

GE_GERICHTE A/4479/2018 vom 20. Dezember 2019

GE Cour de justice, 2019-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4479_2018

FR: GE_GERICHTE A/4479/2018 du 20 décembre 2019

IT: GE_GERICHTE A/4479/2018 del 20 dicembre 2019

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RÉSILIATION;JUSTE MOTIF;ÉTAT DE SANTÉ;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;PROPORTIONNALITÉ | Bien que la recourante ait retrouvé une pleine capacité de travail de manière générale, elle n'est pas en mesure de reprendre le poste pour lequel elle a été engagée en raison d'un risque de rechute qui y est particulièrement lié. Compte tenu de l'échec de la procédure de reclassement, la recourante ne saurait prétendre à la création d'un poste en sa faveur. En ces circonstances, la recourante n'est effectivement plus apte à remplir les exigences de son poste. Ayant refusé de saisir le Groupe de confiance, les allégations relevant du harcèlement moral ne sauraient être examinées par la Chambre administrative. Recours rejeté. | Cst.29.al2; LPA.61; LPAC.21.al3; RPAC.46A; LPAC.22; RPAC.5; LPAC.26; RPAC.44

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 20.12.2019
A/4479/2018

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RÉSILIATION;JUSTE MOTIF;ÉTAT DE SANTÉ;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;PROPORTIONNALITÉ | Bien que la recourante ait retrouvé une pleine capacité de travail de manière générale, elle n'est pas en mesure de reprendre le poste pour lequel elle a été engagée en raison d'un risque de rechute qui y est particulièrement lié. Compte tenu de l'échec de la procédure de reclassement, la recourante ne saurait prétendre à la création d'un poste en sa faveur. En ces circonstances, la recourante n'est effectivement plus apte à remplir les exigences de son poste. Ayant refusé de saisir le Groupe de confiance, les allégations relevant du harcèlement moral ne sauraient être examinées par la Chambre administrative. Recours rejeté. | Cst.29.al2; LPA.61; LPAC.21.al3; RPAC.46A; LPAC.22; RPAC.5; LPAC.26; RPAC.44

A/4479/2018 ATA/1843/2019 du 20.12.2019 (FPUBL) , REJETE Recours TF déposé le 07.02.2020, rendu le 14.12.2020, PARTIELMNT ADMIS, 8C_119/2020 Descripteurs :

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RÉSILIATION;JUSTE MOTIF;ÉTAT DE SANTÉ;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;PROPORTIONNALITÉ Normes : Cst.29.al2; LPA.61; LPAC.21.al3; RPAC.46A; LPAC.22; RPAC.5; LPAC.26; RPAC.44

Résumé : Bien que la recourante ait retrouvé une pleine capacité de travail de manière générale, elle n'est pas en mesure de reprendre le poste pour lequel elle a été engagée en raison d'un risque de rechute qui y est particulièrement lié. Compte tenu de l'échec de la procédure de reclassement, la recourante ne saurait prétendre à la création d'un poste en sa faveur. En ces circonstances, la recourante n'est effectivement plus apte à remplir les

exigences de son poste. Ayant refusé de saisir le Groupe de confiance, les allégations relevant du harcèlement moral ne sauraient être examinées par la Chambre administrative. Recours rejeté. En fait En droit République et canton de Genève POUVOIR JUDICIAIRE A/4479/2018 - FPUBL ATA/1843/2019 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 20 décembre 2019 dans la cause Mme A_____ représentée par Me Christian Dandrès, avocat contre DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RESSOURCES HUMAINES EN FAIT 1) Mme A_____ a été engagée dès le 1 er janvier 2004 en qualité de B_____ 1 auprès du C_____ du département des finances, devenu depuis lors le département des finances et des ressources humaines (ci-après : DF ou le département). 2) Selon les trois entretiens périodiques et développement du personnel (ci-après : EPDP) de Mme A_____ effectués durant la période du 1 er janvier 2004 au 31 décembre 2005, ses prestations donnaient entière satisfaction. Les objectifs étaient atteints. L'intéressée entretenait de bons rapports avec les usagers et était appréciée de ses collègues. Elle disposait de bonnes connaissances et d'une bonne résistance au stress. 3) À la suite d'un EPDP du 23 novembre 2006 concluant que ses prestations donnaient entière satisfaction, Mme A_____ a été nommée fonctionnaire à la fonction de B_____ 1 dès le 1 er janvier 2007, par arrêté du Conseil d'État du 20 décembre 2006. 4) Après un nouvel EPDP du 22 mai 2007 relevant la qualité et la quantité du travail fourni, Mme A_____ a été promue à la fonction de B_____ 2 dès le 1 er juillet 2007, par arrêté du Conseil d'État du 25 juillet 2007. 5) Par arrêté du 27 août 2008, le Conseil d'État a prolongé la période d'essai de promotion de Mme A_____ du 1 er juillet au 30 septembre 2008, à la demande du responsable des ressources humaines (ci-après : RRH). 6) Le 27 octobre 2008, Mme A_____ a été confirmée dans ses fonctions. 7) À partir du 1 er mai 2009, Mme A_____ a été affectée auprès de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) en qualité de gestionnaire en RH. 8) À la suite d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) de Mme A_____ du 12 avril 2011, la considérant comme « un très bon élément qui présent[ait] toutes les qualités pour compléter l'équipe de direction du D_____ », Mme A_____ a été promue en qualité de commise administrative 6 auprès du D_____ (ci-après : D_____) de l'OPE à partir du 1 er mai 2011, avec une période d'essai de vingt-quatre mois. 9) Le 10 juillet 2012 a eu lieu un EEDP de Mme A_____ portant sur la période du 12 avril 2011 au 9 juillet 2012. Selon le formulaire y relatif, les objectifs fixés étaient globalement atteints. Seul celui visant la rédaction des procédures était en suspens à la demande de sa hiérarchie. La charge de travail ne permettait pas de finaliser cet objectif pour l'instant. Selon le bilan de Mme E_____, responsable hiérarchique, l'intéressée « répond[ait] pleinement à [ses] attentes et fourniss[ait] des prestations de qualité ». 10) Dès le 1 er mai 2013, Mme A_____ a été promue au poste de cheffe de secteur D_____, avec une période d'essai de vingt-quatre mois. Ce poste avait pour but de coordonner toutes les activités liées à la gestion des salaires et assurances sociales, en garantissant le respect des procédures et réglementation en vigueur ; contrôler et s'assurer que le contrôle des paies et des assurances sociales soit effectué dans les délais effectifs, organisation et système de contrôle interne ; superviser le personnel de son secteur en s'assurant que la gestion des ressources humaines, matérielles et techniques soit adéquate. 11) Le 9 octobre 2014 a eu lieu un EEDP au titre de bilan intermédiaire à la suite de la promotion précitée. Selon le bilan de Mme E_____, les compétences de Mme A_____ étaient « montées en puissance durant ces derniers mois. [Elle était] extrêmement satisfaite de sa collaboration et ravie de lui avoir confié le poste de chef de secteur ». Pour sa part, l'intéressée considérait que la clarté de la mission et des objectifs, la répartition de la charge de travail, les moyens de

travail mis à disposition, les possibilités de formation et la circulation des informations étaient à améliorer. Selon ses mots, elle avait « encore beaucoup à apprendre, mais [elle avait] plaisir à constater les évolutions et améliorations qu'[elle] était parvenue à mettre en place, ce qui [la motivait] pour continuer ». 12) Par courriel du 20 mars 2015, Mme E_____ a félicité Mme A_____ « pour cette première paie, qui [s'était] révélée un peu compliquée à dompter ». 13) Par courriel du 10 juin 2015, Mme E_____ a confirmé à Mme A_____ avoir validé ses heures supplémentaires pour le 8 juin 2015 et qu'elle le ferait pour le 9 juin 2015 également. Elle attirait son attention sur la nécessité de surveiller la durée de son travail durant sa grossesse, afin de préserver sa santé et celle de son enfant. Mme A_____ lui a répondu qu'elle tenterait de « lisser ses heures durant la semaine pour éviter de faire des longues journées », en précisant que son état en raison de sa grossesse l'affectait. 14) Le 22 juin 2015, a eu lieu un EEDP de Mme A_____ en vue de sa confirmation à la suite de sa promotion. Selon l'intéressée, les contacts avec sa hiérarchie étaient excellents. En revanche, la répartition de la charge de travail, les moyens de travail à disposition, les possibilités de formation, la circulation des informations et le climat de travail restaient à améliorer. Les autres aspects étaient adéquats. Elle relevait sa surcharge de travail et le fait que le climat pourrait être meilleur si le service n'était « pas tout le temps en train de travailler sous stress ». Le bilan de ses prestations restait très satisfaisant et ses objectifs étaient globalement atteints. 15) Dès le 1^{er} août 2015, Mme A_____ a été confirmée dans la fonction de cheffe de secteur. 16) Du 2 octobre 2015 au 26 avril 2016, Mme A_____ a été absente pour raisons de santé, puis en congé maternité. Elle a repris ses activités le 2 mai 2016. 17) Entre le 6 juin et le 31 octobre 2016, elle a eu quelques absences pour cause de maladie. 18) Le 29 septembre 2016, Mme E_____ a adressé au service de santé de l'État (ci-après : SPE) une demande d'évaluation de Mme A_____. En particulier, un avis sur l'aptitude au poste ou à la fonction et sur les restrictions d'aptitude éventuelles, ainsi qu'une estimation du délai pour une aptitude complète sans restriction étaient requis. Selon le formulaire y relatif, ladite demande était ainsi justifiée : « Mme A_____ ne présente pas d'absences significatives. L'intervention du SPE est souhaitée car la hiérarchie constate un état dépressif qui va crescendo depuis janvier 2015. Suite à son retour, des pleurs sur sa place de travail, un manque de confiance en soi, et une interaction devenue plus discrète avec les gestionnaires du secteur dont elle a la gestion (quinze collaborateurs). Mme A_____ reconnaît que son état physique et psychique n'est pas optimal. La collaboratrice indique souffrir de problèmes d'ordre privé et professionnel, sans véritablement pouvoir, pour ce dernier point, en expliquer les causes et difficultés. Les compétences professionnelles ne sont pas affectées hormis durant les phases où les larmes et son état amenuisent ses capacités à prendre des décisions ou rendent difficiles les contacts avec les gestionnaires ». Il était également précisé : « il est difficile de déterminer si les problèmes de santé sont en lien avec des éléments professionnels dans la mesure où Mme A_____ ne parvient pas à expliquer clairement ce qui peut déclencher cet état de mal-être. Mme A_____ est une personne sensible de nature et toute discussion concernant son état de santé déclenche inévitablement des pleurs. En date du 27 septembre 2016, Mme A_____ a admis qu'il était temps de prendre son état au sérieux et qu'elle avait besoin d'un appui pour cela. Elle a donc accepté de recevoir de l'aide d'une psychologue du SPE [...]. Pour l'heure, elle ne souhaite pas être reçue par les RH ». 19) Le 25 octobre 2016, Mme F_____, psychologue au SPE, a indiqué à Mme E_____ être très inquiète pour la santé de Mme A_____, raison pour laquelle elle avait conseillé à cette dernière de consulter en urgence son médecin traitant. Un arrêt de travail était probable et souhaitable pour elle.

Mme F_____ allait la suivre régulièrement. Le retour au travail de Mme A_____ serait abordé dès que sa santé le permettrait. 20) À partir du 28 octobre 2016, Mme A_____ a été en incapacité de travail totale. 21) Par courrier du 21 février 2017, la RRH a informé Mme A_____ que, compte tenu du cumul de ses jours d'absence, elle devait entreprendre les démarches auprès de l'assurance invalidité fédérale (ci-après : AI). 22) Dans son préavis médical du 11 avril 2017, le Dr G_____ du SPE a indiqué qu'il lui était actuellement impossible de se prononcer sur une reprise de son poste habituel par Mme A_____. La durée de l'absence était estimée à deux ou trois mois et l'intéressée serait à nouveau convoquée dans deux mois. 23) Selon son préavis médical du 24 mai 2017, l'évolution de l'état de santé de Mme A_____ était lentement favorable. Bien qu'elle présentât une affection médicale dont les origines étaient multiples, il existait un lien entre le vécu professionnel et l'atteinte à la santé, à l'origine d'une souffrance qui s'était notoirement amplifiée dans la période ayant précédé l'absence. Un retour sur l'ancien poste de travail n'était alors pas envisageable, compte tenu du risque de rechute. La perspective d'une réaffectation professionnelle dans un autre environnement ne pourrait être que salutaire. Le pronostic pour une capacité de travail dans un nouveau poste semblait réaliste à moyen terme. 24) En complément du préavis précédent, le Dr G_____ a précisé le 29 août 2017 que dans le cadre d'un processus de retour au travail, la capacité de travail initiale était de 30-50 %, avant un retour au taux contractuel à moyen terme, avec une diminution temporaire du rendement (50-70 %), vu une limitation de la concentration et une nécessité de traiter des dossiers simples en raison d'une limitation de la confiance en soi. 25) Par courrier recommandé du 9 octobre 2017, la RRH a convoqué Mme A_____ à un entretien de non-retour à son poste de travail, prévu le 19 octobre 2017, reporté au 23 novembre 2017 à la demande de l'intéressée. L'objectif de cet entretien était de l'entendre au sujet de son incapacité à exercer ses activités à son poste de travail pour des raisons de santé et du transfert de son dossier à la cellule retour au travail (ci-après : CRT). La RRH, M. H_____, directeur des affaires financières, Mme F_____ et Mme I_____, responsable de la CRT, seraient présents. 26) Le 28 novembre 2017, un « formulaire de communication pour adultes : détection précoce » a été adressé à l'AI. 27) Par courrier recommandé du 5 janvier 2018, la RRH a invité Mme A_____ à s'adresser au Groupe de confiance (ci-après : GdC). Un délai de dix jours lui était imparti pour indiquer si elle acceptait que la CRT se saisisse de son dossier. Lors de l'entretien du 23 novembre 2017, l'intéressée avait, à la grande surprise des représentants de l'employeur présents, indiqué faire l'objet de harcèlement moral, sans évoquer de faits spécifiques, le nom de harceleurs, ni apporté d'éléments de preuve. En ces circonstances, Mme A_____ ne pouvait pas retourner à son poste de travail pour des raisons de santé. Il n'était pas davantage possible de suspendre la procédure CRT en l'absence d'éléments permettant de constater qu'elle faisait l'objet d'un harcèlement psychologique. L'employeur devait ainsi ouvrir une procédure de reclassement, laquelle était du ressort de la CRT. La mise en oeuvre de la CRT lui permettrait de reprendre progressivement contact avec le monde du travail, dans les conditions que le SPE avait définies, lesquelles tenaient compte de son état de santé. 28) Par courrier du 18 janvier 2018, la RRH a informé Mme A_____ que le total de ses absences pour raison de santé s'élèverait à 539 jours au 31 janvier 2018. Il convenait d'aviser la Caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG). Indépendamment de ces démarches, l'employeur se réservait le droit de mettre fin aux rapports à l'issue de la période des 730 jours. 29) Après avoir consulté son dossier, Mme A_____ a informé le directeur de l'OPE le 29 mars 2018, que son état de santé s'était amélioré et qu'elle souhaitait prochainement reprendre le travail.

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

30) Le 16 avril 2018, le directeur de l'OPE lui a répondu qu'il transmettait son dossier à la direction des RH (ci-après : DRH) du département, pour raison de compétence. 31) Selon un préavis médical du Dr G_____ du 3 avril 2018, l'évolution de l'état de santé de Mme A_____ était favorable. En référence au préavis du 24 mai 2017, un retour sur l'ancien poste de travail n'était pas envisageable, compte tenu du risque de rechute. 32) Par courrier du 20 avril 2018, la RRH a convoqué Mme A_____ à un nouvel entretien de non-retour à son poste de travail. Les personnes présentes seraient la RRH, Mme E_____, Mme F_____ et Mme I_____. 33) Le 24 avril 2018, Mme A_____ a demandé un report dudit entretien, en relevant qu'elle se plaignait précisément du comportement de Mme E_____. Ainsi, une rencontre entre elles devait se faire dans le cadre d'une procédure de médiation. 34) Le 26 avril 2018, la RRH a envoyé une nouvelle convocation à Mme A_____ pour un entretien de non-retour à son poste de travail prévu le 30 avril 2018. Les conditions de déroulement de l'entretien étaient inchangées. 35) Par courrier du 27 avril 2018, la RRH a répondu au courrier du 29 mars 2018 de Mme A_____. Ses griefs avaient été transmis à Mme E_____, une copie de la prise de position de cette dernière lui serait transmise. En parallèle, la procédure de retour au travail suivait son cours. 36) Le 8 mai 2018, la RRH a adressé à Mme A_____ le compte rendu de l'entretien du 30 avril 2018 et son annexe concernant le « processus de la CRT ». Un délai de cinq jours, ultérieurement prolongé au 23 mai 2018, lui était imparti pour dater et signer ces documents, ainsi que faire part de ses observations. Selon ledit document, Mme A_____ s'était déclarée apte à reprendre le travail et favorable à rejoindre la CRT pour autant que ses droits soient sauvegardés. La CRT étant la voie de résolution pour une problématique de santé, Mme E_____ l'invitait à saisir le GdC. Mme A_____ craignait que ce dernier soit inopérant dans son cas et débouche sur une longue procédure juridique, de sorte qu'elle proposait d'adopter une solution amiable. Mme I_____ avait précisé que, dans la mesure où le délai des 730 jours d'absences arriverait à échéance le 10 août 2018, cela laissait environ deux mois et demi pour trouver une place de stage. Elle rappelait qu'il était établi que Mme A_____ ne pouvait pas retourner à son poste de travail pour des raisons de santé et non par rapport au contexte de travail. Mme F_____ craignait un risque de rechute qu'une entrée

dans le processus CRT éviterait. Mme A_____ était disposée à cette démarche pour autant qu'il soit admis que le non-retour au poste de travail ne résultait pas de son seul fait. Au final, l'employeur envisageait d'ouvrir le processus CRT, valant reclassement, et en cas d'impossibilité de reclasser la collaboratrice, de procéder à la résiliation des rapports de service. 37) Dans ses observations du 23 mai 2018, Mme A_____ a indiqué ne pas s'opposer à son déplacement. En revanche, sa motivation quant à celui-ci divergeait de celle des représentants de son employeur. Le département considérait à tort qu'elle était médicalement inapte à poursuivre son activité à son poste actuel tandis qu'elle avait sollicité la protection de sa personnalité, que menaçait Mme E_____ à son poste actuel. Le SPE se bornait à évoquer un risque de rechute sans procéder à une analyse de l'origine de ce risque. Les avis convergeaient sur ce risque mais divergeaient sur ses causes. Elle acceptait le changement d'affectation proposé par le département quel que soit le moyen proposé. Elle ne pouvait en revanche admettre que ce changement découle d'une prétendue maladie dont elle ne souffrait désormais plus. Elle ne souhaitait pas que ses droits soient péjorés par le choix du département de charger la CRT de son changement d'affectation. Tant la manière que la forme dont l'entretien avait été mené interpellaient. Dans la mesure où l'employeur semblait considérer que l'intervention de la CRT valait reclassement, l'entretien du 30 avril 2018 devait être tenu pour un entretien de service alors qu'elle n'avait pas été convoquée dans les formes prévues. À cette occasion, il n'avait pas non plus été fait mention que le département envisageait la résiliation des rapports de service. Elle regrettait que le département rejette son approche d'une solution amiable permettant d'éviter une procédure judiciaire. Elle requérait la notification d'une décision incidente d'ouverture de procédure de reclassement. 38) Le 29 mai 2018, la RRH a adressé à Mme A_____ son certificat de travail intermédiaire relatif à son activité au sein du D_____. 39) Le 22 juin 2018, la DRH a attiré l'attention de Mme A_____ sur la nécessité de fournir un certificat médical de reprise, attestant de son aptitude à travailler. Il lui remettait également en annexe une copie de la prise de position de Mme E_____ relativement à son courrier du 29 mars 2018. Aux termes de celle-ci, Mme E_____ faisait part de son incompréhension face aux accusations de harcèlement moral. Elle les reprenait point par point en y répondant précisément. De manière générale, le relevé des heures de travail de Mme A_____ du mois de mars 2015 au mois d'octobre 2016 montraient que le nombre d'arrivées tardives le matin n'était pas compensé par le même nombre de sorties tardives le soir ; les heures supplémentaires réalisées dans le mois n'étaient pas conséquentes, voire parfois même négatives ; le compteur journalier n'excédait de loin pas le solde autorisé ; à la suite de son intervention auprès de l'intéressée le 10 juin 2015, dix-neuf sorties après 19h étaient comptabilisées entre juin 2015 et septembre 2016. La majorité de ces sorties tardives coïncidaient avec le bouclage de la paie. Il n'avait jamais été question de remettre en cause les états de service de Mme A_____. La charge de travail était lourde pour l'ensemble des collaborateurs. À l'annonce de la grossesse de Mme A_____ en juin 2015, elle l'avait informée qu'elle ne devait plus faire d'heures supplémentaires. L'intéressée lui avait répondu qu'elle « ne voyait pas le temps passer surtout le soir ». Elle réfutait totalement le fait que Mme A_____ ait été mise à l'écart. Celle-ci n'avait jamais eu à répondre de ses arrivées tardives dans son service, ni à subir de suivi hiérarchique « tatillon ». S'agissant de l'EEDP de juin 2015, le document y relatif ne démontrait aucun reproche. Si tel avait été le cas, l'intéressée aurait eu la faculté de joindre un document annexe pour faire valoir sa position, ce qu'elle ne pouvait ignorer en sa qualité de cadre. Si Mme A_____ y relevait de nombreux points à améliorer, elle définissait en revanche le critère du « contact avec la hiérarchie » à un niveau excellent.

Concernant les critères définis comme étant à développer par la hiérarchie, ceux-ci s'expliquaient par le fait que Mme A_____ avait effectué une rocade avec son binôme en mai 2015, ainsi que cela avait été annoncé lors du recrutement du poste de chef de secteur, passant du secteur des assurances à celui de la paie. Il était donc normal que des éléments devaient être approfondis. L'intéressée n'assumait pas certaines tâches de son cahier des charges effectuées par son binôme ou Mme E_____. Ses encouragements dans la réalisation des progrès de Mme A_____ n'étaient pas toujours pris avec enthousiasme. Elle était une personne très sensible, qui pleurait régulièrement. Elle était très souvent en pleurs pour des raisons d'ordre privé. Depuis janvier 2015, elle était particulièrement sensible pour des motifs qui, à sa connaissance, ne concernaient ni le service ni sa personne. Elle lui avait dit que ses pleurs commençaient sérieusement à l'inquiéter et non pas à l'agacer. Il lui était arrivé une fois de demander à Mme A_____ de corriger un dossier de paie qui bloquait toute la chaîne des salaires lors du bouclage de la paie, ce qui avait nécessité de décaler légèrement sa pause déjeuner, au maximum de trente minutes. Elle n'avait pas constaté qu'à son retour de congé maternité, Mme A_____ avait repris le travail avec « élan et enthousiasme ». Au contraire, à son arrivée, elle s'était installée sans saluer ses collègues avant de la retrouver en pleurs durant une partie de la pause. Lorsque Mme A_____ l'avait informée avoir consulté une thérapeute en mai 2016, elle lui avait indiqué ne pas vouloir être mise en incapacité de travail, ne serait-ce que partiellement. Quand Mme A_____ avait finalement été arrêtée en juin 2016, elle avait été soulagée qu'elle puisse bénéficier d'un arrêt de travail compte tenu de son état. Il était faux de prétendre qu'elle avait fait un constat de « baby blues » alors qu'elle avait été très claire dans sa demande d'évaluation médicale en indiquant que l'état de santé de Mme A_____ l'inquiétait depuis le mois de janvier 2015, soit avant la grossesse de celle-ci. Elle s'était effectivement inquiétée pour la santé de Mme A_____ qui lui semblait très mal dans sa peau et pleurait fréquemment. Mme A_____ lui avait indiqué que son mal-être était lié tant à des raisons privées que professionnelles, mais que Mme E_____ n'y était pour rien, l'ayant au contraire toujours soutenue. La rencontre avec le SPE avait été organisée à sa demande et avait été un grand soulagement pour elle, car cela signifiait enfin une prise en charge de sa détresse psychologique. Elle n'avait jamais eu de conflit de quelque nature que ce soit avec Mme A_____, raison pour laquelle elle était tout à fait sereine à l'idée de rencontrer le GdC. L'évolution de Mme A_____ au sein de son service suffisait à confirmer la satisfaction qu'elle avait eue à travailler avec elle depuis son engagement en tant que stagiaire en 2009. Ces allégations infondées réduisaient à néant leur lien de confiance. Les relevés mensuels des contrôles horaires de Mme A_____ pour la période de mars 2015 à octobre 2016 étaient notamment joints. 40) Le 2 juillet 2018, la conseillère d'État en charge du département a rendu une décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement. Il n'était pas contesté que Mme A_____ ne pouvait pas retourner à son poste de travail au D_____ pour des raisons de santé, comme l'avait établi le SPE dans ses préavis médicaux des 24 mai 2017 et 3 avril 2018. Une procédure de reclassement s'imposait donc, laquelle serait menée par les RH du fait que Mme A_____ n'avait pas accepté les conditions de la prise en charge de son dossier par la CRT. De plus, ce n'était que le 23 novembre 2017 qu'elle avait allégué pour la première fois, dans le cadre de l'entretien de non-retour, qu'elle faisait l'objet de harcèlement moral, sans pour autant évoquer des faits, citer le nom des harceleurs, ni apporter des éléments de preuve. Malgré les invitations de la RRH de s'adresser au GdC, elle ne l'avait pas fait. Ce n'était que le 29 mars 2018 qu'elle avait communiqué ses griefs, lesquels n'étaient pas de nature à remettre en cause la nécessité

d'ouvrir une procédure de reclassement. S'agissant de ses horaires de travail, elle bénéficiait d'une large autonomie dans l'organisation de ses activités. Avec son accord, elle était soumise à un horaire annualisé avec enregistrement mécanique du temps de travail, lui permettant d'augmenter de manière notable la marge de manoeuvre pour s'organiser. Les développements mentionnés dans la prise de position de Mme E_____ précitée étaient repris. Ainsi, il était incontestable que les griefs de Mme A_____ à l'encontre de sa supérieure hiérarchique étaient infondés. En outre, sa position quant à la saisine de la CRT n'avait pas été constante. Elle avait refusé de saisir le GdC. Un changement d'affectation pour les besoins de l'administration, avec garantie des droits acquis, ne se justifiait donc pas. C'était à juste titre que le SPE avait rendu un avis rédigé sommairement qui ne se prononçait pas sur l'origine de ses problèmes de santé. L'entretien de non-retour au poste n'était pas un entretien de service, puisqu'il visait à constater que l'état de santé du membre du personnel ne lui permettait plus de remplir les exigences de son poste. Le délai prévu dans cette hypothèse ne s'appliquait donc pas. Il était surprenant qu'elle ait attendu le 23 mai 2018 pour alléguer que le délai de la convocation à l'entretien de non-retour du 30 avril 2018 n'était pas conforme au droit, alors même que la première convocation lui avait été notifiée le 21 avril 2018 pour un entretien le 26 avril 2018 et que le 24 avril 2018, elle en avait sollicité le report et la RRH lui avait notifié une nouvelle convocation pour un entretien le 30 avril 2018 auquel elle avait assisté sans contester le délai de convocation. L'intention de l'employeur avait bien été mentionnée par la RRH à la fin de l'entretien de non-retour du 30 avril 2018. Ainsi, d'une part, son état de santé ne lui permettait pas de retourner à son poste de travail au D_____ et, d'autre part, ses griefs à l'encontre de son employeur étaient entièrement infondés. Il fallait donc admettre l'existence d'un motif fondé de résiliation. Une procédure de reclassement, confiée à la DRH du département, était donc ouverte, étant donné que son état de santé ne nécessitait plus des mesures de réinsertion professionnelle dans un poste adapté. La RRH l'assisterait dans le cadre de cette procédure de reclassement, comprenant deux points de situation intermédiaires et un bilan définitif au terme de deux mois. 41) Le 4 juillet 2018, la procédure de reclassement a débuté. À partir du 5 juillet 2018, la RRH a régulièrement signalé à Mme A_____, des postes du bulletin des places vacantes pouvant correspondre à son profil. Le 11 juillet 2018, la RRH a également envoyé le curriculum vitae de l'intéressée aux RRH des différents départements, afin de solliciter leur concours pour étudier toute possibilité d'affectation pouvant lui être proposée. Aucun poste disponible ne correspondait à son profil. 42) Lors d'un premier entretien du 10 juillet 2018, la RRH a notamment proposé à Mme A_____ un poste temporaire auprès de la direction de J_____ (ci-après : J_____), à condition qu'elle soit apte à travailler. En outre, il n'était pas envisagé de la libérer de son obligation de travailler et elle devait fournir un certificat médical de reprise de son activité professionnelle de son médecin au plus tôt. 43) Par courrier du 12 juillet 2018, Mme A_____ a notamment remis un certificat médical de reprise, établi le 5 juillet 2018 et valable dès le 1^{er} avril 2018. La RRH a accusé réception le 18 juillet 2018 en relevant que le certificat médical de reprise datant du 5 juillet 2018, celui-ci ne pouvait avoir un effet rétroactif au 1^{er} avril 2018. La reprise d'activité débutait donc au 5 juillet 2018. Une libération de son obligation de travailler n'étant pas envisagée et son état de santé ne lui permettant pas de retourner à son poste de travail au D_____ selon l'avis médical du SPE du 3 avril 2018, elle était affectée à une occupation temporaire à 100 % auprès de la J_____, dès le 23 juillet 2018 pour une durée alors encore indéterminée. La procédure de reclassement suivrait son cours durant la période d'occupation temporaire. 44) Par courriel du 17 juillet 2018, la RRH a répondu au

courriel de Mme A_____ l'informant qu'elle avait postulé pour deux emplois en lui rappelant la nécessité de lui préciser lesquels afin qu'elle puisse soutenir sa candidature. Le certificat de travail intermédiaire de l'intéressée était modifié selon ses souhaits. 45) Le 20 août 2018 a eu lieu le second bilan intermédiaire, dont le contenu a été résumé par la RRH dans un courriel du 22 août 2018 à Mme A_____. Cette dernière avait notamment souhaité avoir une estimation de la durée de son occupation temporaire auprès de la J_____ pour son organisation personnelle. Le directeur de la J_____ a ainsi fait savoir que les compétences de Mme A_____ « [leur étant] très utiles, [ils souhaitaient] continuer avec elle aussi longtemps que possible selon la procédure en cours. En tous cas, fin 2018 ». 46) Un dernier bilan intermédiaire a eu lieu le 5 septembre 2018, lors duquel Mme A_____ a demandé une prolongation de la procédure de reclassement au 30 septembre 2018, laquelle lui a été accordée. 47) Par courrier du 5 octobre 2018, la RRH a adressé à Mme A_____ le compte rendu de l'entretien de clôture de la procédure de reclassement du 1^{er} octobre 2018. Un délai de cinq jours lui était imparti pour transmettre ses observations. Selon ledit document, Mme A_____ avait postulé à plus d'une vingtaine de postes, tant dans le secteur privé que public. Ses candidatures étaient en cours, à l'exception d'une qui avait été refusée. Elle demandait que les tâches effectuées lors de son occupation temporaire à la J_____ soient ajoutées à son certificat de travail intermédiaire. Mme A_____ suggérait un transfert de son poste au sein du D_____ à la J_____ pour lui permettre de continuer à y travailler étant donné que des besoins y étaient existants. La RRH soumettrait la suggestion aux personnes concernées. Les démarches de reclassement n'ayant pas abouti, l'employeur envisageait de clore la procédure de reclassement et de résilier les rapports de service de Mme A_____. 48) Dans ses observations du 12 octobre 2018, Mme A_____ a rectifié ses déclarations en ce sens qu'elle avait postulé à une trentaine d'offres d'emploi, et non pas une vingtaine. La RRH lui a confirmé que son courrier serait annexé audit compte rendu. 49) Par décision du 13 novembre 2018, exécutoire nonobstant recours, le département a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 28 février 2019. Les motifs lui étaient connus, pour lui avoir été communiqués par sa hiérarchie lors de l'entretien du 30 avril 2018. Ses remarques et observations des 23 mai et 12 octobre 2018 n'étaient pas de nature à remettre en question la détermination de sa hiérarchie ni celle du département. Les démarches de reclassement n'avaient pas abouti, tel que constaté lors de l'entretien du 1^{er} octobre 2018. Le transfert de son poste de l'OPE à la J_____ n'était pas possible, compte tenu du fait que les activités liées à son poste au D_____ ne pouvaient être supprimées. Il n'y avait pas de poste disponible à la J_____. Les motifs invoqués par sa hiérarchie lors de l'entretien du 30 avril 2018 justifiaient la résiliation de ses rapports de service. 50) Par acte du 19 décembre 2018, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant principalement à la constatation que celle-ci reposait sur un motif non fondé et à ce que sa réintégration soit ordonnée et, subsidiairement, à la constatation que celle-ci était contraire au droit, à ce que sa réintégration soit proposée et en cas de refus du département, à ce qu'il soit condamné à lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son traitement. Elle avait toujours contesté être médicalement inapte à retourner à son poste de travail. Le département avait tiré cette conclusion erronée en se fondant sur deux préavis médicaux des 24 mai 2017 et 3 avril 2018 du SPE. Elle avait toujours été à la disposition de son employeur pour qu'il l'adresse à nouveau au SPE afin que ces avis médicaux soient confrontés à ses affirmations. Elle était également disposée à accepter tout rendez-vous

auprès du médecin-conseil de l'État ainsi qu'à subir une expertise. Malgré ses contestations fondées sur des pièces probantes, le département avait considéré que ces démarches n'étaient pas nécessaires. Le département avait procédé à la résiliation des rapports de service en estimant qu'aucune alternative ne pouvait lui être offerte, nonobstant la qualité des prestations qu'elle avait fournies, puisque, depuis l'été 2018, elle était affectée à un autre poste au sein du DF. La décision querellée violait ainsi l'art. 21 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). L'appréciation des faits par le département relevait de l'arbitraire car elle était en décalage avec sa situation. La décision violait également gravement le principe de la proportionnalité puisqu'elle continuait à oeuvrer à temps plein au DF, à la satisfaction de sa hiérarchie, démontrant ainsi qu'elle pouvait être utile à son employeur. 51) Dans ses écritures du 4 février 2019, le département a conclu, principalement, au rejet du recours. Préalablement, il sollicitait l'ouverture d'enquêtes afin d'entendre Mme F_____ et le Dr G_____. Au vu du déroulement chronologique des faits, en particulier des quatre préavis médicaux du SPE, la recourante n'avait pas contesté que son état de santé ne lui permettait pas de remplir les devoirs de sa fonction au D_____. Concernant la cause de la pathologie ayant empêché la recourante de remplir les devoirs de sa fonction au D_____, ce n'était que le 23 novembre 2017 que celle-ci l'avait évoquée sans apporter d'éléments de preuve. La recourante avait ensuite porté des accusations graves à l'égard de sa supérieure hiérarchique sans avoir voulu en saisir le GdC, malgré plusieurs invitations en ce sens. Elle n'avait pas non plus mis en cause les observations de sa supérieure hiérarchique du 28 juin 2018, lesquelles contestaient tous ses griefs. Le département était légitimé à résilier les rapports de service de la recourante, la décision entreprise ayant été rendue à l'issue d'une procédure de reclassement, qui n'avait pas abouti. L'intéressée ne formulait aucun reproche quant au déroulement de la procédure de reclassement. La recourante n'exposait pas quels étaient les faits que l'intimé aurait appréciés de manière arbitraire, ni en quoi il en aurait tiré des constatations insoutenables. Il ne pouvait lui être fait grief d'avoir violé le principe de la proportionnalité étant donné que la procédure de reclassement n'avait pas abouti. La J_____ ne disposait pas d'un poste disponible auquel l'intéressée pouvait être transférée. Le D_____ ne pouvait pas céder son poste à la J_____ étant donné qu'il était nécessaire de le repourvoir pour assurer la bonne marche du service. 52) Le 15 avril 2019, la recourante a persisté dans ses conclusions, en sollicitant l'ouverture d'enquêtes pour l'audition de plusieurs témoins. La présente procédure ne concernait pas une plainte pour mobbing et ne visait pas non plus à faire constater que les conditions de travail qui lui étaient imposées justifiaient une mise en demeure du département. Il s'agissait de déterminer quelles exigences de son poste elle était prétendument incapable de remplir, étant précisé que son état de santé au moment de l'ouverture de la procédure de reclassement importait, ainsi que les prestations qu'elle avait effectuées auprès de la J_____ - impliquant des prestations pour le bénéfice du D_____ - durant ladite procédure. Elle ne se souvenait pas de l'entretien du 10 juin 2015 allégué avec sa supérieure hiérarchique. Cela étant, cette dernière devait veiller à s'assurer que la charge de travail corresponde au temps de travail réglementaire. Bien qu'elle eût été informée de sa surcharge de travail, elle n'avait rien entrepris pour respecter les exigences de la loi qui lui étaient pourtant connues. Avant son congé maternité, Mme E_____ lui avait posé des objectifs pour que les missions qui lui avaient été confiées puissent continuer à être menées à bien durant le congé maternité. Ces objectifs s'étaient ajoutés à la surcharge de travail à laquelle elle était déjà confrontée. Malgré sa demande lors de son entretien de retour au

travail du 2 mai 2016 de ne plus effectuer autant d'heures supplémentaires qu'auparavant compte tenu de sa situation de famille, Mme E_____ n'en avait pas tenu compte. Sa santé avait dès lors rapidement périclité. Mme E_____ avait également formulé plusieurs reproches durant l'EEDP qui l'avaient amenée à douter de la qualité de son travail et de ses compétences. Il semblait d'ailleurs que Mme F_____ s'était aperçue de l'attitude problématique de Mme E_____. Ni son médecin, ni les services médicaux de l'office AI n'avaient considéré que son état de santé justifiait de retenir une quelconque limitation fonctionnelle. Celle-ci avait d'ailleurs cessé dès lors qu'elle ne travaillait plus sous les ordres de Mme E_____. Les préavis médicaux ne lui avaient pas été adressés en copie de sorte qu'elle n'avait pu y accéder qu'après l'avoir sollicité. La convocation à l'entretien de non-retour au poste pour le 19 octobre 2017 devait avoir lieu en présence de M. H_____, ce qui était atypique. L'intitulé de cette lettre ne laissait pas de doute quant au sort que la haute hiérarchie du département entendait lui réserver. Le département ne rapportait que partiellement ses propos, en ce sens qu'elle avait parlé de harcèlement, mais également de surcharge insupportable de travail. Lors de l'entretien du 23 novembre 2017, M. H_____ avait réagi de manière brutale et, en haussant le ton, nié la critique et répondu qu'elle aurait à prouver ce qu'elle avançait. Il avait ainsi refusé le transfert du dossier à la CRT. Dès lors qu'elle avait retrouvé sa pleine capacité de travail dès le 1^{er} avril 2018, son dossier ne pouvait alors plus être transféré à la CRT. L'absence de saisine du GdC, avancée pour justifier de considérer ses griefs comme infondés, consacrait une attitude abusive du département. La surcharge de travail invoquée ressortait de l'organisation du service qui incombait à la hiérarchie et non au GdC. Après avoir contacté le GdC dans le cadre d'une démarche informelle, elle avait pu se rendre compte que celui-ci était susceptible d'adopter une approche orientée qu'elle n'aurait pas été à même d'éviter par le mécanisme de protection qui résultait d'une procédure contradictoire. Le GdC pouvait être saisi par un collaborateur comme par l'autorité d'engagement et sa hiérarchie n'avait pas jugé utile de le nantir de cette plainte. Ces éléments avaient été confirmés par M. H_____ le 23 novembre 2017, qui avait d'emblée jugé que sa plainte à l'encontre de Mme E_____ était infondée. Nonobstant son courrier du 29 mars 2018, l'absence d'enquête et sur le seul fondement des quelques lignes du préavis médical du 4 avril 2017, le département l'avait convoquée à l'entretien de service du 30 avril 2018. La convocation à cet entretien ne remplissait pas les conditions de l'art. 44 du règlement d'application de LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). La prétendue inaptitude relevée par le département était en contradiction avec les diagnostics posés par son médecin. Or, en cas de contestation d'une appréciation médicale du médecin traitant, l'État employeur devait s'adresser à son médecin-conseil, et non pas au SPE. Malgré ses plaintes, l'entretien du 30 avril 2018 avait eu lieu en présence de Mme E_____, alors que le département ne pouvait pas prétendre ne pas connaître l'identité de la personne mise en cause. Mme E_____ était non seulement à l'origine du « vécu professionnel » évoqué par le SPE dans son préavis du 24 mai 2017, mais également au coeur de la procédure de résiliation des rapports de service. En juin 2017 et en juin 2018, Mme E_____ avait informé les membres de l'équipe que respectivement, elle ne souhaitait pas revenir à son poste de travail et qu'elle serait affectée à la J_____. En consultant son espace RH, elle avait constaté que ses absences étaient insérées à l'avance, avant même qu'un certificat médical ait été établi. Ses accès à l'espace RH comme cheffe de secteur avaient été supprimés avant l'ouverture de la procédure de reclassement. Son reclassement aurait pu aboutir, puisque ses compétences étaient appréciées de la J_____ et que son travail était nécessaire. Malgré son engagement, ses compétences reconnues et sa force de

travail, elle avait été licenciée. À aucun moment le département n'avait tenté une reprise de travail comme cheffe de secteur, soit à son poste de travail, ni même demandé des explications complémentaires au SPE. Trois mois après la date du préavis du 3 avril 2018, le département avait rendu une décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement. Elle avait été congédiée huit mois après ce préavis, sur le seul fondement de ce document. 53) Le 10 mai 2019, le département a maintenu sa position, en relevant que si les rapports de service de la recourante sous le statut de fonctionnaire avaient pris fin le 28 février 2019, celle-ci était en revanche engagée sous le statut d'auxiliaire au service RH de l'office médico-pédagogique, au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse, depuis le 4 mars 2019. 54) Le 28 mai 2019, la recourante a relevé qu'elle n'avait aucunement bénéficié du soutien du département pour son nouveau poste. Il s'agissait d'un engagement en qualité d'auxiliaire pour un contrat de durée déterminée qui pourrait se poursuivre au maximum jusqu'au 31 décembre 2019. Cette information était donc sans pertinence pour l'issue du litige. Cette situation démontrait que son état de santé ne l'empêchait aucunement de travailler. 55) Le 12 juillet 2019, la recourante a remis copie d'un courrier électronique du 3 juin 2019 adressé par Mme E._____ à divers destinataires de l'OPE et du département indiquant officiellement la modification de l'organisation du D._____. Il en ressortait que les tâches du secteur paie seraient, dès le 1^{er} septembre 2019, effectuées par deux personnes. 56) Sur quoi, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) En cours d'instruction, la recourante a demandé l'ouverture d'enquêtes afin d'entendre plusieurs témoins. Dans ses écritures responsives du 4 février 2019, l'intimé y a également conclu. a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_585/2014 du 13 février 2015 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction, lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3). De plus, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité de décision peut donc se livrer à une appréciation anticipée de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (art. 9 Cst. ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3). b. En l'occurrence, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction des parties. En effet, l'audition de témoins quant à la détermination de la capacité de travail de la recourante n'est pas de nature à modifier l'issue du litige, sa capacité de travail dans un autre poste que celui sous la hiérarchie de

Mme E_____ n'étant pas contestée. La chambre de céans estime être suffisamment renseignée sur les faits pertinents pour trancher le litige. Au demeurant, s'agissant des conclusions de la recourante en ce sens, il sied de relever que, conformément à la jurisprudence de la chambre de céans (ATA/1440/2017 du 31 octobre 2017 consid. 3 ; ATA/860/2016 du 12 octobre 2016 consid. 3), les conclusions, prises après l'échéance du délai de recours, sont irrecevables. Ainsi, celles formulées par la recourante dans le cadre de sa réplique sont irrecevables pour ce motif. 3) À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce. 4) L'objet du litige porte sur une décision de résiliation des rapports de service de la recourante, prononcée le 13 novembre 2018, pour motif fondé, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste. 5) a. En tant que fonctionnaire, la recourante est soumise à la LPAC, au RPAC, ainsi qu'au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers - B 5 05.10). b. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. L'art. 46A RPAC règle le reclassement. Il exige entre autres que les éléments constitutifs d'un motif fondé soient dûment établis lors d'entretiens de service (art. 46A al. 1 RPAC). L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017). c. L'art. 22 LPAC prévoit qu'il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). d. Le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 RPAC). Il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité d'un médecin-conseil de l'établissement (art. 5 al. 2 RPAC). À la suite d'un examen médical, le médecin-conseil requis remet à l'intéressé et à la direction, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation. Le respect du secret médical est garanti (art. 5 al. 3 RPAC). Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 RPAC et 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil - ci-après : MGC - 2005-2006/XI A 10437). e. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des

principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8). f. Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée dans le RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10). Aux termes de l'art. 44 RPAC, intitulé « entretien de service », un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1) ; le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix ; il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2) ; la convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3) ; la convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur ; elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4) ; à la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5) ; le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) ; le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 6). La précision de l'art. 44 al. 1 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procédure selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux devoirs du personnel tels notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC. Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 6b et les références citées). g. À teneur de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014). 6) a. En l'occurrence, il s'agit de déterminer si l'état de santé de la recourante est un motif fondé suffisant pour résilier ses rapports de

service. Les parties divergent sur l'appréciation de cet élément. La recourante conteste être médicalement inapte à retourner à son poste de travail. L'intimé avait procédé à la résiliation de ses rapports de service alors qu'elle avait démontré dans le cadre de son emploi temporaire auprès de la J_____ être apte à travailler, ses prestations ayant donné satisfaction à la direction de celle-ci. Cette procédure ne concernait pas une plainte pour mobbing ni la qualité des conditions de travail qui lui étaient imposées. Toutefois, le comportement de Mme E_____ à son égard devait être pris en considération. Pour l'intimé, le déroulement chronologique des faits, les accusations portées par la recourante à l'encontre de sa supérieure hiérarchique et l'échec de la procédure de reclassement justifiaient la résiliation de ses rapports de service. b. À son retour de congé maternité le 2 mai 2016, la recourante a été absente à plusieurs reprises entre le 6 juin et le 31 octobre 2016 pour cause de maladie. Constatant une dégradation de son état de santé, sa supérieure hiérarchique a adressé au SPE une demande d'évaluation, portant en particulier sur l'aptitude de la recourante à son poste de travail. Cette demande était justifiée par la constatation d'un état dépressif s'aggravant depuis le mois de janvier 2015, soit antérieurement à l'arrêt de la recourante pour cause de maternité. Contrairement aux allégations de cette dernière, il n'est aucunement question d'un quelconque diagnostic de « baby blues » porté par sa hiérarchie. Il ressort clairement des éléments précités que c'est la dégradation de son état de santé, ayant débuté avant son congé maternité, ainsi que son comportement à son retour de congé-maternité, en particulier ses diverses absences pour cause de maladie, qui ont alerté sa hiérarchie. En outre, ce n'est qu'en raison des encouragements de Mme E_____ et de la demande d'évaluation de celle-ci que la recourante a pu bénéficier d'un soutien psychologique auprès de Mme F_____. Alors qu'elle-même ne contredit pas le fait qu'initialement, elle ne souhaitait pas entreprendre de démarches afin de se faire soigner, elle a ensuite accusé sa supérieure hiérarchique de harcèlement moral lors de l'entretien du 23 novembre 2017, sans avancer aucun élément permettant d'étayer ses dires et se refusant à toute action en ce sens. Les relevés des contrôles horaires produits ne sont pas davantage susceptibles de corroborer l'hypothèse selon laquelle la recourante effectuait un nombre d'heures supplémentaires excessif entre les mois de mars 2015 et octobre 2016. Ainsi, force est de constater que rien ne permet de remettre en cause les explications contenues dans la prise de position de Mme E_____ adressée le 22 juin 2018 à la recourante. À aucun moment, cette dernière n'explique comment elle a pu estimer que ses contacts avec sa supérieure hiérarchique étaient excellents dans son EEDP du 22 juin 2015, avant de se dire victime de harcèlement moral de la part de cette même personne. Par la suite, le médecin du travail oeuvrant au SPE - le « médecin-conseil » au sens du RPAC (MIOPE, Sollicitation des prestations du SPE : ATA/876/2016 précité consid. 6c) - s'est prononcé à quatre reprises sur l'évolution de l'état de santé de la recourante dans ses préavis médicaux des 11 avril, 24 mai, 29 août 2017 et 3 avril 2018. Il a ainsi pu constater progressivement une évolution favorable de l'état de santé de celle-ci tout en concluant qu'un retour à l'ancien poste de travail n'était pas envisageable, compte tenu du risque de rechute. Il en ressortait donc clairement que la recourante n'était pas apte à retourner au poste de travail pour lequel elle avait été engagée. Si tel que requis par la DRH le 22 juin 2018, l'intéressée a produit le 12 juillet 2018 un certificat médical de reprise constatant une capacité de travail totale, il n'en demeure pas moins qu'elle a maintenu ses plaintes à l'égard de sa supérieure hiérarchique et fait valoir un droit à être reclassée sur cette base. Tel qu'indiqué précédemment, la recourante n'a cependant entrepris aucune démarche visant à prouver ses assertions. Elle n'a pas non plus manifesté le souhait

de reprendre son poste de travail. Par conséquent, bien qu'elle fût apte à exercer une autre activité - ce qui n'est pas contesté -, elle ne l'était toutefois pas à remplir la fonction pour laquelle elle avait été engagée. Or il s'agit précisément de l'objet de son engagement. La recourante ne dispose d'aucun droit à un autre poste, encore moins à ce qu'un poste soit créé pour elle auprès de la J_____, en faisant fi des considérations organisationnelles et budgétaires qu'une telle opération implique, la J_____ n'ayant pas de poste disponible. La recourante fait également valoir le fait que l'intimé se serait basé sur le dernier préavis médical du 3 avril 2018 sans avoir procédé à un réexamen de son état de santé. Force est de constater qu'elle n'a ni allégué ni démontré être à nouveau apte à travailler sous la direction de Mme E_____, alors que telle est la raison - selon ses dires - de son inaptitude à travailler au sein du D_____. Finalement, conformément aux dispositions qui précèdent et compte tenu des circonstances ayant conduit à la résiliation des rapports de service de la recourante, l'intimé n'avait pas à procéder à un entretien de service. Il lui appartenait en revanche de permettre à l'intéressée d'exercer son droit d'être entendue, ce qu'il a fait à l'occasion des entretiens de non-retour à son poste de travail des 23 novembre 2017 et 30 avril 2018, à la suite desquels la recourante a pu adresser des observations pour exposer son point de vue, puis au cours de la procédure de reclassement, qui s'est déroulée entre les 5 juillet et 12 octobre 2018. Ladite procédure a été menée correctement, ce que la recourante ne conteste pas. En effet, elle a pu à plusieurs reprises s'entretenir avec la RRH en charge de son dossier, laquelle lui a proposé des offres d'emploi et a soutenu sa candidature en cas de postulation. C'est donc conformément au droit que l'intimé a retenu l'inaptitude à remplir les exigences du poste de la recourante au sens de l'art. 22 let. b LPAC. Le grief de cette dernière doit être écarté. 7) a. Aux termes de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par règlement. L'art. 1 RPPers prévoit que le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Depuis une modification de l'art. 12 let. a RPPers, entrée en vigueur le 29 novembre 2017, peut s'adresser librement au GdC tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel. Dans sa version antérieure, l'art. 12 let. a RPPers prévoyait déjà cette possibilité, seul le terme « collaborateur » ayant été remplacé par celui de « membre du personnel ». b. En l'espèce, la recourante a expressément refusé d'entreprendre des démarches en ce sens pour harcèlement moral, en mettant d'avance en doute l'impartialité du GdC, sans apporter la preuve de ses allégations. En outre, ce n'est que lors de l'entretien du 23 novembre 2017 qu'elle a indiqué faire l'objet de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, alors qu'elle ne s'en est jamais plainte auparavant. Au contraire, dans son EEDP du 22 juin 2015 en vue de sa confirmation au poste au cheffe de secteur au D_____, elle avait indiqué entretenir d'excellents rapports avec sa hiérarchie. Le grief lié au harcèlement moral invoqué est irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente. (ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b). Du reste, la recourante n'avait fourni aucun élément justifiant d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, un tel procédé n'étant prévu qu'en cas de procédure

disciplinaire pour manquement à ses obligations par un membre du personnel (art. 27 LPAC). 8) Vu ce qui précède, l'intimé n'a pas abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de service de la recourante, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime sur celui, privé, de la recourante à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public (ATA/1343/2015 précité consid. 12f). La décision querellée étant conforme au droit, le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable. 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE rejette le recours interjeté le 19 décembre 2018 par Mme A_____ contre la décision du département des finances et des ressources humaines du 13 novembre 2018, dans la mesure où il est recevable ; met à la charge de Mme A_____ un émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des finances et des ressources humaines. Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin, Pagan et Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : D. Werffeli Bastianelli la présidente siégeant : F. Krauskopf 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.