RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/580/2021-FPUBL **ATA/361/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 5 avril 2022

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Afshin Salamian, avocat

contre

HOSPICE GÉNÉRAL
représenté par Me Nathalie Bornoz, avocate

EN FAIT

1) Madame A_____, née le _____ 1972, travaille au sein de l'Hospice général (ci-après: l'hospice) depuis le _____ 1992. Ses postes et taux d'occupation ont varié au fil des années.

Elle y a ainsi effectué son apprentissage d'employée de commerce du 1er septembre 1992 au 31 août 1994, puis elle a officié en qualité de collaboratrice administrative au service comptabilité du 1er septembre 1994 au 30 juin 1995. Du 1er juillet 1995 au 30 septembre 1997, elle a rejoint le service de la comptabilité générale en tant qu'aide-comptable. À partir du 1er octobre 1997, elle a occupé le poste de comptable I au Z_____. Elle occupe la fonction de comptable I depuis le 13 juin 2005 au sein du service comptabilité des finances, à un taux de 80 %.

2) Par décision du 23 décembre 1997, Mme A_____ a été nommée fonctionnaire, avec effet rétroactif au 1er décembre de la même année.

3) Les compétences professionnelles de Mme A_____ ont été régulièrement évaluées dans le cadre d'entretiens d'appréciation et de fixation d'objectifs (ci-après : EAFO).

4) Il ressort des EAFO des 13 juin 1995 et 7 août 1996, que Mme A_____ remplissait les compétences du poste d'aide-comptable.

5) Dans l'EAFO du 8 novembre 2005, le bilan global indiquait qu'elle remplissait les exigences du poste en « comptabilité prestations ARA ». Elle devait veiller à s'organiser adéquatement pour ne pas se sentir surchargée inutilement et s'efforcer d'être autonome afin de moins solliciter sa hiérarchie.

6) Il ressort des EAFO des 16 octobre 2007 et 20 novembre 2009, que le bilan global était peu satisfaisant. Des améliorations étaient attendues dans les compétences « métier » et dans la gestion des émotions.

7) Selon l'EAFO du 29 avril 2013, trois objectifs sur onze étaient adéquats pour la fonction. Monsieur B_____, le nouveau supérieur hiérarchique de la recourante, souhaitait qu'elle soit plus structurée. Le bilan global était toutefois satisfaisant. La fonctionnaire a indiqué qu'en raison d'un sous-effectif, elle avait dû se focaliser sur les urgences. Le climat de travail était vraiment « apaisant et super ». Sa relation avec son supérieur était bonne, le service était structuré. M. B_____ était exigeant mais elle était consciente qu'il y avait du retard.

8) Il ressort de l'EAFO du 14 août 2014, que le bilan global était peu satisfaisant. Neuf objectifs sur onze restaient à améliorer. Le climat de travail était considéré par la collaboratrice comme excellent.

9) Dans les EAFO des 15 décembre 2014 et 14 septembre 2015, le bilan était désormais satisfaisant. Quatre objectifs restaient à atteindre. Son responsable l'invitait à initier un bilan de compétences afin d'analyser ses motivations et identifier les possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'hospice et à améliorer la gestion du stress, la collaboration, l'écoute et la communication. Elle remerciait son responsable, M. B_____, pour « son écoute et sa disponibilité ». La répartition de la charge de travail était équitable et les possibilités d'échanges adéquates. La collaboratrice soulignait que les objectifs fixés étaient très clairs et qu'elle était contente d'avoir de l'autonomie dans son travail. Tout se passait bien avec son responsable, qui était « disponible et équitable ».

10) Selon l'EAFO du 31 janvier 2017, trois objectifs sur douze étaient encore à améliorer. Certains correspondaient déjà aux objectifs fixés dans l'EAFO précédent. Le bilan global était satisfaisant, mais certains objectifs avaient été mis de côté. Mme A_____ devait s'organiser afin de ne pas rester bloquée dans l'avancement de certaines tâches. La collaboratrice avait prévu de commencer un bilan de compétences en 2017. Selon la fonctionnaire, des tâches nouvelles lui avaient été attribuées, sans procédures ni marches à suivre. Le fait d'être en sous-effectif occasionnait du stress et des tensions. La circulation de l'information s'était détériorée. Plusieurs changements organisationnels avaient provoqué une accumulation de retard dans les tâches habituelles.

11) Selon l'EAFO du 12 mars 2018, deux objectifs fixés n'étaient pas atteints, et un seulement partiellement. Sept objectifs restaient à améliorer. Le bilan global était insatisfaisant. Un EAFO intermédiaire serait organisé en septembre 2018.

La collaboratrice admettait ne pas avoir atteint ses objectifs, par manque de temps. Son groupe avait subi une période de stress, liée à des absences. Elle jugeait toutefois le climat de travail excellent, et la répartition de la charge bonne ; l'ambiance était, selon ses commentaires, « agréable ». Quatre objectifs principaux ont été fixés, soit le respect du cadre en matière de temps de travail, un changement de posture professionnelle, la reprise et la gestion des décomptes d'aide sociale (ci-après : décomptes ASOC) et des prestations usagers.

12) Selon l'EAFO intermédiaire du 3 décembre 2018, le bilan global était à nouveau peu satisfaisant. Une nouvelle évaluation était prévue en avril 2019, et un changement de posture, plus de responsabilité et d'autonomie étaient attendus. Mme A_____ n'était pas autonome dans la gestion des décomptes ASOC. Elle n'avait pas effectué la transition sur les décomptes en matière d'avance et de recouvrement des pensions alimentaires (ci-après : décomptes SCARPA), alors qu'elle s'en occupait déjà en 2016. Les temps de pause cumulés étaient de plus d'une heure au lieu des vingt minutes autorisées. Elle avait toutefois atteint l'objectif des prestations usagers. De manière générale, les attentes autour du poste de comptable avaient évolué et il appartenait à la fonctionnaire d'y répondre de façon volontaire et responsable.

La fonctionnaire a indiqué que sa relation avec son responsable hiérarchique s'était dégradée. Elle le sentait « beaucoup plus stressé, impatient et très peu à l'écoute ». Elle souhaitait un changement pour améliorer le climat de travail. Les relations avec ses collègues étaient bonnes mais tout le monde était tendu et la hiérarchie leur demandait de plus en plus d'efforts et de rapidité.

13) Par courriel du 1er avril 2019, Mme A_____ a été conviée à un entretien fixé le 8 avril 2019 en présence de la responsable des ressources humaines (ci-après : RH), de Madame C_____, cheffe du service comptabilité, et de M. B_____, en raison des désaccords avec sa hiérarchie qui se dégageaient de l'EAFO du 3 décembre 2018.

14) Selon le compte rendu de cette séance, daté du 9 avril 2019, l'hospice avait clarifié ses attentes et la collaboratrice avait compris les objectifs fixés dans le dernier EAFO, ainsi que la nécessité de changer de posture professionnelle. Son responsable hiérarchique soulignait qu'après six ans de collaboration, ses prestations étaient toujours fluctuantes et insuffisantes. Mme C_____ a exprimé sa perte de confiance envers la fonctionnaire. Cette dernière ne disposait pas d'un niveau de compétences suffisant pour répondre aux exigences du poste de comptable. Mme A_____ a indiqué être capable d'atteindre ses objectifs d'ici au prochain EAFO de mai 2019. La responsable RH a rappelé les propositions de M. B_____, soit de faire un bilan de compétences ou un coaching, demeurées sans suite.

D'ici au prochain EAFO, la collaboratrice s'engageait à se conformer aux objectifs fixés, soit respecter ses horaires et temps de pause, adopter une posture professionnelle « proactive » et comprendre et maîtriser les décomptes ASOC et SCARPA, dans le respect des délais et sans plaintes des collaborateurs.

15) Selon l'EAFO du 28 mai 2019, deux objectifs fixés (posture professionnelle et gestion des décomptes SCARPA et ASOC) étaient partiellement atteints, tandis que le temps de travail et les propositions de simplification des procédures ne l'étaient pas. Le bilan global était insuffisant. Les pauses n'étaient pas respectées. Mme A_____ semblait maîtriser les décomptes ASOC mais cela lui avait pris une année. Elle n'avait pas réalisé de décomptes SCARPA. Les délais d'établissement des marches à suivre et de traitement des décomptes étaient trop longs. La mise en place des processus avait été particulièrement laborieuse.

M. B_____ constatait une amélioration de sa posture avec ses collègues. Il avait toutefois le sentiment que malgré la bonne volonté de la collaboratrice « les exigences, les compétences attendues pour le poste de comptable à l'HG étaient trop élevées aujourd'hui pour [Mme A_____] ». Il lui avait demandé de se positionner sur ses envies professionnelles. Elle n'avait jamais fait de bilan de compétences malgré ses nombreuses propositions à ce sujet. Malgré les mesures

entreprises et les efforts engagés, la collaboratrice ne correspondait pas aux exigences du poste. Il transmettait le dossier à la direction des finances.

La collaboratrice estimait quant à elle avoir atteint l'objectif temporel. Elle respectait ses temps de pause et entrait les pauses plus longues dans le système. Elle avait changé de posture et posait des questions aux personnes adéquates. Elle ne s'occupait pas des décomptes SCARPA, car la gestion de ce sujet avait été donnée à une autre collaboratrice, mais elle assistait cette dernière. Elle avait compris les calculs du droit des décomptes ASOC et avait suivi une formation en juillet 2019 pour parfaire ses connaissances. Sa collaboration avec son groupe était excellente et elle avait amélioré sa communication, prenait de la distance et n'avait plus de variations d'humeurs. Elle se sentait à l'aise avec son travail et s'était donné les moyens d'avancer. Elle souhaitait toutefois changer de poste de travail tout en restant au sein de l'hospice, car elle ne supportait plus la pression infligée par son supérieur.

16) À teneur des certificats médicaux établis par la Docteure D_____, Mme A_____ a été en incapacité de travail à 100 % du 24 septembre 2019 jusqu'au 24 novembre 2019, puis à nouveau à compter du 1er décembre 2019, sans interruption jusqu'au 31 janvier 2021.

17) Le 2 décembre 2019 s'est tenu un entretien de service, dont le but était d'entendre Mme A_____ à la suite du bilan insuffisant du dernier EAFO, en présence de la collaboratrice et de son mandataire, de sa hiérarchie et des RH.

18) Selon le compte rendu de l'entretien de service du 2 décembre 2019, transmis le 9 décembre 2019 à la fonctionnaire, assorti d'un délai de quatorze jours pour apporter d'éventuelles observations, les objectifs étaient selon elle atteints (décomptes SCARPA et ASOC, rédaction des marches à suivre, respect des horaires, changement de posture). Elle n'avait toutefois pas bénéficié d'une formation suffisante ni de soutien lui permettant d'atteindre ses objectifs et avait dû se débrouiller seule.

M. B_____ a indiqué que de nombreuses mesures avaient été mises en place, soit des collègues formateurs et d'autres collaborateurs (antenne SCARPA, helpdesk ASOC) afin de l'aider dans ce processus. Plusieurs séances de groupe avaient eu lieu. Mme A_____ s'occupait depuis août 2016 de ces décomptes, mais les objectifs n'étaient toujours pas atteints. Mme C_____ avait reçu des plaintes d'autres unités car les décomptes transmis étaient erronés. Les autres collaborateurs s'étaient rapidement approprié l'outil, et seule Mme A_____ rencontrait de telles difficultés.

Concernant la gestion des décomptes ASOC, et contrairement aux déclarations de Mme A_____, sa hiérarchie a souligné qu'elle n'était pas à jour. Les contrôles effectués en mars, avril et mai 2019, soit hors périodes de vacances

ou d'arrêt maladie, démontraient qu'elle avait du retard, étant précisé que d'autres collègues s'occupaient des décomptes durant ses absences.

La fonctionnaire a indiqué ressentir une très forte pression depuis 2018 et être plus contrôlée que ses collègues. M. B_____ a confirmé avoir rapproché ses contrôles, car les objectifs n'étaient pas atteints et les bilans peu ou pas satisfaisants. Il n'avait plus confiance en Mme A_____. Il en allait de même de la saisie des horaires, Mme A_____ entrant sa présence dans le système, alors même qu'elle était en pause.

Mme A_____ souhaitait bénéficier de la mobilité institutionnelle. Les modalités de la procédure de reclassement lui ont été précisées. Si elle souhaitait accéder à un autre poste dans le cadre du processus de mobilité, il lui appartenait de se positionner sur les postes ouverts au sein de l'institution, ce qu'elle savait au vu de ses postulations internes infructueuses d'avril et juillet 2019.

M. B_____ a relevé que Mme A_____ donnait satisfaction sur des tâches correspondant à un poste d'aide-comptable (paiement des prestations, mise à jour des références financières, extournes, suivi des rejets/retours etc). Le métier de comptable avait évolué ces dernières années et les activités de réflexion, d'analyse, de gestion et d'étude des situations complexes s'étaient développées. Mme A_____ rencontrait des difficultés avec ces éléments. Il n'était pas possible d'aménager un poste spécifiquement pour elle. Il était attendu que les comptables au sein de l'hospice puissent réaliser ces tâches. Elle ne délivrait en l'état pas la totalité des prestations attendues d'un comptable au sein de l'institution. À l'issue du délai pour présenter des observations, le dossier serait transmis à la direction pour décision concernant une éventuelle résiliation des rapports de service et l'ouverture d'une procédure de reclassement.

19) Mme A_____ a présenté des observations, par l'intermédiaire de son avocat, le 23 décembre 2019.

Elle contestait de nombreux éléments de l'entretien de service. M. B_____ n'avait jamais cherché des pistes d'amélioration. Elle regrettait le manque de formation en lien avec l'établissement des décomptes SCARPA. Il était erroné de dire qu'elle n'avait jamais réalisé ces décomptes, car elle assistait sa collègue sur ce point. Elle n'était pas à l'aise avec son poste et se sentait surveillée. Elle regrettait le manque de soutien des RH concernant la mobilité institutionnelle. Elle se sentait abandonnée par le système et en désarroi face à une telle institution, qui « semblait tout mettre en œuvre pour qu'elle la quitte au plus vite, et se retrouve démunie et sans emploi dans un avenir proche ». Elle espérait un changement de poste à l'interne pour mettre fin à ce conflit, qui affectait sa santé physique et psychique.

Il était « absurde de s'attendre à ce qu'un employé au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) obtenu dans les années 1990 dispose du même niveau de formation qu'un jeune comptable sortant d'une école de commerce ou d'une université ». L'hospice semblait privilégier la mise à la porte de ses travailleurs de longue date, plutôt que de les former pour qu'ils s'adaptent professionnellement.

20) Le 28 janvier 2020, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service, fixé le 10 mars 2020, afin d'être entendue au regard de l'intention de l'hospice de résilier les rapports de service les liant.

21) Le 10 mars 2020 s'est tenu un second entretien de service, en présence des parties, Mme A_____ étant assistée de son conseil.

Selon la fonctionnaire, tous les éléments d'une situation de mobbing étaient réunis. Elle était atteinte dans sa santé. En cas de résiliation des rapports de service, elle en contesterait le bien-fondé, au vu du harcèlement dont elle avait été victime. Elle n'en avait pas parlé auparavant, car la fin des rapports de service n'était pas envisagée. Mme C_____ a exprimé sa surprise face à l'utilisation du terme mobbing. Le style de management de M. B_____ ne pouvait être qualifié de harcelant. Mme A_____ n'avait jamais fait mention d'un tel comportement dans les documents d'évaluation, ni auprès des RH.

22) Le 3 avril 2020, la fonctionnaire a présenté des observations.

Les motifs de licenciement étaient fallacieux. Il suffisait de lire les rapports d'évaluation pour constater l'existence de mobbing. Les RH avaient ignoré son désarroi et n'avaient jamais remis en question « une hiérarchie déficitaire ». Elle avait d'ailleurs fait appel au service de santé du personnel en 2017, 2018 et 2019 pour ce motif. Son supérieur ne pouvait pas prétendre l'avoir accompagnée avec empathie, au vu de la situation. Il n'avait pas fait preuve de patience et avait eu des accès de colère à son encontre. Il appartenait à son employeur de « trouver une solution viable dans le respect de la protection de sa santé ».

23) Le 29 mai 2020, l'hospice a informé la fonctionnaire de l'ouverture d'une procédure de reclassement. Les EAFO des 12 mars et 3 décembre 2018 révélaient des prestations peu satisfaisantes. La dernière évaluation du 28 mai 2019 concluait à des prestations insuffisantes. Il existait donc des motifs fondés pour « résilier son contrat de travail ».

La procédure de reclassement allait durer cinq mois au lieu des quatre habituels, en raison du contexte particulier lié au Covid-19. Elle était tenue de collaborer au reclassement, en faisant des recherches d'emploi régulières et en l'informant du résultat de celles-ci. Cinq rendez-vous mensuels étaient fixés avec

Madame E_____, responsable RH en charge du reclassement, pour suivre l'évolution de ses démarches.

24) Les entretiens entre la fonctionnaire et Mme E_____ ont eu lieu mensuellement entre le 24 juin et le 17 novembre 2020, chacun étant suivi d'un courrier récapitulatif. Une mesure de coaching et une formation Excel ont été prises en charge dans le cadre du reclassement. Des cours de comptabilité ont été en revanche refusés, au vu de la démarche de coaching en cours et de la fin proche de la procédure de reclassement.

Il ressort des courriers récapitulatifs que la fonctionnaire avait eu du mal à s'engager dans une démarche de reclassement les premiers mois, puis qu'elle avait démontré plus d'engagement sur la fin. Les recherches d'emploi étaient restées insuffisantes. Elle n'avait effectué que quatre postulations, alors que les RH avaient identifié près d'une quinzaine de postes. Elle a déclaré lors du troisième entretien qu'elle ne souhaitait finalement pas s'orienter vers un poste de comptable, visant plutôt les tâches d'aide-comptable. Lors du dernier entretien, elle avait toutefois souhaité la mise en place d'une formation de remise à niveau en comptabilité. La recourante avait indiqué que sa santé évoluait positivement, même si elle n'était pas encore remise.

25) Durant cette même période, Mme A_____ et l'hospice ont eu plusieurs échanges en lien avec le contenu du certificat de travail intermédiaire, lequel a été modifié à de nombreuses reprises pour finalement correspondre aux demandes de la fonctionnaire.

26) Le 16 octobre 2020, l'hospice a transmis le certificat de travail intermédiaire final à la fonctionnaire, pour la période du 12 mars 2011 au 16 octobre 2020.

27) Le 24 novembre 2020, l'hospice a informé Mme A_____ de la fin de la procédure de reclassement. Celle-ci avait duré cinq mois et avait donné lieu à des points de situation les 23 juin, 14 juillet, 26 août, 29 septembre, 20 octobre et 17 novembre 2020, ainsi qu'à des courriers récapitulatifs les 26 juin, 16 juillet, 3 septembre, 1er octobre, 26 octobre et 19 novembre 2020. Les démarches de l'hospice en vue du reclassement s'étaient révélées infructueuses. Un délai au 14 décembre 2020 lui a été imparti pour se déterminer par écrit quant à la fin des rapports de travail.

28) Le 14 décembre 2020, la fonctionnaire s'est prononcée, souhaitant une prolongation de la procédure de reclassement.

Au vu du contexte sanitaire, cette procédure n'avait pas été effective ni conforme au droit. Très peu de postes avaient été publiés au sein de l'administration cantonale. Il était donc impossible qu'elle trouve un poste satisfaisant durant ce court laps de temps. Une seule mesure de développement lui

avait été proposée en octobre, très tardivement, sous la forme d'un coaching. La formation de remise à niveau en comptabilité, visiblement adaptée, lui avait été refusée, alors qu'elle lui aurait justement permis de retrouver un emploi correspondant à ses capacités.

29) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 15 janvier 2021, l'hospice a résilié les rapports de service le liant à Mme A_____ pour motifs fondés, conformément aux art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Son contrat prenait fin le 30 avril 2021, le délai de congé étant de trois mois pour la fin d'un mois.

Il se référait aux EAFO des 12 mars et 3 décembre 2018, qui avaient conclu à des prestations peu satisfaisantes, ainsi qu'à celui du 28 mai 2019, dans lequel ses prestations avaient été jugées insuffisantes. La procédure de reclassement, qui s'était déroulée du 16 juin au 17 novembre 2020, au cours de laquelle elle avait bénéficié de points de situation réguliers avec une responsable RH, s'était soldée par un échec.

30) Par acte du 18 février 2021, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), contre la décision précitée, concluant à son annulation et à sa réintégration à son poste de comptable I, si possible dans une unité différente de l'unité comptabilité II, avec l'obligation pour l'hospice de lui verser l'intégralité de son traitement pour la période depuis la fin des rapports de service et le moment de sa réintégration. Subsidiairement, une indemnité équivalente à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut devait lui être allouée. Préalablement, elle a conclu à l'octroi de l'effet suspensif à son recours.

La décision querellée ayant été déclarée exécutoire nonobstant recours, elle s'en rapportait à justice pour savoir si l'effet suspensif pouvait être restitué jusqu'à droit connu.

Il n'existait pas de motifs fondés pour mettre fin aux rapports de service. Elle travaillait pour l'hospice depuis plus de vingt-cinq ans, et ce dernier n'avait pas démontré que le bon fonctionnement du service était menacé par son travail. Les manquements mentionnés dans les trois derniers EAFO ne se fondaient sur aucun élément concret et n'avaient jamais été établis ou détaillés. M. B_____ n'avait jamais cessé de la critiquer, sans lui proposer des formations adéquates, ni accepter celles qu'elle proposait. Il n'avait jamais adopté une attitude constructive ou bienveillante afin de développer son potentiel, alors qu'elle le souhaitait. L'attitude de la hiérarchie avait conduit à une détérioration des relations professionnelles, l'empêchant d'atteindre les objectifs fixés et à des circonstances inadéquates au bon fonctionnement de l'administration. La hiérarchie n'était

jamais intervenue pour améliorer les relations entre elle et son supérieur hiérarchique, préférant lui faire endosser toute la responsabilité. Elle avait subi une pression injustifiée, faisant l'objet de trois EAFO en l'espace de quatorze mois, tous négatifs, alors que les précédents EAFO étaient espacés de deux ans au minimum et tous faisaient la différence entre les points réussis et les éléments à améliorer ou perfectionner.

La procédure de reclassement avait mal été exécutée. Une seule mesure de développement lui avait été proposée, alors qu'elle en avait requis deux, soit une formation Excel, laquelle avait été approuvée, et une formation de remise à niveau en comptabilité, qui avait été refusée, car proposée quelques jours avant la clôture de la procédure de reclassement. Il était incompréhensible que l'hospice lui ait refusé une réelle formation en comptabilité, alors même que ses prétendues lacunes comptables étaient précisément à l'origine des motifs avancés pour la résiliation de ses rapports de service. Ce refus était étonnant, la nécessité de cette formation résultant de la première séance de coaching, proposée tardivement par l'institution. La formation de remise à niveau était pourtant parfaitement adaptée, car elle travaillait depuis plus de vingt-cinq ans en comptabilité et elle aspirait à « évoluer dans ce domaine, qui était le sien, qu'elle aimait ». La prolongation de cette période aurait permis aux mesures d'accompagnement de déployer des réelles chances de reclassement au vu du contexte inédit de crise sanitaire. La hiérarchie n'avait pris aucune mesure lui permettant de maintenir son employabilité ni de la retrouver.

Enfin, son licenciement ne respectait pas le principe de proportionnalité. Une formation de remise à niveau en comptabilité lui aurait permis d'atteindre ses objectifs. En outre, la hiérarchie avait reconnu qu'elle avait fourni de gros efforts. Pourtant, elle avait dû endosser l'entière responsabilité de sa relation avec son supérieur direct. Une autre solution qu'un licenciement aurait donc été possible.

Elle a sollicité, au titre de moyens de preuves dans le corps de son recours, l'audition des parties et de témoins, sans nommer ces derniers.

31) Le 3 mars 2021, Mme A_____ a retiré ses conclusions préalables portant sur l'octroi de l'effet suspensif au recours, et sollicité de facto la réduction de l'avance de frais à CHF 500.-, demande à laquelle la chambre administrative a donné suite le 8 mars 2021.

32) Dans sa réponse du 7 mai 2021, l'hospice a conclu au rejet du recours.

Il existait des motifs fondés pour résilier les rapports de service de la recourante. La résiliation était intervenue pour insuffisance des prestations fournies et pour inaptitude à remplir les exigences du poste. Plusieurs hiérarchies avaient accompagné la recourante dans le développement de ses compétences, en vain.

L'analyse des EAFO entre 2017 et 2019 démontrait que les mêmes objectifs avaient été reportés plusieurs fois, et que certaines tâches avaient été simplifiées ou confiées à des collègues, afin que la recourante atteigne ses objectifs, sans que cela soit suffisant. Ces éléments avaient justifié le transfert du dossier à la direction par M. B_____, lequel avait posé le constat, dans le dernier EAFO, de l'inadéquation de la recourante avec les exigences actuelles de son poste de comptable. Les allégations de mobbing et d'atteintes à la personnalité avancées par la recourante étaient contestées. Dans ce cadre, cette dernière ne s'était d'ailleurs jamais plainte auprès des RH ou d'autres institutions à disposition.

Les prestations de travail de la recourante étaient insuffisantes, la maîtrise des compétences-métier non atteinte, tout comme l'efficience et l'autonomie. Le respect des horaires était aléatoire, de telle sorte qu'il existait des motifs fondés au sens de l'art. 22 let. a et b LPAC pour mettre un terme aux rapports de service.

La procédure de reclassement avait été menée de manière conforme au droit. Elle avait duré cinq mois, alors qu'en moyenne le délai était de quatre mois. Cinq entretiens de reclassement et un entretien de clôture avaient eu lieu. Le dossier de la recourante avait été envoyé à l'ensemble de l'État, et il n'y avait eu aucun manquement à ce sujet. La recourante avait indiqué lors du troisième entretien de reclassement, en août 2020, qu'elle ne se projetait plus comme comptable mais se sentait plus à l'aise en qualité d'aide-comptable. Son revirement dix jours avant la fin de la période de reclassement, en demandant une mise à niveau pour la fonction de comptable, n'était pas cohérent.

La recourante avait postulé à quatre offres d'emploi durant la procédure de reclassement, malgré l'identification d'une quinzaine de postes. Elle avait en outre suivi une formation Excel et un coaching. Son investissement dans cette procédure de reclassement était insuffisant. Elle n'avait pas mené activement des démarches personnelles de recherches d'emploi.

Enfin, la décision querellée était proportionnée, car il ressortait du dossier que la recourante avait eu, tout au long de sa carrière, des manquements dans ses prestations de travail. Malgré les formations internes, le suivi de la hiérarchie et le report des objectifs à atteindre, elle n'était jamais parvenue à surmonter ses manquements. Au fil des ans, l'écart entre les compétences requises pour la fonction de comptable et les capacités de la recourante s'était inexorablement creusé. Elle avait refusé entre 2013 et 2019 de faire un bilan de compétences, ce qui lui aurait pourtant permis de s'orienter professionnellement de manière adéquate. Il ne disposait d'aucune mesure moins incisive propre à atteindre le but visé, soit son intérêt à disposer de collaborateurs compétents, efficaces et dignes de confiance.

33) Répondant à la demande du juge délégué du 25 mai 2021, Mme A_____ a requis le 8 juin 2021 l'audition de quatre témoins, soit M. B_____,

Monsieur F_____, ainsi que Mesdames G_____, et H_____, tous comptables et collègues ou anciens collègues. Elle a également expliqué pour quels motifs leurs témoignages étaient nécessaires.

34) Le 9 juin 2021, l'hospice a demandé que soient entendus M. B_____, Mme E_____, Mme C_____, Madame I_____, comptable II, Madame J_____, cheffe du service recouvrement, Madame K_____, référente métier, Monsieur L_____, collègue de la recourante, et Madame M_____, responsable RH. Il a précisé sur quels points ces témoins pouvaient être entendus.

35) Les 1er et 3 décembre 2021, le juge délégué a tenu des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes.

a. M. F_____ a déclaré travailler depuis 2002 en qualité de comptable II au sein de l'hospice. Il avait collaboré avec Mme A_____ depuis 2005. Elle était sa collègue de bureau. Elle venait régulièrement lui poser des questions. Elle faisait ses heures, mais il lui arrivait de déborder lors des pauses. Elle travaillait aussi parfois plus tard pour compenser celles-ci. Il avait l'impression qu'elle était compétente dans les tâches effectuées et qu'elle avait une capacité d'analyse et de synthèse comparable à ses collègues. Leurs relations étaient cordiales et professionnelles. Elle avait réalisé des marches à suivre de bonne qualité, malgré plusieurs allers-retours de corrections, ce qui pouvait être qualifié de normal. Il s'était plaint en 2009 seulement du travail de la recourante auprès de sa hiérarchie, car elle le dérangeait constamment ; il avait signalé un problème de pause. Pour lui, elle faisait partie des personnes ayant besoin « de plus de temps pour accomplir leurs tâches ».

Elle avait des relations agréables avec la plupart des membres du personnel, sans s'entendre avec tout le monde mais cela restait professionnel. Fin 2017, il y avait eu une période de départs à la retraite et d'absences. À son avis, le service était en sous-effectif, ce qui était dû aussi à une surcharge de travail par rapport aux années précédentes. M. B_____ menait les EAFO le concernant ; les prestations y étaient toujours qualifiées de « satisfaisantes » mais jamais de « bonnes » ou « excellentes ». Il ne pouvait pas se prononcer pour les autres membres du service.

Après la diminution du taux de travail de M. B_____, il n'avait pas vu de changements d'attitude de sa part. Les tâches de ce dernier avaient été redistribuées. Il n'avait pas de souvenirs d'avoir vu M. B_____ en colère. Il n'avait jamais constaté de comportements inadéquats ou inappropriés de ce dernier à l'égard de Mme A_____.

b. Mme H_____ a déclaré avoir travaillé de janvier à novembre 2014 pour l'hospice, dans le cadre d'un contrat de durée déterminée, dans l'unité comptabilité, sous la direction de M. B_____. Elle était devenue amie avec la

recourante, elles se voyaient de temps en temps hors du contexte professionnel. Elle n'avait jamais remarqué de temps de pause excessifs de la part de cette dernière. Les collaborateurs pointaient à l'arrivée et au départ mais pas pour les heures de pause, sauf à midi. La recourante lui semblait être une comptable compétente. Cette dernière lui avait appris à effectuer certaines tâches lors de son engagement. Elle était appréciée de ses collègues. M. B_____ ne lui semblait pas en adéquation avec son poste. Quand elle lui posait des questions, il la renvoyait souvent vers d'autres collaborateurs. Elle avait refusé de signer son évaluation des trois mois, car il avait coché la case « satisfaisant » alors qu'il était toujours enthousiaste lors des réunions. Son certificat de travail avait été très bon et elle avait finalement signé son évaluation.

c. M. B_____ a déclaré travailler à l'hospice depuis 2013, en qualité de responsable d'unité depuis son engagement. Son taux de travail avait varié de 100 % à 50 %, puis à 60 %. Ses tâches avaient été redistribuées lors de ses diminutions de taux. Entre fin 2017 et début 2018, il y avait eu des roulements au sein de l'équipe où Mme A_____ travaillait. Il faisait des points de situation avec l'équipe et n'avait pas eu l'impression de sous-effectif, étant précisé qu'il n'y avait pas d'excès d'heures supplémentaires et que d'autres personnes du service pouvaient ponctuellement effectuer des tâches. L'EAFO du 12 mars 2018 avait certes été mené au retour d'un congé-accident de quatre mois de la recourante, mais les délais fixés pour remplir les objectifs étaient tous antérieurs à cette absence. Certaines tâches avaient été initialement considérées comme maitrisées en 2017 et pas en 2018, car il avait eu des retours négatifs de certains collaborateurs quand la recourante s'en occupait, puis plus lorsqu'un autre collaborateur s'en était chargé. Ces retours concernaient des erreurs dans les décomptes.

La personne qui s'en était chargé durant les absences de Mme A_____ avait constaté que des formules Excel, dans les tableaux semi-automatiques utilisés pour les décomptes ASOC, étaient erronées et avaient été modifiées manuellement. Il s'agissait pourtant de formules Excel simples, et non de programmations complexes. Entre 2016 et 2019, les tâches individuelles de Mme A_____ n'étaient pas accomplies à satisfaction. Elle manquait de méthode, d'organisation et de planification et ne prenait pas de recul sur ses tâches. Les délais étaient trop longs. L'évolution du métier de comptable impliquait actuellement moins de saisie manuelle et plus d'analyse des données.

Il avait suggéré à Mme A_____ des formations, suivies souvent tardivement. En 2013, lors de la première évaluation, il avait proposé qu'un bilan de compétences soit fait, car il avait le sentiment qu'elle avait perdu « un peu de motivation et d'intérêt ». Elle ne voulait pas suivre de longues formations en comptabilité, craignant que cela soit trop lourd. Il pensait toutefois qu'un bilan de compétences l'aiderait et avait réitéré cette suggestion à plusieurs reprises, sans

succès. Il n'avait pas une personnalité volcanique et décrivait un sentiment d'impuissance face à cette situation. Il ne trouvait pas de moyens pour la motiver, essayant pourtant de lui faire des propositions, sans écho de sa part. Il avait aussi proposé en 2018-2019 un coaching individuel, dont elle n'avait pas voulu.

Il avait constaté que les pauses excédaient souvent la durée autorisée, de vingt minutes, alors que Mme A_____ se plaignait d'un manque de temps pour effectuer son travail. Il avait posé deux fois en vain l'objectif de respecter le temps de pause quotidien. Plusieurs collaborateurs lui avaient parlé de l'attitude négative de la recourante, qui critiquait la communication et les décisions de la hiérarchie.

d. Mme C_____ a indiqué travailler à l'hospice depuis 2014 en qualité de cheffe du service comptable. Elle avait sous ses ordres l'unité dirigée par M. B_____. Ce dernier lui remontait des éléments négatifs par rapport au travail de la recourante et à ses relations avec d'autres collaborateurs. Mme A_____ s'était vu proposer des formations en cours d'emploi, dont elle n'avait pas voulu bénéficier. Les tâches de comptabilité décrites par la fonctionnaire lors de l'entretien du 9 avril 2019 n'existaient en réalité plus, car elles étaient désormais automatisées, du moins partiellement. Une personne au bénéfice d'une formation en comptabilité devait être à même d'effectuer les décomptes sans erreur. Les suppléants de la recourante y étaient d'ailleurs parvenus. Les bénéficiaires de l'hospice étaient dans une grande précarité, de sorte que des erreurs de décomptes avaient des conséquences directes et importantes pour eux.

Elle avait constaté que la recourante prenait des pauses avec une collaboratrice du deuxième étage. Elle-même arrivait souvent tôt et avait pu constater que l'ordinateur de la recourante était déjà allumé alors qu'elle était en pause avec une collègue. Il était toutefois possible que la recourante soit parfois arrivée le matin plus tôt.

Elle avait personnellement constaté les critiques de la recourante envers M. B_____, ainsi que la mauvaise ambiance du service. À la suite des plaintes de la recourante, elle n'avait pas eu de conversation avec cette dernière, mais elle avait organisé un entretien verbalisé, soit celui du 9 avril 2019. Aucune médiation n'avait été organisée avec Mme I_____, cette dernière ayant refusé une telle proposition.

M. B_____ était un bon chef d'équipe, proche de ses collaborateurs, qui prenait leur bien-être à cœur. Il avait sa confiance. L'ambiance actuelle était bonne, meilleure qu'avant le départ de la recourante. Elle n'avait pas constaté de surcharge dans cette unité. Ils étaient attentifs à cet élément. En cas d'absence longue durée, ils avaient recours à des auxiliaires. M. B_____ était affecté par ces accusations de mobbing. Il rencontrait Mme A_____ en bilatéral toutes les semaines. C'était son style de management, il aimait être proche de ses collaborateurs. Personne ne lui avait relaté qu'il aurait eu des propos rabaissants

ou inadéquats envers Mme A_____. Les tâches de M. B_____ n'avaient pas été condensées lors de son changement de taux, dont elle était bien évidemment au courant et qu'elle soutenait, mais redistribuées. Il ne s'était donc pas retrouvé avec deux fois plus de travail pour moins de temps, au contraire.

e. Mme I_____ a déclaré travailler à l'hospice depuis 2006. Elle était devenue comptable II en 2018. Elle avait travaillé avec la recourante entre 2013 et 2018. Elle s'était fâchée avec Mme A_____ après avoir été amies pendant une période. Elle faisait les décomptes ASOC et SCARPA, ces derniers étant en principe établis par Mme A_____. Elle n'était pas chargée de contrôler le travail de cette dernière. En revanche, elle avait souvent répondu à des questions de sa part dans l'établissement de ces décomptes et avait constaté des erreurs. Certaines erreurs, notamment des totaux erronés, étaient signalées par des personnes extérieures. Elle-même avait été formée pour ces décomptes Excel. La formation durait une heure. Elle n'avait pas eu de problèmes ensuite pour les remplir. Elle avait formé la recourante entre 2016 et 2018 sur ce système. D'autres collaborateurs s'étaient également formés sur l'outil et se l'étaient approprié, ce que Mme A_____ n'avait pas réussi à faire. M. B_____ était une personne calme et non colérique.

36) Le 20 décembre 2021, l'hospice a déposé des pièces en lien avec les auditions des témoins.

Il en ressort que selon son EAFO, Mme H_____ avait été une collaboratrice efficace et rapide. Le bilan global de l'EAFO de Mme I_____ était excellent. Cette dernière avait indiqué que les relations de travail étaient saines.

37) Le 22 décembre 2021, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle.

a. Mme A_____ a déclaré qu'elle n'avait toujours pas retrouvé de travail. Elle avait fait une demande auprès de l'assurance-invalidité (ci-après : AI) et était en intervention précoce. Inscrite auprès de l'office cantonal de l'emploi, elle n'avait toutefois pas entamé de recherches, n'étant pas considérée comme apte au placement.

Son licenciement avait été terrible à vivre. Elle aimait son métier à l'hospice, était motivée et avait eu le sentiment d'avoir été très mal traitée. Si elle était malade et en incapacité de travail depuis septembre 2019, c'était en raison des pressions subies au travail. Certaines des tâches comptables qu'elle aimait avaient été remplacées par des tâches moins intéressantes. On lui mettait la pression pour aller de plus en plus vite. Elle n'avait pas d'écoute de la part de M. B_____. Elle n'avait jamais été entendue séparément par Mme C_____ ni par les RH, ce qu'elle regrettait.

b. La représentante de l'hospice a indiqué qu'une réflexion était actuellement menée au sein de l'institution au sujet de l'horaire basé sur la confiance. Cette réforme n'avait pour le moment pas abouti. Pour la comptabilité, il n'y avait pas eu d'heures supplémentaires effectuées durant la période considérée. Quinze postes adaptés à la recourante avaient été identifiés durant la période de reclassement. Cette dernière avait postulé à quatre d'entre eux. Son positionnement par rapport aux postes était fluctuant : elle recherchait tout d'abord des postes de comptabilité à l'externe, puis des postes d'aide-comptable ou administratif. Mme A_____ s'était présentée à tous les entretiens avec elle et aux assessments, mais elle ne l'avait pas sentie investie.

La demande de formation de mise à niveau en comptabilité avait été refusée car présentée alors que la procédure de reclassement touchait à sa fin. Elle n'avait pas vu de motifs spécifiques pour prolonger encore cette période, vu le faible nombre de recherches d'emplois et de postulations réalisé par la recourante.

38) Le 13 janvier 2022, la recourante a transmis un chargé complémentaire, dont un courrier de l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) indiquant qu'il n'avait jamais reçu de demande de détection précoce de la part de l'employeur.

Dans deux attestations médicales transmises à la même occasion, datées des 26 février et 24 décembre 2021, la Dre D_____ a certifié que Mme A_____ était en thérapie depuis le 8 novembre 2019, en raison de son état psychique, en lien « avec les tensions, brimades et insultes qu'elle décrivait avoir vécues de la part de sa hiérarchie et les RH dans son lieu de travail ». Elle avait été en incapacité totale de travail depuis cette date jusqu'au mois d'août 2021, ce qui l'avait rendue inapte à faire des démarches de recherches d'emploi ou à passer des entretiens d'évaluation ou d'embauche durant toute la période.

39) Le 17 février 2022, l'hospice a transmis diverses pièces. Il avait envoyé le 27 octobre 2020 le formulaire de détection précoce à l'OCAS, contrairement aux allégations de la recourante.

40) Dans ses observations après enquête du 23 février 2022, l'hospice a persisté dans ses précédentes explications et conclusions.

Les manquements constatés dans la qualité du travail et dans l'attitude de Mme A_____, tant par ses supérieurs que par ses collègues, pendant plusieurs années, existaient déjà avant que M. B_____ ne devienne son supérieur.

Plusieurs témoins avaient confirmé que son attitude avait des répercussions sur les autres collaborateurs et sur le service. Elle ne respectait pas les pauses. Il n'existait pas de surcharge dans le service. M. B_____ n'avait pas porté atteinte à la personnalité de Mme A_____. Elle n'avait subi ni pressions, ni harcèlement.

La procédure de reclassement s'était déroulée conformément à la loi. Le cas de la recourante avait été annoncé en octobre 2020 à l'OCAS.

41) Dans ses observations après enquêtes du 23 février 2022, la recourante a persisté dans ses arguments et conclusions.

Pour le surplus, les auditions de témoins avaient démontré qu'il n'existait pas de motifs de licenciement. Il ressortait des enquêtes que la durée des pauses n'étaient pas enregistrées, contrairement aux heures de départ et d'arrivée. M. F_____ avait déclaré, à l'instar de Mmes H_____ et I_____, qu'elle ne faisait pas plus de pauses que ses collègues, et qu'elle compensait les pauses qui avaient débordé sur les heures de travail. Seuls M. B_____, qui n'avait pas toujours sa porte ouverte et n'était pas à Genève toute la semaine, et Mme C_____, qui n'était pas au même étage, avaient déclaré qu'elle ne respectait pas ses temps de pause. Il fallait donc apprécier avec prudence leurs déclarations.

S'agissant de son attitude professionnelle, les témoins avaient déclaré qu'elle « venait poser régulièrement des questions » et « semblait compétente ». Ce motif ne pouvait fonder la résiliation des rapports de service. Les décomptes ASOC étaient maitrisés. Ses difficultés n'étaient pas liées « aux déficiences intellectuelles que son supérieur se plaisait à lui répéter au quotidien », mais bien du fait que ces décomptes s'inscrivaient dans un logiciel différent de celui sur lequel elle travaillait habituellement. L'objectif avait par ailleurs été finalement considéré comme atteint selon l'EAFO du 28 mai 2019.

La procédure de reclassement, non prolongée et menée durant la crise sanitaire, avait eu peu de chances d'aboutir. Son état de santé ne lui avait pas permis de se rendre à des démarches d'embauche ou à des entretiens d'évaluation. Les certificats médicaux le démontraient. Les postes identifiés ne correspondaient pas à ses compétences ni à ses aspirations. Les démarches auprès de l'AI n'avaient pas été faites par l'employeur.

42) Le 7 mars 2022, la recourante a indiqué que les rapports administratifs concernant les membres du personnel ne pouvaient plus être invoqués après dix ans. Il convenait donc d'écarter les pièces produites par l'autorité qui étaient antérieures au 19 février 2011, et l'argumentation y relative.

43) Le 11 mars 2022, l'hospice a souligné que la jurisprudence avait retenu que les éléments du dossier personnel d'un fonctionnaire datant de plus de dix ans pouvaient permettre d'établir, comme en l'espèce, l'ancienneté des lacunes professionnelles portant atteinte à l'intérêt public d'une administration efficace par les services de l'État. Les manquements de la recourante étaient persistants et s'étaient aggravés avec les avancements de l'informatique et l'automatisation des

tâches. Les témoignages de Mme H_____ et de M. F_____ ne permettaient pas de contredire l'existence de motifs fondés.

44) Faute de réplique dans le délai imparti à cette fin, la cause a été gardée à juger le 22 mars 2022.

45) Pour le surplus, les arguments des parties et le contenu des pièces seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

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 ; art. 31 LPAC).

2) La recourante a notamment sollicité devant la chambre de céans l'audition des parties et de quatre témoins. Trois d'entre eux, ainsi que les parties, ont été entendus dans le cadre de l'instruction du recours.

3) a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins
(ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'espèce, l'autorité intimée a produit les différents entretiens d'évaluation de la recourante, ainsi que les pièces relatives à son reclassement et au parcours de l'intéressée en son sein, comprenant notamment des courriers, ainsi que des notes internes. Les deux parties ont pu exposer leur position. La recourante s'est déterminée, oralement et par écrit, tant devant l'hospice que dans le cadre du recours. La chambre administrative dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en toute connaissance de cause, de sorte que l'audition du quatrième témoin demandée par la recourante n'apparaît pas nécessaire.

Il ne sera donc pas donné suite à cette offre de preuve.

c. Enfin, il ne sera pas donné suite à la conclusion de la recourante, visant à retirer certaines pièces anciennes, datant de plus de dix ans, de la procédure. Si en effet, l'ensemble des rapports administratifs concernant le fonctionnaire ne peuvent plus être invoqués après un délai de dix ans (art. 17 al. 1 et 4 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01), il ressort de la décision querellée que les éléments datant de plus de dix ans n'ont pas été utilisés par l'hospice. Cette autorité ne s'est pas appuyée sur lesdites pièces pour fonder sa décision. Ces pièces témoignent au demeurant de difficultés anciennes de la recourante en lien avec des objectifs non atteints mais également de plusieurs EAFO positifs. Partant, la question de l'application de l'art. 17 al. 4 RPAC ne se pose pas.

4) Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). 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.

5) La recourante fait grief à l'hospice d'avoir résilié son contrat de travail en l'absence d'un motif fondé. Elle soutient avoir toujours correctement fait son travail.

a. Selon l'art. 2 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 (LHG - J 4 07), l'hospice est un établissement de droit public doté de la personnalité juridique (al. 1), avec siège à Genève (al. 2).

Les relations entre l'hospice et son personnel sont régies, selon l'art. 23 LHG, par la LPAC et par le RPAC.

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employées et employés, d'auxiliaires, d'agentes et agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est une ou un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employée ou employé une période probatoire (art. 5 LPAC).

b. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité 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 professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de

l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur 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/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). 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 à son bon fonctionnement (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/493/2021 précité consid. 7b et les références citées).

c. À teneur de l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

L'art. 21 RPAC dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), de même que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

S'agissant de l'exécution du travail, l'art. 22 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1). Ils se doivent en particulier de respecter leur horaire de travail (al. 2).

d. 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/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées).

e. En l'espèce, l'autorité intimée a résilié les rapports de service de la recourante en raison de son incapacité à remplir les objectifs de son poste depuis plusieurs années. Il convient donc d'examiner le bien-fondé de ces reproches.

À teneur des pièces versées à la procédure, la recourante a certes fait preuve d'une certaine motivation et déployé des efforts pour atteindre ses objectifs. Au cours de la séance du 2 avril 2019, son responsable a indiqué qu'elle remplissait par ailleurs efficacement les tâches d'aide-comptable, fonction qui correspond à ses compétences, au regard de sa formation. Les deux EAFO ayant trait à la période où elle exerçait cette fonction sont d'ailleurs positifs.

Si, comme la recourante le souligne, il ne s'agit pas de revenir en détails sur des reproches formulés il y a plus de dix ans, ces éléments permettent toutefois de constater l'ancienneté et la persistance des comportements critiqués. Ainsi, déjà selon les EAFO des 16 octobre 2007 et 20 novembre 2009, le bilan était peu satisfaisant et une amélioration notable de ses compétences était attendue.

Lors de l'entretien du 29 avril 2013, son nouveau responsable d'unité lui a signalé, sur la base d'exemples précis, qu'elle devait gagner en autonomie, ainsi que faire attention à la durée de ses pauses. Ces éléments ont à nouveau été relevés dans l'EAFO du 14 août 2014, la recourante admettant à cette occasion qu'elle avait du retard dans son travail, mais rejetant toute faute, ce retard étant selon elle lié au sous-effectif de l'unité.

Son EAFO intermédiaire du 15 décembre 2014 était satisfaisant, démontrant qu'elle avait les capacités pour améliorer ses prestations, tout comme les évaluations des 14 septembre 2015 et 31 janvier 2017. Il ressort de ce dernier document qu'une réorganisation du service comptabilité a eu lieu à cette période.

La situation a ensuite évolué défavorablement, les EAFO des 12 mars 2018, 3 décembre 2018 et 28 mai 2019 étant tous peu, voire pas satisfaisants, et les objectifs non atteints.

La recourante elle-même a admis ne pas remplir ses objectifs (EAFO des 31 janvier 2017 et 12 mars 2018). Elle a souligné à une occasion qu'elle aimait son travail mais que « le métier de comptable [changeait et évoluait], et dans son cas, c'était un autre métier [qu'elle devait] apprendre » (EAFO du 3 décembre 2018). Certains objectifs ont été atteints après des reports de plusieurs années, mais d'autres n'ont jamais été maîtrisés et les tâches correspondantes transmises à d'autres collègues.

Pour le surplus, il ressort des EAFO que la recourante prenait régulièrement des pauses trop longues. Sur ce point, la chambre de céans souligne que le système utilisé n'est peut-être pas le plus adapté à la saisie des pauses, puisque celles-ci ne peuvent pas être inscrites clairement dans le système. Dans ce contexte, il sera toutefois souligné que cette critique est accessoire au regard des manquements reprochés à la recourante, qui concernent tous l'exécution de ses tâches, ainsi qu'un manque de respect des délais à cet égard, et que la recourante a elle-même admis des pauses trop longues dans ses EAFO. Son attention a été

attirée sur ce point à de nombreuses reprises. Face à ces éléments, les témoignages de collègues recueillis en audience par la chambre de céans, selon lesquels ils n'avaient rien remarqué de particulier au sujet des pauses de la recourante, doivent être relativisés. C'est dès lors également à juste titre que l'intimé a considéré que, de ce point de vue, la recourante avait contrevenu à ses devoirs de service.

Il découle de ce qui précède que l'hospice a, à plusieurs reprises, mis en évidence les problèmes de la recourante dans l'organisation de son travail, ses retards dans le traitement de ses tâches et son absence de maitrise de certains domaines – qu'un comptable au sein de l'hospice devait pourtant maitriser – ayant un effet négatif sur la qualité de ses prestations, sans que la situation n'évolue favorablement. En effet, il ressort du dossier que la recourante ne remplissait pas les exigences liées à son poste de comptable depuis de nombreuses années. La situation, contrairement à ce qu'elle soutient, ne découle pas de l'attitude de son chef direct, M. B_____, mais bien de la complexité et de l'évolution du métier de comptable, évolution dont elle n'a pas pris la mesure et à laquelle elle n'a pas réussi à s'adapter, malgré ses efforts. Ce n'est qu'au cours de la procédure de reclassement qu'elle a compris la transformation de la fonction, puisqu'elle a souhaité dans un premier temps s'orienter vers une fonction d'aide-comptable, correspondant mieux à ses compétences, pour ensuite demander une remise à niveau en comptabilité.

Enfin, les critiques formulées par la recourante quant à l'absence d'annonce de son cas à l'office AI sont irrecevables, le litige portant en l'espèce uniquement sur la décision du 15 janvier 2021 résiliant les rapports de service, et non sur ce point. La recourante n'a d'ailleurs pas allégué, à juste titre, que la fin des rapports de service devait être traitée selon le régime spécial de l'art. 26 LPAC et non pas selon le régime ordinaire des art. 21 et 22 LPAC.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'intimé était en droit de résilier les rapports de service de la recourante pour motifs fondés, à savoir l'insuffisance des prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 30 avril 2021, dans le respect du délai fixé à l'art. 20 al. 3 LPAC.

Ce premier grief sera en conséquence écarté.

6) La recourante se plaint dans ce contexte d'avoir fait l'objet d'une surveillance rapprochée de la part de son dernier responsable d'unité. Cette surveillance aurait été une source de stress supplémentaire pour elle. Le comportement de son responsable constituerait un cas de harcèlement psychologique.

a. Aux termes des 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 (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater

et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

Selon l'art. 2 RPAC, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (al. 1). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (al. 2).

b. Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. 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 (art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10, applicable au personnel de l'hospice selon l'art. 2 al. 2 let. c RPPers).

À cet effet, il a instauré un groupe de confiance (art. 4 al. 1 RPPers). Peut s'adresser librement au groupe de confiance : 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 (art. 12 al. 1 let. a RPPers).

c. Comme toute violation illicite d'un droit de la personnalité, le harcèlement psychologique est constitutif d'une atteinte à la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers).

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/1172/2020 du 24 novembre 2020 consid. 6e).

d. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

e. En l'espèce, il ressort du dossier que la recourante n'allègue pas, malgré son ressenti, avoir saisi le groupe de confiance pour se plaindre de l'attitude de son supérieur à son égard, alors même que ladite institution, spécialisée dans la problématique, était à sa disposition.

Il est incontestable que depuis 2018, le responsable d'unité de la recourante a mis en place un suivi qui peut être qualifié de rapproché, s'agissant en particulier des EAFO et des objectifs à atteindre. Il ne ressort toutefois pas du dossier que ce suivi aurait eu pour autre but que d'aider la recourante à atteindre les objectifs qui lui étaient fixés, cette dernière devant se soumettre, à l'instar de ses collègues, à des EAFO réguliers. À plusieurs reprises, ce responsable d'unité a proposé son aide ou son appui et des mesures spécifiques, dont des appuis métier ou des bilans de compétences, ont toujours été prévues dans le cadre des EAFO. Si la recourante a mal interprété ou mal compris les démarches de son responsable, il aurait été préférable qu'elle s'en plaigne avant que ne soit entamée la procédure de licenciement, toute adaptation desdites mesures ne pouvant, à ce stade, plus être envisagée.

En outre, il ne ressort pas du dossier que le comportement de M. B_____ soit constitutif d'un cas de harcèlement au sens de la jurisprudence. Aucun élément ne laisse penser que son comportement était hostile à l'égard de la recourante. Les remarques et les reproches faits l'ont été dans le cadre de l'exercice, par la recourante, de ses activités professionnelles. Ils n'apparaissent pas inutilement blessants ou dégradants, en particulier ceux formulés dans les EAFO par le supérieur hiérarchique et produits à la présente procédure ou dans les courriels versés au dossier.

La recourante a signé tous ses EAFO et indiqué à plusieurs occasions, à tout le moins jusqu'en 2018, que le climat de travail était « bon », voire « excellent », tout comme la relation avec son responsable d'équipe, qualifiée d'excellente. Ces appréciations n'ont changé qu'à partir de l'EAFO de septembre 2018, en même temps que l'évaluation défavorable des prestations professionnelles de la recourante.

Ainsi, rien au dossier ne permet de retenir que la recourante aurait été victime de harcèlement psychologique. Ce grief doit être écarté.

7) La recourante reproche à l'intimé d'avoir mal exécuté la procédure de reclassement, laquelle n'aurait pas été menée conformément au droit.

a. La procédure de reclassement est réglée à l'art. 46A RPAC, qui prévoit que 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). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). 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).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a et les arrêts cités). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 13e). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 12b et les références citées).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent

être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée (ATA/78/2020 précité consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

c. Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité).

d. La procédure administrative, qu'elle soit contentieuse ou non contentieuse, est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle l'autorité établit les faits d'office (art. 19 1ère phr. LPA). Selon l'art. 20 al. 1 phr. 2 LPA, l'autorité apprécie les moyens de preuve des parties. La constatation des faits est, en procédure administrative tant fédérale que cantonale, gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 phr. 2 LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/87/2017 du 3 février 2017 consid. 3b et les arrêts cités). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées : ce n'est ni le genre ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/573/2015 du 2 juin 2015 consid. 5a).

e. Selon la jurisprudence de la chambre de céans, un certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. En particulier, un document perd de sa force probante lorsqu'il est rédigé non au vu de constatations objectives du praticien, mais sur la base des seuls dires du travailleur ou qu'il est établi avec un effet rétroactif de plusieurs semaines. Le certificat médical n'est qu'un moyen de preuve parmi d'autres pour attester de l'empêchement de travailler. Le travailleur peut contredire le contenu du certificat par son comportement, auquel cas, le certificat médical ne suffira pas à établir l'incapacité de travail au sens de l'art. 336c CO ; ATA/1091/2015 du 13 octobre 2015 consid. 4d et les références citées).

Par ailleurs, la jurisprudence fédérale a précisé que pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du

salarié (on cite souvent l'exemple du travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié ; absences répétées ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance ; présentation d'attestations contradictoires ; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4 ; ATA/1091/2015 précité consid. 4d).

f. En l'espèce, il ressort du dossier que la procédure de reclassement a duré cinq mois, que la recourante a été suivie mensuellement par Mme E_____, laquelle a identifié de nombreux postes correspondant aux compétences et au profil de la recourante, dont elles ont discuté ensemble. Son dossier a été envoyé à N_____, à O_____ (ci-après : O_____), à P_____ (ci-après : P_____) et à _____ (ci-après : Q_____). Seules quatre postulations ont pourtant été effectuées par la recourante, sans qu'elle fournisse des explications à cet égard.

Pendant la procédure de reclassement, la recourante a rencontré la responsable RH à cinq reprises. L'employeur a par ailleurs toujours répondu aux diverses questions ou demandes de la recourante. Les postes recherchés étaient ceux appartenant aux domaines « comptable, secrétaire comptable ou tout poste administratif de type assistante administrative ».

En outre, deux mesures, soit un coaching et une formation Excel, ont été octroyées à la recourante. Ce n'est qu'à la fin de la procédure de reclassement que cette dernière a demandé une remise à niveau en comptabilité, alors même qu'elle avait initialement indiqué, dans le cadre de la procédure de reclassement, ne pas souhaiter continuer à exercer comme comptable. Dans ces conditions, le refus d'une telle formation n'est pas critiquable, étant pour le surplus souligné que cette demande, tardive, aurait pu être effectuée tout au début de la procédure de reclassement, voire au cours des rapports de service, si la recourante estimait que cet élément lui aurait permis d'atteindre ses objectifs.

La recourante a produit le 13 janvier 2022 deux attestations de la Dre D_____ selon lesquelles elle ne pouvait se présenter à des entretiens et des embauches avant le mois d'août 2021 en raison de son état de santé. Or, il ressort des courriers de Mme E_____ récapitulant les entretiens, que l'état de santé de la recourante a été pris en considération. Cette dernière indiquait à ce sujet que sa santé évoluait positivement. Elle n'a jamais mentionné le fait qu'elle n'était pas apte à se présenter aux entretiens et autres évaluations, ce qu'elle a d'ailleurs fait sans réserves quant à sa capacité à y participer. Les certificats médicaux produits à cette période, signés par le même médecin d'ailleurs, n'indiquent pas qu'elle ne pouvait se présenter à des entretiens ou à des évaluations. Ces éléments infirment

par conséquent le contenu des deux attestations médicales produites au cours de la procédure, de sorte qu'il ne peut être reproché à l'hospice d'avoir considéré que la recourante était médicalement apte à se présenter aux divers entretiens.

En conclusion, la chambre de céans considère que la procédure de reclassement de la recourante a été correctement effectuée. L'autorité intimée a transféré son dossier à N_____ et à des établissements publics autonomes, afin de savoir si un poste correspondant à son profil était disponible. Elle a suivi la recourante durant cinq mois, avec des entretiens réguliers. Des conseils ont, en outre, été prodigués à l'intéressée pour l'élaboration de ses documents professionnels et en vue de ses futurs entretiens d'embauche. Elle a mis en place un coaching et financé une formation informatique, à la demande de la recourante. Elle l'a informée soutenir son dossier en cas de postulations. Malgré ces démarches, sérieuses et adéquates, la procédure de reclassement n'a pas abouti.

Dès lors que la procédure de reclassement est conforme au droit, ce grief sera également écarté.

8) La recourante considère enfin que son licenciement serait disproportionné. Une autre solution moins incisive aurait été possible.

a. Le principe de la proportionnalité, ancré à l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.1 ; 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

b. Le Tribunal fédéral a confirmé que le licenciement pour motifs fondés au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC est une mesure administrative qui ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2).

c. En l'espèce, il ressort du dossier que malgré ses efforts, la recourante n'a pas réussi de manière continue à remplir les exigences de son poste de comptable, bien que son employeur ait instauré des formations internes, des soutiens de collègues, des reports d'objectifs ou encore un suivi managérial rapproché, et lui ait proposé à plusieurs reprises mais en vain un bilan de compétences et un coaching.

Ces éléments dénotent que l'hospice a recouru au licenciement en dernier lieu, devant l'impossibilité de trouver un moyen durable permettant de concilier les intérêts publics et privés en cause. Aucune autre solution n'a pu être trouvée par l'employeur, la recourante ne parvenant pas – malgré les mesures précitées et ses efforts – à remplir ses objectifs, lesquels étaient clairement établis. Il n'existait donc pas de mesure moins incisive à disposition de l'hospice lui permettant d'atteindre le but visé.

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, et tout en prenant en considération les longues années passées par la recourante au service de l'hospice – depuis 1994, soit plus de vingt-sept ans – et son âge – 48 ans – au moment du licenciement, il ne peut être reproché à l'hospice d'avoir violé le principe de la proportionnalité.

Ce grief peut donc être écarté.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les conclusions en réintégration formulées par la recourante.

9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 18 février 2021 par Madame A_____ contre la décision de l'Hospice général du 15 janvier 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de Madame A_____ ;

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 Afshin Salamian, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Nathalie Bornoz, avocate de l'Hospice général.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. Hüsler Enz	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :