

GE_GERICHTE A/3932/2015 vom 11. Oktober 2016

GE Cour de justice, 2016-10-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3932_2015

FR: GE_GERICHTE A/3932/2015 du 11 octobre 2016

IT: GE_GERICHTE A/3932/2015 del 11 ottobre 2016

Regeste

CONDITION DE RECEVABILITÉ ; PROCÈS DIRECT ; ACTION DE DROIT ADMINISTRATIF CANTONALE ; ACTION EN DOMMAGES-INTÉRÊTS(EN GÉNÉRAL) ; ACTION EN RÉPARATION DU TORT MORAL ; COMPÉTENCE ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ; ACTION EN CONSTATATION ; FORME ET CONTENU ; OBJET DU LITIGE ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; FONCTIONNAIRE ; VACANCES ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER | Les prétentions susceptibles d'une décision ne peuvent être avancées par voie d'action auprès de la chambre administrative. Les demandes en dommages-intérêts et en réparation du tort moral relèvent de la compétence du TPI. La demande de modification du certificat de travail doit d'abord être soumise à l'autorité intimée. Le licenciement de la recourante repose sur des motifs fondés et fait suite à une proposition de reclassement. Il est conforme au droit. L'autorité intimée pouvait contraindre la recourante à prendre son solde de vacances et compenser ses heures supplémentaires durant le délai de congé avec libération de l'obligation de travailler. Recours rejeté. | LOJ.132; LPAC.31A; LPA.49.al2; LPA.65; LPA.69; Cst.29.al2; RPAC.44; LPAC.6; RTrait.5A; LPAC.5; RTrait.7; RTrait.8; LPAC.21al.3; LPAC.22; RPAC.46A; RPAC.27; RPAC.30.al2; RPAC.8

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 11.10.2016
A/3932/2015

CONDITION DE RECEVABILITÉ ; PROCÈS DIRECT ; ACTION DE DROIT ADMINISTRATIF CANTONALE ; ACTION EN DOMMAGES-INTÉRÊTS(EN GÉNÉRAL) ; ACTION EN RÉPARATION DU TORT MORAL ; COMPÉTENCE ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ; ACTION EN CONSTATATION ; FORME ET CONTENU ; OBJET DU LITIGE ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; FONCTIONNAIRE ; VACANCES ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER | Les prétentions susceptibles d'une décision ne peuvent être avancées par voie d'action auprès de la chambre administrative. Les demandes en dommages-intérêts et en réparation du tort moral relèvent de la compétence du TPI. La demande de modification du certificat de travail doit d'abord être soumise à l'autorité intimée. Le licenciement de la recourante repose sur des motifs fondés et fait suite à une proposition de reclassement. Il est conforme au droit. L'autorité intimée pouvait contraindre la recourante à prendre son solde de vacances et compenser ses heures supplémentaires durant le délai de

congé avec libération de l'obligation de travailler. Recours rejeté. | LOJ.132; LPAC.31A; LPA.49.al2; LPA.65; LPA.69; Cst.29.al2; RPAC.44; LPAC.6; RTrait.5A; LPAC.5; RTrait.7; RTrait.8; LPAC.21al.3; LPAC.22; RPAC.46A; RPAC.27; RPAC.30.al2; RPAC.8

A/3932/2015 ATA/846/2016 du 11.10.2016 (FPUBL), REJETE Descripteurs : CONDITION DE RECEVABILITÉ ; PROCÈS DIRECT ; ACTION DE DROIT ADMINISTRATIF CANTONALE ; ACTION EN DOMMAGES-INTÉRÊTS(EN GÉNÉRAL) ; ACTION EN RÉPARATION DU TORT MORAL ; COMPÉTENCE ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ; ACTION EN CONSTATATION ; FORME ET CONTENU ; OBJET DU LITIGE ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; FONCTIONNAIRE ; VACANCES ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER Normes : LOJ.132; LPAC.31A; LPA.49.al2; LPA.65; LPA.69; Cst.29.al2; RPAC.44; LPAC.6; RTrait.5A; LPAC.5; RTrait.7; RTrait.8; LPAC.21al.3; LPAC.22; RPAC.46A; RPAC.27; RPAC.30.al2; RPAC.8 Résumé : Les prétentions susceptibles d'une décision ne peuvent être avancées par voie d'action auprès de la chambre administrative. Les demandes en dommages-intérêts et en réparation du tort moral relèvent de la compétence du TPI. La demande de modification du certificat de travail doit d'abord être soumise à l'autorité intimée. Le licenciement de la recourante repose sur des motifs fondés et fait suite à une proposition de reclassement. Il est conforme au droit. L'autorité intimée pouvait contraindre la recourante à prendre son solde de vacances et compenser ses heures supplémentaires durant le délai de congé avec libération de l'obligation de travailler. Recours rejeté. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3932/2015 - FPUBL ATA/846/2016 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 11 octobre 2016 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Nicole Dournow, avocate contre INSTITUTION GENEVOISE DE MAINTIEN, D'AIDE ET DE SOINS À DOMICILE représentée par Me Pierre Martin-Achard, avocat EN FAIT 1) Par contrat de durée indéterminée du 21 février 2012, Madame A_____, née le _____ 1978, a été engagée à compter du 1 er mars 2012 en qualité d'infirmière diplômée à 80 % par la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (ci-après : FSASD), fondation de droit privé dont les actifs et passifs ainsi que le personnel avaient alors déjà été repris, depuis le 1 er janvier 2012, par l'Institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile (ci-après : IMAD), instaurée par la loi sur l'institution de maintien, d'aide et de soins à domicile du 18 mars 2011 (LIMAD - K 1 07), entrée en vigueur le 1 er janvier 2012. Son salaire se situait en classe 15, annuité 7 de l'échelle des traitements. 2) Le 13 juin 2012, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien périodique d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC). L'évaluation globale était bonne, s'agissant d'une collaboratrice expérimentée, agréable et présentant une bonne capacité d'adaptation. 3) Par courrier du 17 janvier 2013, l'IMAD a confirmé à l'intéressée sa nomination au poste de suppléante au responsable d'équipe (ci-après : SRE et RE) du secteur de B_____ dès le 1 er février 2013, avec augmentation de son taux de travail à 100 %, dont 70 % consacrés à ce nouveau poste et 30 % à l'activité initiale d'infirmière diplômée. Dès cette date, elle serait mise au bénéfice d'une indemnité relative à son taux d'activité de SRE, d'un montant mensuel de CHF 300.-. Sa nomination définitive en qualité de SRE était subordonnée à une évaluation, à programmer au terme d'une année dans l'exercice de cette fonction. L'avenant au contrat d'engagement du 16 janvier 2013 consacrait uniquement un changement de taux de travail, passant à 100 %. La fonction,

d'infirmière diplômée, la classe de traitement et l'annuité restaient inchangés. 4) Le 23 avril 2013 a eu lieu un deuxième EEDC, mené par Madame C_____, RE et supérieure hiérarchique directe de Mme A_____. Collaboratrice de qualité, fiable et très investie dans son travail et les tâches déléguées par son supérieur hiérarchique, son évaluation globale était bonne. Toutefois, l'objectif d'apprentissage des procédures spécifiques à l'IMAD et liées aux directives institutionnelles et au réseau genevois n'était pas atteint dans le poste de SRE. Elle devrait veiller à assurer avec finesse son travail de fond dans la gestion des prestations afin de favoriser un tournus d'intervenants correspondant aux critères de qualités attendus par l'IMAD. La gestion du stress devait encore être travaillée. Un délai d'un an lui était imparti pour développer ses compétences dans la relation à l'autre et trois mois pour créer un outil de contrôle pour limiter le tournus des intervenants. 5) Le 29 octobre 2013 s'est déroulé un nouvel EEDC. L'évaluation globale restait bonne et les mêmes qualités que lors du précédent EEDC étaient relevées. Mme C_____ se positionnait en faveur de la nomination de l'intéressée. L'objectif d'apprentissage des procédures spécifiques à l'IMAD et liées aux directives institutionnelles et au réseau genevois était partiellement atteint en tant que SRE. Celui de développement des compétences de SRE était atteint. Celui de favoriser les synergies entre les différents partenaires était partiellement atteint. Celui de création d'un outil de contrôle pour limiter le tournus des intervenants n'était pas atteint. En relation avec l'évaluation du savoir-faire et du savoir-être, la majorité des compétences était évaluée comme « adéquat[e] » –, voire « point fort ». Les éléments devant être améliorés concernaient notamment le tournus encore important sur l'équipe, les difficultés sur l'avancée du planning à quatorze jours et la tendance à l'énerverment rapide en cas de sentiment de débordement. 6) À compter du 11 novembre 2013, Mme C_____, en congé maternité, a été remplacée par Monsieur D_____, RE ad intérim. 7) Le 19 décembre 2013, l'IMAD a communiqué à l'intéressée son cahier des charges pour la fonction de SRE. 8) Dès le 24 janvier 2014, Mme A_____ s'est trouvée en état d'incapacité totale de travailler. 9) Le 27 janvier 2014, elle a rencontré, à sa demande, Madame E_____, collaboratrice du service de santé et sécurité au travail (ci-après : SST) de l'IMAD. 10) Le 30 janvier 2014, elle a été reçue en consultation par le Docteur F_____, médecin du travail au SST, lequel a préconisé une prolongation de l'arrêt de travail de quelques jours pour lui permettre de faire une pause avec le milieu professionnel. 11) Le 3 février 2014, s'est déroulé un entretien en présence de Mme A_____, Monsieur G_____, directeur du centre de maintien à domicile d'H_____ (ci-après : CMD), et Madame I_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) au CMD. 12) Le 10 février 2014, l'intéressée a repris le travail. 13) Le 12 février 2014, a eu lieu un entretien réunissant Mme A_____, M. D_____ et M. G_____. 14) Par courrier du 18 février 2014, l'IMAD a informé Mme A_____ de sa décision de prolonger sa période probatoire d'une année à compter du 1^{er} mars 2014, suite à sa promotion à la fonction de SRE. 15) Par courrier du 24 février 2014, l'IMAD a récapitulé les entretiens des 3 et 12 février 2014. Durant le premier, l'intéressée avait exprimé ses difficultés dans son rôle de SRE, liées au mode de communication et aux exigences opérationnelles du RE, qui la déstabilisaient et la gênaient dans l'exercice de sa fonction. Il lui avait été souligné que l'organisation de son travail devait déjà être améliorée lors de sa dernière évaluation et qu'elle avait la possibilité de discuter avec son RE en cas de désaccord. Les décisions de ce dernier devaient toutefois au final être appliquées. La deuxième rencontre avait eu pour but de mettre à plat les points de divergences avec son RE. Ce dernier lui avait fait part des aménagements mis en place au sein de l'équipe de B_____, afin de lui permettre d'assurer

ses responsabilités. Elle avait désormais un cadre d'intervention. 16) Le 29 avril 2014 a eu lieu un nouvel entretien, convoqué par l'IMAD et destiné à faire un point de la situation, en présence de Mme A_____, M. D_____, M. G_____ et Mme I_____. 17) Dès le 1er mai 2014, l'intéressée est passée à 100 % dans le poste de SRE. 18) Par courrier du 12 mai 2014, l'IMAD a récapitulé le déroulement de la rencontre du 29 avril 2014. Mme A_____ avait reconnu qu'au début, l'apprentissage du poste de SRE avait été compliqué, que le partage des tâches entre la RE et la SRE avait dû être défini et que des ajustements avaient été faits entre les assistantes administratives et la SRE. Lors de l'arrivée de M. D_____, le partage des tâches avait été revu et elle constatait désormais que les tâches étaient mieux délimitées. Le report de nomination avait provoqué un sentiment d'incompréhension. Des collaborateurs de l'équipe s'étaient plaints de son langage parfois peu approprié. Elle avait admis pouvoir parfois déborder en proférant des gros mots. Elle affirmait toutefois aimer son travail et avoir une motivation intacte. M. D_____ avait exposé deux constats. Quant au savoir-être, le mode de communication n'était pas encore optimal dans la forme et elle avait de la peine à se remettre en question. La relation de confiance restait encore difficile et, vu l'ambiance tendue, il souhaitait qu'elle partage plus avec l'équipe. Certains collaborateurs préféraient s'adresser à lui plutôt que de passer par elle, ce qui n'était pas acceptable. Quant au savoir-faire, elle était continuellement sur son poste de travail, sans prendre de pause, et restait toujours en dehors de son horaire pour terminer son travail. Le savoir-faire était cependant bien présent et les choses étaient faites à bon escient et correctement. M. G_____ lui avait rappelé la procédure des heures supplémentaires et lui avait demandé de regarder avec son RE pour une formation en lien avec ses difficultés. Sa nomination serait en jeu en l'absence des améliorations demandées. 19) Le congé maternité de Mme C_____ s'est terminé en juin 2014. 20) a. Le 29 septembre 2014 s'est déroulé un EEDC destiné à faire un point de situation consécutif au courrier du 12 mai 2014. L'évaluation globale était insuffisante concernant l'évolution suite à ce courrier, les objectifs y ayant été définis n'étant pas remplis concernant le cadre horaire et partiellement atteints concernant le savoir-être, en l'absence d'évolution significative. Elle était suffisante en rapport avec le cahier des tâches du poste, même s'il était attendu une réelle suppléance du RE au niveau du tournus et de la délégation aux assistants en soins et santé communautaire (ci-après : ASSC). Conformément à des croix manuscrites ajoutées à la fin du formulaire, Mme C_____ préconisait un report de nomination pour prestations insuffisantes. Mme A_____ prenait des décisions parfois inappropriées par manque de connaissances. La délégation aux ASSC n'était pas encore gérée, en l'absence d'outil au retour de Mme C_____, qui avait dû faire le travail elle-même. Si le travail sur le tournus des intervenants avait été abandonné en lien avec les multiples formations de l'équipe, elle aurait pu être « proactive » par rapport à cette difficulté évoquée en octobre 2013. Elle collaborait mieux avec l'équipe mais l'empathie envers ses collègues restait insuffisante. Le ton utilisé, ressenti comme agressif, prétait ses messages, malgré les progrès. Elle avait des difficultés à maîtriser les aspects émotionnels de la communication orale, sa communication non verbale pouvant montrer de l'agacement. Le langage inadapté relevé le 15 mai 2014 ne s'était toutefois pas reproduit. La coopération avec le RE sur les projets en cours était encore insuffisante et elle se montrait hésitante concernant les changements, par manque de confiance en leur application. L'avancée du planning tendait de plus en plus vers les quatorze jours attendus. Elle travaillait toujours au-delà du cadre horaire, même si le dépassement n'était plus que de l'ordre du quart d'heure. Elle devait se recentrer pour gagner en efficacité. b. Dans des observations annexées au formulaire d'EEDC, Mme

A_____ a apporté des explications concernant certains points négatifs de son évaluation et souligné les efforts fournis. Elle avait conscience des points à améliorer, s'était profondément remise en question et souhaitait que sa sincérité et son implication dans son travail démontrent sa motivation, restée intacte. Elle n'avait pas demandé à M. D_____ la valorisation des heures effectuées en raison de l'augmentation de sa charge de travail due aux tâches nouvellement déléguées par ce dernier. Elle souhaitait que les décisions inappropriées lui soient signalées immédiatement et que les personnes percevant des problèmes de communication s'adressent directement à elle, dans une perspective constructive.

21) Le 14 novembre 2014 s'est déroulé un rendez-vous réunissant l'intéressée, Mme C_____ et Madame J_____, responsable RH au CMD.

22) Le jour même, suite à cette rencontre, l'IMAD a convoqué Mme A_____ à un entretien de service le 2 décembre 2014 portant sur la période durant laquelle elle avait exercé en qualité de SRE, afin de l'entendre sur la problématique de comportement ainsi que de quantité et qualité des prestations, constituant des manquements aux devoirs du personnel.

23) Le 2 décembre 2014 s'est déroulé l'entretien de service, en présence de Mme A_____, désormais assistée par son conseil, Mme C_____ et Mme J_____. Trois éléments principaux étaient reprochés à l'intéressée. Premièrement, la planification clients, qui constituait la base même du travail de SRE, ne fonctionnait pas en raison du tournus des intervenants trop élevé chez les clients. Il s'agissait d'un objectif depuis 2013, qui figurait dans les différentes évaluations et avait à chaque fois été jugé insuffisant depuis le passage au poste de SRE. Deuxièmement, l'absence de délégation aux ASSC engendrait des dysfonctionnements majeurs, cette délégation constituant un élément pivot de l'IMAD. Malgré la demande de Mme C_____ avant son congé maternité, aucun outil n'avait été mis en place. Cet objectif n'était pas atteint dans les deux dernières évaluations. Finalement, sa gestion du stress entraînait un comportement au travail inadéquat, soit une attitude changeante et un vocabulaire inadapté. Mme A_____ a fait valoir qu'elle faisait de son mieux en relation avec la planification clients mais ne maîtrisait pas tous les paramètres. Le courrier du 24 février 2014 manquait de clarté et arrivait un peu tard pour donner un contexte de travail. Son cadre de responsabilités n'était pas clair, ce qui rendait difficile l'accomplissement de son travail. La prolongation de sa période probatoire avait été opérée de manière illégale, de sorte qu'elle était nommée.

24) À compter du 16 décembre 2014, l'intéressée s'est trouvée en état d'incapacité totale de travailler.

25) Dans ses observations du 23 décembre 2014, Mme A_____ a constaté qu'on ne lui avait pas indiqué en quoi les manquements reprochés constituaient des violations des devoirs du personnel. Pendant quinze mois, les tâches étaient mal délimitées, carence qui ne pouvait lui être imputés. Son sentiment d'incompréhension au report de nomination était justifié. Elle avait remédié au problème de langage ponctuellement inadapté dès le premier avertissement. Les formulations adoptées par la hiérarchie dans ses courriers, l'absence de dialogue lors des entretiens sollicités pour évoquer les difficultés rencontrées et les changements de pratiques imposés par le RE ad interim avaient ébranlé la relation de confiance. Ces changements avaient complexifié et accru le travail. Lui reprocher de ne pas prendre de pause et de travailler plus que l'horaire fixé confinait au harcèlement. La fixation d'un entretien le 17 avril 2014 en dépit des vacances annoncées, le courrier du 24 février 2014, les entretiens de 3 et 12 février 2014 ainsi que le report de nomination constituaient également des indices de harcèlement. Lors de l'entretien du 14 novembre 2014, elle avait été informée de la décision de la rétrograder au poste d'infirmière en la changeant d'équipe et de la convoquer à un entretien de service en cas de refus. Seul son savoir-être avait alors été remis en cause. Quand elle avait voulu

avoir des détails sur les dysfonctionnements reprochés, l'entretien avait pris fin. Les critères à prendre en considération pour minimiser le nombre d'intervenants dépendaient de nombreux paramètres, qu'elle n'avait pas le pouvoir de modifier (qualifications, taux d'activité, encadrement des étudiants, absences, repos, vacances, jours fériés, nombre d'intérimaires, arrivées et départs au sein de l'équipe, étendue du territoire couvert, membres des équipes demandant une information synthétique ou plus développée, « turnover » des clients, hospitalisations, retours à domicile). Les améliorations à implanter relevaient de la responsabilité du RE, en classe 19. Elle-même ne devait que collaborer à la mise en œuvre des changements décidés par ce dernier. Lui demander d'obtenir que le personnel infirmier adhère à son propre remplacement par des ASSC pour des raisons économiques était une attente peu réaliste et non incluse dans son cahier des charges. Vu la surcharge de travail due au RE ad interim, la création d'un outil n'avait pas pu être une priorité. L'objectif relatif à la délégation ASSC avait été abandonné dans la dernière évaluation. Le changement de position de Mme C _____ quant à sa nomination était incompréhensible. Des formations étaient indispensables avant de mettre en place le remplacement par des ASSC. Lui reprocher les difficultés avec le mode de communication dont elle avait fait part le 3 février 2014 revenait à sanctionner l'expression libre. 26) Le 23 décembre 2014, l'IMAD a informé Mme A _____ que l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel aurait dû être supprimée depuis le 1^{er} mai 2014. Elle n'utilisait plus son véhicule personnel dans son travail. Une déduction de CHF 350.- pour les mois de mai à novembre 2014 avait été opérée sur son salaire de décembre 2014. 27) Le 13 janvier 2015, l'intéressée a demandé que le montant de CHF 350.- soit crédité sur son salaire de janvier 2015. 28) Le 14 janvier 2015, Mme A _____ a demandé à l'IMAD de prendre des mesures pour que les rumeurs propagées par sa hiérarchie sur son évaluation et son avenir au sein de l'institution cessent, afin qu'elle puisse, une fois rétablie, réintégrer ses fonctions dans des conditions respectueuses. 29) Le 25 février 2015, l'IMAD a expliqué que le versement de l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel ne se justifiait plus depuis qu'elle exerçait comme SRE à 100 %. Le préavis de trois mois n'avait pas été respecté, de sorte qu'en correction, un montant de CHF 150.- lui serait reversé avec sa paie de mars 2015. 30) Le 2 mars 2015, l'intéressée a qualifié cette proposition d'inacceptable. 31) Du 5 mars au 7 avril 2015, le Docteur K _____, chirurgien gynécologique et obstétricien, a mis Mme A _____ en arrêt total de travail, conformément au certificat médical du 4 mars 2015. 32) Le 11 mars 2015, l'IMAD a constaté que l'intéressée n'était pas en mesure de remplir les exigences de la fonction de SRE à satisfaction – la planification client, la délégation aux ASSC et son comportement n'étant pas adaptés aux exigences de ce poste – et lui a proposé de reprendre son activité dans un poste d'infirmière, dans une nouvelle équipe. Nommée en qualité d'infirmière, elle serait maintenue en classe 15, annuité 9, sous réserve de la suppression de la prime SRE. Cette proposition valait reclassement. Le poste de SRE serait mis au concours prochainement. 33) Le 25 mars 2015, l'IMAD a persisté dans sa position en relation avec l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel. 34) Le 26 mars 2015, Mme A _____ a conclu à sa réintégration au poste de SRE dès sa capacité de travail retrouvée. L'IMAD envisageait son licenciement et le reclassement proposé constituait une sanction disciplinaire injustifiée déguisée. 35) Le 2 avril 2015, l'IMAD lui a proposé une rencontre. Il n'avait jamais été question de la licencier. 36) Du 8 avril au 7 mai 2015, l'incapacité totale de travail de Mme A _____ s'est poursuivie, selon le certificat médical du Dr K _____ du 7 avril 2015. 37) Le 23 avril 2015, l'IMAD a demandé la communication d'un certificat médical pour la

période du 5 au 7 avril 2015, un certificat médical devant être renouvelé au minimum tous les trente jours. 38) Par deux courriers du 29 avril 2015, Mme A_____ a demandé au secrétaire général de l'IMAD la cessation des atteintes à sa personnalité, la prévention de tout acte de discrimination, le crédit des sommes injustement retenues sur son traitement et la préparation de sa réintégration au poste de SRE dès la fin de son incapacité de travail. Le courrier du 23 avril 2015 constituait un acte supplémentaire de harcèlement, après les difficultés relationnelles avec le RE ad interim, le report de nomination surprise contraire au résultat de l'EEDC précédent, la retenue sur le salaire de décembre rétroactive et injustifiée. 39) Le 5 mai 2015, a eu lieu un entretien réunissant l'intéressée, M. G_____ et Madame L_____, directrice RH. 40) Du 25 mai 2015, date de son accouchement, au 11 octobre 2015, Mme A_____ a été en congé maternité. 41) Le 1^{er} juin 2015, Mme A_____ a sollicité une copie intégrale de son dossier, en particulier les éléments mentionnés durant l'entretien du 5 mai 2015. Durant cette dernière rencontre, M. G_____ avait évoqué d'importants dépassements d'horaires, un procès-verbal de zone concernant notamment la suppression de l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel dès le 1^{er} mai 2014, des plaintes de nombreuses personnes quant à ses savoir-faire et savoir-être, un mensonge de sa part, à la source de la rupture de confiance à son égard ainsi que des observations régulièrement collectées par M. D_____ sur instruction de M. G_____ quant à ses savoir-faire et savoir-être. 42) Le 13 juillet 2015, l'intéressée a attiré l'attention de la direction générale sur l'inertie de l'IMAD. Son poste avait été repourvu en son absence, sans que cela soit « ad interim ». Ses observations du 23 décembre 2014 et ses courriers des 29 avril et 1^{er} juin 2015 étaient restés sans suite. 43) Le 20 juillet 2015, l'IMAD a transmis à Mme A_____ ses relevés d'heures de mars 2012 à juillet 2015 et lui a indiqué que les notes, procès-verbaux internes et plaintes demandés ne pouvaient être mis à sa disposition. Elle a par ailleurs persisté dans sa position, l'intéressée n'étant pas en mesure de remplir la fonction de SRE à satisfaction – pour les motifs évoqués lors du dernier EEDC, de l'entretien de service et de la rencontre du 5 mai 2015 –, et maintenu sa proposition de reclassement dans un poste d'infirmière. Un délai à un mois avant la fin de son congé maternité, le 12 octobre 2015, lui était imparti pour répondre à cette proposition. En cas de refus, l'IMAD serait contrainte de mettre un terme aux rapports de service pour motifs fondés. 44) Le même jour, l'IMAD a remis à l'intéressée un courrier de nomination en tant que fonctionnaire en qualité d'infirmière diplômée avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2014, le motif de report de nomination invoqué le 18 février 2013 étant erroné, vu sa promotion en tant que SRE au 1^{er} février 2013, durant la première année probatoire. 45) Le 5 août 2015, Mme A_____ a invité l'IMAD à lui adresser un arrêté de nomination au poste de SRE avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2015. Sa promotion en qualité de SRE avait une période d'essai maximale de vingt-quatre mois. 46) Le 13 août 2015, l'IMAD a expliqué à l'intéressée que le poste de SRE avait été repourvu ad interim jusqu'au 30 juin 2015. La situation avait été stabilisée après l'annonce, le 11 mars 2015, de la prochaine mise au concours du poste. 47) Le 4 septembre 2015, Mme A_____ a déposé auprès du Tribunal administratif de première instance (ci-après : TAPI) une requête de conciliation hors procédure en application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité - LEg - RS 151.1) à l'encontre de l'IMAD. Elle y concluait notamment à la constatation que l'alternative reclassement/congé pour motif fondé constituait un congé abusif, à sa libération de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé et au paiement d'une indemnité pour congé abusif, argumentant en particulier qu'il n'y avait pas de motif fondé de licenciement. 48) Les 12 et 13 octobre

2015, le congé maternité de Mme A_____ étant terminé, l'IMAD l'a libérée de son obligation de travailler, vu l'audience de conciliation prévue. 49) Le 13 octobre 2015, le TAPI a mené une audience de conciliation, à l'issue de laquelle il a constaté l'échec de la tentative de conciliation. 50) Par décision exécutoire nonobstant recours du même jour, l'IMAD a résilié les rapports de service la liant à Mme A_____ avec effet au 31 janvier 2016 et l'a libérée de l'obligation de travailler pendant le délai de congé, ses jours de vacances et éventuelles heures supplémentaires étant inclus dans cette période. Elle était tenue de restituer sa carte de légitimation, son badge d'accès, sa trousse d'infirmière – sous réserve du tensiomètre, déjà restitué le 9 juin 2015 –, et son sac à dos. Référence était faite à l'entretien de service du 2 décembre 2014, durant lequel son inaptitude à remplir les exigences du poste de SRE avaient été repris, ainsi qu'aux échanges de correspondance subséquents, notamment les courriers des 11 mars et 20 juillet 2015, lui proposant un reclassement. 51) Le 21 octobre 2015, l'intéressée a constaté que l'indemnité de CHF 300.- pour une activité de SRE à 70 % aurait dû être adaptée au taux d'activité de 100 % dès le 1^{er} mai 2014 et a demandé à l'IMAD le versement du montant ainsi dû. 52) Le 30 octobre 2015, l'IMAD a exhorté l'intéressée à lui restituer le matériel mentionné dans la décision de résiliation des rapports de service. 53) Le 2 novembre 2015, Mme A_____ a invité l'IMAD à lui communiquer la classification du poste de SRE et à lui verser les différences de traitement dues, avec intérêts moratoires à 5 % à compter de chaque échéance mensuelle. 54) Par acte du 11 novembre 2015, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 13 octobre 2015 et a agi en paiement, dommages-intérêts et réparation du tort moral contre l'IMAD. Préalablement, elle a conclu à la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire et à la production par l'IMAD de son dossier complet, de ses fiches de salaire dès le 1^{er} mars 2012, du décompte final de ses jours de vacances non pris et de ses heures supplémentaires, ainsi que des procès-verbaux des colloques de la zone quatre d'avril 2014, mai 2014 et janvier 2015. Principalement, elle a premièrement conclu à ce que soit constatés la violation de son droit d'être entendue, sa nomination au poste de SRE dès le 1^{er} février 2014, la non-conformité au droit des décisions de licenciement, de reclassement, de retenue de CHF 350.- sur son salaire de décembre 2014 et de restitution des instruments de travail, ainsi que le refus de l'IMAD de la réintégrer au poste de SRE. Elle a ensuite conclu à la condamnation de l'IMAD au paiement - d'une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut, - à la restitution de la somme de CHF 300.-, sous déduction de CHF 150.- déjà perçus, au paiement des jours de vacances non pris et des heures supplémentaires, - au paiement du traitement afférent au poste de SRE sous déduction des sommes versées à compter du 1^{er} février 2013, ou subsidiairement à l'octroi de 30 % de l'indemnité exigible suite à son passage à 100 % au poste de SRE le 1^{er} mai 2014, - au paiement de dommages-intérêts à hauteur de trois mois de traitement brut, - à l'octroi d'une indemnité pour tort moral pour harcèlement de CHF 15'000.- net, - à la remise d'un certificat de travail final complet, - au paiement de dommages-intérêts pour le remboursement de ses frais de défense, « avec suite de frais et dépens ». Elle a repris et complété les arguments formulés précédemment. Quand elle s'était exprimée, elle n'avait été ni entendue, ni lue et n'avait pas pu faire valoir efficacement son point de vue. Les motifs de convocation de l'entretien de service n'étaient pas clairs. L'hypothèse d'un licenciement n'avait pas été évoquée, l'IMAD ayant même indiqué qu'il n'avait jamais été question de la licencier. La décision de reclassement du 2 avril 2015 faisait fi tant des conditions de forme que de fond. Deux coches avaient été rajoutées a posteriori dans le

dernier formulaire d'EEDC. Son droit d'être entendue avait été bafoué à maintes occasions. En l'absence de deux évaluations annuelles successives négatives, l'insuffisance des prestations n'était pas démontrée. Elle n'avait fait l'objet ni d'un rappel formel de ses devoirs, ni d'une sanction. L'inaptitude à remplir les exigences de son poste n'était pas établie. Les trois premiers EEDC démontraient qu'elle n'avait pas de problème de savoir-être. Du 1^{er} février 2013 au 11 novembre 2013, son savoir-faire était reconnu. Le RE ad intérim avait augmenté sa charge de travail et procédé à une réorganisation. Il incombait à ce dernier d'assumer les responsabilités décisionnelles, d'instruire les collaborateurs et d'assigner à la SRE des tâches à effectuer. En septembre 2014, Mme C_____ avait évalué le travail d'une période durant laquelle elle était en grande partie absente. La planification clients ne pouvait constituer un motif fondé de licenciement vu le nombre de paramètres desquels elle dépendait. Le cahier des charges de SRE ne mentionnait pas la délégation aux ASSC. Dans l'EEDC du 29 septembre 2014, un délai de six mois pour atteindre l'objectif était imparti. Elle avait été en arrêt de travail dès le 16 décembre 2014 puis en congé maternité. Le licenciement ne reposait sur aucun motif fondé. Pour la fixation de l'indemnité pour licenciement contraire au droit, il convenait de tenir compte des nombreuses autres irrégularités de son dossier. Elle devait chercher un emploi, ce qui était incompatible avec les vacances. La compensation des heures supplémentaires n'était pas prévue par la loi. L'IMAD devait lui payer les vacances non prises et les heures supplémentaires effectuées. L'exigence d'un passage à un taux de travail de 100 % pour obtenir une promotion était discriminatoire. Un traitement durablement injustifié lui avait été infligé, composé de tracasseries, d'atteintes récurrentes à sa personnalité et du mépris des représentants de l'IMAD. Son dossier avait subi un traitement désastreux. Elle avait été gravement atteinte dans sa réputation professionnelle. 55) Le 12 novembre 2015, l'IMAD a confirmé la réception du matériel restitué et a rappelé que le poste de SRE ne faisait pas l'objet d'une classification spécifique mais d'une allocation de responsabilité. Mme A_____ ne pouvait prétendre à l'octroi d'une classe supérieure de fonction. 56) Le 18 décembre 2015, l'IMAD a établi le certificat intermédiaire de travail de l'intéressée. 57) Par réponse du 21 décembre 2015, l'IMAD a conclu au rejet des recours et demandes en paiement, en dommages-intérêts et en tort moral, avec suite de frais et « dépens », reprenant et complétant l'argumentation développée auparavant. L'intéressée s'était limitée à alléguer des faits, sans se référer à des pièces mais en produisant de nombreux documents en vrac. Les exigences de forme du recours n'étaient pas respectées. Il était douteux que la demande de restitution du matériel puisse être qualifiée de décision. Les conclusions constatatoires étaient irrecevables faute d'intérêt juridique et étaient absorbées par les demandes en paiement. Les conclusions en paiement d'un montant de CHF 200.- n'avaient pas fait l'objet d'une décision et étaient irrecevables. Les conclusions en tort moral étaient irrecevables, le Tribunal de première instance (ci-après : TPI) étant compétent pour connaître des actions en responsabilité de l'État. Il lui restait vingt-sept jours de vacances et neuf heures et deux minutes supplémentaires à compenser. Elle savait qu'une décision de licenciement pour motif fondé allait lui être notifiée, vu qu'elle avait refusé d'être reclassée, et en connaissait les motifs, ayant pu se prononcer sur ceux-ci à maintes reprises, tant par oral que par écrit. Ses prestations en tant que SRE et son comportement n'étaient plus compatibles avec le bon fonctionnement de l'IMAD. Les carences avaient été constatées par différents supérieurs hiérarchiques. Mme A_____ avait persisté à refuser le reclassement proposé. Le taux d'activité de 100 % était uniquement dicté par les exigences du poste de SRE. La compensation des vacances et heures supplémentaires était conforme

au droit. La hiérarchie s'était bornée à l'évaluer, à lui fixer des objectifs et, cas échéant, à relever ses manquements, afin qu'elle puisse pallier ses insuffisances et parvenir à accomplir sa fonction de SRE à satisfaction. Elle s'était rapidement murée dans une attitude défensive, rejetant les constatations et refusant toute mesure de soutien. Chaque mesure prise par l'IMAD avait été perçue de manière négative. Il n'y avait pas de harcèlement du seul fait qu'elle avait été invitée, même de façon répétée, à se conformer à ses obligations résultant des rapports de service. 58) Le 5 janvier 2016, Mme A_____ a demandé à l'IMAD la modification de son certificat de travail intermédiaire. 59) Le 1^{er} février 2016, l'IMAD a établi son certificat de travail final. 60) Le 22 février 2016 a eu lieu une audience de comparution personnelle. a. Mme A_____ a persisté dans son recours et dans son argumentation. Elle était à la recherche d'un emploi. La SRE, nouvelle dans ce poste, et elle-même avaient dû être efficaces rapidement car il y avait notamment des absences d'assistantes administratives et sa cheffe était souvent en formation. Elle avait ensuite rencontré des difficultés avec le RE ad intérim, qui ne lui transmettait pas les informations nécessaires au fonctionnement de l'équipe et lui avait demandé de changer son horaire. Ils avaient dû faire face à un grand tournus du personnel. Un jour, il avait oublié de lui signaler une absence, ce qui l'avait obligée à refaire tout le planning. Elle lui avait dit que ça n'allait pas dans des termes énergiques, dont elle s'était excusée par la suite. En fin de journée, il lui avait « hurlé dessus », en lui reprochant de ne pas avoir mis les formes nécessaires à sa doléance. Son médecin l'avait mise en arrêt de travail le soir même. Elle avait contacté le SST, puis les RH du secteur. Mme I_____ et M. G_____ avaient entendu sa version et indiqué qu'ils allaient recueillir celle de M. D_____. Dès l'entretien suivant, on lui avait fait beaucoup de reproches, en ignorant le comportement du RE ad intérim. Elle regrettait de ne pas avoir réagi lorsque les procès-verbaux ne reflétaient pas la réalité. Lors de l'entretien après son retour d'arrêt maladie, on lui avait suggéré de procéder par messages sur des post-it. L'infirmière référente proposait aux RE les actes et situations qui pouvaient être délégués aux ASSC, les infirmières étant un peu réticentes vis-à-vis de cette nouvelle catégorie de personnel. Son rôle de SRE était d'aider les infirmières à présenter le dossier informatique permettant la délégation. Elle n'avait pu proposer que peu de dossiers à M. D_____ et ces derniers restaient souvent en souffrance chez lui. Il lui arrivait de s'énerver toute seule dans son bureau, en utilisant des gros mots. b. Conformément aux déclarations de sa représentante, l'IMAD a persisté dans sa position. Le reproche concernant l'organisation des tournées des intervenants se fondait sur l'expérience de M. D_____, M. G_____ et Mme C_____ ainsi que sur l'analyse de la planification préparée par Mme A_____. Le SRE ne remplaçait le RE que dans les aspects opérationnels quotidiens. 61) Le 3 mars 2016, Mme A_____ a sollicité l'audition de plusieurs témoins, parmi lesquels Mme E_____. 62) Le 11 avril 2016 a eu lieu une audience d'enquêtes, en présence des parties. M. G_____, directeur du CMD depuis 2000 supervisant huit équipes, M. D_____, SRE à M_____ avant son activité de RE ad intérim à B_____, Madame N_____, assistante administrative à B_____, Madame O_____, assistante administrative à l'IMAD depuis 2007 et à B_____ depuis avril 2013, et Mme C_____, RE à B_____ depuis novembre 2012, ont été entendus. Leurs déclarations ont notamment confirmé les tensions engendrées par la volonté de M. D_____ – dont le comportement ne prêtait pas flanc à la critique – que Mme A_____ prenne à sa charge l'entier de son cahier des tâches alors qu'auparavant Mme C_____ en effectuait une partie elle-même, les difficultés de l'intéressée à accomplir l'entier de ses tâches de SRE malgré le soutien apporté, l'absence d'évolution positive quant à son travail de SRE au retour de congé

maternité de Mme C _____, l'évolution défavorable de l'équipe de B _____ par rapport aux objectifs quant au tournus et aux ASSC, la remise en cause des objectifs de l'institution par Mme A _____, notamment par rapport au tournus et à la délégation aux ASSC, ainsi que ses problèmes d'attitude et de langage. Elles ont par ailleurs mis en évidence que les autres SRE arrivaient à accomplir leur travail sans effectuer d'heures supplémentaires et que tant avant l'arrivée qu'après le départ de l'intéressée, l'équipe de B _____ fonctionnait bien et que les objectifs, en particulier quant au tournus et à la délégation aux ASSC, étaient atteints. 63) Dans ses déterminations du 12 mai 2016, Mme A _____ a confirmé et précisé ses conclusions. Elle concluait notamment au paiement de vingt-sept jours de vacances non pris et neuf heures et deux minutes d'heures supplémentaires ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail final conforme au projet annexé. Elle a repris l'argumentation formulée précédemment, en y apportant certaines précisions. L'IMAD avait initié un projet pilote avec les ASSC sans prévoir les outils nécessaires à sa mise en œuvre. Chacun créait ses propres moyens afin d'assumer le développement du projet. Mme C _____ lui reprochait de ne pas avoir créé les outils. Elle l'avait pourtant fait, mais le RE ad intérim avait décidé qu'elle devait cesser de les utiliser. L'interprétation de M. G _____ des statistiques institutionnelles faisait de l'absence de diminution du nombre d'intervenants une carence qui lui était imputée, alors que le RE était responsable de la qualité du travail. Son langage était partie de sa personnalité expansive, de son caractère émotif. Elle avait pratiqué l'auto-agression pour gérer son stress. L'insatisfaction exprimée notamment par des gros mots était significative d'un mal-être intime et profond et sa hiérarchie avait décidé d'ignorer la détresse qu'ils exprimaient. Elle avait parlé de se venger car elle était à bout, personne n'ayant écouté, ni compris sa démarche. Elle voulait dire qu'elle ferait valoir ses droits. Les intervenants de l'IMAD avaient, dès janvier 2014, failli dans le devoir de protection de sa santé psychique et physique. 64) Dans ses observations du même jour, l'IMAD a maintenu ses conclusions, reprenant et précisant son argumentation précédente. Les enquêtes avaient confirmé l'existence des manquements et inaptitudes exposés lors de l'entretien de service. Les témoins avaient confirmé qu'avant l'arrivée et après le départ de l'intéressée, l'équipe de B _____ fonctionnait bien, que, contrairement aux autres SRE, elle n'était pas parvenue à accomplir les tâches assignées, malgré l'encadrement et les mesures de soutien, nuisant au bon fonctionnement du secteur, et qu'elle avait une attitude inadmissible, qui avait péjoré l'ambiance de travail. Les enquêtes avaient également confirmé l'absence de harcèlement moral. C'était Mme A _____ qui avait des attitudes déplacées, voire hostiles, vis-à-vis de son supérieur hiérarchique. Les événements relatés étaient caractéristiques de l'attitude de déni dans laquelle elle s'était enfermée. Il n'y avait pas de décision refusant la modification du certificat de travail. 65) Le 19 mai 2016, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1) Il convient préalablement d'examiner la recevabilité des différents recours et actions interjetées par la recourante. 2) L'intéressée conteste la décision du 13 octobre 2015 et conclut à l'octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut ainsi qu'au paiement de ses vacances non prises et de ses heures supplémentaires. Elle a ainsi formé recours contre cette décision en temps utile devant la juridiction compétente (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). Le recours contre la décision de l'autorité intimée du 13 octobre 2015 est dès lors recevable de ces deux points de vue. 3) La recourante agit en outre en restitution du montant retenu en remboursement de l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel, en paiement d'un traitement plus élevé, et

de dommages-intérêts fondés sur le LEg, ainsi que d'une indemnité pour tort moral pour harcèlement psychologique et enfin de dommages-intérêts en remboursement de ses frais de défense.

a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 LOJ). Le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 LPA. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ). La chambre administrative connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ).

b. Selon une jurisprudence bien établie rendue en matière de fonction publique, pour que l'action soit recevable, il faut que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/543/2016 du 28 juin 2016 consid. 1d ; ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015 consid. 2b ; ATA/119/2013 du 26 février 2013 consid. 2).

c. En matière de fonction publique, lorsque la LEg n'entre pas en ligne de compte, le tort moral éventuel et les dommages-intérêts sont appréhendés par l'art. 2 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40). Ils relèvent de la compétence du TPI (art. 7 al. 1 LREC ; ATA/805/2015 du 11 août 2015 consid. 12a et les références citées).

d. En l'espèce, la recourante conclut à la restitution du montant retenu en remboursement de l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel qui lui avait été versée. Les conclusions ainsi formulées devant la chambre administrative sont cependant indépendantes de toute décision de l'autorité intimée lui refusant la restitution du montant sollicité. L'intéressée agit donc par voie d'action, ceci alors même que ses conclusions sont susceptibles de faire l'objet d'une décision. La demande de la recourante, relative à l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel, sera dès lors déclarée irrecevable.

e. La recourante conclut également au paiement d'un traitement plus élevé dès sa prise de fonction en qualité de SRE. Il s'agit toutefois là d'une requête susceptible de faire l'objet d'une décision de l'autorité intimée, de sorte que la recourante ne pouvait agir par voie d'action auprès de la chambre administrative. La demande de la recourante concernant son traitement en tant que SRE est par conséquent irrecevable.

f. La recourante conclut par ailleurs au paiement de dommages-intérêts en application de la LEg, soutenant que l'exigence d'un taux d'activité de 100 % posée lors de son passage au poste de SRE constituerait une discrimination à raison du sexe, les femmes travaillant plus souvent à temps partiel. Cependant, la compétence pour connaître d'une demande en dommages-intérêts pour discrimination en raison du sexe en application de l'art. 5 al. 5 LEg revient au TPI en vertu de la LREC, et non à la chambre administrative. La demande de la recourante en paiement de dommages-intérêts pour discrimination à raison du sexe est en conséquence irrecevable.

g. La recourante conclut ensuite au paiement d'une indemnité pour tort moral pour harcèlement psychologique et de dommages-intérêts en remboursement de ses frais de défense. Il s'agit cependant là de demandes relevant également de la LREC, en relation avec lesquelles la chambre administrative n'est pas compétente. Les demandes de la recourante en paiement d'une indemnité pour tort moral et en remboursement de ses frais de défense seront donc déclarées irrecevables.

4) La recourante agit également en délivrance d'un certificat de travail final, demandant, dans ses observations après enquêtes, la modification du certificat de travail du 1^{er} février 2016.

a. Selon l'art. 31A LPAC, tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant.

b. Par décision au sens

de cet article, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5b). c. En tant que tel, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi : respect du droit d'être entendu, notification, etc. (ATA/119/2016 précité consid. 5c ; ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c). d. En l'espèce, l'autorité intimée a rédigé le certificat de travail final de la recourante le 1^{er} février 2016 et la recourante, après avoir conclu à sa délivrance dans son acte de recours, conclut à sa modification, selon le projet annexé à ses observations du 12 mai 2016. Toutefois, la décision attaquée, soit la décision du 13 octobre 2015, ne porte pas sur le certificat de travail de la recourante, lequel n'avait d'ailleurs alors pas encore été délivré. Il revient dès lors à la recourante de requérir directement auprès de l'autorité intimée l'insertion des modifications souhaitées et, cas échéant, de recourir ensuite contre un éventuel refus d'opérer lesdites modifications. La demande de la recourante en modification de son certificat de travail est par conséquent également irrecevable. 5) a. La recourante formule plusieurs demandes en constatation, lesquelles sont toutefois en réalité déjà comprises dans son recours contre la décision litigieuse et ses demandes en paiement – dont la recevabilité a déjà été examinée –, sous réserve de la demande de constatation de la non-conformité au droit des demandes de restitution des instruments de travail des 13 octobre et 2 novembre 2015, qu'il convient d'examiner. b. L'autorité compétente donne suite à une demande en constatation si le requérant rend vraisemblable qu'il a un intérêt juridique personnel et concret, digne de protection (art. 49 al. 2 LPA). c. En l'espèce, la recourante a remis à l'autorité intimée les instruments de travail dont la restitution était demandée et n'a aucun intérêt juridique à obtenir la constatation demandée. Sa demande en constatation relative à la restitution des instruments de travail est dès lors irrecevable. 6) L'autorité intimée affirme que la recevabilité du recours quant à la forme serait douteuse. a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). Il contient également l'exposé des motifs, ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (art. 65 al. 2 LPA). b. En l'espèce, s'il aurait été souhaitable que l'acte de recours de l'intéressée, représentée par une avocate, contienne l'indication des moyens de preuve et qu'elle produise un bordereau de pièces en bonne et due forme, il n'en demeure pas moins qu'elle a joint les pièces pertinentes à son recours, lequel répond aux conditions de l'art. 65 LPA, disposition au caractère peu formaliste (ATA/598/2016 du 12 juillet 2016 consid. 2b ; ATA/74/2016 du 26 janvier 2016 consid. 2b). Son recours est recevable quant à la forme. Le recours de l'intéressée, en tant

qu'il est dirigé contre la décision du 13 octobre 2015, sera par conséquent déclaré recevable. 7) La recourante sollicite préalablement la production de ses fiches de salaire dès le 1^{er} mars 2012, du décompte final de ses jours de vacances non pris et de ses heures supplémentaires, ainsi que des procès-verbaux des colloques de la zone quatre d'avril 2014, mai 2014 et janvier 2015. Elle demande par ailleurs l'audition de Mme E_____. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération 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 soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3). b. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1). c. En l'espèce, les demandes de la recourante quant à son traitement au poste de SRE et quant à l'indemnité pour utilisation nécessaire du véhicule personnel étant irrecevables, ses fiches de salaire et les procès-verbaux des colloques dont la production est sollicitée ne sont pas pertinents dans le cadre du présent litige. Par ailleurs, l'autorité intimée a communiqué, dans sa réponse, le solde de vacances de la recourante et ses heures supplémentaires, données que cette dernière a reprises dans ses observations après enquêtes sans les contester et qui sont donc établies. La chambre administrative, qui a procédé à l'audition de plusieurs témoins, dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause. Il ne sera en conséquence pas donné suite aux requêtes de la recourante. 8) Il convient d'examiner l'objet du litige. a. La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA). b. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/459/2016 du 31 mai 2016 consid. 2b). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/376/2016 du 3 mai 2016 consid. 2b et les références citées). c. En l'espèce, vu l'irrecevabilité de différentes demandes de la recourante, le litige porte uniquement sur la conformité au droit de la décision de l'autorité intimée prononçant, d'une part, la résiliation des rapports de service et, d'autre part, l'inclusion du solde de vacances et des éventuelles heures supplémentaires dans le délai de congé avec libération de l'obligation de travailler. Les griefs et arguments de la recourante relatifs à des décisions antérieures, notamment la prolongation de sa période probatoire, sont exorbitants au présent litige et seront déclarés irrecevables. 9) Dans un grief formel, la recourante reproche à

l'autorité intimée d'avoir violé son droit d'être entendue. a. Le droit d'être entendu comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_588/2014 du 22 juin 2015 consid. 2.1 ; 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 136 I 265 consid. 3.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2). b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 et les références citées). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1). Par exemple, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, *Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure*, in RJN 2005, p. 51ss, p. 64). c. 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) et le règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) s'appliquent au personnel de l'IMAD (art. 1 al. 1 let. g LPAC ; art. 1 al. 1 RPAC). Selon l'art. 44 RPAC, qui est une concrétisation du droit d'être entendu, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). d. En l'espèce, la recourante affirme qu'elle n'aurait pas été entendue, ni lue et n'aurait dès lors pas pu faire valoir efficacement son point de vue avant le prononcé de son licenciement. Par ailleurs, la convocation à l'entretien de service n'aurait pas été claire et l'hypothèse d'un licenciement n'aurait jamais été évoquée. Les faits reprochés ont toutefois été expliqués de manière détaillée à la recourante durant l'entretien de service du 2 décembre 2014, ceci après plusieurs entretiens durant lesquels les difficultés de la recourante dans son poste de SRE avaient été abordées, soit en particulier l'entretien du 29 avril 2014, l'EEDC du 29 septembre 2014 et l'entretien du 14 novembre 2014. Elle a par ailleurs été reçue une nouvelle fois par l'autorité intimée le 5 mai 2015. La recourante connaissait donc les éléments qui lui étaient reprochés, qui étaient par ailleurs également

récapitulés par écrit dans les différents formulaires et courriers concernant les entretiens susmentionnés. En outre, si l'autorité intimée n'a pas indiqué lors de l'entretien de service envisager une résiliation des rapports de service, elle a ensuite proposé à la recourante, le 11 mars 2015, un reclassement au sens de l'art. 46A RPAC, ce qui démontre qu'elle estimait que la recourante ne pouvait pas rester au poste de SRE. Si elle a ensuite, le 2 avril 2015, indiqué qu'il n'avait jamais été question de la licencier, elle a plus tard, le 20 juillet 2015, expressément indiqué que, si la proposition de reclassement au poste d'infirmière était refusée, elle serait contrainte de procéder à un licenciement pour motif fondé. La recourante savait ainsi qu'un licenciement était envisagé à son égard, comme le démontre d'ailleurs le contenu de sa requête de conciliation adressée au TAPI le 4 septembre 2015. La recourante a par ailleurs eu l'occasion de se prononcer sur les faits reprochés à plusieurs reprises. Elle a ainsi présenté son point de vue dans ses observations du 23 décembre 2014 suite à l'entretien de service, durant lequel elle avait déjà pu exprimer certains éléments. Elle avait de plus déjà fait part, au moins en partie, de sa position précédemment, notamment dans l'annexe au formulaire d'EEDC du 29 septembre 2014. Elle a en outre exposé une dernière fois son point de vue dans sa requête de conciliation du 4 septembre 2015, ceci alors qu'elle avait conscience de l'éventualité d'une résiliation des rapports de service par l'IMAD au moins depuis réception du courrier du 20 juillet 2015. Au surplus, la convocation du 14 novembre 2014 à l'entretien de service du 2 décembre 2014 mentionne le motif de la convocation à l'entretien de service, soit la problématique de comportement ainsi que de quantité et de qualité des prestations dans le poste de SRE. Si cette formulation n'est pas particulièrement développée, il n'en demeure pas moins que la recourante a pu comprendre pourquoi l'entretien de service était convoqué, ceci d'autant plus au vu du contexte et du rendez-vous qui s'était déroulé le même jour, durant lequel, selon ses déclarations, on lui avait proposé de reprendre un poste d'infirmière. En tout état de cause, les manquements reprochés ne doivent pas être développés dans la convocation à l'entretien de service, laquelle doit simplement mentionner le motif à son origine, mais doivent être exposés lors de l'entretien de service lui-même. Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas violé le droit d'être entendue de la recourante dans le cadre de la procédure de licenciement et le grief sera écarté. 10) La recourante affirme que son licenciement et la proposition de reclassement seraient contraires au droit. 11) Il convient préalablement d'examiner le statut de la recourante. a. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC). La période probatoire dure en principe deux ans (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Elle peut notamment être prolongée, d'un an au maximum, en cas de changement de fonction ainsi qu'en cas de transfert, lié ou non à un changement de fonction, intervenant durant la deuxième année probatoire (let. a), jusqu'à la fin de la période d'essai en cas de promotion à un nouveau poste (let. b) et, exceptionnellement, d'un an au maximum, en cas de prestations insuffisantes (let. e ; art. 5A du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). La décision de nomination fait l'objet d'une lettre à l'intéressé (art. 47 al. 4 RPAC). La lettre de nomination mentionne notamment la fonction occupée par le fonctionnaire (let. a), le taux d'activité (let. b) et la classe et le traitement

correspondant (let. c ; art. 48 al 1 RPAC). b. Selon la jurisprudence, lorsque le licenciement intervient après la fin de la période probatoire, mais en l'absence de décision tant de prolongation de celle-ci que de nomination, l'intéressé doit être considéré comme n'étant plus employé en période probatoire. Cela ne saurait avoir comme conséquence l'accès automatique au statut de fonctionnaire mais, dans de telles circonstances, l'État doit se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service. La validité du licenciement doit ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/872/2014 du 11 novembre 2014 consid. 5c ; ATA/633/2014 du 19 août 2014 consid. 8c). c. Selon l'art. 7 RTrait, traitant du changement de fonction sans promotion, si le titulaire est nommé dans une fonction située dans une classe de traitement identique à celle qu'il occupe, son traitement ne subit pas de modification. À teneur de l'art. 8 RTrait, concernant le changement de fonction avec promotion, la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois (al. 1). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (al. 2). Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle affectation. Dans ce cas, le titulaire est transféré dans une fonction compatible avec ses aptitudes et son traitement est fixé selon la classe correspondant à son nouvel emploi. Le titulaire conserve toutefois le salaire acquis avant l'affectation au poste supérieur, sous réserve des dispositions figurant à l'art. 9 RTrait (al. 3). d. En l'espèce, la recourante a été engagée par l'autorité intimée en qualité d'infirmière diplômée à compter du 1^{er} mars 2012. Dès le 1^{er} février 2013, avant la fin de sa première année probatoire, elle a exercé une nouvelle fonction, soit celle de SRE, sans changement de classe de traitement, même si l'autorité intimée a désigné ce changement de fonction à plusieurs reprises en tant que promotion. Le 18 février 2014, soit avant la fin des deux ans de période probatoire à compter du 1^{er} mars 2012, l'autorité intimée a prolongé la période probatoire de l'intéressée d'une année, ceci sans que sa décision ne fasse l'objet d'un recours, de sorte que la période probatoire de l'intéressée est arrivée à terme à la fin du mois de février 2015. Dès le mois de février 2015, même en l'absence d'arrêt de nomination, la recourante devait dès lors bénéficier de l'application des règles relatives au licenciement des fonctionnaires et non des employés. L'annulation de la prolongation de la période probatoire prononcée le 20 juillet 2015 et la nomination de la recourante de manière rétroactive en qualité d'infirmière diplômée au 1^{er} mars 2014 ne changent rien à la conclusion qui précède, soit que le licenciement de la recourante est soumis aux règles applicables aux fonctionnaires, conclusion qui n'est au demeurant pas contestée par l'autorité intimée. 12) Il convient à présent d'examiner si le licenciement de la recourante est conforme aux règles applicables à la résiliation des rapports de service des fonctionnaires. a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 ab initio LPAC). Selon 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). 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 (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 (MGC 2005-2006/XI A 10420).

b. 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 RPAC). 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 RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC). 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 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d ; 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. En l'espèce, l'autorité intimée a retenu que la recourante n'était pas apte à remplir les exigences du poste de SRE, tandis que la recourante conteste les éléments reprochés, souligne l'augmentation de sa charge de travail due à la réorganisation opérée par le RE ad intérim et affirme avoir été victime de harcèlement psychologique. Or, il ressort du dossier et des enquêtes que la recourante est une excellente infirmière, mais n'a pas été en mesure de répondre aux attentes dans son poste de SRE. Comme elle l'a expliqué et comme cela ressort des EEDC globalement positifs des 23 avril et 29 octobre 2013, Mme C _____ était satisfaite de la recourante jusqu'à son départ en congé maternité. Il apparaît toutefois qu'à cette époque, l'intéressée n'effectuait pas l'entier des tâches dévolues au SRE, Mme C _____ ayant pris certaines tâches à sa charge, comme l'ont confirmé tant cette dernière que M. G _____ et Mme O _____. Certains éléments ensuite reprochés apparaissaient en outre déjà dans les deux EEDC menés par Mme C _____ avant son

départ en congé maternité, soit les questions du tournus d'intervenants conformes aux critères de qualité de l'IMAD et la gestion du stress, source des problèmes comportementaux critiqués par la suite. À l'arrivée du M. D_____, les choses se sont dégradées. En effet, ce dernier, qui exerçait comme SRE dans une autre équipe avant de devenir RE ad intérim et connaissait donc les tâches incombant à un SRE, a demandé à la recourante de reprendre à sa charge l'entier des tâches de son poste. Or, conformément aux déclarations des différents témoins et de la recourante elle-même, cette dernière – qui effectuait déjà des heures supplémentaires alors que Mme C_____ se chargeait d'une partie de ses tâches – était surchargée en raison de ces charges supplémentaires, qui relevaient pourtant de sa fonction, ce qu'elle n'a pas apprécié. Cette situation a engendré des tensions avec M. D_____ et a mené à la tenue de plusieurs entretiens entre les 3 février et le 29 avril 2014, durant lesquels les problèmes d'organisation, le partage des tâches, la difficulté à se remettre en question et le langage parfois inapproprié de la recourante ont en particulier été abordés. À son retour de congé maternité, Mme C_____ a opéré des constats similaires à ceux de M. D_____. L'intéressée n'avait pas évolué en son absence, ce qui a amené la RE à évaluer défavorablement la recourante lors de l'EEDC du 29 septembre 2014 et à souligner les éléments problématiques ensuite repris et exposés à l'intéressée lors de l'entretien de service du 2 décembre 2014. Or, malgré les objectifs définis lors de ce dernier EEDC et l'importance qui y transparaît accordée à la délégation aux ASSC et à la planification clients au sein de l'IMAD, la recourante a persisté à remettre en cause les objectifs institutionnels, ce que tant M. G_____ que Mmes O_____ et C_____ ont souligné. Ainsi, elle s'est obstinée à nier le caractère réalisable de l'objectif de limitation du tournus des intervenants, estimant qu'il ne dépendait pas d'elle, étant sujet à de nombreux aléas. Elle a confirmé cette position dans ses observations annexées à la dernière EEDC et également ultérieurement, durant la procédure de recours devant la chambre administrative. Pourtant, ayant exercé comme infirmière, en contact direct avec les clients, l'intéressée devait comprendre la nécessité, dans une institution comme l'IMAD, s'occupant d'une population par définition vulnérable, d'œuvrer un maximum en faveur de la limitation du tournus des intervenant chez les clients. Elle a de plus adopté un comportement similaire envers la délégation ASSC, objectif institutionnel qu'elle a indiqué considérer ne pas relever de son cahier des charges, ceci alors même qu'il figurait comme objectif dans ses EEDC depuis 2013. Une telle remise en question d'éléments pivots dans le fonctionnement de l'autorité intimée n'est pas acceptable pour une SRE et n'est pas compatible avec la bonne marche de l'institution. Au vu de ce qui précède, il apparaît que la recourante n'a pas su répondre aux exigences de son poste de SRE et que la continuation des rapports de service avec cette dernière en qualité de SRE n'était pas compatible avec le bon fonctionnement du secteur de B_____, ce que confirment les déclarations des témoins concernant le bon fonctionnement actuel de l'équipe dudit secteur. L'autorité intimée était dès lors légitimée à retenir qu'il existait des motifs fondés de résiliation des rapports de service et à proposer à la recourante, à titre de reclassement, de retourner dans un poste d'infirmière diplômée dans une autre équipe. La recourante ayant refusé catégoriquement de revenir au sein de l'IMAD dans un autre poste que celui de SRE, en persistant à demander sa réintégration dans ce dernier poste, l'autorité intimée a respecté le principe du reclassement et le licenciement de la recourante est conforme au droit. Au surplus, si la gestion administrative du dossier de la recourante n'a pas toujours été menée de manière irréprochable – notamment en ce qui concerne son passage à la fonction de SRE, régulièrement qualifié de promotion, ou par rapport à la prolongation de sa période

probatoire et à sa nomination rétroactive à un poste d'infirmière, qu'elle n'occupait plus –, cet élément ne suffit pas à établir l'existence d'un harcèlement psychologique à son encontre, le dossier ne comportant au surplus pas d'indices en ce sens et les enquêtes n'ayant pas révélé de comportement inadéquat de la part de M. D_____. Dans ces circonstances, le licenciement de la recourante est conforme au droit et le grief sera écarté.

13) La recourante affirme finalement que l'autorité intimée ne pouvait pas la contraindre à prendre son solde de vacances et compenser ses heures supplémentaires pendant le délai de congé avec libération de l'obligation de travailler.

a. Les membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus ont droit à une période de vacances annuelles de cinq semaines (art. 27 al. 1 let. a RPAC). Chaque jour de vacances correspond à un jour de travail (art. 27 al. 3 RPAC). L'exercice vacances correspond à l'année civile (art. 27 al. 5 RPAC). Les membres du personnel qui n'ont été qu'une partie de l'année au service de l'État ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à la durée de leur activité (art. 27 al. 6 RPAC). Tant que durent les rapports de service, il est interdit de remplacer les vacances par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 30 al. 2 RPAC). Selon la jurisprudence, rendue par rapport à une commune et dans des cas ne concernant pas la prise des vacances pendant la durée du délai de congé avec libération de l'obligation de travailler suite à un licenciement, la non-compensation financière des vacances non prises à la fin des rapports de service est appliquée de longue date et est admise. En effet, les vacances ont pour premier but de permettre au personnel de la fonction publique de se reposer et il est dès lors fondamental qu'elles soient prises pendant la durée des rapports de service, toute autre solution vidant le but même des vacances de tout sens (ATA/384/2014 du 27 mai 2014 consid. 11 ; ATA/425/2010 du 22 juin 2010 consid. 8b ; ATA/683/2002 du 12 novembre 2002 consid. 4a).

b. Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins d'un service l'exigent, les membres du personnel peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires (art. 8 al. 1 RPAC). Les heures supplémentaires ne peuvent, en règle générale, excéder de deux heures l'horaire journalier réglementaire, ni de deux cents vingt heures l'horaire annuel (art. 8 al. 2 RPAC). Tant que ces heures supplémentaires ne sont qu'occasionnelles et ne touchent qu'une minorité des membres du personnel du service en cause, elles peuvent être décidées par le fonctionnaire responsable du service. À défaut, elles doivent être décidées par le chef du département intéressé ou son secrétaire général (art. 8 al. 3 RPAC). Les heures supplémentaires sont rétribuées en priorité par compensation avec un congé d'une durée équivalente, majorée de 25 % au minimum et de 100 % au maximum (let. a), à titre exceptionnel, sur décision du chef du département intéressé, en espèces, avec une majoration du salaire brut de 25 % au minimum et de 100 % au maximum (let. b ; art. 8 al. 4 RPAC). Le taux de majoration est fixé par l'office du personnel (art. 8 al. 5 RPAC). La date du congé de compensation est fixée d'entente avec l'intéressé et son supérieur direct (art. 8 al. 6 RPAC).

c. En l'espèce, l'autorité intimée a indiqué que le solde de vacances de la recourante se montait à vingt-sept jours et qu'elle avait effectué neuf heures et deux minutes supplémentaires, ce que la recourante n'a pas contesté, puisqu'elle a repris ces chiffres dans ses écritures après enquêtes. Or, la recourante a bénéficié d'un délai de congé de mi-octobre 2015 à fin janvier 2016, soit de trois mois et demi. Si elle n'avait pas été libérée de l'obligation de travailler, elle aurait dû prendre son solde de vacances durant cette période, conformément à l'art. 30 al. 2 RPAC. Il n'y a aucune raison de placer la recourante dans une meilleure situation du fait qu'elle a été libérée de son obligation de travailler, ceci d'autant plus que l'on ne voit pas en quoi la prise de vingt-sept jours de vacances sur trois

mois et demi de délai de congé l'empêcherait de rechercher un emploi. Elle n'apporte d'ailleurs à cet égard aucune substance à son allévation. L'autorité intimée était dès lors en droit de contraindre l'intéressée à prendre son solde de vacances durant le délai de congé pendant lequel elle était libérée de l'obligation de travailler. Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme la recourante, la compensation des heures supplémentaires par un congé est expressément prévue par l'art. 8 al. 4 let. a RPAC et a la priorité sur une compensation en espèces. Là encore, si elle n'avait pas été libérée de son obligation de travailler durant le délai de congé, ses heures supplémentaires auraient été compensées par un congé durant cette période. Il n'y a aucune raison de l'avantager en raison de la libération de son obligation de travail. En outre, contrairement à la situation prévalant dans l'ATA/198/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 12, la durée du délai de congé après déduction du solde de vacances permettait dans le cas d'espèce à l'autorité intimée de contraindre la recourante à compenser également ses heures supplémentaires, limitées à neuf heures et deux minutes, par un congé – même avec majoration de 25 à 100 % – durant cette période. Ce congé, même s'il s'ajoutait aux vacances, ne pouvait au surplus pas être décisif quant à la recherche d'un emploi. La décision de l'autorité intimée est par conséquent conforme au droit en tant qu'elle prononce l'inclusion du solde de vacances de la recourante et de ses heures supplémentaires dans le délai de congé avec libération de l'obligation de travail. Le grief sera dès lors écarté. 14) Dans ces circonstances, la décision de l'autorité intimée du 13 octobre 2015 est conforme au droit et le recours à son encontre sera rejeté. 15) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique composé d'au moins une conseillère juridique et est donc à même de traiter la procédure elle-même (art. 87 al. 2 LPA). * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 11 novembre 2015 par Madame A_____ contre la décision de l'Institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile du 13 octobre 2015 ; met un émolument de CHF 2'000.- 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 Nicole Dournow, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat de l'Institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile. Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz le président siégeant : J.-M. Verniory Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.