

GE_GERICHTE A/723/2019 vom 10. Dezember 2019

GE Cour de justice, 2019-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_723_2019

FR: GE_GERICHTE A/723/2019 du 10 décembre 2019

IT: GE_GERICHTE A/723/2019 del 10 dicembre 2019

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;EMPLOYÉ
PUBLIC;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT
PUBLIC;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;RÉSILIATION;LICENCIEMENT
ADMINISTRATIF;DÉLAI DE RECOURS;CONDITION DE RECEVABILITÉ;MOYEN
DE DROIT;MOTIF;JUSTE MOTIF;DEVOIR PROFESSIONNEL;RECONVERSION
PROFESSIONNELLE;PROPORTIONNALITÉ | Confirmation de la décision de
licenciement pour motif fondé d'une assistante en soins et santé communautaire (ASSC),
fonctionnaire des HUG, en raison d'une attitude et d'une communication inadaptées envers
certains patients, ayant amené à différentes plaintes, ainsi que des difficultés dans la
collaboration avec l'équipe soignante. Grief relatif à l'atteinte à la personnalité écarté, dès
lors que la procédure pour se plaindre d'une telle atteinte n'a pas été respectée. Procédure
de reclassement pas respectée par les HUG, dès lors que le courrier envoyé pour ce faire
aux RH des autres départements des HUG contenait la liste des manquements reprochés à la
recourante, ainsi que des informations inexacts. Recours partiellement admis.
Confirmation de l'existence de motifs fondés pour le licenciement mais licenciement
contraire au droit. Indemnité pour refus de réintégration fixée à quatre mois du dernier
traitement. | LPA.62; LPA.65.al1; LPA.65.al2; LPA.69.al1; Cst.29.al2; LEPM.1.al1;
LPAC.17; LPAC.28; LPAC.28.al1; LPAC.28.al3; LPAC.28.al2;
LPAC.21.al3.letab.chinitio; LPAC.22; RPAC.20; RPAC.21.leta; RPAC.22.al1;
LPAC.21.al3; RPAC.46a; Cst.29.al1

Erwägungen

E. 22

mai 2017. Elle s'était rendue à l'entretien de service en compagnie d'une représentante
syndicale. Elle revenait alors de congé maladie et était prête à reprendre son travail. Elle
n'avait jamais souhaité démissionner, même si cette proposition lui avait été faite
verbalement lors de sa rencontre avec M. D _____ le 9 février 2018. Elle avait en revanche
écrit deux lettres sollicitant la réintégration à son poste de travail, en date du 2 novembre
2013 au responsable RH de son département et le 13 novembre 2017 à la responsable des
soins des HUG. En conséquence, elle sollicitait son « droit au reclassement ». 46) Dans leur
réponse du 12 avril 2019, les HUG ont conclu à l'irrecevabilité du recours de Mme
A _____, subsidiairement à son rejet et à ce que cette dernière soit condamnée en tous les
frais et dépens. La recourante affirmait avoir reçu la décision querellée le 14 janvier 2019.
Le recours ayant été interjeté le 22 février 2019, le délai de trente jours était donc dépassé.
Le droit d'être entendu de la recourante avait été respecté, dès lors qu'elle avait pu faire
valoir son point de vue lors de divers entretiens d'évaluation ainsi que pendant et après
l'entretien de service. Il ressortait du dossier que depuis 2015 en tout cas la recourante avait

fait l'objet de multiples plaintes de patients relatives à son comportement inadéquat, à son manque de considération et d'écoute, à son attitude directive et autoritaire, voire humiliante. Certains patients avaient été jusqu'à refuser d'être pris en charge par l'intéressée, avec les incidences qui en découlaient pour le service. Ces plaintes, souvent orales mais parfois écrites, avaient été confirmées tant par les collègues de la recourante que par sa hiérarchie. À cela s'ajoutait le manque d'organisation de l'intéressée ainsi que ses difficultés de collaboration avec l'équipe soignante, en particulier quant à la transmission d'informations relatives aux patients, et aussi sa documentation lacunaire du « dossier patient intégré » (ci-après : DPI). Ces manquements avaient été évoqués lors des EEDC des 12 juin 2014, 6 juin et 25 novembre 2016, mais également au cours d'innombrables entretiens avec sa hiérarchie entre 2015 et 2017, suivis pour certains d'un courrier de remise à l'ordre. La recourante avait d'ailleurs admis les reproches qui lui avaient été formulés, sans toutefois jamais y remédier, et se murant par la suite dans une attitude de déni en prétendant, à tort, qu'elle était mise sous pression par ses collègues. Les manquements constatés entravaient le bon fonctionnement de l'institution, en particulier s'agissant de la prise en charge des patients. La résiliation reposait ainsi sur des motifs fondés. Celle-ci respectait par ailleurs le principe de la proportionnalité, aucune autre solution que le licenciement n'existant. Un reclassement avait tout de même été initié, sans succès. 47) Dans sa réplique du 6 juin 2019, sous la plume de son mandataire nouvellement constitué, Mme A_____ a conclu principalement à l'annulation de la décision des HUG du 14 janvier 2019 et à sa réintégration, et subsidiairement à la condamnation des HUG à lui verser la somme de CHF 127'528.55, le tous suite de frais et dépens. À teneur du suivi de l'envoi recommandé contenant la décision de licenciement, qu'elle produisait en annexe, la décision avait été expédiée depuis un bureau de poste le 23 janvier 2019. Ce n'était que le 26 janvier 2019 qu'elle avait pris connaissance de la décision envoyée sous pli simple. Une erreur de plume s'était glissée dans son recours lorsqu'elle avait indiqué que la décision lui était parvenue le 14 janvier 2019. Son recours était dès lors recevable. Son droit d'être entendu avait été violé, ce qui justifiait l'annulation de la décision querellée. Elle avait été privée de la possibilité de se justifier et de donner sa version des faits. À plusieurs reprises, elle avait été informée de l'existence de plaintes de patients, sans toutefois que des détails lui soient fournis. Parallèlement, Mme C_____ avait écrit de nombreux courriels à ses supérieurs hiérarchiques pour se plaindre d'elle, sans qu'elle ait eu connaissance des e-mails en question. Ce n'était que le 8 mars 2016 qu'elle avait été convoquée par les HUG. Les plaintes recueillies par Mme C_____ n'étaient par ailleurs d'aucune gravité et n'avaient pas été formées spontanément par les patients. À aucun moment, les HUG n'avaient mis en doute « la transparence » de Mme C_____, de sorte que son droit d'être entendu n'avait pas été respecté. Enfin, lors de l'entretien du 22 mai 2017, la décision de la licencier avait déjà été prise de sorte qu'il était trop tard pour qu'elle expose sa propre version des faits. Depuis le mois de novembre 2013, le personnel du service J_____ était en proie à de graves conflits internes. Mise à part une réunion au mois de février 2014, durant laquelle l'importance de la communication, de la collaboration et de l'organisation avait été rappelée, aucune mesure n'avait été prise pour mettre un terme à ces conflits. Ayant refusé de prendre part au conflit de l'unité, elle avait été mise à l'écart. Victime de moquerie et isolée, elle avait expliqué sa situation à la conseillère en protection de la personnalité et au médecin du travail des HUG, lesquels n'avaient pris aucune mesure pour protéger sa personnalité. Sa situation s'était aggravée à l'arrivée de Mme C_____ qui s'était mise à contrôler ses faits et gestes. Prise de panique par cette surveillance, il était évident qu'elle peinait à effectuer son

travail. Les HUG avaient ainsi violé les art. 2A al. 1 let. a LPAC et l'art. 23 let. f du statut. La réorganisation de l'unité au mois de février 2014 avait entraîné une surcharge de travail pour le personnel, en particulier pour les ASSC. Au vu des résultats de l'enquête de mai 2014, une baisse de qualité avait été observée sur l'ensemble des prestations du personnel, et pas seulement sur les siennes. Il était dès lors injuste d'adresser à elle-seule des reproches valables pour toute l'unité. Elle avait par ailleurs dû assumer des tâches plus lourdes que le reste de l'équipe, les patients les plus lourds lui étant systématiquement attribués. À cela s'ajoutaient les atteintes à la personnalité qu'elle avait subies. Les reproches formulés sur la qualité de son travail et de son comportement étaient uniquement liés auxdites atteintes. Les HUG avaient refusé, en mars 2017, de donner suite à sa demande de transfert dans un autre poste du 19 décembre 2016, alors même que cette mesure aurait été moins préjudiciable que le licenciement. Par ailleurs, au vu de la présentation faite d'elle par M. D _____ lors de la demande de reclassement adressée à ses collègues, cette mesure n'avait aucune chance d'aboutir. Enfin, aucune expertise médicale n'avait conclu à son inaptitude dans sa fonction. Le Dr F _____, consulté dans le contexte de sa demande de transfert, s'était limité à exposer que, victime d'atteintes à sa personnalité, elle était inapte à continuer au sein de son unité. Elle demeurait toutefois apte à exercer sa profession dans une autre unité des HUG. La décision litigieuse violait dès lors le principe de la proportionnalité. 48) Lors de l'audience de comparution personnelle du 28 juin 2019, Mme A _____ a notamment indiqué qu'elle était actuellement en arrêt maladie et qu'elle avait été payée jusqu'au 30 avril 2019. Elle contestait à peu près tous les griefs des HUG. Elle estimait avoir rempli ses devoirs d'ASSC. Elle avait été prise pour cible en 2013 par quelques collègues. Les choses s'étaient calmées en 2016 avec l'intervention du syndicat. Ses relations n'étaient pas bonnes avec Mme C _____. Elles étaient bonnes avec Mme B _____ au départ, avant de devenir « ambiguë ». Dans son courrier du 11 mars 2016, elle avait admis les plaintes qui avaient été formulées par certains patients. Les mots qu'elle avait utilisés, soit qu'elle n'était pas assez bienveillante et empathique, étaient ceux de Mme C _____ et pas les siens. Elle avait écrit cette lettre dans un état de désespoir. Elle n'avait jamais eu de remarque de la part de patients sur son comportement. Elle avait rencontré le Dr F _____, à la demande des HUG, mais dans l'optique d'être transférée dans un autre service. Il ne lui avait jamais dit qu'elle n'était plus apte à exercer son poste. Elle n'avait par ailleurs jamais eu accès à l'expertise du Dr F _____. M. D _____ a notamment indiqué qu'il avait rencontré tous les collègues de la recourante en mars 2017, lesquels avaient exprimé le « mal-être » qu'il y avait avec l'intéressée. Le but était d'entendre la souffrance de l'équipe. C'était également à cette période qu'était intervenu le syndicat dans le service pour discuter avec les différents membres. Il n'avait pas fait de retour directement à Mme A _____ à la suite de cette discussion, mais avait reçu son représentant syndical auquel il avait expliqué les doléances de l'équipe. 49) Lors de l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes du

E. 27

septembre 2019, Mme E _____ a indiqué que la première fois qu'elle était intervenue dans le dossier de la recourante, c'était à la suite de la plainte d'un patient en 2015. La recourante avait eu des comportements autoritaires avec ce dernier, en l'obligeant par exemple à refaire une deuxième fois sa toilette. Mme C _____ était d'abord intervenue auprès de l'intéressée à la suite de cette plainte, puis elle avait elle-même discuté avec elle. Il y avait eu un bon dialogue et la recourante était d'accord avec les reproches formulés. Par contre, il était plus compliqué de l'amener à changer de comportement. Il y avait eu pendant le premier trimestre 2016 une recrudescence d'événements du même type, certains patients s'étant alors

rapprochés de Mme C _____ ou de l'équipe soignante, dès lors qu'ils n'arrivaient pas à être entendus de la recourante. Il y avait des problèmes de comportement autoritaire, d'organisation, de communication difficile, mais également de défaut de soins ou de médicaments donnés de manière incorrecte. Ces faits lui avaient été rapportés par divers témoins, notamment par Mme C _____. Un premier bilan d'évaluation avait été réalisé en 2016, mais il y avait eu un problème formel et un second bilan avait eu lieu à la fin de la même année. En 2017, elle-même et M. D _____ avaient été alertés par l'équipe qui souhaitait les rencontrer. Il y avait des inquiétudes au sujet du comportement de la recourante qui était agitée, faisait du bruit, était sortie d'une chambre en hurlant ou encore avait pris un médicament sur son lieu de travail. Toute l'équipe avait été rencontrée, sans la recourante. Toutes les doléances transmises faisaient état de problèmes avec les patients ou entre collègues. Elle avait rarement vu une équipe au complet relater autant d'éléments identiques. Elle n'avait pas l'impression qu'il s'agissait d'une cabale contre l'intéressée ou de problèmes de racisme. Elle-même et M. D _____ avaient reçu les personnes mentionnées dans la lettre de Mme A _____ du 15 août 2016. Ces dernières avaient été très étonnées de la manière dont la recourante avait « reçu les propos ». Lorsqu'elle avait reçu la recourante le 8 mars 2016, cette dernière lui avait confié qu'elle était isolée car elle n'arrivait pas à s'intégrer, était fatiguée et qu'elle n'y arrivait plus car « tout allait trop vite » et que le travail était trop lourd. La recourante lui avait demandé à changer d'unité, mais c'était dans le cadre de ses difficultés. Des propositions lui avaient été faites, notamment aux urgences. Un déplacement avait été évoqué lors d'un entretien, mais l'intéressée n'était pas réceptive. Mme C _____ a indiqué avoir été la responsable hiérarchique de la recourante à compter d'avril 2015. À son arrivée, elle avait rencontré les membres de l'équipe, lesquels lui avaient relaté des problèmes de communication et de collaboration avec l'intéressée. En juin 2015, deux ou trois patients avaient formé oralement des plaintes sur le comportement autoritaire et le manque de souplesse de la recourante. Elle avait alors rencontré la collaboratrice et lui avait fixé des objectifs. Certains patients ne voulaient plus être soignés par l'intéressée, ce qui posait des problèmes d'organisation au sein de l'équipe. Il y a eu une nouvelle plainte orale en août 2015 puis écrite en novembre 2015. Ces différentes plaintes se cumulaient avec celles des collègues de la recourante. L'équipe avait fait beaucoup pour soutenir la recourante et avait été bienveillante pendant longtemps. Elle l'avait pour sa part encadrée à plusieurs reprises. Elle avait fait appel à une infirmière spécialisée pour la soutenir et la former suite à une erreur de dosage grave dans les médicaments. Il y avait finalement eu une lassitude de l'équipe. En 2016, il y avait eu d'autres plaintes de patients, avec toujours le même type de reproches. Il y avait également des problèmes d'organisation en raison des carences de la recourante qui lui étaient rapportés par le pool, les apprentis, les stagiaires et les intérimaires. Les gens extérieurs à l'équipe rapportaient les mêmes éléments. La recourante ne s'était jamais remise en question. Son attitude ne changeait pas et elle était dans le déni. Elle disait toujours que c'était les patients qui étaient difficiles. 51) Dans ses observations après enquêtes du 5 novembre 2019, la recourante a persisté dans son argumentation et ses conclusions et y ajoutant que les HUG devaient être condamnés à lui remettre un certificat de travail final respectant l'obligation de bienveillance de l'employeur. Elle a notamment relevé que les plaintes à son encontre provenaient des « patients racistes » ou « hypocondriaques », et n'avaient dès lors aucune force probante. Les HUG avaient procédé à un licenciement « cible » en préférant la licenciée plutôt que de prendre des mesures pour la protéger. 52) Dans leurs observations après enquêtes du 7 novembre 2019, les HUG ont persisté dans leurs conclusions et leurs explications. 53) Le 11 novembre

2019, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1) Interjeté devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 31 al. 1 LPAC).

2) Se pose la question de savoir si le recours a été formé dans le délai légal, ce que contestent les intimés. a. Aux termes de l'art. 62 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), le délai de recours est de trente jours s'il s'agit d'une décision finale ou d'une décision en matière de compétence (al. 1 let. a) ; le délai court dès le lendemain de la notification de la décision (al. 3 1^{ère} phr.) ; la décision qui n'est remise que contre la signature du destinataire ou d'un tiers habilité est réputée reçue au plus tard sept jours après la première tentative infructueuse de distribution (al. 4), pour autant que celui-ci ait dû s'attendre, avec une certaine vraisemblance, à recevoir une communication de l'autorité, ce qui est le cas chaque fois qu'il est partie à la procédure (arrêt du Tribunal fédéral 2C_295/2016 du 10 juin 2016 consid. 4.2 ; ATA/1315/2019 du 3 septembre 2019). La notification d'un acte soumis à réception, comme une décision ou une communication de procédure, est réputée faite au moment où l'envoi entre dans la sphère de pouvoir de son destinataire (Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3^{ème} éd., 2011, n. 2.2.8.3 p. 302 s). Il suffit que celui-ci puisse en prendre connaissance (ATF 137 III 308 consid. 3.1.2 ; 118 II 42 consid. 3b ; 115 Ia 12 consid. 3b). Un envoi est réputé notifié à la date à laquelle son destinataire le reçoit effectivement (ATA/72/2019 précité consid. 5). b. Le fardeau de la preuve de la notification d'une décision ou d'une communication de l'administration et de sa date incombe en principe à l'autorité qui entend en tirer une conséquence juridique. L'envoi sous pli simple ne permet en général pas d'établir que la communication est parvenue au destinataire (ATF 129 I 8 consid. 2.2 ; ATA/725/2018 du 10 juillet 2018). L'autorité supporte donc les conséquences de l'absence de preuve en ce sens que, si la notification ou sa date sont contestées et qu'il existe effectivement un doute à ce sujet, il y a lieu de se fonder sur les déclarations du destinataire de l'envoi (ATF 136 V 295 consid. 5.9 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_250/2018 du 26 octobre 2018 consid. 5.2 ; ATA/461/2018 du 8 mai 2018), dont la bonne foi est présumée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_634/2015 du 26 avril 2016 consid. 2.1). L'autorité qui entend se prémunir contre le risque d'échec de la preuve de la notification doit communiquer ses actes judiciaires sous pli recommandé avec accusé de réception (ATF 129 I 8 consid. 2.2 ; ATA/492/2018 du 22 mai 2018 consid. 4b). En tel cas, lorsque le destinataire de l'envoi n'est pas atteint et qu'un avis de retrait est déposé dans sa boîte aux lettres ou dans sa case postale, l'envoi est considéré comme notifié au moment où il est retiré. Si le retrait n'a pas eu lieu dans le délai de garde, il est réputé notifié le dernier jour de celui-ci (ATF 134 V 49 consid 4 ; 130 III 396 consid. 1.2.3).

3) En l'occurrence, les intimés soutiennent que dès lors que la recourante aurait indiqué recourir contre la décision qui lui était parvenue le 14 janvier 2019, son recours formé le 22 février l'avait été hors délai. Ce raisonnement ne saurait toutefois être suivi. En effet, l'indication donnée par la recourante relève manifestement d'une erreur de plume, comme elle le relève d'ailleurs dans sa réplique. En effet, à teneur du suivi postal « Track & Trace » figurant au dossier, le pli recommandé contenant la décision litigieuse a été remis au bureau de poste le 23 janvier 2019 et a fait l'objet d'une première tentative de communication le 26 janvier 2019. La recourante a par ailleurs indiqué dans sa réplique avoir pris connaissance de la décision litigieuse par pli simple reçu le 26 janvier 2019. Dès lors, le recours mis à la poste le 22 février 2019 a été formé en temps utile.

4) 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). L'acte de recours 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). 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). Des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/1147/2019 du 19 juillet 2019 consid. 3a ; ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018 consid. 3b). b. Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse s'agissant de la manière par laquelle sont formulées les conclusions du recourant. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est, en soi, pas un motif d'irrecevabilité, pour autant que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/1625/2019 du 5 novembre 2019 consid. 2a ; ATA/821/2018 du 14 août 2018 consid. 2). c. En l'espèce, la recourante n'a pas pris de conclusions formelles en annulation de la décision du 14 janvier 2019. L'on comprend toutefois de ses écrits qu'elle en conteste le bien-fondé, qu'elle sollicite sa réintégration ainsi que la mise en place de son droit au reclassement. Le recours est ainsi recevable de ce point de vue également. En revanche, les nouvelles conclusions prises dans la réplique de la recourante, relatives à son certificat de travail, sont tardives et donc irrecevables. 5) Les HUG sont les établissements publics médicaux du canton de Genève (art. 1 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Les membres de leur personnel sont soumis à la LPAC, sous réserve de dispositions particulières figurant dans la LEPM, et au statut. 6) a. 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. b. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). 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). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, du département) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162). c. Quant aux

devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation de ceux-ci 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 précité consid. 8).

7) Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante. 8) La recourante se plaint du fait que son droit d'être entendue aurait été violé pour plusieurs motifs. Malgré différents entretiens, elle n'avait jamais eu la possibilité de se déterminer sur les faits concrets qui lui étaient reprochés ni n'avait pu fournir des preuves. Sa responsable directe avec écrit des courriels de plainte à son égard à ses supérieurs hiérarchiques, sans qu'elle en ait eu connaissance. Enfin, elle n'avait pu faire valoir son point de vue lors de l'entretien de service, dès lors que la décision de la licencier était déjà prise. 9) 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 le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 2C_656/2016 du 9 février 2017 consid. 3.2 et les références citées ; ATA/917/2016 du 1^{er} novembre 2016 consid. 4a et les arrêts cités). b. En l'espèce, si la recourante prétend ne pas avoir eu, durant les rapports de travail, connaissance de manière précise des plaintes et griefs formulés à son encontre, il ressort au contraire du dossier, et en particulier de son courrier du 11 mars 2016, que cette dernière connaissait le nom des patients ayant formulé des griefs à son encontre ainsi que le contenu desdits griefs. Par ailleurs, la recourante a été convoquée à plusieurs reprises à des entretiens, parfois par sa supérieure hiérarchique directe, parfois par le responsable RH, pour discuter des plaintes formulées à son encontre. En outre, il ressort notamment de ses EEDC que les reproches formulés par les patients mais également par ses collègues lui ont été exposés. La recourante a d'ailleurs pu y répondre, dès lors qu'il ressort par exemple du compte-rendu de son EEDC du 12 juin 2014 qu'elle ne voyait pas les choses comme ses collègues. Elle n'ignorait ainsi pas les faits qui lui étaient reprochés et qui ont conduit au prononcé de son licenciement. Preuve en est par ailleurs qu'elle a recouru contre la décision litigieuse devant la chambre de céans en produisant des écritures circonstanciées. Pour le surplus, il ressort du dossier que, tout au long des rapports de travail puis de la procédure, que ce soit oralement au cours des entretiens ou par écrit à la suite des entretiens avec sa hiérarchie ou notamment à la suite de l'entretien de service du 22 mai 2017, ou encore lors de son audition et de ses écritures devant la chambre de céans, la recourante a eu l'occasion de se déterminer et s'est exprimée de manière circonstanciée au sujet des plaintes formulées à son encontre et des autres problématiques soulevées par les intimés. Partant, le grief de violation du droit d'être entendu est infondé. 10) La recourante considère avoir été victime d'atteintes à sa

personnalité. Malgré le fait qu'elle en ait parlé, les HUG n'avaient jamais pris la moindre mesure pour la protéger. 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. Le statut prévoit une disposition similaire (art. 2 al. 2 du statut). Le règlement des HUG relatif à la protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel du 6 mai 2010 (règlement du Conseil d'administration : HUGO.RH.DG.0016 ; ci-après : le RPP) est entré en vigueur le 2 juin 2010. Il a entraîné l'annulation de l'art. 3 du statut, qui prévoyait une procédure de plainte auprès de la direction des HUG en cas d'atteinte alléguée à la personnalité. Selon l'art. 4 al. 1 RPP, le Bureau du Conseil d'administration, sur proposition du comité de direction, engage au minimum un conseiller en protection de la personnalité, habilité à fonctionner en qualité de médiateur dans le cadre de conflits ou de situations relevant du présent règlement. Le membre du personnel des HUG qui se plaint d'une atteinte à sa personnalité doit saisir préalablement le médiateur (art. 9 RPP), qui est indépendant de l'institution, bien que rattaché administrativement au président du conseil d'administration (art. 6 al. 1 RPP). Après la phase de médiation proprement dite (art. 10 et 11 RPP), s'ouvre une phase décisionnaire dans laquelle le médiateur instruit la cause, puis établit un rapport à l'attention de l'autorité d'engagement (le conseil d'administration en l'espèce ; art. 10 al. 1 LPAC), qui prend alors une décision contre laquelle un recours auprès de la chambre administrative est ouvert (art. 13 ss et 21 RPP). Il existe ainsi, à teneur de ce règlement interne, une procédure menant à une décision au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, prise par une autorité administrative (art. 5 let e LPA en relation avec l'art. 5 al. 1 LEPM ; ATA/119/2013 du 26 février 2013). b. En l'espèce, la recourante allègue avoir pris contact avec la conseillère en protection de la personnalité des HUG, soit la médiatrice visée par le RPP. Toutefois, aucun élément au dossier ne vient étayer cette affirmation. Il n'apparaît d'ailleurs pas qu'une décision aurait été rendue conformément à la procédure prévue par le RPP. Cela étant, la chambre de céans n'est de toute manière pas l'autorité compétente pour instruire cette question, en l'absence d'une décision rendue selon l'art. 21 RPP. Ce grief sera dès lors écarté. 11) La recourante considère que son licenciement ne repose sur aucun motif fondé. Elle allègue en particulier avoir dû faire face à une surcharge de travail à la suite de la réorganisation du service en février 2014, raison pour laquelle une baisse de la qualité de ses prestations avait été constatée. Cette baisse concernait par ailleurs toute l'unité, de sorte qu'il était injuste qu'elle soit la seule à faire l'objet de ce reproche. De plus, elle ne recevait aucune aide de la part de ses collègues, compte tenu de conflits internes, et les patients les plus « lourds » lui étant toujours attribués. Enfin, elle était victime de la pression causée par sa responsable directe, Mme C_____, laquelle exerçait une surveillance constante sur ses prestations. Les intimés considèrent quant à eux que son comportement envers certains patients et ses difficultés de collaboration avec l'équipe soignante justifient le licenciement pour motif fondé. La position des HUG repose notamment sur plusieurs EEDC, soit ceux des 12 juin 2014 et 25 novembre 2016, jugeant les prestations de la recourante insuffisantes, ainsi que sur l'entretien de service du 22 mai 2017. Il ne sera pas tenu compte de l'EEDC du 6 juin 2016, dont il apparaît à teneur du dossier qu'il aurait été annulé en raison d'un « problème formel ». À teneur des deux EEDC précités, il a notamment été reproché à la recourante une attitude et une communication inadaptées envers certains patients, ce qui avait conduit à un certain nombre de plaintes, ainsi qu'à des difficultés de collaboration avec l'équipe

soignante, notamment par rapport aux informations à communiquer, au retard d'informations données et au besoin de répétition des informations. a. À teneur du dossier, plus d'une dizaine de plaintes tant orales qu'écrites ont été formulées entre 2015 et 2017 à l'encontre de la recourante par des patients, des proches de patients ou par des collègues s'agissant de sa manière de se comporter et de communiquer avec les malades dont elle avait la charge. Il lui est notamment reproché un ton autoritaire et trop directif, des propos infantilisants, des gestes brusques provoquant de la douleur, un manque de considération et d'écoute, voire une attitude humiliante. Lors de son audition par la chambre de céans, Mme C _____ a confirmé l'existence et la teneur des plaintes. De même, M. I _____, collègue ASSC de la recourante, a relevé que l'intéressée pouvait être désagréable avec les patients, qu'elle était un peu « rude et rigide » et qu'il avait entendu des patients se plaindre pour ces raisons. Cela arrivait régulièrement qu'elle entre en conflit avec des patients, et parfois certains pleuraient après sa visite. Mme H _____, seconde collègue ASSC entendue, n'a pas fait mention de problème de la recourante avec des patients. Toutefois, celle-ci a quitté le service de neuroréducation en 2014, soit avant la survenance des premières plaintes à l'encontre de la recourante. Il ressort du dossier que le service de neuroréducation dans lequel la recourante exerçait ses fonctions d'ASSC reçoit des patients hospitalisés présentant des atteintes neurologiques modérées à sévères, lesquels nécessitent un accompagnement soignant empreint d'empathie, de respect et de calme. Il est dès lors indéniable que le personnel soignant doit être en mesure de maîtriser ses émotions et de garder une attitude rassurante constante. Il apparaît que plusieurs patients ou proches de patients ont formulé des demandes tendant à ne plus avoir affaire à la recourante pour les soins, celle-ci provoquant de l'anxiété chez les patients en question, notamment de par sa manière de communiquer, son attitude et son manque d'organisation. S'il ne lui est certes pas reproché d'avoir concrètement mis en danger la santé ou la sécurité des patients dont elle avait la charge, les éléments reprochés sont toutefois sérieux, ce d'autant plus qu'ils ont indéniablement eu des répercussions sur l'organisation du service. La recourante a d'ailleurs elle-même admis dans son courrier du 11 mars 2016 les différents reproches formulés à son encontre par six patients. Les explications données par-devant la chambre de céans pour justifier la teneur de son écrit soit que le courrier ne visait qu'à retranscrire les propos tenus par Mme C _____ à son encontre n'emportent d'ailleurs pas conviction. En outre, le comportement de la recourante n'a pas évolué favorablement malgré différents entretiens d'abord avec sa responsable hiérarchique directe, soit notamment en juin et août 2015, le 11 septembre 2015, en novembre 2015, puis avec la responsable des soins et/ou le responsable RH du département J _____ les 8 mars 2016 et 1^{er} février 2017. Lors de l'entretien du 8 mars 2016, la recourante a été sommée d'atteindre sans délais différents objectifs en lien avec l'amélioration de son comportement envers les patients et a été avisée qu'en cas de non atteinte de ceux-ci, les intimés seraient contraints de prendre des mesures plus sévères à son encontre. Toutefois, les plaintes formulées à son égard n'ont pas cessé. Les reproches formulés sont ainsi établis. b. Il ressort également du dossier que des difficultés de collaboration avec l'équipe soignante notamment par rapport aux informations à communiquer, au retard d'informations données et au besoin de répétition des informations ont été reprochées de manière récurrente à la recourante, à tout le moins depuis son EEDC du 12 juin 2014. Lors des audiences tenues par la chambre de céans, tant M. D _____ que Mme E _____ ont indiqué avoir été alertés par l'équipe en 2017 qui souhaitait les rencontrer au sujet de problèmes entre la recourante et des patients ou des collègues. Mme E _____ a précisé avoir rencontré tous les membres du service et avoir rarement vu une

équipe au complet relater autant d'éléments identiques. Mme C _____ a pour sa part indiqué qu'il y avait des problèmes d'organisation, causés par les carences de la recourante, lesquels lui étaient remontés tant par l'équipe que par les poolistes, les apprentis, les stagiaires et les intérimaires. c. La recourante considère que les manquements qui lui sont reprochés sur la qualité de son travail et son comportement sont dus, d'une part, à la réorganisation du service intervenue en 2014 et à la surcharge de travail en découlant. Il ressort du dossier, et notamment de l'audition de deux anciens collègues de la recourante, que l'arrivée des ASSC dans le service de neuroéducation n'a pas été aisée, ces derniers n'ayant semble-t-il pas été accueillis favorablement par l'équipe en place. Il apparaît que des problèmes existaient également entre les ASSC et leur responsable hiérarchique directe de l'époque, soit Mme B _____. Il ressort des mêmes témoignages que des changements d'organisation intervenus en 2014 ont encore compliqué les choses. Toutefois, à teneur du témoignage de M. I _____, la situation s'est beaucoup améliorée avec le départ de Mme B _____ et l'arrivée de Mme C _____ en 2015, laquelle avait « tout réorganisé de manière intelligente ». Selon lui, l'ambiance avait alors été bien meilleure et les ASSC étaient respectés. Mme H _____ n'a pas pu apporter d'éléments utiles sur cette période, puisqu'elle a quitté le service en août 2014. La recourante a elle-même confirmé cette amélioration dans son EEDC du 25 novembre 2016, indiquant qu'elle était satisfaite de l'organisation du travail, et plus particulièrement des ASSC, dans le service de neuroéducation. Ainsi, s'il ne peut être nié que les ASSC du service de neuroéducation, et notamment la recourante, ont évolué dans un contexte difficile jusqu'en 2014, il apparaît que la situation s'est améliorée en 2015, de sorte que ces éléments ne peuvent justifier les reproches formulés à l'encontre de la recourante dans l'EEDC de 2016 et l'entretien de service de 2017. d. La recourante considère également que les manquements soulevés seraient dus aux comportements de ses collègues à son égard ainsi qu'aux pressions subies de la part de sa responsable hiérarchique Mme C _____, laquelle exerçait une surveillance constante de ses actes. En l'occurrence, la recourante s'est notamment plainte du comportement de certaines collègues par courrier du 15 août 2016 adressé à sa responsable hiérarchique. Les collègues ASSC auditionnés ont effectivement confirmé que la recourante était un peu moquée et isolée dans l'équipe. Toutefois, M. I _____ a également indiqué que les patients soignés par la recourante étaient « comme les autres » et « pas particulièrement pénibles », ce qui ne corrobore pas les propos de la recourante selon lesquels les patients les plus difficiles lui étaient systématiquement attribués. Mme C _____ a pour sa part indiqué lors de son audition que l'équipe avait été bienveillante avec la recourante et l'avait soutenue pendant longtemps, mais qu'il y avait finalement eu une lassitude de leur part. Mme E _____ a quant à elle indiqué qu'elle n'avait pas l'impression qu'il y avait une cabale contre l'intéressée ou des problèmes de racisme. Il ressort ainsi du dossier qu'il existait effectivement des problèmes de mésententes entre la recourante et, à tout le moins, une partie de l'équipe soignante du service J _____. Toutefois, il ne peut être établi si, comme la soutient la recourante, elle a réellement subi des atteintes à sa personnalité, ayant conduit à une péjoration de son état de santé et de la qualité de son travail. Nonobstant, comme susmentionné, si les HUG disposent d'une procédure prévue par le RPP permettant à un collaborateur de se plaindre d'une atteinte à la personnalité, il n'apparaît pas qu'une telle voie ait effectivement été utilisée et ait donné lieu à une décision. S'agissant de la surveillance constante de la part de Mme C _____ alléguée par la recourante, celle-ci a été partiellement admise par les intimés à teneur de leur courrier du 16 juin 2016 adressé au représentant syndical de la recourante. Toutefois, il ressort également du dossier qu'une

surveillance plus accentuée des prestations de la recourante a été rendue nécessaire tant par les différentes plaintes reçues à son égard de la part de patients, que par les inquiétudes formalisées par l'équipe soignante quant à sa prise en charge des patients. Par ailleurs, si la recourante fait état de mauvaises relations avec Mme C _____ provenant selon elle du fait qu'elle se serait opposée à elle lors de l'instauration d'une nouvelle directive il apparaît toutefois que les mêmes reproches, quant à la qualité de ses prestations et son comportement avec les patients, étaient déjà formulés du temps de sa précédente responsable hiérarchique, soit Mme B _____. e. Pris dans leur ensemble, les manquements soulevés par les intimés lesquels apparaissent fondés confirment que la recourante ne remplissait plus les devoirs de sa fonction au sens des 20, 21 let. a et 22 al. 1 RPAC et que la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement du service de neuroéducation. Les intimés étaient, par conséquent, en droit de considérer qu'il existait des motifs fondés de licenciement. 12) La recourante reproche enfin aux HUG de n'avoir pris aucune réelle mesure visant son reclassement, violant ainsi le principe de la proportionnalité. Elle critique notamment le fait que sa demande de transfert ait été refusée, la teneur du courriel adressé pour tenter de la reclasser, et le fait que son employeur ait considéré qu'elle était inapte à exercer sa fonction, alors qu'aucune expertise médicale n'avait conclu à une inaptitude dans la fonction d'ASSC. 13) a. S'agissant du reclassement, l'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 in fine LPAC). b. L'art. 46A RPAC et l'art. 48A du statut règlent le reclassement. Ils exigent entre autres que les éléments constitutifs d'un motif fondé soient dûment établis lors d'entretiens de service (art. 48A al. 1 du statut ; art. 46A al. 1 RPAC). Selon l'art. 46A al. 1 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. 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. Il peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC). c. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1284/2019 du 27 août 2019 consid. 3 et les arrêts cités ; MGC 2005-2006/XI A 10420). d. L'employeur a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la

fonction publique cantonale peut être trouvée, les recherches de l'État employeur devant s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (MGC 2005-2006/XI A 10420 s ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 ; ATA/1143/2018 du

E. 30

octobre 2018 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018). e. Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en oeuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7c ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4). f. L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin conseil atteste que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et à moyen terme, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/783/2014 du 7 octobre 2014 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015) g. La jurisprudence fédérale a relevé que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). La chambre de céans a déjà retenu, dans le cas d'un licenciement pour motif fondé, que l'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État était prépondérant par rapport à l'intérêt du recourant de se voir soumettre à une procédure de reclassement, le harcèlement sexuel et l'atteinte à la personnalité étant inacceptables (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 21). Compte tenu de l'attitude générale inappropriée de l'intéressé sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ayant conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer en vain, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement du département intimé. Ce dernier pouvait donc valablement constater une inaptitude à remplir les exigences de son poste de la part du recourant (ATA/674/2012 précité consid. 19). Dans un ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019, la chambre de céans a retenu que c'était à bon droit que la collectivité publique concernée avait refusé de reclasser un homme ayant commis des actes constitutifs de harcèlement sexuel, en se fondant sur les conclusions du groupe de confiance. Il avait parallèlement persisté tout au long de la procédure, à contester les faits reprochés ou en diminuer la portée par rapport à son ancienneté et ses compétences techniques. Soumettre un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement ne semblait pas suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État. Un reclassement paraissait illusoire, dans la mesure où cela reviendrait à reporter dans un autre service ses problèmes de comportement. Il n'apparaissait pas davantage qu'une autre mesure ou solution alternative au reclassement aurait pu être envisagée. Le recourant n'en suggérait d'ailleurs aucune. Ces cas sont toutefois exceptionnels. Seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une telle exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h). 14) En ce qui concerne la proportionnalité de la décision, suite aux nombreuses mises en garde, entretiens et objectifs fixés à la recourante qui sont tous restés sans succès, la décision de

mettre un terme aux rapports de travail était apte à rétablir le fonctionnement normal du service. Toutefois, cela ne remet pas en cause le fait que les intimés se devaient, pour respecter pleinement le principe de proportionnalité et la loi, de tenter de reclasser la recourante. À cet effet, le responsable RH du département J_____ a effectivement adressé un courriel aux responsables RH des autres départements des intimés indiquant être à la recherche d'un poste pour la recourante en vue de son reclassement « avant licenciement ». Toutefois, ledit courriel faisait état des manquements reprochés à la recourante et indiquait que celle-ci était inapte dans sa fonction d'ASSC et qu'elle ne souhaitait pas de reclassement. Dans ces circonstances, la tentative de reclassement était inévitablement vouée à l'échec, ce d'autant plus que certains éléments étaient inexacts. En effet, il ressort du dossier que la recourante a sollicité à plusieurs reprises un changement de service, de sorte qu'il ne peut être considéré qu'elle n'était pas favorable à un reclassement, à tout le moins au sein des HUG. Il sera encore relevé que, nonobstant le courriel du Dr G_____ indiquant que la recourante n'était plus apte à exercer le poste d'ASSC à 80 % au sein des HUG, la recourante conteste son inaptitude. Il ne ressort d'ailleurs pas du dossier que celle-ci ait été en arrêt maladie lorsque la procédure de reclassement aurait dû intervenir. Dès lors, les intimés n'étaient pas dispensés de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement. La procédure de reclassement, formalisée à l'art. 46A RPAC et 48A du statut, prévoit plusieurs étapes obligatoires. Les exceptions au reclassement précitées ne sont pas réalisées en l'espèce. Dès lors, en ne mettant pas correctement en place la procédure de reclassement, les intimés ont violé la loi. Cette erreur de procédure rend la décision de licenciement du 14 janvier 2019 contraire au droit (ATA/1193/2017 du 22 août 2017 consid. 8). 15) a. Si la résiliation des rapports de service est contraire au droit, la chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4). En l'espèce, les intimés n'ont pas formellement indiqué dans leurs écritures qu'ils seraient opposés à la réintégration de la recourante. Toutefois, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, à savoir qu'ils ont libéré celle-ci de son obligation de travailler le jour de l'entretien de service déjà, soit le 22 mai 2017, puis ont refusé à plusieurs reprises les propositions de la recourante de reprendre son travail, il y a lieu de considérer qu'ils y sont effectivement opposés. Il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle elle a droit en vertu de l'art. 31 LPAC. b. Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; ATA/347/2016 précité). c. Depuis la modification de l'art. 31 LPAC entrée en vigueur le 19 décembre 2015, les indemnités allouées par la chambre administrative en cas de violation de la procédure de reclassement ont notamment été allouées de la manière suivante : - six mois d'indemnité ont été accordés à la recourante (ATA/1193/2017 précité confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C_697/2017) pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions

du transfert de la recourante au service de facturation - présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante -, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, la chronologie des événements (la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée) ; - neuf mois pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_696/2017) ; - huit mois du dernier traitement brut à une recourante compte tenu du licenciement malgré la reprise du travail, des conditions fixées à la reprise, la capacité de travail reconnue par certificat médical comme entière, remise en question par l'IMAD qui n'avait pas d'autres éléments à apporter à l'appui de sa contestation, la bonne qualité des prestations de la recourante, l'incapacité de travail résultant de problèmes avec un supérieur hiérarchique, mais aussi la durée des rapports de service (de six ans) et l'absence de limitations fonctionnelles déterminantes (ATA/1679/2019 du 19 novembre 2019). d. La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 ; ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014). e. En l'espèce, étant donné l'ensemble des circonstances susmentionnées, à savoir notamment une procédure de reclassement biaisée par la teneur du courriel adressé par le responsable RH aux responsables RH des autres départements des intimés, la durée des rapports de service (pratiquement neuf ans), l'âge de la recourante (51 ans), l'existence de reproches fondés, l'indemnité, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à quatre mois du dernier traitement mensuel brut de la recourante au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15). 16) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement. La décision querellée sera déclarée contraire au droit. L'indemnité pour refus de réintégration sera fixée à quatre mois du dernier traitement brut de la recourante au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et sans intérêt moratoire. 17) La recourante plaidant au bénéfice de l'assistance juridique, il ne sera pas perçu d'émolument. Une indemnité de procédure, réduite, de CHF 800.- lui sera allouée à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/201/2018 du 6 mars 2018 consid. 13 ; ATA/1043/2016 du 13 décembre 2016 et les références citées). * * * * *