

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/659/2013-FPUBL

ATA/310/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 31 mars 2015

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Bruchez, avocat

contre

HOSPICE GÉNÉRAL

EN FAIT

- 1) Par lettre du 20 mars 2000, l'hospice général (ci-après : l'hospice) a confirmé l'engagement de Madame A_____, née le _____ 1965 et domiciliée aux Acacias, en qualité de veilleuse auxiliaire rattachée au service d'aide aux requérants d'asile au foyer O_____, à un taux d'activité de 45 %, pour une période allant du 18 mars au 17 juin 2000.
- 2) Par avenant du 4 septembre 2001, l'hospice a changé le statut d'auxiliaire de Mme A_____ en celui d'employée à durée indéterminée, avec effet au 1^{er} septembre 2001.
- 3) Par avenant du 10 avril 2003, l'hospice a engagé Mme A_____ en qualité d'intendante sociale, à un taux d'activité de 80 %, dès le 1^{er} avril 2003.
- 4) Le 7 août 2003, il a procédé à un entretien d'appréciation et de fixation d'objectifs (ci-après : EAFO) de Mme A_____ dans le cadre de la procédure en vue de sa nomination en qualité de fonctionnaire.

L'objectif de mettre fin ou de restreindre la présence des clandestins dans les centres de l'hospice n'avait pas été atteint pour l'ensemble des veilleurs en raison notamment de l'agressivité et de la dangerosité de la population à contrôler. Mme A_____ s'était bien intégrée au sein de son équipe et avait assimilé ses tâches d'intendante sociale. Elle était disponible, respectait et appliquait les instructions de sa hiérarchie. Elle remplissait les exigences de son poste. Elle devait néanmoins accepter les directives étatiques et institutionnelles, ne pas les mettre en question dans son travail et les appliquer comme telles.

D'entente avec sa hiérarchie, elle avait entrepris des démarches afin de suivre dès l'automne 2003 une formation d'assistante sociale en cours d'emploi auprès de l'institut d'études sociales, devenu la haute école de travail social de Genève (ci-après : HETS).

- 5) Le 22 septembre 2003, le conseil de direction de l'hospice a nommé Mme A_____ fonctionnaire en qualité d'intendante sociale à un taux d'activité de 80 %, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2003.
- 6) Dès octobre 2003, Mme A_____ a entamé la formation d'assistante sociale HES en cours d'emploi.
- 7) Par avenant du 21 décembre 2005, Mme A_____ a, suite à une convention avec sa hiérarchie, été affectée au foyer La Q_____, avec prise de fonction dès le 16 janvier 2006.

- 8) Le 7 février 2008, l'hospice a procédé à un EAFO.

Les objectifs convenus de traiter les demandes exigeantes des usagers en se positionnant de manière claire, de gérer des situations conflictuelles et de répondre aux besoins des requérants en terme de suivi social avaient été atteints. Le bilan global de l'activité de Mme A_____ était bon.

L'intéressée était dynamique, motivée par son travail et faisait preuve d'initiative. Elle était bien intégrée dans son équipe. Elle devait néanmoins continuer de se perfectionner dans la gestion administrative et avait besoin de rigueur dans la tenue de son agenda, notamment pour la planification et l'anticipation de ses activités.

Elle avait terminé les cours d'assistante sociale HES en 2007, mais devait rédiger son mémoire de diplôme.

- 9) Par avenant du 21 février 2008, Mme A_____ a été affectée à l'unité « insertion des requérants d'asile » à un taux d'activité de 60 % conformément à son souhait, avec effet au 1^{er} avril 2008.

- 10) Le 23 septembre 2009, l'hospice a procédé à un nouvel EAFO.

a. Selon le commentaire de son responsable direct, l'intéressée avait plusieurs compétences à améliorer qui rendaient son travail global peu satisfaisant. Elle avait une maîtrise approximative des directives et des procédures institutionnelles et un manque d'autonomie dans la recherche d'informations. Elle n'abordait pas un dossier d'assistance dans sa globalité sociale et financière. Elle manquait de distance dans son approche du travail social et privilégiait un traitement émotionnel des dossiers. Elle devait améliorer ses compétences et son attitude professionnelle.

b. Pour la période future, les objectifs d'adopter une attitude professionnelle et une tenue vestimentaire adaptées à son travail et d'assumer des entretiens nécessitant le recadrage ou une entrée en matière dans la demande du requérant d'asile étaient à atteindre à court terme. Ceux de gérer la prise en charge des dossiers en fonction de toutes les implications sociales et financières et d'appliquer les directives et les procédures en toute autonomie devaient être atteints pour décembre 2009. L'évaluation de ces objectifs devait permettre à l'hospice de se positionner sur la suite à donner au contrat de travail de Mme A_____. Un entretien d'évaluation était prévu dans trois mois.

c. D'après ses déclarations, l'intéressée passait une période difficile en raison de la rédaction de son mémoire de fin d'études. Elle avait souvent opté pour une solution de facilité dans sa recherche d'informations et réagissait rapidement à une situation d'un requérant sans considérer le dossier dans son ensemble. Elle avait pris note de l'urgence du changement de son attitude. Elle aimait son travail et

entretenait des contacts positifs et instructifs avec les usagers. La collaboration avec ses collègues se passait bien. Les objectifs fixés en commun avec sa hiérarchie étaient clairs et pertinents pour son évolution professionnelle.

d. Le bilan global de l'évaluation était peu satisfaisant. L'intéressée devait progresser dans l'accomplissement de ses tâches et montrer plus de professionnalisme dans ses contacts avec les requérants.

11) Le 26 février 2010, Mme A_____ a, dans le cadre de l'ajustement de la structure du service des prestations aux réfugiés, été placée sous la responsabilité de Madame B_____ dans l'unité « intégration 2 », avec effet au 1^{er} mars 2010.

12) Le 1^{er} mars 2010, l'hospice a procédé à un nouvel EAFO.

a. Selon les commentaires de sa supérieure hiérarchique, les compétences à améliorer étaient pour la plupart à la limite de l'insuffisance. Malgré les progrès réalisés dans l'autonomie de la gestion de son portefeuille, Mme A_____ avait des lacunes dans la régularité du suivi des dossiers et dans la maîtrise des connaissances professionnelles. La rédaction de son travail de mémoire de fin d'études avait des effets négatifs sur ses prestations. Elle devait modifier son mode de travail afin de répondre pleinement aux objectifs institutionnels, s'imposer un horaire fixe à respecter et développer sa participation aux projets collectifs de la vie de son équipe.

b. Les objectifs d'adopter une attitude professionnelle et une tenue vestimentaire conformes à son travail, d'appliquer les directives et les procédures en toute autonomie et d'assumer des entretiens nécessitant le recadrage ou une entrée en matière dans la demande du requérant d'asile étaient partiellement atteints. Celui de gérer la prise en charge des dossiers en fonction de toutes les implications sociales et financières n'était pas atteint.

Pour la période future, l'objectif de donner à sa supérieure des horaires adaptés au cadre institutionnel et de les respecter était à atteindre à court terme. Celui de finaliser la restitution des grilles et des contrats pour tous les bénéficiaires était à atteindre au 31 mars 2010. Ceux de développer les connaissances administratives en matière de directives institutionnelles et d'assurances sociales, d'améliorer la connaissance du portefeuille de dossiers et d'effectuer des démarches y relatives dans le délai et de développer les projets collectifs sur le lieu de travail devaient être atteints au 30 juin 2010. Mme A_____ devait s'intégrer dans une équipe pluridisciplinaire afin d'éviter son isolement et progresser dans ses activités. L'évaluation des objectifs formulés devait permettre à l'hospice d'analyser son adéquation à son poste de travail. Un entretien d'évaluation serait fixé dans les six mois à venir.

c. Selon Mme A_____, les difficultés de collaboration avec un collègue direct n'étaient pas dues à son incompétence, mais à leurs manières différentes de fonctionner. Pour combler les lacunes dans la régularité du suivi de ses dossiers, elle comptait utiliser un tableau à consulter régulièrement.

d. Le bilan global était peu satisfaisant. L'intéressée devait combler ses lacunes professionnelles et faire preuve d'engagement dans sa fonction. Elle devait adapter son comportement aux objectifs de l'institution et aux besoins des usagers.

- 13) Le 26 avril 2010, Mme A_____ a obtenu le diplôme d'assistante sociale HES.
- 14) Par avenant du 25 mai 2010, l'hospice a promu Mme A_____ au poste d'assistante sociale, avec effet au 1^{er} juin 2010.
- 15) Le 17 juillet 2010, l'hospice a confirmé, après un entretien avec Mme B_____ et Madame C_____, responsable de l'unité « insertion 1 », le transfert de Mme A_____ au foyer de P_____, avec effet au 1^{er} septembre 2010.
- 16) Le 9 août 2010, Mme A_____ a sollicité un entretien avec la responsable des ressources humaines de l'hospice, en présence de la commission du personnel, pour discuter de son affectation au foyer de P_____ et des précisions qu'elle souhaitait apporter à ses EAFO de septembre 2009 et mars 2010.

Elle suivait intuitivement un horaire souple lui permettant de répondre aux besoins du foyer. Elle était opérationnelle durant ses heures de travail. Elle maintenait ouverts les dossiers des usagers financièrement autonomes afin d'éviter une longue démarche administrative de leur réactivation en cas de perte d'emploi subite de ces derniers. Elle réclamait les fiches de salaires directement aux requérants au lieu de s'adresser à leur employeur afin de les rendre plus autonomes. Elle s'était néanmoins finalement résolue à demander ces fiches aux employeurs pour respecter la pratique de l'hospice. Elle sollicitait ses collègues de travail en conformité avec les instructions de sa supérieure hiérarchique et cette manière de faire n'avait pas suscité de remarques auparavant. Elle avait été impliquée dans la préparation de la fête de Noël de son équipe, même si elle n'avait pas été présente en raison de ses vacances. Elle avait amélioré son analyse des situations dans leur globalité et répondait aux assistantes administratives au plus vite. Elle présentait aux usagers le cadre de ses interventions et ne posait plus à ses collègues des questions relatives aux procédures administratives, mais consultait régulièrement les directives institutionnelles.

Elle était prête à continuer ses efforts afin de poursuivre son activité de manière positive et assurer des prestations de qualité. Elle souhaitait néanmoins

bénéficiaire d'un contexte professionnel serein et rester sous la responsabilité de Mme B_____, sinon rejoindre l'unité « insertion 3 » s'occupant des activités socio-administratives.

17) Le 10 septembre 2010, Mme A_____ accompagnée de Madame D_____, représentante de la commission du personnel, a été reçue en entretien par Monsieur E_____, chef de service, et Madame F_____, attachée aux ressources humaines de l'hospice.

18) Le 15 septembre 2010, l'hospice a procédé à un EAFO.

a. L'objectif de fournir des horaires adaptés au cadre institutionnel et de les respecter avait été atteint. Celui de finaliser la restitution des grilles et des contrats pour tous les bénéficiaires était partiellement atteint. Ceux de développer les connaissances administratives en matière de directives institutionnelles et d'assurances sociales, d'améliorer la connaissance du portefeuille de dossiers et de les traiter dans le délai et de développer les projets collectifs sur le lieu de travail n'étaient pas atteints.

b. Selon les commentaires de son supérieur hiérarchique, les résultats demeuraient insuffisants. Les évaluations des dossiers effectuées par l'intéressée étaient approximatives et chaque situation n'était pas considérée de manière globale. Elle ne maîtrisait pas le cadre institutionnel et légal et avait un côté émotionnel prédominant dans la gestion de ses dossiers. Elle n'avait pas d'autonomie dans le suivi des situations. Elle faisait appel à ses collègues pour résoudre des cas simples. Elle ne menait pas à terme les démarches en cas de complication et n'utilisait pas adéquatement les outils informatiques. Elle avait un intérêt marqué pour la relation et entretenait de bons contacts avec les résidents et ses collègues. Un investissement important lui était demandé afin d'améliorer la qualité de ses prestations aux usagers.

c. Selon l'intéressée, elle respectait les procédures institutionnelles, ses manquements étaient des cas isolés dus à l'oubli. Elle avait géré plusieurs dossiers difficiles des usagers alcooliques ou atteints de troubles psychiques. Elle avait participé aux projets collectifs de son équipe sur le lieu de travail, notamment à l'aménagement d'une salle de sport.

d. Le bilan global était insuffisant. Le transfert au foyer de P_____ devait permettre à Mme A_____ d'améliorer la qualité de ses prestations en bénéficiant de l'émulation d'une équipe et de l'aide de sa hiérarchie directe. Néanmoins, il avait donné lieu à beaucoup de résistances de sa part. Celle-ci l'avait ressenti « comme une punition non méritée ». Elle était invitée à s'adapter aux exigences de son travail et à améliorer la gestion de son agenda.

Pour la période future, les objectifs de développer les connaissances administratives en matière de directives institutionnelles et d'assurances sociales, d'améliorer la connaissance du portefeuille de ses dossiers et de les traiter dans le délai, de réaliser sans retard des grilles et des contrats pour tous les bénéficiaires, de développer une collaboration interdisciplinaire avec les différents métiers de son équipe et d'adopter une attitude participative dans les différents colloques et respecter l'horaire de ses activités devaient être atteints au 1^{er} mars 2011.

- 19) Le 20 septembre 2010, l'hospice a transmis à Mme A_____ un courrier récapitulatif de l'entretien du 10 septembre 2010.

Son transfert au foyer de P_____ n'était pas un simple changement de lieu de travail, mais une mise en place d'un accompagnement visant à lui permettre d'atteindre le niveau de compétence requis au poste d'assistante sociale. Il devait lui éviter un isolement en l'intégrant dans une équipe et lui permettre d'améliorer sa collaboration avec ses collègues et les intervenants externes impliqués dans le suivi des dossiers. Il visait enfin à lui offrir un moyen d'évaluer plus clairement les améliorations de ses compétences professionnelles.

Un transfert à l'unité « insertion 3 » n'était pas envisageable, l'intéressée devant d'abord acquérir le niveau de compétences adéquat à son cahier des charges. Une évaluation avec la responsable de l'unité « insertion 2 », un EAFO de fixation des objectifs à atteindre dans les six mois avec la responsable de l'unité « insertion 1 » et un EAFO intermédiaire après six mois d'activités au foyer de P_____ devaient être organisées pour estimer les changements intervenus. Une rencontre de mise au point après l'évaluation intermédiaire devait avoir lieu en avril 2011.

- 20) Le 30 mars 2011, Mesdames G_____ et H_____, assistantes sociales, se sont rendues sur le lieu de la seconde activité de Mme A_____ durant leur pause de midi pour vérifier la rumeur courant au foyer de P_____ que l'intéressée donnait des cours publics de gymnastique pendant la période de son arrêt de travail pour des raisons médicales.

Elles avaient surpris l'intéressée dispensant les cours susmentionnés pour le compte de l'université de Genève et Mme G_____ avait dénoncé les faits à Mme C_____.

- 21) Le 5 mai 2011, Mme A_____ a postulé à un poste interne « info jeune » à un taux d'activité de 60 %.

Il s'agissait d'un poste auxiliaire pour lequel elle souhaitait conserver son statut fixe grâce à une rocade interne. Le changement envisagé correspondait à son souhait d'intégrer une équipe au sein de laquelle elle pouvait retrouver un contexte favorable à son épanouissement professionnel.

Sa candidature n'a pas été retenue, le taux d'activité de 100 % exigé pour le poste n'étant pas négociable.

- 22) Le 10 mai 2011, le Dr I_____, médecin conseil de l'hospice, a rendu un rapport sur l'état de santé de Mme A_____.

Les arrêts de travail de l'intéressée étaient dus à des affections médicales de nature bénigne sans lien entre elles et ne présentaient pas de caractère chronique. Il n'y avait aucune contre-indication à l'exercice de l'activité d'assistante sociale par l'intéressée. Par ailleurs, celle-ci étant en arrêt de travail ne pouvait pas continuer à donner des cours publics de gymnastique, même en dehors de son cadre professionnel habituel. Elle en avait été informée.

- 23) Le 23 mai 2011, Mme A_____ a postulé spontanément à un poste interne ouvert dans une nouvelle unité « réfugiés statutaires ».

L'activité de cette unité axée sur l'intégration des personnes bénéficiant d'un statut juridique stable correspondait à son penchant naturel pour une approche constructive de son travail. Elle lui permettrait aussi d'être intégrée au sein d'une équipe au contexte favorable à son épanouissement professionnel.

- 24) Le 10 juin 2011, l'hospice a informé Mme A_____ que son choix s'était porté sur un autre candidat.

Sa candidature envoyée après l'expiration du délai de postulation n'avait pas été retenue.

- 25) Le 11 août 2011, Mme A_____ a posé sa candidature à un poste interne ouvert à l'unité « autonomie ».

Son taux d'activité de 60 % ne correspondait certes pas à celui de 80 % du profil recherché, mais un arrangement était possible grâce à une rocade interne notamment. Le poste ouvert lui permettrait d'intégrer une équipe au contexte favorable à son épanouissement professionnel.

- 26) Le 28 septembre 2011, elle a postulé à nouveau à un poste d'assistante sociale au sein de l'unité « réfugiés statutaires ».

Son taux d'activité souhaité de 60 % ne correspondait pas à celui prévu pour ce poste, mais une rocade interne pouvait permettre de trouver une solution satisfaisante.

Sa candidature n'a pas été retenue.

- 27) Le 18 novembre 2011, l'hospice a procédé à un EAFO.

a. Les objectifs de développer les connaissances administratives en matière de directives institutionnelles et d'assurances sociales, de réaliser des grilles et des contrats pour tous les bénéficiaires dans les délais escomptés, de développer une collaboration interdisciplinaire avec les autres membres de son équipe et d'adopter une attitude participative dans les réunions et respecter l'horaire de ses activités étaient partiellement atteints. Celui d'améliorer la connaissance du portefeuille de ses dossiers et de les traiter dans le délai n'était pas atteint.

b. Selon les commentaires du responsable direct de l'intéressée, celle-ci avait amélioré certaines compétences grâce aux formations suivies. Cependant, elle avait besoin d'une supervision fréquente, avait des manquements dans le traitement de ses dossiers et une vision partielle des situations. Ses prestations étaient en-dessous du minimum requis pour un titulaire d'un poste d'assistant social. Elle avait exercé des activités sportives durant la période de ses absences pour des raisons médicales. Elle devait appliquer des sanctions aux usagers qui violaient leurs devoirs, non seulement pour des raisons d'équité mais encore afin de les obliger à prendre conscience de leurs manquements. Elle devait être attentive aux demandes des autres partenaires du réseau intervenant dans la prise en charge des requérants d'asile, notamment les écoles et les infirmières.

c. Selon l'intéressée, chaque cas à suivre devait être apprécié pour lui-même, un traitement linéaire des situations complexes n'était pas toujours approprié. L'objectif concernant la gestion de son portefeuille avait été atteint, celui de la collaboration avec ses collègues également. Son changement d'équipe n'avait véritablement pas eu lieu, ayant retrouvé au foyer de P_____ un ancien collègue du foyer de Q_____ entouré de personnes qui lui avaient été hostiles dès son arrivée. Elle aimait le contact avec les usagers et privilégiait la dynamique relationnelle à une approche coercitive. La situation juridique de « ses » usagers posait néanmoins des limites à certains projets, aussi elle souhaitait travailler dans l'avenir avec des résidents ayant un statut stable lui laissant plus de liberté dans ses démarches en vue de leur insertion socioprofessionnelle notamment. Sa charge de travail était importante quand elle s'occupait de « ses » usagers et non seulement de leurs dossiers. Elle aimait le contact avec ces derniers et souhaitait favoriser leur intégration et leur autonomie.

Le climat de travail au foyer de P_____ était difficile et la collaboration avec l'assistante administrative chargée de ses dossiers fastidieuse.

d. Le bilan global était peu satisfaisant. La vision du métier d'assistante sociale de l'intéressée ne correspondait pas suffisamment aux valeurs et à la mission de l'hospice de collaboration, d'autonomie et d'intégration. Elle devait trouver une place de travail mettant en valeur ses facultés d'empathie et compatible avec ses priorités personnelles. Il n'était pas fixé de nouveaux objectifs pour la période future, le dossier de l'intéressée devant être transmis à la direction de l'hospice pour décision.

- 28) Dans un document élaboré le 28 décembre 2011 constituant une annexe au rapport de son EAFO du 18 novembre 2011, Mme A_____ a contesté dans le détail son évaluation.

Celle-ci était « l'arme toute puissante » utilisée par sa hiérarchie pour la discréditer en tant que titulaire d'un poste d'assistant social après l'avoir été pour justifier son déplacement au foyer de P_____. Elle avait réitéré sa demande de transfert dans une autre unité afin de bénéficier d'un climat de travail sain et d'un traitement équitable.

- 29) Le même jour, elle a posé sa candidature pour un poste interne d'assistante sociale à la direction de l'action sociale (ASOC), au sein de l'unité « revenu minimum cantonal d'aide sociale - RMCAS ».

Le contact humain était sa priorité et elle avait la qualité de respecter les directives de son employeur. Le poste ouvert lui permettrait d'intégrer une équipe au contexte favorable à son épanouissement professionnel. Son taux d'activité de 60 % ne correspondait certes pas à celui recherché, mais un arrangement était possible grâce à une rocade interne notamment.

- 30) Le 25 janvier 2012, l'hospice a informé Mme A_____ que sa candidature n'avait pas été retenue.

Aucun poste à un taux d'activité de 60 % n'était ouvert et il n'y avait pas de possibilité de rocade au sein de l'institution.

- 31) Le 30 janvier 2012, l'hospice a convoqué Mme A_____ à un entretien de service fixé au 16 février 2012 donnant suite à l'EAFO du 18 novembre 2011.

Elle pouvait s'y faire accompagner par une personne de son choix.

- 32) Le 9 février 2012, Mme A_____ a adressé à l'hospice un courrier dénonçant la violence psychologique et verbale au sein de son équipe du foyer de P_____ et se plaignant du comportement de plusieurs de ses collègues.

Elle avait été prise à partie par Monsieur J_____, intendant du foyer, et Monsieur K_____, un ancien collègue du foyer de Q_____. Mme G_____ l'avait discréditée aux yeux d'une requérante. D'autres incidents violents avaient émaillé son parcours depuis son arrivée au foyer de P_____.

- 33) Le 16 février 2012, l'entretien de service de Mme A_____ a eu lieu en présence de Monsieur L_____, secrétaire syndical au syndicat des services publics (SSP/VPOD) - Genève, Madame M_____, assistante aux ressources humaines de l'hospice, M. E_____ et Madame N_____, cheffe de service aux ressources humaines de l'hospice.

- 34) Par courrier du 21 février 2012, l'hospice a informé Mme A_____ que son dossier serait transmis à la direction afin qu'elle prenne, dans le cadre d'une procédure de reclassement, des mesures adéquates tenant compte de son profil et des besoins de l'institution.

L'entretien de service avait permis de passer en revue son parcours à l'hospice de mars 2000 à novembre 2011. Elle avait occupé des postes de veilleuse auxiliaire, d'intendante sociale et d'assistante sociale. Elle avait travaillé aux foyers O_____, de Q_____ et de P_____.

Elle avait fait notamment l'objet, le 20 avril 2005, d'une note interne de recadrage en raison de son comportement inapproprié, d'un avertissement, le 13 mai 2005 et d'un blâme, le 15 septembre 2009. Dès septembre 2009, un accompagnement avait été mis en place afin de l'aider à améliorer ses compétences professionnelles. Des problèmes de comportement avaient été observés avant son transfert au foyer de P_____. La nouvelle affectation avait été décidée pour lui éviter l'isolement sur son lieu de travail et lui permettre de partager et bénéficier de l'expérience d'un groupe. Son non-respect du cadre institutionnel de son travail induisait des conflits. Des formations internes lui avaient été dispensées sans résultat. Malgré les moyens mis en place, elle n'arrivait pas à maîtriser le métier d'assistante sociale et à respecter les directives.

Sa supérieure hiérarchique lui avait accordé du temps pour répondre à ses questions et avait assuré un suivi régulier de ses objectifs. Une partie de ceux-ci, fixés dans les EAFO, étaient récurrents. Le bilan final était passé de peu satisfaisant à insatisfaisant, malgré les mesures d'accompagnement mis à disposition pour l'aider à atteindre les objectifs fixés. Les efforts fournis étaient insuffisants pour répondre aux exigences institutionnelles du travail d'assistante sociale. Elle était loin de fournir les prestations attendues.

L'intéressée était libérée de son obligation de travailler et invitée à faire part de ses éventuels commentaires dans un délai échéant au 6 mars 2012.

- 35) Le 6 mars 2012, Mme A_____ a contesté l'existence de motifs fondés permettant l'ouverture d'une procédure de résiliation de ses rapports de service.

Son transfert au foyer de P_____ s'était fait malgré son désaccord. Elle s'était retrouvée dans un environnement hostile qui ne lui permettait pas de se concentrer pour atteindre ses objectifs, malgré les efforts déployés. Son investissement dans ses activités n'avait pas suffi pour surmonter ses difficultés en raison de diverses tracasseries, pratiques discriminatoires, attitudes intimidantes voire insultantes auxquelles elle avait fait face et qui avaient porté atteinte à sa personnalité et à sa santé. Elle avait dû faire appel au service de santé du personnel.

L'hospice devait prendre en considération ses doléances légitimes et rechercher des solutions constructives permettant de garantir son avenir professionnel dans des conditions respectueuses de ses droits de la personnalité. Elle était disposée à trouver une issue à la situation et attendait les propositions de l'hospice.

- 36) Le 7 mars 2012, Mme A_____ a déposé une plainte pour mise en échec et harcèlement psychologique contre Mmes B_____, C_____ et G_____ ainsi que M. J_____ auprès du Groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : le groupe de confiance).

Elle reprochait à Mmes B_____ et C_____ notamment l'instrumentalisation des EAFO dans le but de justifier son transfert au foyer de P_____, une inégalité de traitement et une non-assistance à un collaborateur victime de harcèlement ; à Mme G_____, une ingérence dans ses dossiers et dans sa sphère privée dans l'intention de nuire et une manipulation de ses usagers ; et à M. J_____, des insultes proférées sur le lieu de travail, des propos menaçants et une attitude irrespectueuse faite de moqueries et de tentatives d'intimidation.

- 37) Par courrier du 23 mars 2012, l'hospice a contesté que la situation d'échec professionnel de Mme A_____ ne fût pas imputable à cette dernière et a offert sa collaboration dans le cadre de la procédure de reclassement.

Les lacunes professionnelles de l'intéressée, constatées dans les EAFO depuis plusieurs années, n'étaient pas compatibles avec la poursuite de son activité d'assistante sociale.

- 38) Le 17 avril 2012, l'hospice a ouvert la procédure de reclassement de Mme A_____ et a requis de celle-ci un dossier de candidature complet à présenter à ses partenaires de l'État.

Il ne disposait pas à l'interne de poste correspondant aux compétences de l'intéressée. Celle-ci était invitée à collaborer activement à son reclassement.

- 39) Le 25 avril 2012, l'hospice a adressé à Mme A_____ un certificat de travail intermédiaire à joindre à son dossier de candidature qu'elle devait lui retourner à des fins de diffusion auprès des différentes entités étatiques genevoises.

- 40) Le 10 mai 2012, Mme A_____ a adressé à l'hospice son curriculum vitae et a annoncé être disposée à accepter un reclassement.

Elle contestait l'existence de motifs fondés de résiliation de son contrat de travail et l'absence de poste correspondant à ses compétences à l'hospice. Elle attendait des propositions de reclassement.

41) Le 14 mai 2012, le groupe de confiance a notifié à Mmes C_____ et G_____ et à M. J_____, l'ouverture d'une investigation suite à la plainte de Mme A_____ et a souhaité les entendre en qualité de personnes mises en cause.

42) Le même jour, il a classé, au terme d'un examen préalable informel, la plainte dirigée contre Mme B_____.

Mme B_____ n'avait pas évalué la plaignante lors de l'EAFO du 1^{er} mars 2010 et celui du 15 septembre 2010 était intervenu après le transfert de Mme A_____ au foyer de P_____. Elle n'était pas sa responsable durant la période du harcèlement invoqué. Les faits allégués ne pouvaient pas constituer un harcèlement psychologique ou une atteinte à la personnalité. Ils n'apparaissaient pas avérés à la lecture des pièces, étaient isolés et intervenaient dans un contexte conflictuel exceptionnel.

43) Le 16 mai 2012, l'hospice a, dans le cadre de la procédure de reclassement de Mme A_____, envoyé son dossier de candidature à la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (ci-après : FSASD), aux Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) et aux Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI).

44) Le 25 mai 2012, l'hospice a transmis à Mme A_____ les courriers adressés aux HUG, à la FSASD, à l'OPE et aux EPI, et a confirmé l'existence d'un motif fondé d'ouverture de la procédure de reclassement.

Les postes ouverts en interne d'employé technique, éducateur, assistant administratif, secrétaire réceptionniste et assistant social ne correspondaient pas au profil de l'intéressée.

45) Le 4 juin 2012, Mme A_____ a protesté contre les mesures de reclassement mises en place par l'hospice.

Elles étaient fondées sur des lettres-types qui ne satisfaisaient pas aux obligations légales. L'hospice devait être en mesure de la reclasser au sein de ses services ou unités voire dans une autre institution de l'État.

46) Le 28 juin 2012, Mme A_____ a dénoncé une nouvelle fois les mesures de reclassement mises en œuvre par l'hospice, en reprenant ses précédents arguments.

47) Le 19 octobre 2012, le groupe de confiance, a, au terme de son investigation, conclu à l'inexistence d'une atteinte à la personnalité de Mme A_____ et du harcèlement psychologique à son encontre par Mmes C_____ et G_____ et M. J_____.

L'investigation avait mis en évidence une rupture de communication réciproque entre Mme A_____ et plusieurs de ses collègues, peu de temps après son transfert au foyer de P_____. Les comportements observés s'inscrivaient dans le cadre d'un climat ponctuellement tendu. Les incompétences, les absences et le manque d'investissement au travail de la plaignante suscitaient des réactions fortes de la part de certains collaborateurs, au sein d'une équipe en surcharge de travail et traitant des situations délicates. Le transfert de l'intéressée au foyer de P_____ était justifié par des raisons objectives et ne pouvait pas être interprété comme une volonté hostile à son égard. Aucune inégalité de traitement ni manque de soutien de la part de Mme C_____ n'avaient été établis.

La hiérarchie avait tardé à recadrer la plaignante et à prendre une décision la concernant par le biais du processus des EAFO. Sur une longue période, ce traitement n'avait pas contribué à apaiser la souffrance et le sentiment d'injustice et d'inégalité de l'équipe qui devait gérer la surcharge de travail et le mécontentement de certains usagers de la plaignante. Ce contexte avait favorisé des réactions parfois excessives de l'équipe envers Mme A_____. Il ne permettait pas cependant d'admettre l'existence d'un harcèlement psychologique à l'encontre de la plaignante. Celle-ci prêtait le flanc à la critique et au ressentiment de ses collègues par son attitude peu scrupuleuse et ses manquements répétés et avait contribué à sa marginalisation. Cet isolement ne résultait pas d'une volonté délibérée de la part de ses collègues de la rejeter, mais de conflits récurrents entre elle et plusieurs d'entre eux provoqués par son manque d'implication et ses difficultés professionnelles.

- 48) Le 9 novembre 2012, l'hospice a demandé à Mme A_____ de préciser les démarches qu'elle avait entreprises dans le cadre de son devoir de collaboration à son reclassement.

Il l'avait tenue informée de ses propres démarches et des réponses des institutions auxquelles son dossier avait été adressé. Elle n'avait pas sollicité son soutien auprès d'employeurs directement contactés par ses soins et n'avait fait aucune suggestion dans ce sens.

Un délai de quinze jours était imparti à Mme A_____ pour se déterminer sur l'intention de l'hospice de mettre fin à leurs rapports de travail.

- 49) Le 21 décembre 2012, Mme A_____ a transmis à l'hospice ses lettres de postulation à la mairie de Carouge, au service social et à celui de protection des mineurs, datées respectivement des 26, 27 novembre et 18 décembre 2012, et a critiqué à nouveau les démarches entreprises par celui-ci dans le cadre de son reclassement.

Ces démarches avaient un caractère purement formel. Elle attendait de l'hospice des mesures actives permettant son reclassement effectif dans un autre

poste. Elle jugeait prématurée l'invitation à se déterminer sur une possible résiliation des rapports de service.

- 50) Par décision du 22 janvier 2013, l'hospice a résilié ses rapports de service avec Mme A_____, avec effet au 30 avril 2013.

La continuation de la collaboration avec l'intéressée était incompatible avec le bon fonctionnement de l'institution, le reclassement auprès des établissements contactés avait échoué. Le groupe de confiance avait classé ses plaintes dirigées contre ses collègues.

- 51) Par acte expédié le 22 février 2013, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce que l'hospice soit invité à la réintégrer, et, subsidiairement, à l'octroi d'une indemnité de CHF 104'478.- avec intérêts à 5 % dès le 30 avril 2013.

L'hospice n'avait pas apporté le soutien nécessaire à ses démarches de reclassement. Il n'avait pris aucune mesure lui permettant, en sa qualité de fonctionnaire, d'avoir la priorité lors d'engagements au sein de l'administration cantonale par rapport aux candidats externes. Les quatre lettres-types envoyées auprès d'autres services ou institutions de l'État ne constituaient pas des démarches effectives et sérieuses permettant son reclassement. L'hospice n'avait pas procédé à un bilan de compétences pouvant permettre la mise en place de mesures de développement en termes de formation complémentaire ou de stage. Il avait en outre résilié les rapports de service sans attendre l'épuisement de l'ensemble des possibilités de son reclassement.

- 52) Le 22 mars 2013, l'hospice a conclu préalablement au retrait de l'effet suspensif au recours et, sur le fond, au rejet de celui-ci.

Il ne pouvait pas se voir imposer, contre sa volonté, la continuation de la collaboration avec Mme A_____ qui n'était plus compatible avec son fonctionnement. L'intérêt public commandait la fin des rapports de travail dès le 30 avril 2013 et du traitement versé à l'intéressée, sa réintégration étant exclue. Payer des salaires à tort après l'échéance des rapports de travail pouvait lui causer un dommage.

Il avait pris toutes les mesures utiles afin de permettre un reclassement de Mme A_____ en établissant d'abord un certificat de travail intermédiaire et en sollicitant ensuite ses partenaires à l'État. Il avait fait des recherches des postes vacants auprès de ces derniers, mais aucun n'était disponible. L'intéressée avait fait preuve d'une rigidité peu propice à un engagement notamment en refusant d'envisager une modification de son taux d'activité de 60 %. Elle n'avait pas sollicité son aide pour intervenir auprès d'un potentiel employeur contacté

directement par ses soins. Sa collaboration à son reclassement avait été minimaliste. Elle avait fait preuve d'un manque d'empressement à chercher un emploi correspondant à son profil. La procédure de reclassement avait échoué.

- 53) Le 15 avril 2013, Mme A_____ a conclu au rejet de la demande de retrait d'effet suspensif.

Une telle mesure porterait gravement atteinte à ses intérêts, les prestations de l'assurance-chômage ne pouvant pas couvrir l'intégralité de son salaire. Son recours avait de bonnes chances de succès et aucun intérêt public prépondérant ne s'opposait au maintien de l'effet suspensif.

- 54) Le 29 avril 2013, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

Elle avait dès le mois de mai 2011, avant la procédure de reclassement, adressé sa candidature à l'hospice afin de changer de poste de travail. Après la mise en œuvre des démarches de son reclassement, elle avait cherché régulièrement un poste de travail correspondant à ses compétences professionnelles en consultant les offres d'emploi de l'État de Genève. Elle n'avait pas obtenu le soutien de l'hospice.

Pour le surplus, elle a repris ses précédents arguments.

- 55) Par décision du 13 septembre 2013 sur effet suspensif (ATA/608/2013), la présidence de la chambre administrative a admis la requête de l'hospice et a retiré l'effet suspensif au recours de Mme A_____.

L'hospice avait manifesté son intention de se séparer de l'intéressée. Maintenir l'effet suspensif au recours revenait ainsi à le contraindre à poursuivre avec elle un rapport de service qui ne pouvait pas lui être imposé dans l'arrêt au fond. Une baisse de 20 à 30 % du revenu de Mme A_____ ne pouvait pas, sans autre élément, constituer en soi une grave menace pour ses intérêts. Par ailleurs, l'intérêt de l'hospice à ne pas être contraint à continuer d'employer et de rémunérer une personne dont il avait manifesté la volonté de se séparer l'emportait sur celui de l'intéressée. En outre, en cas de succès du recours, l'hospice était à même d'en assurer les conséquences financières.

- 56) Le 17 octobre 2014, le juge délégué a procédé à une audience de comparution personnelle des parties.

a. Mme A_____ était à la recherche d'un emploi et avait effectué des entretiens et des stages. Dans le cadre de la procédure de reclassement, elle attendait de l'hospice un soutien pour l'aider à trouver un emploi, sa participation à des prises de rendez-vous et des informations sur les démarches entreprises. Elle avait cherché des postes de travail, mais il y en avait peu durant la période d'été. Elle était passée par une phase psychologiquement difficile suite à sa prise en

charge par le groupe de confiance. Ses offres internes au sein de l'hospice étaient motivées par la volonté de changer d'équipe, la situation étant intenable dans son unité à cause de sa supérieure hiérarchique. Elle était prête à accepter un taux d'activité plus important, celui figurant dans ses offres était indicatif.

L'hospice était au courant de ses problèmes au foyer de P_____ suite notamment aux derniers EAFO. Sa plainte contre ses collègues avait été classée, mais avait mis à jour une ambiance difficile dont elle avait subi les conséquences.

Les offres envoyées par l'hospice à ses partenaires de l'État ne lui avaient pas été préalablement soumises, elle en avait reçu des copies. Leur contenu était de nature à décourager les responsables des ressources humaines qui les recevaient. Elle avait eu un entretien téléphonique avec Mme N_____ lors de l'ouverture de la procédure de reclassement, celle-ci ne lui avait pas donné de réponse précise au sujet de l'aide qui pouvait lui être apportée. À cette époque, sa priorité était de rester à l'hospice, mais dans un autre service ou une autre unité. Elle n'avait pas mentionné son taux d'activité dans ses offres faites lors de la période de reclassement, mais elle était prête à travailler indépendamment du taux proposé.

b. Selon les représentants de l'hospice, la procédure de reclassement avait porté non seulement sur les courriers envoyés aux services de l'État, mais aussi sur l'établissement du certificat de travail intermédiaire et l'invitation adressée à l'intéressée à produire un dossier de candidature complet à diffuser. Les courriers envoyés aux partenaires correspondaient à des postes ouverts. Il n'avait pas fait d'autres offres. Il communiquait les réponses reçues aux personnes à reclasser. En cas de réponses négatives, il était à disposition et s'attendait à être contacté par la personne concernée. Celle-ci devait collaborer activement et réagir. Il ne contactait pas directement ses partenaires.

Il n'avait pas été nécessaire d'actualiser les connaissances de l'intéressée par un bilan de compétences ou de procéder à un reclassement externe, celle-ci venant de terminer sa formation, en 2010. L'intéressée n'avait par ailleurs pas demandé de bénéficier de ces outils. Ses démarches pour trouver une place à l'interne étaient antérieures à la période de reclassement et son taux d'activité constituait le principal handicap à un changement de poste. En postulation interne, elle n'avait pas besoin d'indiquer son taux d'activité, celui-ci étant déjà connu. Elle connaissait par ailleurs la procédure idoine pour en demander la réduction.

Le licenciement de Mme A_____ était intervenu après une période de baisse de ses prestations constatées lors de plusieurs EAFO menés par des supérieurs hiérarchiques différents. La procédure de reclassement avait duré neuf mois. Les démarches de l'intéressée s'étaient limitées à trois lettres envoyées à partir de novembre 2012. Son dossier ne comportait pas de demande de références.

Ses plaintes pour harcèlement psychologique dirigées contre ses collègues de travail s'étaient soldées par un classement.

c. Un délai au 21 novembre 2014 a été fixé à Mme A_____ pour produire les décisions du groupe de confiance et présenter ses éventuelles observations après enquêtes.

57) Le 21 novembre 2014, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

L'hospice n'avait procédé à aucun bilan de compétences, reclassement externe, accompagnement personnalisé et à aucune vérification du bulletin des places vacantes disponibles sur le site internet de l'État. Les lettres-types envoyées aux services et institutions de l'État ne répondaient pas à une annonce. L'hospice n'avait pas pris contact avec les destinataires de ses lettres et ne lui avaient pas préalablement soumis celles-ci. Sa plainte auprès du groupe de confiance n'était pas fantaisiste, le rapport d'investigation laissant apparaître des dysfonctionnements au sein de l'hospice.

58) Le 8 janvier 2015, l'hospice s'est déterminé sur les observations après enquêtes de Mme A_____ et a adressé à celle-ci un certificat final de travail.

Il envoyait en principe des offres aux partenaires susceptibles d'être intéressés par le profil de la personne à reclasser. Le bilan de compétences ne s'imposait pas dans le cas de Mme A_____, celle-ci ayant obtenu son diplôme en 2010. Un reclassement externe n'était pas pertinent dans la mesure où le titre obtenu par l'intéressée lui permettait de postuler à différents métiers dans le champ de compétences du travail social. Celle-ci connaissait le marché de l'emploi et les attentes de ce dernier, ayant terminé depuis peu sa formation et reçu des informations de la HETS à ce sujet au cours de son cursus. Elle avait envoyé ses postulations vers la fin de la période de la procédure de reclassement. Elle n'avait pas rempli son obligation de collaboration.

59) Le 12 février 2015, Mme A_____ a persisté dans les termes et les conclusions de ses précédentes écritures.

60) Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 7 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 ; 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) Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante par l'hospice pour motifs fondés et sur la procédure préalable de son reclassement.
- 3) La recourante conteste l'existence de motifs fondés de l'ouverture de la procédure de son reclassement.
 - a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 ab initio LPAC). Aux termes de l'art. 22 LPAC, 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 l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).
 - b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). 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/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420).
- 4) a. En l'espèce, il ressort du dossier que la recourante n'a respecté ni le cadre institutionnel de son travail ni les directives de l'hospice. Selon ses déclarations, elle a privilégié une dynamique relationnelle à une approche coercitive vis-à-vis des résidents. Elle n'a en outre pas atteint plusieurs des objectifs qui lui avaient été fixés et dont certains, comme le respect de l'horaire de ses activités et l'amélioration de la connaissance du portefeuille de ses dossiers et leur traitement dans le délai, étaient récurrents. Le bilan global de ses activités est passé de peu satisfaisant à insatisfaisant. La baisse de ses prestations a été constatée lors de plusieurs EAFO menés par des supérieurs hiérarchiques différents.

La recourante a par ailleurs demandé à plusieurs reprises de changer d'unité afin de bénéficier d'un cadre professionnel qui réponde à son « penchant naturel » pour une « approche constructive » de son travail. C'est également pour les mêmes raisons qu'elle s'est opposée à son transfert au foyer de P_____, dont pourtant le groupe de confiance établit qu'il répondait à des mobiles objectifs

d'organisation de l'hospice et ne pouvait pas être interprété comme une volonté hostile à son égard.

b. D'après les résultats de l'investigation du groupe de confiance, la recourante prêtait le flanc à la critique et au ressentiment de ses collègues par son attitude peu scrupuleuse et ses manquements répétés. Elle faisait par ailleurs montre d'un manque d'implication et de difficultés professionnelles. Sa communication avec sa hiérarchie directe ainsi que ses collègues était en outre rompue, mettant ainsi en échec le bon fonctionnement de l'unité « insertion 1 ». Certains usagers avaient aussi manifesté leur mécontentement au sujet de la gestion de leurs situations par la recourante.

c. Au cours de ses différents EAFO, la recourante a reconnu plusieurs manquements à ses devoirs professionnels, notamment pour avoir opté souvent pour une solution de facilité dans sa recherche d'informations, géré des situations des usagers sans les considérer dans leur globalité, eu des lacunes dans la régularité du suivi de ses dossiers, suivi intuitivement des horaires souples, maintenu ouverts des dossiers de requérants financièrement autonomes ou réclamé des fiches de salaires directement aux usagers au lieu de s'adresser à leurs employeurs.

d. Dans ces circonstances, l'hospice était en droit de considérer que les motifs fondés d'insuffisance des prestations de la recourante et de son inaptitude à remplir les exigences de son poste d'assistante sociale étaient établis et qu'il pouvait dès lors entamer une procédure de reclassement préalable à son licenciement.

Le grief sera ainsi écarté.

5) La recourante reproche également à l'hospice de ne pas avoir procédé à des mesures de son développement et de sa réinsertion professionnels, de l'avoir laissée à elle-même lors de ses postulations et d'avoir envoyé à ses partenaires de l'État des lettres-types d'offres d'emploi qui ne pouvaient pas être considérées comme des mesures effectives et sérieuses en vue de son reclassement.

a. L'autorité compétente 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 (art. 21 al. 3 in fine LPAC).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A al. 1 du règlement d'application de la loi relative au personnel de

l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (art. 46A al. 4 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il 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 (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/806/2012 du 27 novembre 2012 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

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. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétence, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation peut dans ce cas être abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. Si aucune solution ne s'offre dans le même service ou office, les recherches de l'État employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010).

d. À teneur de l'art. 2 al. 1 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. Ce statut ne lui permet pas néanmoins de proposer une solution de reclassement à l'État ou à d'autres entités autonomes, ne maîtrisant pas la gestion de leur personnel (ATA/635/2014 précité). Il lui permet en revanche de mener des recherches et d'identifier les postes ouverts chez ses partenaires de l'État. Certes, l'art. 21 al. 3 LPAC implique que des recherches soient faites au sein de l'administration cantonale. Il ne donne cependant pas à l'entité concernée

un accès privilégié aux postes vacants ouverts auprès des autres départements ou établissements publics autonomes de l'État. De plus, il n'est pas possible d'inférer de cette disposition qu'un établissement public autonome ait l'obligation de rechercher une place en vue d'un reclassement dans toute l'administration cantonale, la LPAC s'appliquant principalement aux fonctionnaires de l'État, et par renvoi à ceux des autres entités (ATA/330/2013 du 28 mai 2013).

- 6) En l'espèce, l'hospice n'a procédé, au cours de la procédure de reclassement de la recourante qui a duré neuf mois, du 17 avril 2012 au 22 janvier 2013, ni à un bilan de compétences de celle-ci, ni à son reclassement externe, au motif qu'elle venait de terminer sa formation d'assistante sociale en 2010 et connaissait les exigences du marché du travail pour les différents métiers dans le champ de compétences du travail social.

a. Il ressort du dossier que dès l'ouverture de la procédure de reclassement, l'hospice a établi un certificat de travail intermédiaire de la recourante, lui a demandé un dossier complet à diffuser et a sollicité sa collaboration. Il a en outre fait sans succès une prospection pour un reclassement à l'interne correspondant au souhait de l'intéressée de travailler à 60 %. Le revirement de celle-ci au sujet de son taux d'activité lors de l'audience de comparution personnelle devant la chambre de céans est intervenu tardivement. Jusqu'alors, son souhait à trouver une solution compatible avec son taux d'activité souhaité de 60 % a voué à l'échec toute mesure de reclassement ou de reclassement externe qui ne répondait pas à ce critère.

En mai 2012, l'hospice a envoyé des offres d'emploi pour le compte de la recourante à divers partenaires de l'État, soit la FSASD, les HUG, l'OPE et les EPI, susceptibles d'engager une assistante sociale ayant le profit de la recourante. Les lettres envoyées comportaient en annexe le dossier fourni par celle-ci. L'hospice a aussi fait sans succès des recherches d'offres d'emploi sur le site internet de l'État accessible également à la recourante. Même si l'on pouvait attendre de l'employeur des démarches plus soutenues, la recourante confirme n'avoir pas trouvé non plus sur ce site des postes vacants disponibles durant la période estivale 2012. Elle n'a requis aucune intervention spécifique en faisant des propositions concrètes de mesures souhaitées ou en indiquant des employeurs potentiels pour lesquels elle sollicitait l'appui de l'hospice. En revanche, elle a protesté contre les offres envoyées par l'hospice et a déclaré attendre des propositions. Les trois postulations qu'elle a envoyées datent des 26 et 27 novembre et 18 décembre 2012, soit après le courrier du 9 novembre 2012 par lequel l'hospice lui a rappelé son obligation de collaborer à son reclassement.

b. Par ailleurs, il ressort du dossier que la recourante a reçu son diplôme d'assistante sociale en avril 2010. En mai 2010, elle a été engagée comme assistante sociale par l'hospice. Le 15 septembre 2010 et le 18 novembre 2011, elle a eu deux EAFO au cours desquels le bilan de ses formations et des autres

actions de son développement professionnel ont été abordés. Au cours de ces entretiens, une évaluation de ses compétences comme assistante sociale a également eu lieu. Le 28 décembre 2011, elle a contesté en détail son évaluation du 18 novembre 2011.

c. La procédure de reclassement étant intervenue quelques mois après le dernier EAFO, soit le 17 avril 2012, la recourante ne peut pas faire grief à l'hospice de ne pas avoir procédé à un bilan de compétences. Elle avait à disposition des éléments suffisants et récents qui lui permettaient de faire le point sur sa situation professionnelle et de s'impliquer plus activement dans la procédure de son reclassement au lieu d'adopter une attitude attentiste et peu active, contraire à l'art. 46A al. 3 RPAC, selon lequel l'intéressée est tenue de collaborer.

Dans ces circonstances, il ne peut pas être reproché à l'hospice, qui a estimé qu'un bilan de compétences et un reclassement externe de la recourante ne s'imposaient pas compte tenu des circonstances du cas d'espèce et a privilégié des mesures axées sur la recherche d'un poste de travail correspondant aux capacités, et au taux d'activité de l'intéressée, de ne pas avoir mené des recherches effectives et sérieuses pour le reclassement de celle-ci.

En prononçant le licenciement de la recourante après avoir constaté l'échec de son reclassement, l'hospice n'a pas violé les principes de celui-ci. Partant, sa décision est conforme au droit.

Le grief doit ainsi être écarté.

- 7) La procédure de licenciement de la recourante en raison de l'échec de son reclassement a, pour le reste, été conduite conformément aux exigences légales. L'hospice a invité celle-ci le 29 novembre 2012 à se déterminer sur son intention de résilier les rapports de service, après un entretien de service qui a eu lieu le 16 février 2012. L'intéressée a répondu le 21 décembre 2012. La décision de licenciement, datée du 22 janvier 2013, lui a été notifiée dans le respect du délai de congé de trois mois.

Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation de la recourante.

- 8) Ce qui précède conduit au rejet du recours.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- 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). L'hospice disposant d'un service juridique, il ne lui sera pas alloué non plus d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/819/2010 du 23 novembre 2010).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 22 février 2013 par Madame A_____ contre la décision de l'hospice général du 22 janvier 2013 ;

au fond :

le rejette ;

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

dit qu'aucune indemnité de procédure n'est allouée ;

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.- ;

communique le présent arrêt à Me Christian Bruchez, avocat de la recourante ainsi qu'à l'Hospice général.

Siégeants : M. Verniory, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen et M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :