RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4479/2018-FPUBL **ATA/993/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 septembre 2021

dans la cause

Mme A_____
représentée par Me Christian Dandrès, avocat

contre

DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RESSOURCES HUMAINES

EN FAIT

1) Mme A_____ a été engagée dès le _____ 2004 en qualité de B_____ auprès du département devenu depuis lors le département des finances et des ressources humaines (ci-après : le département).

Mme A_____ a été nommée fonctionnaire dès le 1er janvier 2007 et a été promue à la fonction de taxatrice 2 dès le 1er juillet 2007. Le 27 octobre 2008, elle été confirmée dans cette fonction.

2) À partir du 1er mai 2009, Mme A_____ a été affectée auprès de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) en qualité de C_____ et promue en qualité de commise administrative 6 auprès du secteur paie et administration du personnel (ci-après : SPAP) de l'OPE à partir du 1er mai 2011, avec une période d'essai de vingt-quatre mois.

3) Dès le 1er mai 2013, Mme A_____ a été promue au poste D_____ SPAP, avec une période d'essai de vingt-quatre mois. Ce poste avait pour but de coordonner toutes les activités liées à la gestion des salaires et assurances sociales, en garantissant le respect des procédures et réglementation en vigueur ; contrôler et s'assurer que le contrôle des paies et des assurances sociales soit effectué dans les délais effectifs, organisation et système de contrôle interne ; superviser le personnel de son secteur en s'assurant que la gestion des ressources humaines, matérielles et techniques soit adéquate.

4) a. Les entretiens d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) des 1er janvier 2004, 31 décembre 2005 et 23 novembre 2006, 22 mai 2007, 12 avril 2011 constataient que les prestations de l'intéressée donnaient entière satisfaction.

b. Le 10 juillet 2012 a eu lieu un EEDP de Mme A_____ portant sur la période du 12 avril 2011 au 9 juillet 2012.

Selon le formulaire y relatif, les objectifs fixés étaient globalement atteints. Seul celui visant la rédaction des procédures était en suspens à la demande de sa hiérarchie. La charge de travail ne permettait pas de finaliser cet objectif pour l'instant. Selon le bilan de Mme E_____, responsable hiérarchique, l'intéressée répondait pleinement à ses attentes et fournissait des prestations de qualité.

c. Le 9 octobre 2014 a eu lieu un EEDP au titre de bilan intermédiaire.

Selon Mme E_____, les compétences de Mme A_____ étaient « montées en puissance durant ces derniers mois. [Elle était] extrêmement satisfaite de sa collaboration et ravie de lui avoir confié le poste de chef de secteur ».

Pour sa part, l'intéressée considérait que la clarté de la mission et des objectifs, la répartition de la charge de travail, les moyens de travail mis à disposition, les possibilités de formation et la circulation des informations étaient à améliorer. Selon ses mots, elle avait « encore beaucoup à apprendre, mais [elle avait] plaisir à constater les évolutions et améliorations qu'[elle] était parvenue à mettre en place, ce qui [la motivait] pour continuer ».

5) Par courriel du 20 mars 2015, Mme E_____ a félicité Mme A_____ « pour cette première paie, qui [s'était] révélée un peu compliquée à dompter ».

Par courriel du 10 juin 2015, Mme E_____ a confirmé à Mme A_____ avoir validé ses heures supplémentaires pour le 8 juin 2015 et qu'elle le ferait pour le 9 juin 2015 également. Elle attirait son attention sur la nécessité de surveiller la durée de son travail durant sa grossesse, afin de préserver sa santé et celle de son enfant.

Mme A_____ lui a répondu qu'elle tenterait de « lisser ses heures durant la semaine pour éviter de faire des longues journées », en précisant que son état l'affectait.

6) Le 22 juin 2015, a eu lieu un EEDP de Mme A_____ en vue de sa confirmation à la suite de sa promotion.

Selon l'intéressée, les contacts avec sa hiérarchie étaient excellents. En revanche, la répartition de la charge de travail, les moyens de travail à disposition, les possibilités de formation, la circulation des informations et le climat de travail restaient à améliorer. Les autres aspects étaient adéquats. Elle relevait sa surcharge de travail et le fait que le climat pourrait être meilleur si le service n'était « pas tout le temps en train de travailler sous stress ». Le bilan de ses prestations restait très satisfaisant et ses objectifs étaient globalement atteints.

7) Dès le 1er août 2015, Mme A_____ a été confirmée dans la fonction D_____.

8) Du 2 octobre 2015 au 26 avril 2016, Mme A_____ a été absente pour raisons de santé, puis en congé maternité. Elle a repris ses activités le 2 mai 2016.

9) Le 29 septembre 2016, Mme E_____ a adressé au service de santé de l'État (ci-après : SPE) une demande d'évaluation concernant Mme A_____. En particulier, un avis sur l'aptitude au poste ou à la fonction et sur les restrictions d'aptitude éventuelles, ainsi qu'une estimation du délai pour une aptitude complète sans restriction étaient demandée.

La demande était justifiée ainsi : « Mme A_____ ne présente pas d'absences significatives. L'intervention du SPE est souhaitée car la hiérarchie constate un état dépressif qui va crescendo depuis janvier 2015. Suite à son retour,

des pleurs sur sa place de travail, un manque de confiance en soi, et une interaction devenue plus discrète avec les gestionnaires du secteur dont elle a la gestion (quinze collaborateurs). Mme A_____ reconnaît que son état physique et psychique n'est pas optimal. La collaboratrice indique souffrir de problèmes d'ordre privé et professionnel, sans véritablement pouvoir, pour ce dernier point, en expliquer les causes et difficultés. Les compétences professionnelles ne sont pas affectées hormis durant les phases où les larmes et son état amenuisent ses capacités à prendre des décisions ou rendent difficiles les contacts avec les gestionnaires ». Il était également précisé : « il est difficile de déterminer si les problèmes de santé sont en lien avec des éléments professionnels dans la mesure où Mme A_____ ne parvient pas à expliquer clairement ce qui peut déclencher cet état de mal-être. Mme A_____ est une personne sensible de nature et toute discussion concernant son état de santé déclenche inévitablement des pleurs. En date du 27 septembre 2016, Mme A_____ a admis qu'il était temps de prendre son état au sérieux et qu'elle avait besoin d'un appui pour cela. Elle a donc accepté de recevoir de l'aide d'une psychologue du SPE […]. Pour l'heure, elle ne souhaite pas être reçue par les RH ».

10) Le 25 octobre 2016, Mme F_____, psychologue au SPE, a indiqué à Mme E_____ être très inquiète pour la santé de Mme A_____, raison pour laquelle elle avait conseillé à cette dernière de consulter en urgence son médecin traitant. Un arrêt de travail était probable et souhaitable pour elle. Mme F_____ allait la suivre régulièrement. Le retour au travail de Mme A_____ serait abordé dès que sa santé le permettrait.

11) À partir du 28 octobre 2016, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail.

Par courrier du 21 février 2017, la responsable des ressources humaines (ci-après : RH et RRH) a informé Mme A_____ que, compte tenu du cumul de ses jours d'absence, elle devait entreprendre les démarches auprès de l'assurance invalidité fédérale (ci-après : AI).

12) Dans son préavis médical du 11 avril 2017, le Dr G_____ du SPE a indiqué qu'il lui était actuellement impossible de se prononcer sur une reprise de travail de Mme A_____ à son poste habituel. La durée de l'absence était estimée à deux ou trois mois et l'intéressée serait à nouveau convoquée dans deux mois.

Selon son préavis médical du 24 mai 2017, l'évolution de l'état de santé de Mme A_____ était lentement favorable. Bien qu'elle présentât une affection médicale dont les origines étaient multiples, il existait un lien entre le vécu professionnel et l'atteinte à la santé, à l'origine d'une souffrance qui s'était notoirement amplifiée dans la période ayant précédé l'absence. Un retour à l'ancien poste de travail n'était alors pas envisageable, compte tenu du risque de rechute. La perspective d'une réaffectation professionnelle dans un autre

environnement ne pourrait être que salutaire. Le pronostic pour une capacité de travail dans un nouveau poste semblait réaliste à moyen terme.

En complément du préavis précédent, le Dr G_____ a précisé le 29 août 2017 que dans le cadre d'un processus de retour au travail, la capacité de travail initiale était de 30-50 %, avant un retour au taux contractuel à moyen terme, avec une diminution temporaire du rendement (50-70 %), vu une limitation de la concentration et une nécessité de traiter des dossiers simples en raison d'une limitation de la confiance en soi.

13) Par courrier recommandé du 9 octobre 2017, la RRH a convoqué Mme A_____ à un entretien prévu le 19 octobre 2017 mais reporté au 23 novembre 2017 à la demande de l'intéressée.

L'objectif de cet entretien était de l'entendre au sujet de son incapacité à exercer ses activités à son poste de travail pour des raisons de santé et du transfert de son dossier à la cellule retour au travail (ci-après : CRT).

14) Le 28 novembre 2017, un « formulaire de communication pour adultes : détection précoce » a été adressé à l'AI.

15) Par courrier recommandé du 5 janvier 2018, la RRH a invité Mme A_____ à s'adresser au Groupe de confiance (ci-après : GdC). Un délai de dix jours lui était imparti pour indiquer si elle acceptait que la CRT se saisisse de son dossier

Lors de l'entretien du 23 novembre 2017, l'intéressée avait, à la grande surprise des représentants de l'employeur présents, indiqué faire l'objet de harcèlement moral, sans évoquer de faits spécifiques, le nom de harceleurs, ni apporté d'éléments de preuve. En ces circonstances, Mme A_____ ne pouvait pas retourner à son poste de travail pour des raisons de santé. Il n'était pas davantage possible de suspendre la procédure CRT en l'absence d'éléments permettant de constater qu'elle faisait l'objet d'un harcèlement psychologique. L'employeur devait ainsi ouvrir une procédure de reclassement, du ressort de la CRT qui permettrait à la collaboratrice de reprendre progressivement contact avec le monde du travail, dans les conditions que le SPE avait définies, lesquelles tenaient compte de son état de santé.

16) Par courrier du 18 janvier 2018, la RRH a informé Mme A_____ que le total de ses absences pour raison de santé s'élèverait à 539 jours au 31 janvier 2018. Il convenait d'aviser la Caisse de prévoyance de l'État de Genève. Indépendamment de ces démarches, l'employeur se réservait le droit de mettre fin aux rapports à l'issue de la période des 730 jours.

17) Après avoir consulté son dossier, Mme A_____ a informé le directeur de l'OPE le 29 mars 2018, que son état de santé s'était amélioré et qu'elle souhaitait prochainement reprendre le travail. Elle ne pourrait cependant reprendre son poste

que si les conditions qui lui avait été imposées et qui avaient entraîné l'arrêt de travail ne perduraient pas.

Elle avait toujours accepté de travailler sans compter ses heures. Ses états de service et son engagement ne pouvaient être remis en cause. En revanche, la charge de travail était problématique. Les difficultés avaient débuté avec sa grossesse qui ne lui permettait plus d'assumer une aussi lourde charge de travail. Elle avait alors été mise à l'écart et confrontée à un suivi hiérarchique plus « tatillon ». Lors de l'EEDP de juin 2015, elle avait notamment dû faire face à des reproches concernant sa « sensibilité » qui autrefois, n'auraient sans doute pas été relevés. Elle avait été chargée d'exécuter des tâches dans des délais très courts alors que les circonstances ne semblaient pas l'exiger. En dépit de cette situation, après son congé, elle avait repris le travail avec élan et dynamisme. Bien qu'elle eût informé sa hiérarchie qu'elle ne pourrait pas effectuer autant d'heures qu'elle l'avait fait avant sa grossesse, compte tenu d'impératifs familiaux, la charge n'avait pas diminué. Après qu'elle eut rencontré une psychologue au mois de mai 2016, qui avait constaté des conséquences sur son état de santé, sa hiérarchie avait « diagnostiqué » en juin 2016 un « baby blues », ce qui ne correspondait pas à la réalité. Après les vacances d'été 2016, sa hiérarchie continuait à exercer des pressions pour qu'elle accepte de travailler toujours autant, tout en indiquant qu'elle s'inquiétait pour elle. Malgré sa grande fatigue, elle avait continué au même rythme avant de rencontrer le SPE.

18) Le 16 avril 2018, le directeur de l'OPE lui a répondu qu'il transmettait son dossier à la direction des RH (ci-après : DRH) du département, pour raison de compétence.

19) Selon un préavis médical du Dr G_____ du 3 avril 2018, l'évolution de l'état de santé de Mme A_____ était favorable. En référence au préavis du 24 mai 2017, un retour à l'ancien poste de travail n'était pas envisageable, compte tenu du risque de rechute.

20) Par courrier du 20 avril 2018, la RRH a convoqué Mme A_____ à un nouvel entretien de non-retour à son poste de travail.

Les personnes présentes seraient la RRH, Mme E_____, Mme F_____ et Mme H_____.

Le 24 avril 2018, Mme A_____ a demandé un report dudit entretien, en relevant qu'elle se plaignait précisément du comportement de Mme E_____. Ainsi, une rencontre entre elles devait se faire dans le cadre d'une procédure de médiation.

21) Le 26 avril 2018, la RRH a envoyé une nouvelle convocation à Mme A_____ pour un entretien de non-retour à son poste de travail prévu le 30 avril 2018.

Les conditions de déroulement de l'entretien étaient inchangées.

22) Par courrier du 27 avril 2018, la RRH a répondu au courrier du 29 mars 2018 de Mme A_____. Ses griefs avaient été transmis à Mme E_____, une copie de la prise de position de cette dernière lui serait transmise. En parallèle, la procédure de retour au travail suivait son cours.

23) Le 8 mai 2018, la RRH a adressé à Mme A_____ le compte rendu de l'entretien du 30 avril 2018 et son annexe concernant le « processus de la CRT ». Un délai de cinq jours, ultérieurement prolongé au 23 mai 2018, lui était imparti pour dater et signer ces documents, ainsi que faire part de ses observations.

Selon ledit document, Mme A_____ s'était déclarée apte à reprendre le travail et favorable à rejoindre la CRT pour autant que ses droits soient sauvegardés. La CRT étant la voie de résolution pour une problématique de santé, Mme E_____ l'invitait à saisir le GdC. Mme A_____ craignait que ce dernier soit inopérant dans son cas et débouche sur une longue procédure juridique, de sorte qu'elle proposait d'adopter une solution amiable. Mme H_____ avait précisé que, dans la mesure où le délai des 730 jours d'absences arriverait à échéance le 10 août 2018, cela laissait environ deux mois et demi pour trouver une place de stage. Elle rappelait qu'il était établi que Mme A_____ ne pouvait pas retourner à son poste de travail pour des raisons de santé et non par rapport au contexte de travail. Mme F_____ craignait un risque de rechute qu'une entrée dans le processus CRT éviterait. Mme A_____ était disposée à cette démarche pour autant qu'il soit admis que le non-retour au poste de travail ne résultait pas de son seul fait. Au final, l'employeur envisageait d'ouvrir le processus CRT, valant reclassement, et en cas d'impossibilité de reclasser la collaboratrice, de procéder à la résiliation des rapports de service.

24) Dans ses observations du 23 mai 2018, Mme A_____ a indiqué ne pas s'opposer à son déplacement. En revanche, sa motivation quant à celui-ci divergeait de celle des représentants de son employeur. Le département considérait à tort qu'elle était médicalement inapte à poursuivre son activité à son poste actuel tandis qu'elle avait sollicité la protection de sa personnalité, que menaçait Mme E_____ à son poste actuel. Le SPE se bornait à évoquer un risque de rechute sans procéder à une analyse de l'origine de ce risque. Les avis convergeaient sur ce risque mais divergeaient sur ses causes. Elle acceptait le changement d'affectation proposé par le département quel que soit le moyen proposé. Elle ne pouvait en revanche admettre que ce changement découle d'une prétendue maladie dont elle ne souffrait désormais plus. Elle ne souhaitait pas que

ses droits soient péjorés par le choix du département de charger la CRT de son changement d'affectation. Tant la manière que la forme dont l'entretien avait été mené l'interpellaient. Dans la mesure où l'employeur semblait considérer que l'intervention de la CRT valait reclassement, l'entretien du 30 avril 2018 devait être tenu pour un entretien de service alors qu'elle n'avait pas été convoquée dans les formes prévues. À cette occasion, il n'avait pas non plus été fait mention que le département envisageait la résiliation des rapports de service. Elle regrettait que le département rejette son approche d'une solution amiable permettant d'éviter une procédure judiciaire. Elle requérait la notification d'une décision incidente d'ouverture de procédure de reclassement.

25) Le 29 mai 2018, la RRH a adressé à Mme A_____ son certificat de travail intermédiaire relatif à son activité au sein du SPAP.

26) Le 22 juin 2018, la DRH a attiré l'attention de Mme A_____ sur la nécessité de fournir un certificat médical de reprise, attestant de son aptitude à travailler. Il lui remettait également en annexe une copie de la prise de position de Mme E_____ relativement à son courrier du 29 mars 2018.

Aux termes de celle-ci, Mme E_____ faisait part de son incompréhension face aux accusations de harcèlement moral. Elle les reprenait point par point en y répondant précisément.

27) Le 2 juillet 2018, la conseillère d'État en charge du département a rendu une décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement.

Il n'était pas contesté que Mme A_____ ne pouvait pas retourner à son poste de travail au SPAP pour des raisons de santé, comme l'avait établi le SPE dans ses préavis médicaux des 24 mai 2017 et 3 avril 2018. Une procédure de reclassement s'imposait donc, laquelle serait menée par les RH du fait que Mme A_____ n'avait pas accepté les conditions de la prise en charge de son dossier par la CRT. De plus, ce n'était que le 23 novembre 2017 qu'elle avait allégué pour la première fois, dans le cadre de l'entretien de non-retour, qu'elle faisait l'objet de harcèlement moral, sans pour autant évoquer des faits, citer le nom des harceleurs, ni apporter des éléments de preuve. Malgré les invitations de la RRH de s'adresser au GdC, elle ne l'avait pas fait. Ce n'était que le 29 mars 2018 qu'elle avait communiqué ses griefs, lesquels n'étaient pas de nature à remettre en cause la nécessité d'ouvrir une procédure de reclassement. Les griefs de Mme A_____ à l'encontre de sa supérieure hiérarchique étaient infondés.

À partir du 5 juillet 2018, la RRH a régulièrement signalé à Mme A_____, des postes du bulletin des places vacantes pouvant correspondre à son profil.

Le 11 juillet 201, la RRH a également envoyé le curriculum vitae de l'intéressée aux RRH des différents départements, afin de solliciter leur concours pour étudier toute possibilité d'affectation pouvant lui être proposée.

Aucun poste disponible ne correspondait à son profil.

28) Lors d'un premier entretien du 10 juillet 2018, la RRH a notamment proposé à Mme A_____ un poste temporaire auprès de la direction de l'organisation et de la sécurité de l'information, de la logistique et du contrôle interne (ci-après : DOSIL), à condition qu'elle soit apte à travailler. En outre, il n'était pas envisagé de la libérer de son obligation de travailler et elle devait fournir un certificat médical de reprise de son activité professionnelle de son médecin au plus tôt.

29) Par courrier du 12 juillet 2018, Mme A_____ a notamment remis un certificat médical de reprise, établi le 5 juillet 2018 et valable dès le 1er avril 2018.

La RRH a accusé réception le 18 juillet 2018 en relevant que le certificat médical de reprise datant du 5 juillet 2018, celui-ci ne pouvait avoir un effet rétroactif au 1er avril 2018. La reprise d'activité débutait donc au 5 juillet 2018. Une libération de son obligation de travailler n'étant pas envisagée et son état de santé ne lui permettant pas de retourner à son poste de travail au SPAP selon l'avis médical du SPE du 3 avril 2018, elle était affectée à une occupation temporaire à 100 % auprès de la DOSIL, dès le 23 juillet 2018 pour une durée alors encore indéterminée. La procédure de reclassement suivrait son cours durant la période d'occupation temporaire.

30) Par courriel du 17 juillet 2018, la RRH a répondu au courriel de Mme A_____ l'informant qu'elle avait postulé pour deux emplois en lui rappelant la nécessité de lui préciser lesquels afin qu'elle puisse soutenir sa candidature. Le certificat de travail intermédiaire de l'intéressée était modifié selon ses souhaits.

31) Le 20 août 2018 a eu lieu le second bilan intermédiaire, dont le contenu a été résumé par la RRH dans un courriel du 22 août 2018 à Mme A_____. Cette dernière avait notamment souhaité avoir une estimation de la durée de son occupation temporaire auprès de la DOSIL pour son organisation personnelle.

Le directeur de la DOSIL a ainsi fait savoir que les compétences de Mme A_____ « [leur étant] très utiles, [ils souhaitaient] continuer avec elle aussi longtemps que possible selon la procédure en cours. En tous cas, fin 2018 ».

32) Un dernier bilan intermédiaire a eu lieu le 5 septembre 2018, lors duquel Mme A_____ a demandé une prolongation de la procédure de reclassement au 30 septembre 2018, laquelle lui a été accordée.

33) Par courrier du 5 octobre 2018, la RRH a adressé à Mme A_____ le compte rendu de l'entretien de clôture de la procédure de reclassement du 1er octobre 2018. Un délai de cinq jours lui était imparti pour transmettre ses observations.

Selon ledit document, Mme A_____ avait postulé à plus d'une vingtaine de postes, tant dans le secteur privé que public. Mme A_____ suggérait un transfert de son poste au sein du SPAP à la DOSIL pour lui permettre de continuer à y travailler étant donné que des besoins y étaient existants. La RRH soumettrait la suggestion aux personnes concernées.

Les démarches de reclassement n'ayant pas abouti, l'employeur envisageait de clore la procédure de reclassement et de résilier les rapports de service de Mme A_____.

34) Dans ses observations du 12 octobre 2018, Mme A_____ a rectifié ses déclarations en ce sens qu'elle avait postulé à une trentaine d'offres d'emploi, et non pas une vingtaine.

35) Par décision du 13 novembre 2018, exécutoire nonobstant recours, le département a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 28 février 2019.

Les motifs lui étaient connus, pour lui avoir été communiqués par sa hiérarchie lors de l'entretien du 30 avril 2018. Ses remarques et observations des 23 mai et 12 octobre 2018 n'étaient pas de nature à remettre en question la détermination de sa hiérarchie ni celle du département. Les démarches de reclassement n'avaient pas abouti, tel que constaté lors de l'entretien du 1er octobre 2018. Le transfert de son poste de l'OPE à la DOSIL n'était pas possible, compte tenu du fait que les activités liées à son poste au SPAP ne pouvaient être supprimées. Il n'y avait pas de poste disponible à la DOSIL. Les motifs invoqués par sa hiérarchie lors de l'entretien du 30 avril 2018 justifiaient la résiliation de ses rapports de service.

36) Par acte du 19 décembre 2018, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant principalement à la constatation que celle-ci reposait sur un motif non fondé et à ce que sa réintégration soit ordonnée et, subsidiairement, à la constatation que celle-ci était contraire au droit, à ce que sa réintégration soit proposée et en cas de refus du département, à ce qu'il soit condamné à lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son traitement.

Elle avait toujours contesté être médicalement inapte à retourner à son poste de travail. Le département avait tiré cette conclusion erronée en se fondant sur

deux préavis médicaux des 24 mai 2017 et 3 avril 2018 du SPE. Elle avait toujours été à la disposition de son employeur pour qu'il l'adresse à nouveau au SPE afin que ces avis médicaux soient confrontés à ses affirmations. Elle était également disposée à accepter tout rendez-vous auprès du médecin-conseil de l'État ainsi qu'à subir une expertise. Malgré ses contestations fondées sur des pièces probantes, le département avait considéré que ces démarches n'étaient pas nécessaires. Le département avait procédé à la résiliation des rapports de service en estimant qu'aucune alternative ne pouvait lui être offerte, nonobstant la qualité des prestations qu'elle avait fournies, puisque, depuis l'été 2018, elle était affectée à un autre poste au sein du DF. La décision querellée violait ainsi l'art. 21 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). L'appréciation des faits par le département relevait de l'arbitraire car elle était en décalage avec sa situation. La décision violait également gravement le principe de la proportionnalité puisqu'elle continuait à œuvrer à temps plein au DF, à la satisfaction de sa hiérarchie, démontrant ainsi qu'elle pouvait être utile à son employeur.

37) Dans ses écritures du 4 février 2019, le département a conclu, principalement, au rejet du recours. Préalablement, il sollicitait l'ouverture d'enquêtes afin d'entendre Mme F_____ et le Dr G_____.

Au vu du déroulement chronologique des faits, en particulier des quatre préavis médicaux du SPE, la recourante n'avait pas contesté que son état de santé ne lui permettait pas de remplir les devoirs de sa fonction au SPAP. Concernant la cause de la pathologie ayant empêché la recourante de remplir les devoirs de sa fonction au SPAP, ce n'était que le 23 novembre 2017 que celle-ci l'avait évoquée sans apporter d'éléments de preuve. La recourante avait ensuite porté des accusations graves à l'égard de sa supérieure hiérarchique sans avoir voulu en saisir le GdC, malgré plusieurs invitations en ce sens. Elle n'avait pas non plus mis en cause les observations de sa supérieure hiérarchique du 28 juin 2018, lesquelles contestaient tous ses griefs.

Le département était légitimé à résilier les rapports de service de la recourante, la décision entreprise ayant été rendue à l'issue d'une procédure de reclassement, qui n'avait pas abouti. L'intéressée ne formulait aucun reproche quant au déroulement de la procédure de reclassement.

La recourante n'exposait pas quels étaient les faits que l'intimé aurait appréciés de manière arbitraire, ni en quoi il en aurait tiré des constatations insoutenables.

Il ne pouvait lui être fait grief d'avoir violé le principe de la proportionnalité étant donné que la procédure de reclassement n'avait pas abouti. La DOSIL ne disposait pas d'un poste disponible auquel l'intéressée pouvait être transférée. Le

SPAP ne pouvait pas céder son poste à la DOSIL étant donné qu'il était nécessaire de le repourvoir pour assurer la bonne marche du service.

38) Le 15 avril 2019, la recourante a persisté dans ses conclusions, en sollicitant l'ouverture d'enquêtes et l'audition de plusieurs témoins.

La procédure ne concernait pas une plainte pour mobbing et ne visait pas non plus à faire constater que les conditions de travail qui lui étaient imposées justifiaient une mise en demeure du département. Il s'agissait de déterminer quelles exigences de son poste elle était prétendument incapable de remplir, étant précisé que son état de santé au moment de l'ouverture de la procédure de reclassement importait, ainsi que les prestations qu'elle avait effectuées auprès de la DOSIL – impliquant des prestations pour le bénéfice du SPAP – durant ladite procédure.

Elle ne se souvenait pas de l'entretien du 10 juin 2015 allégué avec sa supérieure hiérarchique. Cela étant, cette dernière devait veiller à s'assurer que la charge de travail corresponde au temps de travail réglementaire. Bien qu'elle eût été informée de sa surcharge de travail, elle n'avait rien entrepris pour respecter les exigences de la loi qui lui étaient pourtant connues. Avant son congé maternité, Mme E_____ lui avait posé des objectifs pour que les missions qui lui avaient été confiées puissent continuer à être menées à bien durant le congé maternité. Ces objectifs s'étaient ajoutés à la surcharge de travail à laquelle elle était déjà confrontée. Malgré sa demande lors de son entretien de retour au travail du 2 mai 2016 de ne plus effectuer autant d'heures supplémentaires qu'auparavant compte tenu de sa situation de famille, Mme E_____ n'en avait pas tenu compte. Sa santé avait dès lors rapidement périclité.

Mme E_____ avait également formulé plusieurs reproches durant l'EEDP qui l'avaient amenée à douter de la qualité de son travail et de ses compétences. Ni son médecin, ni les services médicaux de l'office AI n'avaient considéré que son état de santé justifiait de retenir une quelconque limitation fonctionnelle. Celle-ci avait d'ailleurs cessé dès lors qu'elle ne travaillait plus sous les ordres de Mme E_____. Les préavis médicaux ne lui avaient pas été adressés en copie de sorte qu'elle n'avait pu y accéder qu'après l'avoir sollicité.

Le département ne rapportait que partiellement ses propos, en ce sens qu'elle avait parlé de harcèlement, mais également de surcharge insupportable de travail.

Dès lors qu'elle avait retrouvé sa pleine capacité de travail dès le 1er avril 2018, son dossier ne pouvait alors plus être transféré à la CRT. L'absence de saisine du GdC, avancée pour justifier de considérer ses griefs comme infondés, consacrait une attitude abusive du département. La surcharge de travail invoquée ressortait de l'organisation du service qui incombait à la hiérarchie et non au GdC.

Nonobstant son courrier du 29 mars 2018, l'absence d'enquête et sur le seul fondement des quelques lignes du préavis médical du 4 avril 2017, le département l'avait convoquée à l'entretien de service du 30 avril 2018.

La prétendue inaptitude relevée par le département était en contradiction avec les diagnostics posés par son médecin. Or, en cas de contestation d'une appréciation médicale du médecin traitant, l'État employeur devait s'adresser à son médecin-conseil, et non pas au SPE.

Malgré ses plaintes, l'entretien du 30 avril 2018 avait eu lieu en présence de Mme E_____, alors que le département ne pouvait pas prétendre ne pas connaître l'identité de la personne mise en cause. Mme E_____ était non seulement à l'origine du « vécu professionnel » évoqué par le SPE dans son préavis du 24 mai 2017, mais également au cœur de la procédure de résiliation des rapports de service. En juin 2017 et en juin 2018, Mme E_____ avait informé les membres de l'équipe que respectivement, elle ne souhaitait pas revenir à son poste de travail et qu'elle serait affectée à la DOSIL. En consultant son espace RH, elle avait constaté que ses absences étaient insérées à l'avance, avant même qu'un certificat médical ait été établi. Ses accès à l'espace RH comme cheffe de secteur avaient été supprimés avant l'ouverture de la procédure de reclassement. Son reclassement aurait pu aboutir, puisque ses compétences étaient appréciées de la DOSIL et que son travail était nécessaire. Malgré son engagement, ses compétences reconnues et sa force de travail, elle avait été licenciée. À aucun moment le département n'avait tenté une reprise de travail comme cheffe de secteur, soit à son poste de travail, ni même demandé des explications complémentaires au SPE. Trois mois après la date du préavis du 3 avril 2018, le département avait rendu une décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement. Elle avait été congédiée huit mois après ce préavis, sur le seul fondement de ce document.

39) Le 10 mai 2019, le département a maintenu sa position, en relevant que si les rapports de service de la recourante sous le statut de fonctionnaire avaient pris fin le 28 février 2019, celle-ci était en revanche engagée sous le statut d'auxiliaire au service RH de l'office médico-pédagogique (ci-après : OPE), au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP), depuis le 4 mars 2019.

40) Le 28 mai 2019, la recourante a relevé qu'elle n'avait pas bénéficié du soutien du département pour son nouveau poste. Il s'agissait d'un engagement en qualité d'auxiliaire pour un contrat de durée déterminée qui pourrait se poursuivre au maximum jusqu'au 31 décembre 2019. Cette information était donc sans pertinence pour l'issue du litige. Cette situation démontrait que son état de santé ne l'empêchait aucunement de travailler.

41) Le 12 juillet 2019, la recourante a remis copie d'un courrier électronique du 3 juin 2019 adressé par Mme E_____ à divers destinataires de l'OPE et du département indiquant officiellement la modification de l'organisation du SPAP. Il en ressortait que les tâches du secteur paie seraient, dès le 1er septembre 2019, effectuées par deux personnes.

42) Par arrêt du 20 décembre 2019 (ATA/1843/2019) la chambre administrative a rejeté le recours de Mme A_____.

43) Le 26 novembre 2020, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours de Mme A_____ et annulé l'arrêt de la chambre administrative. La cause était renvoyée à la chambre administrative pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Pour le surplus, le recours était rejeté (arrêt du Tribunal fédéral 8C_119/2020).

L'instruction devait être complétée pour établir l'aptitude de la recourante à exercer sa fonction au sein du SPAP, en raison des déclarations divergentes des parties et des avis contradictoires des médecins consultés.

44) Le 19 janvier 2021, le département a conclu à l'audition de Mme F_____ ainsi que du Dr G_____.

45) Le 22 janvier 2021, la recourante a conclu à l'audition de Mme F_____, du Dr G_____ ainsi que de son médecin traitant, le Dr I_____, médecin psychiatre FMH.

46) a. Le 13 avril 2021, lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes, le Dr I_____ a indiqué recevoir la recourante une fois par semaine depuis le 27 octobre 2016. Elle présentait des symptômes dépressifs : tristesse, troubles importants du sommeil, cauchemars, extrême fatigabilité, difficultés très importantes à accomplir les tâches du quotidien ainsi que ses tâches professionnelles. En dépit de la sévérité des troubles initiaux, l'évolution avait été relativement bonne et rapide et le 19 mai 2017, il écrivait à son confrère, le Dr G_____, qu'il avait observé une amélioration importante. Il fallait envisager plutôt une réaffectation professionnelle que la reprise de son poste et cela était possible à brève échéance. Le 18 janvier 2018, dans un courrier à l'assurance-maladie, il observait que l'état psychique s'était suffisamment amélioré au début du printemps 2017 pour que l'on puisse envisager déjà la reprise de l'activité à condition que ce soit dans un autre environnement professionnel. En accord avec le Dr G_____, un certificat de reprise à 100 % avait été délivré pour le 1er avril 2018 mais selon lui, la patiente était apte à travailler depuis l'été 2017.

Il avait adressé deux rapports les 17 janvier et 19 mai 2017 au Dr G_____ et lui avait parlé au téléphone fin août 2017.

S'agissant des plaintes de la patiente, l'anamnèse avait révélé que le constat initial d'une symptomatologie dépressive trouvait sa cause dans une forme de harcèlement moral vécu dans le milieu professionnel. La patiente avait élaboré et détaillé les différentes difficultés qu'elle avait rencontrées avec sa hiérarchie, et les souffrances que cela lui avait causées. Il n'avait pas les moyens de conclure que ce que rapportait sa patiente était vrai ou faux mais il pouvait attester que la souffrance psychique subie était réelle. Il n'avait pas observé de mythomanie chez sa patiente.

b. Entendue le 13 avril 2021, Mme F_____ a indiqué avoir eu six entretiens avec la recourante suite à la demande d'évaluation ainsi que trois entretiens téléphoniques.

Elle avait constaté en octobre 2016 que la recourante allait très mal et lui avait demandé de consulter son médecin traitant pour qu'il lui prescrive un arrêt de travail. Informée de cela, Mme E_____ avait répondu qu'elle était soulagée par la prise en charge du SPE.

Le 17 janvier 2017, elle avait reçu des renseignements du Dr I_____ et le 20 février 2017 elle avait vu Mme J_____, RRH, et Mme E_____. Lors de cette réunion, elle avait eu le sentiment que pour la responsable hiérarchique la situation était moins grave que ce qu'elle-même avait perçu. Cette gravité était confirmée par les renseignements fournis par le Dr I_____.

Elle avait revu la collaboratrice les 28 février et 28 mars 2017. La demande d'évaluation médicale portait sur l'aptitude au poste et la date prévisible de la reprise ou pronostic de retour.

L'anamnèse avait montré des événements de la vie personnelle (antécédents, grossesse difficile et accouchement traumatique), ainsi que professionnels (responsabilité de vingt-cinq collaborateurs, stress élevé, sentiment de ne pas être reconnue dans ses difficultés par la supérieure hiérarchique) avec des détails mais qu'elle n'avait pas notés. Il y avait une grande détresse, une angoisse profonde et des idées noires. La patiente avait décrit une relation difficile avec sa hiérarchie, en lien avec la banalisation de son état de stress et de son engagement, parfois au-delà des horaires, avec une impression de non reconnaissance, tant de son travail que de la fatigue qui en résultait. Les exemples donnés par la recourante étaient des phrases plutôt jugeantes et inadéquates en milieu professionnel.

Le 30 mars 2017, elle avait convaincu la recourante de reprendre contact avec sa RRH, Mme J_____. Comme elle ne pouvait envisager de retourner à la rue du Stand, l'entretien avait eu lieu au SPE en sa présence. La recourante avait mentionné les questions de sa supérieure qu'elle vivait comme étant intrusives, les difficultés relationnelles, les conditions de travail. Mme J_____ lui avait proposé

d'en parler à la hiérarchie mais la recourante avait peur et avait demandé à réfléchir. Ensuite, elle lui avait proposé de saisir le GdC.

Elle avait encore participé à deux entretiens multilatéraux de non-retour au poste, les 23 novembre 2017 et 30 avril 2018, en présence de la recourante.

c. Le Dr G_____, entendu le 13 avril 2021, avait travaillé au SPE de 2002 à 2019 et avait vu la recourante à deux reprises avant la rédaction des deux avis principaux des 24 mai 2017 et 3 avril 2018. Il s'agissait d'un travail en équipe et des retours systématiques étaient faits avec Mme F_____. Il n'avait pas souvenir d'avoir eu lui-même des échanges avec la hiérarchie et les RH mais il avait connaissance de ceux qu'avait Mme F_____.

Lorsqu'il avait reçu la recourante en mai 2017, elle était en grande souffrance. La problématique relationnelle avec sa supérieure hiérarchique occupait la plus grande partie de son discours et de son ressenti. Il avait eu l'intuition, que les entretiens avec le Dr I_____ et Mme F_____ avaient par la suite confirmé, qu'il y avait eu une profonde rupture de confiance de la recourante à l'égard de sa supérieure hiérarchique. Le risque de rechute était en relation avec cette problématique relationnelle.

Dans ses notes d'entretien du 5 avril 2017, déposées lors de l'audience, il avait retenu que la recourante souffrait d'un épisode dépressif jugé moyen selon son médecin psychiatre et représentait une récidive compte tenu d'un premier épisode en 2007, à mettre en relation à l'époque avec une problématique personnelle.

La recourante se sentait injustement traitée dans son activité professionnelle, était en proie à des cauchemars récurrents, ainsi qu'à des pensées obsédantes. Elle voulait travailler mais il était hors de question qu'elle le fasse dans son ancien poste, au contact de Mme E_____ qui semblait être la principale cause de sa souffrance. Pour elle, il s'agissait d'un « lieu de torture », ce n'était pas qu'elle ne voulait pas y retourner mais elle ne pouvait pas. Il ne se souvenait pas des propos exacts de la recourante au sujet de sa relation avec Mme E_____. Il avait compris qu'elle se plaignait de ne pas être reconnue par sa supérieure et se sentait injustement traitée.

Il lui semblait difficile d'envisager une reprise, compte tenu du trouble dépressif, il faudrait attendre probablement une amélioration de la thymie pour envisager un retour au travail.

Le préavis de non-retour sur le poste n'avait pas été facile à prendre, il avait pris en compte l'importance de la détresse constatée le 5 avril 2017, l'absence d'évolution de la recourante dans le vécu de sa relation professionnelle, la rupture

entière de confiance de sa part ainsi que le rapport catégorique du Dr I_____ et de tous les collègues qui avaient été sollicités.

Le SPE entendait les plaintes des collaborateurs et la version de la hiérarchie mais n'avait pas pour mission d'investiguer plus loin. Dans les années précédentes, le SPE avait effectué le suivi d'autres collaborateurs du même service. Il se souvenait de trois personnes, parce que sa hiérarchie lui avait demandé d'établir un rapport sur toutes les personnes concernées après que la recourante leur avait été adressée. La mission était d'investiguer d'éventuelles similitudes entre les quatre situations. Il n'avait plus les détails en tête mais il se souvenait que dans les quatre cas, il y avait un problème de reconnaissance de la part de Mme E_____, supérieure hiérarchique directe. Il avait adressé ce rapport à M. K_____.

Ni Mme E_____, ni la juriste du département n'avaient eu connaissance de ce rapport.

d. La recourante a exposé lors de l'audience du 13 avril 2021 que son état général s'était amélioré, qu'elle était accompagnée par le Dr I_____ pendant que durait la procédure, qu'elle était engagée à 100 % à l'OMP depuis le 1er juillet 2020. Il était prévu qu'elle soit nommée fonctionnaire.

47) Le 7 juin 2021, la recourante a déposé des observations.

Elle avait toujours indiqué qu'elle était apte au travail, à quel que poste que ce soit, pour autant que sa personnalité soit protégée. Elle l'avait indiqué lors de son entretien de reprise du 9 octobre 2017, dans sa lettre du 29 mars 2018 à M. K_____ ainsi que dans son courrier à Mme J_____ du 9 mai 2018.

En réponse, la hiérarchie avait écarté toutes les critiques formulées concernant le contexte professionnel attentatoire à sa santé et fait comme si la seule et unique cause de l'incapacité de travail puis du risque de rechute relevaient de sa seule et unique faute, respectivement de son état de santé.

Le département n'avait pas utilisé la procédure idoine en cas de licenciement dû à la maladie. D'ordinaire, un collaborateur malade de manière durable faisait l'objet d'une demande auprès de l'AI. Le licenciement était en outre précédé d'un avis du médecin-conseil de l'État et non du seul SPE. Cette procédure n'avait pas été respectée.

Elle avait travaillé sans discontinuité pour l'État de Genève, soit la DOSIL depuis l'été 2018 dès l'ouverture de la procédure de reclassement dans une activité très similaire à celle qu'elle effectuait à l'OPE et jusqu'à la fin des rapports de travail en février 2019.

Les mesures d'instruction avaient permis d'établir qu'un faisceau d'indices permettait de considérer que les conditions de travail au sein du SPAP étaient de nature à expliquer l'incapacité de travail et le risque de rechute. Le rôle de Mme E_____ était connu de la haute hiérarchie qui avait diligenté une enquête à son insu. Dans ces conditions, le risque de rechute ne saurait être imputé à sa santé.

Elle avait été atteinte dans sa santé par les dysfonctionnements managériaux de sa hiérarchie et les conditions de travail imposées par cette dernière. Le risque de rechute n'était pas en lien avec une problématique médicale, mais managériale.

L'État aurait tout d'abord dû respecter et prendre au sérieux les critiques faites et procéder à une investigation sérieuse. Mme E_____ aurait dû soit être sanctionnée, en cas de manquement fautif, soit recadrée et ou encore déplacée dans la mesure où son attitude n'était pas en adéquation avec ce qui était nécessaire pour une fonction d'encadrement.

Il était inacceptable dans cette situation de résilier les rapports de service pour motif médical.

48) Le 28 juin 2021, le département a déposé des observations.

La recourante n'avait pas pu prouver qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique. Bien au contraire, jusqu'au 28 octobre 2016, date de l'arrêt de travail définitif, il était incontestable que les rapports avec sa supérieure hiérarchique étaient excellents. Les EEDP étaient excellents et ne contenaient aucune critique de la recourante au sujet de ses relations avec sa supérieure hiérarchique. Cette dernière l'avait fréquemment félicitée pour la qualité de ses prestations et encouragée. Il y avait une collaboration empreinte de bienveillance et la supérieure était rapidement intervenue pour qu'elle prenne soin de sa santé, en particulier pendant sa grossesse. Elle avait alerté le SPE et avait exprimé son désir de la voir reprendre ses activités au SPAP. Le 20 mai 2015, elle lui avait proposé de diminuer son taux d'activité afin d'être déchargée de certaines tâches.

Aucun témoin n'avait été en mesure de citer les griefs de la recourante, ils avaient tout au plus pu dire qu'ils avaient compris des déclarations de la recourante qu'elle se plaignait d'une surcharge de travail et d'un manque de reconnaissance. Or, les relevés mensuels du contrôle horaire n'indiquaient pas d'heures supplémentaires et donc de surcharge de travail. En outre, la recourante avait toujours refusé de s'adresser au GdC.

L'atteinte à la santé avait été constatée par la psychologue du SPE, le médecin traitant de la recourante et celui du SPE. La recourante avait recouvré une capacité de travail mais à un autre poste, l'ouverture d'une procédure de

résiliation pour inaptitude à remplir les exigences du poste s'imposait, de même qu'une procédure de reclassement, laquelle avait été effectuée.

49) Le 1er juillet 2021, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

3) L'objet du litige porte sur une décision de résiliation des rapports de service de la recourante, prononcée le 13 novembre 2018, pour motif fondé, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste.

4) a. En tant que fonctionnaire, la recourante est soumise à la LPAC, au RPAC, ainsi qu'au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers - B 5 05.10).

b. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

L'art. 46A RPAC règle le reclassement. Il exige entre autres que les éléments constitutifs d'un motif fondé soient dûment établis lors d'entretiens de service (art. 46A al. 1 RPAC).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement

de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017).

c. L'art. 22 LPAC prévoit qu'il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

d. Le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 RPAC). Il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité d'un médecin-conseil de l'établissement (art. 5 al. 2 RPAC). À la suite d'un examen médical, le médecin-conseil requis remet à l'intéressé et à la direction, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation. Le respect du secret médical est garanti (art. 5 al. 3 RPAC).

Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 RPAC et 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil - ci-après : MGC - 2005-2006/XI A 10437).

e. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

f. Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée dans le RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10).

Aux termes de l'art. 44 RPAC, intitulé « entretien de service », un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1) ; le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix ; il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2) ; la convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3) ; la convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes

présentes pour l'employeur ; elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4) ; à la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5) ; le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) ; le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 6).

La précision de l'art. 44 al. 1 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procédure selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux devoirs du personnel tels notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC. Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 6b et les références citées).

g. À teneur de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

5) En l'occurrence, il s'agit de déterminer si la recourante était inapte à remplir les exigences de son poste au SPAP.

La recourante conteste avoir été médicalement inapte à retourner à son poste de travail. Elle avait démontré dans le cadre de son emploi temporaire auprès de la DOSIL être apte à travailler et ses prestations avaient donné satisfaction. Même si la procédure ne concernait pas une plainte pour mobbing, ni la qualité des conditions de travail qui lui étaient imposées, le comportement de Mme E_____ à son égard devait être pris en considération dans l'examen de son aptitude.

Le déroulement des faits laisse apparaître que la dégradation de l'état de santé de la recourante a débuté en janvier 2015 et qu'elle se caractérisait notamment par des pleurs sur la place de travail. La supérieure hiérarchique a alors adressé une demande d'évaluation au SPE portant en particulier sur l'aptitude de la recourante à son poste de travail ou à la fonction et sur d'éventuelles restrictions d'aptitude, ainsi que sur une estimation du délai pour une aptitude complète sans restriction.

Il ressort de ces éléments que c'est bien la dégradation de l'état de santé de la recourante, ayant débuté avant son congé maternité, ainsi que son comportement à son retour de congé-maternité qui avaient alerté sa hiérarchie.

En outre, ce n'était qu'en raison des encouragements de Mme E_____ et de la demande d'évaluation de celle-ci que la recourante a pu bénéficier d'un soutien psychologique auprès de Mme F_____. La recourante ne contredit pas le fait qu'initialement, elle ne souhaitait pas entreprendre de démarches afin de se faire soigner. Elle a ensuite accusé sa supérieure hiérarchique de harcèlement moral lors de l'entretien du 23 novembre 2017 seulement, sans avancer aucun élément permettant d'étayer ses dires et se refusant à toute action en lien avec ses assertions.

Rien ne permet ainsi de remettre en cause les explications contenues dans la prise de position de Mme E_____, adressée le 22 juin 2018 à la recourante. À aucun moment, cette dernière n'explique comment elle avait pu estimer que ses contacts avec sa supérieure hiérarchique étaient excellents dans son EEDP du 22 juin 2015, avant de se dire victime de harcèlement moral de la part de cette même personne.

Par la suite, le médecin du travail du SPE – le « médecin-conseil » au sens du RPAC (MIOPE, Sollicitation des prestations du SPE : ATA/876/2016 précité consid. 6c) – s'est prononcé à quatre reprises sur l'évolution de l'état de santé de la recourante dans ses préavis médicaux des 11 avril, 24 mai, 29 août 2017 et 3 avril 2018. Il a ainsi pu constater progressivement une évolution favorable de l'état de santé de celle-ci tout en concluant qu'un retour à l'ancien poste de travail n'était pas envisageable, compte tenu d'un risque de rechute.

Lors de son audition, le Dr G_____ a confirmé ses préavis précisant qu'il travaillait en collaboration avec Mme F_____ mais n'avait pas eu lui-même d'échanges avec la hiérarchie et les RH. Le risque de rechute de la recourante était en relation avec la problématique relationnelle et la profonde rupture de confiance qu'elle avait développée à l'égard de sa supérieure hiérarchique. La recourante avait affirmé ne pas pouvoir retourner à son poste de travail qu'elle considérait comme un « lieu de torture ». La décision de non-retour sur le poste avait été prise en raison de l'importance de la détresse constatée en avril 2017, l'absence d'évolution dans le vécu de sa relation professionnelle et cette rupture de confiance de sa part ainsi que de l'avis unanime des personnes sollicitées, dont le Dr I_____.

Le Dr I_____, médecin traitant de la recourante, a également constaté une souffrance psychique puis une amélioration de l'état psychique suffisante pour une reprise de travail depuis l'été 2017 mais dans un autre environnement professionnel. Il fallait plutôt envisager une réaffectation professionnelle que la reprise à son poste.

Quant à la psychologue du SPE qui avait suivi la recourante, elle a également constaté que la recourante ne pouvait pas envisager de retourner à son poste de travail.

Ainsi, si l'intéressée a produit le 12 juillet 2018 un certificat médical de reprise constatant une capacité de travail totale, il n'en demeure pas moins qu'elle a maintenu ses plaintes à l'égard de sa supérieure hiérarchique et fait valoir un droit à être reclassée sur cette base. Elle n'a cependant entrepris aucune démarche visant à prouver ses assertions. Elle n'a pas non plus manifesté le souhait de reprendre son poste de travail.

Par conséquent, bien qu'elle fût apte à exercer une autre activité – ce qui n'est pas contesté –, elle ne l'était toutefois pas à remplir la fonction pour laquelle elle avait été engagée, ce que les témoignages concordants de son médecin traitant, du médecin et de la psychologue du SPE ont établi. Or il s'agit précisément de l'objet de son engagement. La recourante ne dispose d'aucun droit à un autre poste, encore moins à ce qu'un poste soit créé pour elle auprès de la DOSIL, en faisant fi des considérations organisationnelles et budgétaires qu'une telle opération implique, la DOSIL n'ayant pas de poste disponible.

La recourante fait également valoir le fait que l'intimé se serait basé sur le dernier préavis médical du 3 avril 2018 sans avoir procédé à un réexamen de son état de santé. Force est de constater qu'elle n'a ni allégué ni démontré être à nouveau apte à travailler sous la direction de Mme E_____, alors que telle est la raison – selon ses dires – de son inaptitude à travailler au sein du SPAP.

Finalement, conformément aux dispositions qui précèdent et compte tenu des circonstances ayant conduit à la résiliation des rapports de service de la recourante, l'intimé n'avait pas à procéder à un entretien de service. Il lui appartenait en revanche de permettre à l'intéressée d'exercer son droit d'être entendue, ce qu'il a fait à l'occasion des entretiens de non-retour à son poste de travail des 23 novembre 2017 et 30 avril 2018, à la suite desquels la recourante a pu adresser des observations pour exposer son point de vue, puis au cours de la procédure de reclassement, qui s'est déroulée entre les 5 juillet et 12 octobre 2018. Ladite procédure a été menée correctement, ce que la recourante ne conteste pas. En effet, elle a pu à plusieurs reprises s'entretenir avec la RRH en charge de son dossier, laquelle lui a proposé des offres d'emploi et a soutenu sa candidature en cas de postulation.

C'est donc conformément au droit que l'intimé a retenu l'inaptitude à remplir les exigences du poste de la recourante au sens de l'art. 22 let. b LPAC. Le grief de cette dernière doit être écarté.

6) a. Aux termes de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par règlement.

L'art. 1 RPPers prévoit que le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Depuis une modification de l'art. 12 let. a RPPers, entrée en vigueur le 29 novembre 2017, peut s'adresser librement au GdC tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel. Dans sa version antérieure, l'art. 12 let. a RPPers prévoyait déjà cette possibilité, seul le terme « collaborateur » ayant été remplacé par celui de « membre du personnel ».

b. En l'espèce, la recourante a expressément refusé d'entreprendre des démarches en ce sens pour harcèlement moral, en mettant d'avance en doute l'impartialité du GdC, sans apporter la preuve de ses allégations. En outre, ce n'est que lors de l'entretien du 23 novembre 2017 qu'elle a indiqué faire l'objet de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique pour la première fois. Au contraire, dans son EEDP du 22 juin 2015 en vue de sa confirmation au poste au cheffe de secteur au SPAP, elle avait indiqué entretenir d'excellents rapports avec sa hiérarchie.

Le grief lié au harcèlement moral invoqué est irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner (ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b).

Du reste, la recourante n'avait fourni aucun élément justifiant d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, un tel procédé n'étant prévu qu'en cas de procédure disciplinaire pour manquement à ses obligations par un membre du personnel (art. 27 LPAC).

7) Vu ce qui précède, l'intimé n'a pas abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de service de la recourante, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime sur celui, privé, de la recourante à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public (ATA/1343/2015 précité consid. 12f).

La décision querellée étant conforme au droit, le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable.

8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette le recours interjeté le 19 décembre 2018 par Mme A_____ contre la décision du département des finances et des ressources humaines du 13 novembre 2018, dans la mesure où il est recevable ;

met à la charge de Mme A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des finances et des ressources humaines.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Zehetbauer Ghavami et Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
J. Balzli	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :