

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2188/2016-FPUBL

ATA/1177/2018

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 6 novembre 2018**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Stéphanie Butikofer, avocate

contre

**DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ**

---

## EN FAIT

- 1) a. Madame A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1966, a été engagée le 1<sup>er</sup> mai 2001 en qualité de commise administrative 2, avec statut d'auxiliaire, et affectée à B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_). À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, elle a été engagée sous le statut d'employé pour le même poste.
- b. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, elle a exercé la fonction de comptable-collaboratrice auprès de C\_\_\_\_\_ (ci-après : C\_\_\_\_\_).
- c. Par arrêté du Conseil d'État du 1<sup>er</sup> juin 2004, elle a été nommée fonctionnaire.
- d. Le 1<sup>er</sup> juin 2008, elle a été promue à la fonction de commise administrative 5 à 100 % auprès de C\_\_\_\_\_. Sa fonction était fixée en classe 14, annuité 2 de l'échelle de traitement du personnel de l'État de Genève. Elle a par ailleurs été désignée suppléante du chef comptable.
- e. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010, suite à une décision d'adaptation de l'organigramme de C\_\_\_\_\_, la fonction de Mme A\_\_\_\_\_ a été intitulée cheffe de secteur de la comptabilité. Sa classe de traitement et son nombre d'annuités restaient inchangés.

Selon le cahier des charges signé par l'intéressée le 14 décembre 2011, elle avait la responsabilité des activités comptables de C\_\_\_\_\_. Ses activités principales étaient les suivantes : organiser l'activité du secteur comptabilité en fonction des tâches à accomplir, des objectifs à atteindre et des ressources à disposition ; améliorer l'efficacité et l'efficience du secteur comptabilité ; superviser les collaborateurs du secteur comptabilité ; veiller à la mise en place et à l'application des directives, des procédures de travail et des mesures de contrôle interne établies par le directeur financier.

- 2) Les 15 mai 2002, 9 mai 2003, 29 avril 2004, 17 mars 2010 et 22 juin 2012, Mme A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'entretiens périodiques ou d'entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), tous positifs.

Le bilan de son EEDP du 22 juin 2012 indiquait notamment qu'elle était une excellente collaboratrice. Elle avait su s'imposer dans sa nouvelle fonction et avait largement contribué à la réussite des projets de la direction financière. Il était notamment relevé qu'elle communiquait très bien avec ses collègues, sa hiérarchie et les tiers de C\_\_\_\_\_. S'agissant de ses compétences liées à l'encadrement, les critères de la négociation et de gestion des conflits étaient mentionnés comme étant à développer, les autres critères étant jugés maîtrisés. Les objectifs convenus portaient sur le suivi de la formation EEDP et de la formation « savoir recruter »,

pour lesquelles le délai de réalisation était fixé au 31 décembre 2013. Ledit EEDP était notamment signé, outre par l'intéressée, par son supérieur hiérarchique direct, Monsieur D\_\_\_\_\_, directeur financier de C\_\_\_\_\_, et Monsieur E\_\_\_\_\_, préposé de C\_\_\_\_\_.

- 3) a. Le 1<sup>er</sup> février 2013, le syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT) a informé le directeur des ressources humaines (ci-après : DRH) du département des finances, devenu depuis lors le département des finances et des ressources humaines (ci-après : DF ou le département), que depuis une année au moins Mme A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ avaient adopté, pour des raisons inconnues, une attitude hostile à l'égard d'une collaboratrice subordonnée, soit Madame F\_\_\_\_\_.
- b. Le 14 mars 2013, le DRH du département a répondu au SIT qu'il contestait le fait que Mme A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ aient mis en œuvre des mesures punitives dans l'intention de nuire à la collaboratrice concernée. Les mesures qui avaient été prises visaient à signaler à l'intéressée ses lacunes et tenter d'y remédier pour ne pas nuire à la bonne marche du service, ce qui ne pouvait être critiqué.
- c. Le 24 avril 2013, le SIT a indiqué qu'il prenait acte du refus de l'employeur de prendre des mesures de protection à l'égard de la collaboratrice concernée, laquelle se réservait la possibilité d'entreprendre toutes voies utiles pour faire valoir ses droits. Il relevait qu'un geste inacceptable avait été adressée par Mme A\_\_\_\_\_ à Mme F\_\_\_\_\_, à savoir « un bras d'honneur ».
- 4) a. Le 19 février 2013, le SIT a informé le Conseil d'État en charge du département que de nombreux collaborateurs et collaboratrices du service de comptabilité, de renseignements et de caisse de C\_\_\_\_\_ l'avaient alerté du climat de travail dramatiquement délétère dans lequel ils évoluaient depuis de nombreuses années, lequel découlait d'un mode de gestion inacceptable de deux cadres, soit Mme A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_. Leur management était fondé sur l'intimidation, le dénigrement, l'abus de pouvoir, la manipulation et le non-respect des droits les plus élémentaires du personnel.
- b. Le 6 mars 2013, le secrétaire général du département a rencontré un représentant du SIT.
- c. Par courrier du 22 avril 2013, le secrétaire général du département a indiqué au SIT qu'il apparaissait que leur interprétation des procédures administratives, et notamment celles applicables aux entretiens de services, divergeait de celle du département. S'agissant des graves accusations faites concernant le management de la direction financière de C\_\_\_\_\_, et malgré sa demande, aucun complément d'information n'avait été apporté pour confirmer ou infirmer celles-ci. Le département favorisait une culture managériale visant l'atteinte des objectifs en

assurant un environnement de travail adéquat et motivant. Il en découlait une obligation pour les responsables hiérarchiques de prendre des mesures correctives et de recadrer les collaborateurs si nécessaire.

d. Entre le 30 avril et le 3 juin 2013, plusieurs collaborateurs du secteur de la comptabilité de C\_\_\_\_\_ ont été reçus, accompagnés de représentants du SIT, par M. E\_\_\_\_\_.

- 5) Le 6 juin 2013 a eu lieu une entrevue entre Mme A\_\_\_\_\_, M. D\_\_\_\_\_, M. E\_\_\_\_\_ ainsi que le DRH du département.

À teneur du résumé de celle-ci, rédigé par le DRH du département, mais non signé par les autres intervenants, M. E\_\_\_\_\_ a exposé que certains collaborateurs avaient mis en cause le comportement de Mme A\_\_\_\_\_ à leur égard et dénoncé des attitudes ou paroles inadéquates. Le DRH du département a cité quelques exemples de fait la concernant ayant été relatés par des collaborateurs, soit un langage inadapté (« les vieilles on va les dégager », « des têtes vont tomber »), un manque de discrétion (en cas d'erreur de la part d'une personne, tout le service était mis au courant), une mise à l'écart de personnes (le travail de renseignements est perçu comme une activité de travail ingrate et l'attribution de ce travail est perçu comme une punition) ainsi que l'agressivité, l'intimidation et l'imitation de certains collaborateurs. Mme A\_\_\_\_\_ a contesté avoir tenu un langage inadapté ou avoir eu des gestes déplacés. Elle avait un rôle difficile en tant que responsable de service avec d'une part la pression pour mettre en œuvre des projets de réforme pour la comptabilité et d'autre part la réticence d'une partie des collaborateurs d'évoluer dans le sens voulu par la direction. Sa motivation pour mettre en œuvre des changements avait peut être engendré un excès de zèle. M. D\_\_\_\_\_ a admis qu'il avait pour sa part certainement délaissé une partie du management ou choisi parfois de prendre « des raccourcis » et acceptait une part de responsabilité. Il était conscient de devoir mettre en place des outils et structures pour développer un meilleur climat de travail. Il fallait prendre en compte le ressenti des collaborateurs. En tant que responsable hiérarchique, il devait être attentif à fournir un cadre de management adéquat. En revanche, il s'interrogeait sur la raison des démarches de Monsieur G\_\_\_\_\_ et Mme F\_\_\_\_\_ qui étaient des personnes qui dysfonctionnaient dans leur travail. Le DRH du département a rappelé que Mme A\_\_\_\_\_ avait été choisie dans sa fonction pour ses compétences en matière de comptabilité et non pour ses compétences managériales. Il s'agissait maintenant de la soutenir dans son rôle de manager et de lui fournir un appui et des outils pour mieux l'assumer. L'intéressée était auparavant intégrée au sein de sa propre équipe et ses anciens collègues étaient devenus ses subordonnés. Cette situation n'était pas anodine. Il fallait songer à un appui sous forme de coaching. Selon M. E\_\_\_\_\_, les compétences professionnelles de Mme A\_\_\_\_\_ n'étaient pas en cause. Elle devait cependant travailler sur ses outils de management. Il fallait distinguer les

démarches faites par les caissières de celles entreprises par M. G\_\_\_\_\_ et Mme F\_\_\_\_\_, lesquels semblaient avoir des difficultés professionnelles à atteindre les objectifs fixés.

À l'issue de la séance, M. E\_\_\_\_\_ a demandé à Mme A\_\_\_\_\_ et à M. D\_\_\_\_\_ de revenir à lui avec des propositions concrètes pour améliorer la situation au sein de la direction financière.

- 6) Dans un courriel du 25 juin 2013 adressé au DRH du département faisant suite à la séance du 6 juin 2013, M. D\_\_\_\_\_ a rappelé que toutes les décisions prises par la direction financière l'avaient été après concertation avec la direction générale et le service des ressources humaines (ci-après : RH). Mme A\_\_\_\_\_ n'avait jamais eu de pouvoir hiérarchique sur les caissiers. La première démarche du syndicat avait pour objectif clair de contester l'avertissement qui avait été donné aux caissiers. Des accusations d'un autre genre étaient actuellement portées contre Mme A\_\_\_\_\_. Il restait toutefois sceptique sur la crédibilité des témoignages des personnes se disant victimes, dès lors que leurs propos changeaient en fonction de leurs interlocuteurs. Ces personnes étaient très critiques envers la direction générale et les ressources humaines. Trois des collaborateurs de Mme A\_\_\_\_\_ avaient tenu des propos selon lesquels « Mme A\_\_\_\_\_ est morte » et qu'ils n'arrêteraient pas d'écrire des rapports tant que l'intéressée serait en poste. Au cours des dix dernières années, aucun chef comptable ou chef de caisse n'avait tenu plus de deux ou trois ans et ils avaient tous été discrédités par ces mêmes collaborateurs, ce qui était symptomatique et inquiétant. Il était très inquiet pour l'avenir de la direction financière de C\_\_\_\_\_ et pour la santé de Mme A\_\_\_\_\_, compte tenu de la « chasse aux sorcières » dont elle faisait l'objet.
- 7) Le 4 juillet 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a confirmé à M. E\_\_\_\_\_ qu'elle souhaitait pouvoir bénéficier d'une formation ou d'un coaching. Elle attendait d'une formation qu'elle lui apporte des pistes de réflexion pour mettre en place des outils managériaux destinés à améliorer la communication dans son secteur. Un coaching serait utile pour l'aider à améliorer la gestion de ses priorités et de ses émotions. Elle avait pris conscience qu'elle pouvait changer sa façon d'interagir avec ses collègues afin de préserver les sensibilités de chacun et ainsi éviter les incompréhensions.
- 8) a. Le 5 août 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a informé sa hiérarchie ainsi que le DRH du département du fait qu'elle avait reçu un courrier recommandé de M. G\_\_\_\_\_ à son adresse privée. À teneur dudit courrier celui-ci lui réclamait le remboursement de la somme de CHF 16'645.78 pour des cadeaux qu'il lui avait offerts entre 2008 et 2011.

b. Le même jour, M. E\_\_\_\_\_ lui a répondu qu'il s'agissait d'un litige privé, dans lequel il n'interviendrait donc pas. Ce litige ne devait en aucune façon affecter ses rapports professionnels avec ce collaborateur.

9) Par courrier du 6 août 2013, le SIT a réitéré au préposé ses préoccupations quant au climat inacceptable dans lequel évoluait le personnel de la comptabilité de C\_\_\_\_\_. Les agissements de Mme A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ relevaient d'infractions graves à leurs devoirs de service, de sorte que des mesures adéquates devaient rapidement être prises.

10) a. Par courriel du 12 novembre 2013 adressé à la responsable de formation du département, Madame H\_\_\_\_\_, coach professionnelle certifiée, a indiqué avoir rencontré Mme A\_\_\_\_\_. Cette dernière avait fait preuve de beaucoup de motivation à tirer profit du coaching qui lui était offert et était très touchée par la situation dans laquelle elle se trouvait. Elle proposait d'accompagner l'intéressée dans « son lâcher prise, sa prise de recul, sa gestion des émotions (éviter les explosions), son intégration de deux composantes majeures de sa personnalité (une partie très exigeante visant la performance absolue et une partie très humaine et sensible, mise de côté ces derniers temps parfois pour se concentrer sur la performance), pour finalement obtenir une meilleure estime d'elle-même et confiance en elle dans son rôle de manager ».

b. En date du 9 décembre 2013, une convention de coaching a été signée entre Mme A\_\_\_\_\_ et Mme H\_\_\_\_\_. Celle-ci a notamment été contresignée par M. D\_\_\_\_\_ et le DRH du département.

11) a. Le 27 novembre 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un entretien de service, auquel ont notamment assisté M. D\_\_\_\_\_ et le DRH du département.

Les faits en cause étaient les suivants : le 28 octobre 2013, Mme A\_\_\_\_\_ avait libéré un ordre de paiement dans l'outil de transmission « Mammout ». Le lendemain, après avoir demandé à l'une de ses collaboratrices de charger à nouveau l'ordre de paiement du 28 octobre 2013, elle l'avait libéré une seconde fois. Trois-cent dix paiements, pour un total de CHF 670'131.64, avaient ainsi été transférés à double. Le 31 octobre 2013, elle avait informé M. D\_\_\_\_\_ de cet incident, en reconnaissant expressément son erreur. Ce dernier lui avait donné pour instruction de confier à la BCGE la mission de récupérer les fonds versés à double. Or, en violation de cette instruction, elle avait envoyé tout au long de la journée des courriels aux directions financières de l'État et aux créanciers concernés pour leur demander de rembourser le second versement. Ces faits, s'ils étaient avérés, constituaient une violation des devoirs de service et l'employeur envisageait de prononcer une sanction disciplinaire à son encontre.

En substance, Mme A\_\_\_\_\_ a relevé que la convocation à l'entretien de service n'était pas conforme au droit et a contesté les faits qui lui étaient reprochés.

b. Le 19 décembre 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a fait valoir ses observations, à teneur desquelles il n'avait pas été démontré qu'elle était à l'origine de l'incident en cause. Le doute à ce sujet était suffisamment important considérant notamment le dysfonctionnement du système informatique. Il était manifestement disproportionné d'ouvrir une procédure disciplinaire, de sorte qu'elle sollicitait la clôture de la procédure. Si la procédure en cours devait avoir une suite, elle sollicitait l'ouverture d'une enquête afin de préciser les faits qui lui étaient reprochés à tort et de recueillir certains témoignages.

c. Le 16 janvier 2014, M. D\_\_\_\_\_ a prononcé un avertissement à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_ relatif aux éléments discutés lors de l'entretien de service du 27 novembre 2013.

d. Le 3 avril 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a indiqué à sa hiérarchie qu'elle considérait que l'avertissement prononcé à son encontre était dénué de toute consistance matérielle et d'admission formelle, celui-ci ne ressortant pas du catalogue des sanctions prévues par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), de sorte qu'il ne devait pas figurer dans son dossier.

e. Le 22 avril 2014, le DRH du département a précisé que l'avertissement n'était pas une sanction disciplinaire mais un acte managérial.

- 12) Par courrier du 22 janvier 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a indiqué à M. D\_\_\_\_\_, suite à un courriel de ce dernier concernant les supposées pratiques professionnelles inadéquates d'une collaboratrice, « qu'il n'était pas possible de travailler avec [lui] dans ces conditions. [S'il estimait qu'elle n'était] plus apte à gérer ce service [il devait] prendre les dispositions nécessaires afin que cela s'arrête, le cas contraire [elle lui demandait] d'agir de façon professionnelle ».
- 13) Le 14 février 2014, M. D\_\_\_\_\_ a proposé à Mme A\_\_\_\_\_ une réaffectation à un poste de gestionnaire-comptable au sein de la direction de l'exécution de l'C\_\_\_\_\_, sans préjudice pour sa classe de traitement.
- 14) Mme A\_\_\_\_\_ s'est trouvée en arrêt du travail à 100 % à compter du 17 février 2014.
- 15) Le 3 avril 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a indiqué à M. E\_\_\_\_\_ que compte tenu de son état de santé, elle ne pouvait se prononcer définitivement sur le poste qui lui était proposé, de sorte que sa détermination devrait attendre son retour à meilleure santé.

- 16) Le 14 août 2014, Monsieur I\_\_\_\_\_ a été nommé substitut ad interim, puis est devenu, le 1<sup>er</sup> décembre 2014, le nouveau préposé de C\_\_\_\_\_, en remplacement de M. E\_\_\_\_\_.
- 17) Dans son préavis médical du 4 septembre 2014, un médecin du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) a relevé que Mme A\_\_\_\_\_ était toujours inapte à toute fonction. D'un point de vue médical, il était contre-indiqué qu'elle retourne à son poste de travail occupé jusqu'ici. Elle ne pouvait pour le moment pas participer à des séances en lien avec les RH.
- 18) Dans son préavis médical du 10 décembre 2014, un médecin du SPE a relevé qu'il était impossible actuellement de se prononcer sur la reprise de Mme A\_\_\_\_\_ à son poste habituel et que l'absence estimée serait de longue durée. Une annonce de son cas à l'assurance-invalidité (ci-après : AI), pour une rente, était à envisager.
- 19) Par courrier du 24 avril 2015, M. I\_\_\_\_\_ a convoqué Mme A\_\_\_\_\_ à un entretien de service qui devait se dérouler le 20 mai 2015. L'objectif était de l'entendre au sujet de ses insuffisances de prestation ainsi que sur son inaptitude à remplir les exigences de son poste, s'agissant notamment de sa gestion du personnel et de son comportement à l'égard de ce dernier. Ces reproches, s'ils étaient avérés, constituaient un manquement aux devoirs du personnel et étaient susceptibles de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé.
- L'entretien se déroulerait sous la forme écrite si elle ne pouvait pas être présente.
- 20) Le 11 mai 2015, Mme A\_\_\_\_\_, sous la plume de son conseil, a fait savoir qu'elle était encore en incapacité de travail et qu'elle ne serait pas en mesure de participer à un entretien de service, ni même de se déterminer à l'occasion de l'envoi d'un entretien sous forme écrite, et ce avant un certain temps.
- Était joint un certificat médical du 8 mai 2015 à teneur duquel l'intéressée ne serait pas en mesure, pour des raisons médicales, de se rendre à son entretien de service du 20 mai 2018 ni de s'exprimer sur le contenu de procès-verbaux écrits. Son arrêt de travail serait encore prolongé pendant les prochains mois.
- 21) Dans son préavis médical du 4 août 2015, un médecin du SPE a relevé qu'il était impossible actuellement de se prononcer sur la reprise de Mme A\_\_\_\_\_ à son poste habituel. Une annonce de son cas à l'AI, pour une rente ou des mesures de réadaptation, était à envisager.
- 22) Le 15 octobre 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a transmis à son employeur un certificat médical attestant d'une capacité de travail à 50 % dès le 1<sup>er</sup> novembre 2015.

23) Par courrier du 28 octobre 2015, les RH du département ont informé l'intéressée qu'elle ne réintégrerait pas son poste de cheffe de secteur de la comptabilité de C\_\_\_\_\_. La refonte informatique de C\_\_\_\_\_ mobilisait toutes les ressources de son secteur, ce qui ne permettait pas de l'accueillir et de l'informer des dossiers en cours. Par ailleurs, elle devait être entendue au sujet des griefs formulés à son encontre par sa hiérarchie et certains collaborateurs de C\_\_\_\_\_. Elle recevrait prochainement une convocation pour un entretien de service. Il apparaissait judicieux, pour sa santé, de lui proposer une activité temporaire tenant compte des facteurs susmentionnés et de ses compétences. Elle était dès lors conviée à une rencontre le 2 novembre 2015 pour faire un point de la situation.

24) Lors de l'entrevue du 2 novembre 2015, il a été décidé que Mme A\_\_\_\_\_ serait affectée temporairement auprès de la direction générale des finances de l'État (ci-après : DGFE).

À cette occasion, il lui a également été remis une convocation pour un entretien de service devant se dérouler le 25 novembre 2015, laquelle reprenait les mêmes éléments que celle datée du 24 avril 2015.

25) Le 18 novembre 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a indiqué, par l'intermédiaire de son conseil, qu'elle regrettait son placement temporaire à une autre place, alors même qu'elle s'estimait en mesure de réintégrer son poste. Elle s'engageait toutefois à accomplir les tâches qui lui seraient confiées et à mettre ses compétences au service de la DGFE.

S'agissant de l'entretien de service, il n'apparaissait pas souhaitable, selon le certificat médical annexé de son médecin traitant, qu'elle y assiste personnellement. Elle sollicitait dès lors la remise du contenu écrit de cet entretien afin qu'elle puisse faire valoir ses observations.

26) L'entretien de service prévu initialement le 25 novembre 2015 s'est déroulé le 30 novembre 2015 en présence de la responsable des RH (ci-après : RRH) et de M. I\_\_\_\_\_. Son compte-rendu a été communiqué à Mme A\_\_\_\_\_ par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2015, lequel lui impartissait un délai de trente jours dès réception pour faire valoir ses observations.

Il en ressortait principalement les éléments suivants : M. I\_\_\_\_\_ avait entendu dès le mois d'août 2014 de nombreux collaborateurs ou collaboratrices de C\_\_\_\_\_, parmi lesquels des membres de la direction financière. Alerté par un fort taux d'absentéisme à la direction financière et les déclarations des collaborateurs en rapport avec cette direction, le préposé avait formalisé les entretiens entre décembre 2014 et février 2015.

Sur la base des éléments recueillis, des insuffisances de prestations devaient être retenues à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_ sur les points suivants :

- l'absence de tenue de séances régulières avec ordre du jour et prise de procès-verbaux ;
- la mauvaise gestion des EEDP ;
- le déficit de formation des collaborateurs et le manque de polyvalence qui en résultait ;

De même, une inaptitude à remplir les exigences du poste devait être retenue à l'encontre de l'intéressée sur les points suivants :

- des méthodes de management inadéquates ;
- l'absence de confidentialité par rapport aux collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
- la gestion arbitraire et le favoritisme envers les collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
- le manque de respect vis-à-vis des collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
- le manque d'exemplarité et de déontologie ;
- l'attribution de tâches aux collaborateurs sans en expliquer le sens et sans planification.

L'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé. Si tel devait être le cas, l'employeur serait tenu, préalablement, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondait aux capacités de Mme A\_\_\_\_\_.

Était notamment jointe une copie du résumé de la séance du 6 juin 2013, des témoignages de onze collaborateurs de C\_\_\_\_\_ issus d'auditions réalisées par M. I\_\_\_\_\_ entre le 19 décembre 2014 et le 3 février 2015, des courriers datant de 2013 adressés par le SIT à M. E\_\_\_\_\_ ou au DRH ainsi qu'un témoignage non daté de M. G\_\_\_\_\_ intitulé « chronologie des faits sur ma fonction occupée à [C\_\_\_\_\_] depuis 2006 » comportant douze pages.

- 27) Le 10 décembre 2016, un nouveau compte-rendu de l'entretien de service du 30 novembre 2016 a été communiqué à Mme A\_\_\_\_\_ compte tenu d'une erreur figurant sur l'une des pages, lui octroyant un nouveau délai de trente jours dès réception pour faire valoir ses observations.

- 28) Le 13 janvier 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a fait valoir ses observations sur l'entretien de service, contestant la version des faits exposée par sa hiérarchie et l'existence de fautes ou de manquements professionnels.
- 29) Le 29 janvier 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a demandé au service des RH du département s'il lui était possible de reprendre son poste et dans quel délai, son placement à la DGFE étant temporaire.
- 30) a. Par décision incidente du 1<sup>er</sup> février 2016, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État en charge du département a ouvert une procédure de reclassement concernant Mme A\_\_\_\_\_.

Ses observations du 13 janvier 2016 suite à l'entretien de service du 30 novembre 2015 étaient irrecevables dès lors qu'elles avaient été remises hors délai. Dès lors, les motifs invoqués lors de l'entretien de service avaient été dûment établis et étaient constitutifs d'un motif fondé de résiliation.

Les RH allaient rechercher durant deux mois un poste disponible dans l'administration cantonale correspondant à ses capacités. Un rendez-vous serait convenu prochainement avec les RH pour qu'elle remette son curriculum vitae mis à jour. Elle était tenue de collaborer et avait la possibilité de faire des suggestions durant la procédure de reclassement. Elle était également invitée à effectuer toute démarche utile en vue de trouver un nouvel emploi. Des points de situation intermédiaires seraient effectués avec elle et un bilan définitif serait dressé d'ici au 7 avril 2016.

Compte tenu des faits en cause, il se justifiait qu'elle poursuive jusqu'à nouvel ordre son activité temporaire au service de la DGFE.

La décision était sujette à recours.

- b. Par acte du 12 février 2016, l'intéressée a interjeté recours contre la décision du conseiller d'État en charge du département du 1<sup>er</sup> février 2016 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant à ce que sa nullité soit constatée. Elle avait été rendue en violation de son droit d'être entendue puisque ses observations au sujet du compte rendu de l'entretien de service sous forme écrite avaient été écartées de manière illicite, ses observations du 13 janvier 2016 n'étant pas tardives. L'effet suspensif devait être restitué au recours.
- c. Par décision du 3 mars 2016, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de l'intéressée, tout en réservant sa recevabilité.

d. Par décision du 12 avril 2016, le juge délégué a rayé la cause du rôle, compte tenu le retrait du recours adressé par l'intéressée à la chambre administrative le 8 avril 2016, en raison de sa perte d'objet.

31) En date des 8 février, 24 février, 7 mars et 21 mars 2016 ont eu lieu quatre entretiens entre Mme A\_\_\_\_\_ et la RRH dans le cadre de la procédure de reclassement. Durant cette période, de très nombreux courriels ont également été échangés entre l'intéressée et la RRH.

Il en ressort notamment les éléments suivants :

- Mme A\_\_\_\_\_ se sentait bien intégrée à la DGFE et souhaitait y rester ;
- l'intéressée avait postulé à cinq postes de gestionnaire, de gestionnaire RH ou de gestionnaire taxateur auprès de l'administration cantonale, à trois postes d'employé de comptabilité ou de comptable analytique dans le secteur privé, à un poste de teneur de compte 2 auprès de l'HETS et à un poste de collaborateur au contentieux dans le secteur privé ;
- Elle ne souhaitait pas postuler pour des postes inférieurs à sa classe actuelle (classe 14) et souhaitait être reclassée à un poste équivalent ;
- Pour des raisons de santé, elle ne devait pas être déplacée de son poste une seconde fois ;
- Son affectation provisoire auprès de la DGFE prendrait fin le 31 mars 2016.

32) Par courrier du 23 mars 2016, le département a confirmé à Mme A\_\_\_\_\_ que son affectation provisoire auprès de la DGFE prendrait fin le 31 mars 2016. Elle devait rester à disposition de son employeur à compter de cette date en attendant de trouver une possibilité d'affectation temporaire ou de reclassement.

33) Le 14 avril 2016, l'entretien de clôture de la procédure de reclassement s'est tenu sous forme écrite. Les démarches de reclassement n'avaient pas abouti. Un délai de cinq jours était octroyé pour faire valoir des observations complémentaires dès réception du compte-rendu.

34) Dans ses observations du 22 avril 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a fait valoir que la procédure de reclassement avait été intentionnellement « bâclée » afin de pouvoir reprendre la procédure de résiliation des rapports de service ainsi que le département en avait l'intention dès le début, en cherchant manifestement à nuire à sa santé psychologique.

La procédure de reclassement avait pour but de constater l'existence d'un poste vacant correspondant aux qualifications professionnelles de l'employé et de

favoriser son reclassement à ce nouveau poste. Ladite procédure ne consistait en revanche pas à informer l'intéressé de l'existence d'un poste vacant paru au bulletin des places vacants, à le laisser postuler seul, à le laisser espérer du soutien pour sa candidature pour au final laisser à chaque service ou secteur RH de service, faire un choix sur les candidatures à retenir, tel qu'il ferait pour n'importe quel postulant.

Elle avait postulé à huit postes vacants correspondant à son profil sans qu'aucune suite favorable n'y soit donnée. Le département n'avait pas pris l'initiative de la reclasser à un seul de ces postes, laissant le temps de la procédure s'écouler. Dès lors qu'elle n'avait plus accès à sa boîte e-mail depuis le 25 mars 2016, elle ignorait la suite donnée à ses candidatures. Le poste qu'elle occupait avant de devenir cheffe comptable était en classe 14, raison pour laquelle elle n'avait pas fait acte de candidature au poste de commis 4.

Malgré le fait qu'elle ait répété que son placement provisoire à la DGFE se déroulait bien, son poste n'avait pas été maintenu.

Enfin, malgré l'acharnement psychologique avec lequel la procédure de reclassement avait été menée, le département n'avait même pas fait appel au SPE et ce n'était qu'à la toute fin de ladite procédure qu'il s'était enquis de sa capacité à être reclassée.

- 35) Par décision du 30 mai 2016, le Conseiller d'État en charge du département a résilié les rapports de service liant l'État de Genève et Mme A\_\_\_\_\_, pour motif fondé, à savoir insuffisance des prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 août 2016.

Les motifs qui avaient incité sa hiérarchie à demander la résiliation des rapports de service lui étaient connus, puisqu'elle les lui avait communiqués, notamment lors de l'entretien de service sous forme écrite du 30 novembre 2015.

S'agissant de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, ses méthodes de management et pratiques d'encadrement étaient inadéquates. Elle avait démontré un comportement dévalorisant ou déplacé à l'égard de ses subordonnés. Elle avait privilégié un management basé sur des punitions et des menaces et avait généré un climat de peur parmi ses subordonnés. Elle n'avait pas respecté la confidentialité du contenu des EEDP car elle avait sollicité l'aide de certains de ses subordonnés pour rédiger les documents concernant d'autres collègues. Elle avait géré ses subordonnés avec arbitraire et favoritisme, en les réprimandant ou en les récompensant en fonction de ses sympathies. Elle les avait dénigrés en présence de tiers, les avait montés les uns contre les autres et avait favorisé un clivage entre jeunes et anciens subordonnés en déclarant à plusieurs reprises vouloir se « débarrasser des vieilles ». Elle avait critiqué des subordonnés devant des tiers. Elle leur avait également donné des surnoms et les avait singés. Elle leur avait

attribué des tâches au jour le jour, sans planification, en mettant en place un système de travail cloisonné, empêchant ses subordonnés d'avoir une vision globale des activités du service et de comprendre leur travail. Elle avait également manqué d'exemplarité en criant contre ses subordonnés et en utilisant un langage grossier. De plus, elle avait accepté des cadeaux à titre privé de la part d'un subordonné, laissant ainsi sa vie privée avoir une répercussion négative sur sa vie professionnelle, rendant impossible la bonne gestion de sa fonction de cheffe de service.

S'agissant de l'insuffisance de ses prestations, elle n'avait pas tenu de séances régulières, avec ordre du jour et prise de procès-verbaux. Elle n'avait pas respecté les règles en matière de gestion des EEDP. Elle avait remis à certains de ses subordonnés des EEDP sans conduire d'entretien, les privant par là-même de la possibilité de s'exprimer ou d'échanger sur leur travail et leur évolution professionnelle. Elle avait distribué des tâches jugées répétitives ou dévalorisantes à certains de ses subordonnés. Enfin, elle n'avait pas pris en considération les besoins en formation de ses subordonnés et n'avait pas instauré de tournus parmi eux pour les rendre polyvalents. Avec la mise en place d'un système cloisonné, elle les avait empêchés d'acquérir une vision globale du système comptable, de se former, de se sentir responsables et de trouver du sens à leur activité.

Le conseiller d'État avait par ailleurs relevé dans sa décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement qu'elle disposait d'un délai au 11 janvier 2016 pour remettre ses observations relatives à l'entretien de service du 30 novembre 2015. Or, elle ne l'avait fait que le 13 janvier 2016, de sorte que ses écritures étaient irrecevables. Il avait pu constater que les motifs invoqués par sa hiérarchie étaient dûment établis, de sorte qu'il avait ouvert la procédure de reclassement.

À ce jour, force était de constater que les démarches de reclassement n'avaient pas abouti, comme cela avait été constaté lors de l'entretien sous forme écrite du 14 avril 2016, qui avait clôturé la procédure de reclassement. Le conseiller d'État avait pris en compte ses observations du 22 avril 2016 qui, cependant, n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie.

Elle faisait grief à son employeur d'avoir « bâclé intentionnellement » la procédure de reclassement. Or, l'employeur avait une obligation de moyens et non de résultat. Elle avait bénéficié d'un soutien personnalisé et constant de sa RRH, laquelle avait demandé aux directions des différents départements et du Grand Conseil si un poste correspondant à son profil était libre ou devait se libérer et avait passé en revue cent trente postes mis en concours dans le bulletin des places vacances de l'État de Genève. Elle l'avait d'ailleurs invitée à faire acte de candidature pour dix postes, ce qu'elle avait refusé pour deux d'entre eux. Sa RRH l'avait d'ailleurs soutenue dans des postulations et avait relancé à plusieurs reprises

les RH d'entités de l'État de Genève auprès desquelles elle avait transmis sa candidature.

Elle reprochait également à son employeur de ne lui avoir proposé aucune mesure de développement ou de réinsertion professionnelle propre à favoriser son reclassement. Or, l'employeur n'avait cette obligation que si un reclassement était envisagé et qu'il existait un lien entre la mesure et le poste, ce qui ne se justifiait pas étant donné qu'aucune de ses candidatures n'avait abouti. Elle n'avait par ailleurs jamais demandé de telles mesures.

Elle critiquait le fait que son poste de cheffe de secteur n'ait pas été transféré à la DGFE. Or, la nature temporaire de cette activité avait toujours été claire, comme elle en avait été informée par sa responsable RH par courrier du 28 octobre 2015 puis lors de l'entretien du 8 novembre 2015. Le 7 mars 2016, lors d'un entretien intermédiaire, sa RRH l'avait informée que son occupation temporaire à la DGFE prendrait fin le 31 mars 2016 et lui avait proposé une activité limitée dans le temps au sein du service de la numérisation de l'administration fiscale cantonale (ci-après : AFC-GE) qu'elle avait refusée. L'administration ne pouvait pas créer un poste dans le but de reclasser un membre du personnel.

Elle invoquait aussi le fait que son employeur n'avait pas fait appel au SPE afin de s'assurer qu'elle était apte à être reclassée. Or, elle avait repris le travail à 100% à compter du 24 décembre 2015 et avait précisé à sa RRH, lors de l'entretien du 21 mars 2016, que l'attestation de son médecin traitant du 15 mars 2016 s'appliquait au changement d'activité temporaire et non à la procédure de reclassement.

Enfin, elle mentionnait pour la première fois dans ses observations du 22 avril 2016 qu'elle n'avait plus accès à sa messagerie professionnelle depuis le 25 mars 2016. Or, il lui était loisible de demander à sa RRH de faire le nécessaire pour qu'elle puisse avoir un accès à distance.

Ces griefs étaient donc mal fondés.

La décision était exécutoire nonobstant recours.

- 36) Par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2016 adressé à Mme A\_\_\_\_\_ à son domicile élu, le département a transmis à cette dernière sa décision de résiliation des rapports de service du 30 mai 2016. Il l'a également informée que sa RHH, accompagnée de son assistante, s'était rendue dans les locaux de ses conseils en date du 31 mai 2016 pour lui notifier sa décision de licenciement. L'un de ses conseils avait toutefois refusé la notification de ladite décision prétextant que ce refus permettrait à l'intéressée de bénéficier d'un mois de traitement supplémentaire. Le département avait alors tenté de faire notifier ladite décision auprès de ses

conseils par un coursier de la Poste, lequel s'était vu refuser la notification au motif qu'ils en ignoraient le contenu et que l'un des conseils mentionnés sur l'enveloppe était absent de l'Étude. Le coursier avait été invité à revenir le 1<sup>er</sup> juin 2016 pour tenter une seconde notification.

Les circonstances ayant gravement entaché la procédure de notification n'étaient pas susceptibles de repousser la date de fin de ses rapports de service, qui aurait bien lieu le 31 août 2016.

- 37) Par courrier du 3 juin 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a, par l'intermédiaire de son conseil, indiqué au département qu'elle était « scandalisée » par le fait que son employeur ait voulu remettre sa décision de résiliation des rapports de service en main propre de son conseil et non d'elle-même. L'élection de domicile n'était pas valable pour la remise d'une telle décision. Il appartenait à l'administration soit de lui remettre la décision en main propre soit de la notifier par courrier recommandé comme il en était l'usage. Elle considérait dès lors que ladite décision lui avait été notifiée en date du 2 juin 2016.
- 38) Par acte du 29 juin 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision précitée. Elle sollicitait, préalablement, la restitution de l'effet suspensif à son recours, la comparution personnelle des parties, la production de ses entretiens de service des 15 mai 2002, 29 avril 2004, 17 mars 2010 et 22 juin 2012, l'arrêté du Conseil d'État relatif à sa nomination, les EEDP de ses collaborateurs directs, les rapports « ICF » de la direction des finances de 2007 à 2014 et l'audition de dix témoins. Elle a conclu, principalement, à l'annulation de la décision du 30 mai 2016 et à ce que sa réintégration soit ordonnée dans son poste ou un poste équivalent, avec effet ex tunc s'agissant de son traitement. Subsidiairement, en cas de refus de réintégration, l'État de Genève devait être condamné à lui verser vingt-quatre mois de son dernier traitement, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Plus subsidiairement, il devait être considéré que la décision litigieuse avait été notifiée le 2 juin 2016 à son domicile élu, de sorte que la résiliation des rapports de service prendrait effet au plus tôt au 30 septembre 2016.

Il ressortait du dossier qu'aucun élément ne justifiait la résiliation des rapports de service, de sorte que sa réintégration pouvait être ordonnée. Si l'effet suspensif n'était pas restitué, elle se verrait privée, pour toute la durée de la procédure, de la possibilité de travailler à son poste, alors même que, selon toute vraisemblance, elle remplissait les conditions d'une réintégration.

La procédure de licenciement, respectivement de tentative de reclassement, avaient été menées en violation des règles de procédure.

Il n'existait aucun motif fondé de résiliation des rapports de service. En son absence pour cause de maladie, le nouveau préposé avait monté un dossier contre

elle dans le but de la prendre en faute et de justifier son licenciement comme une forme de représailles à son retour en novembre 2015. La décision litigieuse avait été rendue en violation des principes de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, de sorte qu'elle devait être annulée. À supposer que l'on puisse retenir qu'elle avait violé le secret de fonction, cela n'était pas de nature à justifier « le prononcé de la sanction disciplinaire la plus lourde de l'art. 16 LPAC » (sic). S'il devait être retenu qu'elle avait commis une faute professionnelle, celle-ci n'était en aucun cas suffisante pour justifier la résiliation des rapports de service, sans qu'une autre sanction moins légère [recte : sévère] ne puisse être préalablement prononcée.

Elle devait dès lors être réintégrée au poste de cheffe de la comptabilité de C\_\_\_\_\_. En cas de refus de l'intimé et dans la mesure où elle avait été employée pendant plus de quatorze ans par le département, qu'il ressortait de son dossier professionnel qu'elle avait toujours entretenu d'excellents rapports avec sa hiérarchie et qu'elle avait donné entière satisfaction à son employeur pendant toutes ces années, elle concluait au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut.

Si la chambre administrative devait considérer que la décision de résiliation des rapports de service n'était pas nulle, il devait être constaté que le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois « ne prendrait effet qu'au 30 septembre 2016 ». La décision lui avait été notifiée par courrier A+ daté du 1<sup>er</sup> juin 2016, lequel avait été déposé dans la boîte aux lettres de son conseil le 2 juin 2016.

Était joint un chargé contenant septante pièces.

- 39) Le 11 juillet 2016, le département a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration l'emportait sur l'intérêt privé allégué par Mme A\_\_\_\_\_ de continuer à occuper un poste dans lequel elle ne donnait pas satisfaction, sa contestation à cet égard constituant le fond du litige.

Était joint un chargé comprenant cent deux pièces.

- 40) Par décision du 19 juillet 2016 (ATA/626/2016), la présidence de la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif et réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.
- 41) Dans ses observations du 15 août 2016, le département a conclu au rejet du recours.

En faisant grief à la décision litigieuse de se contenter de renvoyer à l'entretien de service du 30 novembre 2015 pour conclure qu'elle avait fait preuve d'insuffisance de ses prestations et qu'elle ne remplissait plus les exigences du

poste, la recourante alléguait implicitement une violation de son droit d'être entendu. Or, si la décision litigieuse renvoyait à l'entretien de service précité, elle résumait également les reproches qui avaient été formulés à l'encontre de l'intéressée lors dudit entretien. Ce mode de procéder était conforme à la jurisprudence et à la doctrine.

La recourante reprochait également au nouveau préposé d'avoir monté un dossier contre elle en son absence dans le but de la prendre en faute et de justifier la résiliation de ses rapports de service comme une forme de représailles à son retour en novembre 2015. Or, lors de son arrivée à C\_\_\_\_\_, ledit préposé avait entendu de nombreux membres du personnel, dont des subordonnés de la recourante. C'était en raison du fort taux d'absentéisme dans le service de comptabilité et des faits graves qui avaient été portés à sa connaissance par des subordonnés de la recourante ainsi que par d'autres membres du personnel et cadres de C\_\_\_\_\_ qu'il les avait formellement entendus à compter du 19 décembre 2014.

S'agissant de la valeur probante des déclarations que les subordonnés de la recourante avaient faites au nouveau préposé de C\_\_\_\_\_, la chambre administrative avait déjà reconnu la force probante de ce genre de témoignages dans un arrêt du 17 mars 2015, lesquels avaient été faits dans des circonstances et selon une procédure analogue à celles de la présente cause. Le nouveau préposé n'avait pas orienté les réponses des membres du personnel entendus. Il avait en particulier veillé à ce que les personnes auditionnées relisent et vérifient avec soin l'exactitude de leurs déclarations avant de les signer. C'est par faute de temps que le préposé avait renoncé à entendre les dix subordonnés de la recourante. Au demeurant, il disposait déjà de six témoignages concordants provenant de membres du personnel de la direction financière ainsi que de six autres de personnes rattachées au service de la caisse, de membres du personnel d'autres services et de cadres. Il avait également renoncé à certains témoignages en raison de la grande souffrance que les intéressés avaient parfois exprimée lors de leur audition informelle.

La recourante considérait que la décision litigieuse avait été rendue en violation crasse de l'interdiction de l'arbitraire, sans pour autant motiver ce grief, de sorte qu'il devait être rejeté.

La recourante se plaignait de la violation du principe de la proportionnalité en relevant que même s'il devait être retenu qu'elle avait violé le secret de fonction, cela ne justifiait pas le prononcé de la sanction la plus lourde de l'art. 16 LPAC. Or, l'intimé n'avait pas ouvert de procédure de révocation, mais bien de résiliation de ses rapports de service. Au demeurant, une telle violation pouvait justifier à elle seule une révocation ou la résiliation des rapports de service, sans qu'une procédure de reclassement soit ouverte dès lors que le

membre du personnel était susceptible de reproduire son comportement dans quelque poste que ce soit.

Enfin, le grief tendant à ce que la date de fin des rapports de service soit repoussée d'un mois était téméraire et dénotait de la mauvaise foi « crasse » de la recourante, dès lors que c'est son conseil qui avait fait obstacle à trois reprises à la notification de la décision litigieuse.

- 42) Les 22 septembre et 3 novembre 2016 ainsi que le 12 janvier 2017, le juge délégué a tenu des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes.

Au cours de ces auditions ont été entendus Monsieur J\_\_\_\_\_, directeur du service d'exécution de C\_\_\_\_\_, Monsieur K\_\_\_\_\_, directeur financier ad interim de C\_\_\_\_\_, Monsieur L\_\_\_\_\_, substitut de C\_\_\_\_\_, Monsieur M\_\_\_\_\_, chef de service à C\_\_\_\_\_, Madame N\_\_\_\_\_, cheffe de secteur à C\_\_\_\_\_.

Il ressort de ces auditions les éléments suivants :

Le département a relevé que les éléments fondant la décision litigieuse portaient sur les années 2012 à 2014 essentiellement, durant lesquelles la recourante avait été cheffe de secteur de la comptabilité. Il estimait qu'il n'y avait aucune réintégration possible de l'intéressée.

M. J\_\_\_\_\_ a indiqué que peu avant que le précédent préposé quitte C\_\_\_\_\_, il lui avait demandé s'il lui était possible d'accueillir Mme A\_\_\_\_\_ au sein de sa direction, celle-ci rencontrant des difficultés dans son poste actuel. L'intéressée lui avait également fait une demande dans ce sens. Il avait accueilli favorablement ces demandes, lesquelles étaient intervenues entre fin 2013 et début 2014 mais n'avaient toutefois pas eu de suite. L'un des problèmes qui se posait à un changement de poste était celui de la classe de traitement qui était inférieure. Au courant de l'année 2014, M. I\_\_\_\_\_ lui avait demandé son avis au sujet de Mme A\_\_\_\_\_. Il ne lui avait toutefois pas demandé de témoigner et n'avait pas été amené à signer un document reflétant son avis.

M. K\_\_\_\_\_ a notamment indiqué que lorsqu'il était arrivé à la direction financière de C\_\_\_\_\_ début mars 2014, il connaissait déjà Mme A\_\_\_\_\_ et avait eu l'occasion de collaborer avec elle. Il l'avait entendue à deux reprises élever la voix contre des collaborateurs. Lorsqu'il avait pris en main le service, plusieurs collaborateurs étaient en arrêt maladie et d'autres étaient atteints psychologiquement en raison de la manière dont ledit service était géré. Les collaborateurs lui avaient rapporté que la direction avait des attitudes changeantes en fonction des collaborateurs et des jours, ce qui se traduisait dans l'attribution des tâches quotidiennes et le comportement relationnel.

M. L\_\_\_\_\_ a notamment indiqué qu'il avait travaillé avec Mme A\_\_\_\_\_ lorsqu'il s'était occupé de la comptabilité de C\_\_\_\_\_ en 2002, alors que celle-ci n'était pas encore cadre. C'était une bonne collaboratrice, une bonne technicienne, très impliquée et qui cherchait à évoluer. Elle était une personne fiable sur laquelle il avait pu compter, ce qui n'était pas le cas de l'ensemble du service de comptabilité, certains membres étant moins fiables sur le plan professionnel. Par la suite, dans le cadre de ses différentes activités, il avait eu des interactions avec la comptabilité et donc avec l'intéressée. Vers 2013-2014, il avait entendu des rumeurs d'insatisfaction de certaines personnes à propos de Mme A\_\_\_\_\_. Dans la mesure où il n'avait lui-même rien eu l'occasion de constater, il n'avait rien retenu de particulier. S'agissant de l'équipe de Mme A\_\_\_\_\_, certaines difficultés avaient été évoquées lors de séances de direction, lesquelles n'étaient pas exclusivement liées à l'intéressée. Il se rappelait d'un épisode au cours duquel Mme A\_\_\_\_\_ avait été victime du comportement d'une collègue qui s'était ouvertement réjouie d'un échec de sa part. Il avait également conseillé à une reprise à l'intéressée de faire attention aux formes car il lui arrivait de se montrer cassante dans sa manière de s'exprimer. Elle était très motivée, ce qui n'était pas le cas de tout le monde.

M. M\_\_\_\_\_ a relevé que lors des contacts qu'il avait pu avoir avec Mme A\_\_\_\_\_, il n'avait pas constaté de problème particulier au niveau de ses compétences professionnelles. S'agissant de ses compétences d'encadrement, il n'était pas en mesure de se prononcer. D'après ce qu'il avait pu constater, l'ambiance était plutôt détendue au service de comptabilité. Elle était très présente contrairement à M. D\_\_\_\_\_ qui ne se montrait pas beaucoup. Il n'avait pas été le réceptacle de confidences par rapport à l'intéressée, ni n'avait reçu de confidences de celle-ci par rapport à ses collaborateurs.

Mme N\_\_\_\_\_ avait pu constater en collaborant avec Mme A\_\_\_\_\_ que cette dernière était compétente sur le plan métier. En revanche, elle manageait par la peur. Elle avait pu entendre ou voir des choses qui l'avaient beaucoup choquée.

43) Le 20 janvier 2017, la recourante a indiqué qu'elle renonçait à l'audition des témoins non entendus jusque-là.

44) Dans ses observations finales du 28 avril 2017, le département a persisté dans ses observations du 15 août 2016.

Les audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes avaient très largement confirmé l'absence de remise en question de la recourante ainsi que la souffrance de ses subordonnés du fait de son type de management.

45) Dans ses observations après enquêtes du 31 mai 2017, la recourante a persisté dans toutes ses conclusions, réitérant notamment les conclusions relatives à la production par le département des EEDP de ses collaborateurs directs ainsi

que des rapports ICF de la direction des finances pour les exercices comptables 2007 à 2013.

Les audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes avaient démontré qu'elle entretenait d'excellents rapports avec sa hiérarchie et de bons rapports avec ses collaborateurs, au point que certains étaient restés en contact avec elle lorsqu'elle avait été arrêtée pour des raisons de santé. Par ailleurs, aucun de ses collaborateurs ni aucun membre des RH n'avait contesté les EEDP qu'elle avait menés. Au contraire, nombre de collaborateurs avaient tenu des propos élogieux à son encontre et formulé des remerciements auprès de sa hiérarchie. M. M\_\_\_\_\_ avait en particulier relevé que l'ambiance était plutôt détendue au sein du service de comptabilité et M. J\_\_\_\_\_ s'était déclaré favorable à l'accueillir au sein de son service fin 2013. Seuls MM. I\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_, lesquels n'avaient jamais collaboré directement avec elle, avaient rapporté des commérages à caractère péremptoire mais ne reposant sur aucun élément factuel. Le témoignage de Mme N\_\_\_\_\_ n'emportait pas conviction dès lors qu'il était contraire à son témoignage écrit du 19 décembre 2014 et qu'il relevait du ressenti purement subjectif d'une collaboratrice n'ayant jamais travaillé sous sa direction ni avec elle. Les pièces au dossier et les enquêtes n'avaient ainsi pas permis de démontrer qu'elle avait commis le moindre manquement aux devoirs du personnel ou présenté un quelconque dysfonctionnement managérial justifiant sa mise à pied.

Il apparaissait que le département avait décidé de son placement provisoire auprès de la DGFE avant même l'annonce de son retour en octobre 2015 et l'avait ainsi privé de la possibilité de réintégrer son poste, sans même la consulter.

M. I\_\_\_\_\_ avait procédé à l'audition d'une sélection non représentative de collaborateurs de C\_\_\_\_\_ afin de recueillir des témoignages exclusivement à charge et d'en tirer des conclusions hautement discutables. Le préposé avait entendu avant tout des personnes qui pouvaient entretenir des rapports compliqués avec elle, et partant désireuses d'exprimer leurs doléances à son égard, soit notamment M. G\_\_\_\_\_ et Mme F\_\_\_\_\_ et Madame O\_\_\_\_\_. Au surplus, seuls des collaborateurs indirects avaient exprimé leur mécontentement avec le fonctionnement de son service.

Par ailleurs, la souffrance alléguée de ses subordonnés du fait de son type de management était aujourd'hui présente dans tous les services de C\_\_\_\_\_ et ce indépendamment de sa présence. Le rapport de la commission de contrôle de gestion concernant C\_\_\_\_\_ du 24 avril 2017 (ci-après : le rapport concernant C\_\_\_\_\_) relevait qu'il y régnait un malaise important. Ledit rapport retenait notamment les éléments suivants :

- Plusieurs cadres intermédiaires indiquaient faire face à des problèmes engendrés par l'absentéisme au sein de leur équipe, lequel était « dû au stress provoqué par la situation, qui nuit au climat de travail » ;
- Le manque de transparence et de communication de la hiérarchie de C\_\_\_\_\_ avait engendré l'installation d'une ambiance considérée comme délétère et pesante ;
- Le service des RH de C\_\_\_\_\_ était peu présent, ne remplissait pas sa mission et se déchargeait de certaines tâches sur les chefs de service et le reste du personnel ;
- La souffrance des collaborateurs avaient été constatée à de nombreuses reprises ;
- Le stress et le mal-être du personnel découlaient davantage d'une situation tendue et mal gérée.

La décision litigieuse violait par ailleurs le principe de la proportionnalité. Elle présentait un parcours professionnel sans faute, avec d'excellents états de service et une promotion au poste de cheffe de secteur, et avait vu ses rapports de service résiliés sans aucun préavis. Une autre sanction aurait suffi à la remettre « dans les rangs », ce d'autant plus qu'elle avait manifesté son envie de suivre un coaching en management afin d'améliorer ses compétences dans ce domaine, ce à quoi l'ancien préposé avait répondu favorablement.

Enfin, la décision litigieuse avait été rendue en violation du principe de l'égalité de traitement. Le rapport précité mettait en avant les problématiques suivantes au sein de C\_\_\_\_\_ : mauvaise gestion des EEDP, déficit de formation des collaborateurs et absence de mobilité/polyvalence des collaborateurs, dysfonctionnement managériaux, absence de confidentialité des membres de la direction, fonctionnement clanique, stigmatisation et peur des représailles, détérioration de l'état de santé des collaborateurs ainsi que manque d'exemplarité et de déontologie s'agissant des RH internes. L'enquête parlementaire menée depuis avril-mai 2016 avait permis de mettre en exergue des dysfonctionnements particulièrement graves au sein de C\_\_\_\_\_. Il était dès lors étonnant que le département ait réitéré sa confiance à la hiérarchie actuelle, à qui il était reproché à peu de chose près les mêmes griefs, alors que ses rapports de service avaient été résiliés sans préavis après douze ans. Le département se devait de traiter tous les collaborateurs de la même manière lorsque leur situation était semblable, quel que soit leur rang hiérarchique.

- 46) Le 27 juin 2017, Mme A\_\_\_\_\_ a transmis à la chambre administrative une copie du « questionnaire pour employeur : réadaptation professionnelle/rente » que son employeur avait dû compléter en janvier 2015 dans le cadre de ses

démarches auprès de l'office cantonal de l'assurance invalidité. Elle relevait qu'il était surprenant que son employeur ait mis en exergue en page 7 dudit questionnaire sa capacité de communication, son sens de la négociation et ses capacités managériales au vu du nombre important de manquements reprochés dans le cadre de l'entretien de service du 30 novembre 2015, et alors même qu'elle était en incapacité de travail depuis février 2014. Ce document renforçait sa position selon laquelle le litige qui l'opposait au département relevait exclusivement d'un conflit de personnes et non pas d'un soi-disant manque de compétences professionnelles.

- 47) Le 21 juillet 2017, le département a relevé que le chiffre 5 de la page 7 du document auquel se référait la recourante était intitulé « questions complémentaires : description de l'activité individuelle ». En bas de la page 7 du questionnaire figurait le complément suivant : « autres exigences ou charges : prière de nous indiquer ici d'autres informations spécifiques qui pourront nous donner une image réaliste de l'activité de votre collaborateur, respectivement de votre collaboratrice ». Les termes « capacité de communication et sens de la négociation, capacité managériale » que l'employeur avait indiqués étaient les exigences nécessaires à l'exercice de la dernière fonction que l'intéressée avait occupée à C\_\_\_\_\_. C'était donc à tort que la recourante reprochait au département d'avoir ouvert une procédure de résiliation des rapports de service après avoir vanté ses capacités managériales auprès de l'office cantonal de l'assurance invalidité.
- 48) Le 2 février 2018, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- 49) Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2018, C\_\_\_\_\_ est rattaché au département de l'emploi et de la santé et non plus au DF.
- 50) L'argumentation et le contenu des pièces produites par les parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

## **EN DROIT**

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour motif fondé en raison de l'insuffisance des prestations et d'une inaptitude à remplir les exigences du poste, ainsi que sur la procédure de reclassement.

- 3) a. La recourante a notamment sollicité l'audition de onze témoins ainsi que la production par l'intimé des EEDP de ses collaborateurs directs et les rapports « ICF » de la direction des finances de 2007 à 2014. Elle a également requis la production de différentes autres pièces, lesquelles ont effectivement été produites de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.
- b. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; ATA/1537/2017 du 28 novembre 2017 consid. 3a).
- c. S'agissant des auditions de témoins, quatre d'entre eux ont été entendus par la chambre de céans lors des audiences d'enquêtes des 3 novembre 2016 et 12 janvier 2017. La recourante a par ailleurs renoncé à l'audition de ses autres témoins par courrier du 20 janvier 2017. En ce qui concerne les pièces dont la recourante sollicite la production, la chambre administrative considère que celles-ci n'amèneraient pas d'éléments pertinents supplémentaires dans le cadre du présent litige et qu'elle dispose des éléments nécessaires pour statuer en toute connaissance de cause.

Aucun autre acte d'instruction ne sera donc ordonné.

- 4) La recourante considère qu'il n'existe aucun motif fondé de résiliation des rapports de service. La décision litigieuse aurait été rendue en violation des principes de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, de sorte qu'elle devrait être annulée. Selon elle, le nouveau préposé avait monté un dossier contre elle, durant son absence pour cause de maladie, dans le but de la prendre en faute et de justifier son licenciement comme une forme de représailles à son retour en novembre 2015. Elle reproche par ailleurs à l'intimé, lors de l'établissement des faits, d'avoir procédé à l'audition d'une sélection non représentative de collaborateurs de C\_\_\_\_\_, afin de recueillir des témoignages exclusivement à charge, et non de l'ensemble de ses collaborateurs.

- 
- 5) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).
- 6) a. Rattachée administrativement et hiérarchiquement au département, la recourante est soumise à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).
- b. Selon 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. 22 LPAC précise 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 l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).
- c. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 5c ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a ; MGC 2005 2006/XI A 10420).
- d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/589/2018 précité consid. 5d ; ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).
- 7) a. 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). Les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). Ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC) et doivent se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail (art. 22 al. 5 RPAC).

b. Selon l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le travail de leur service (let. a), de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c), d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d), d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e) et enfin, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f).

c. Sont considérés comme cadres intermédiaires les membres du personnel de l'administration cantonale qui occupent une fonction d'autorité se situant dans les classes 14 à 22 incluses de l'échelle de traitement du personnel de l'État de Genève, pour les fonctions qui impliquent une responsabilité d'encadrement du personnel (art. 2 let. a du Règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 - RCIAC - B 5 05.06).

Selon l'art. 3 al. 2 RCIAC, les cadres intermédiaires responsables du personnel travaillant directement sous leur autorité ont pour tâche de créer et de maintenir un climat de travail favorable au sein de leur service (let. a), d'organiser le travail dans leur service en tenant compte du principe de la délégation des tâches et des compétences, afin de conférer à chacun une responsabilité personnelle dans un souci d'efficacité plus grande (let. b), de veiller à la réalisation des tâches confiées (let. c), d'établir les cahiers des charges du personnel qui dépend d'eux et de veiller à leur actualisation (let. d), de procéder, avec l'objectivité indispensable, à des entretiens qui permettent l'analyse des prestations et la détermination des écarts entre les objectifs fixés et leur réalisation (let. e), de proposer, selon les nécessités, la formation ou le perfectionnement de leurs collaborateurs (let. f).

- 8) En l'espèce, le département justifie le licenciement par deux groupes de motifs fondés distincts, à savoir l'insuffisance des prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste, lesquels lui avaient été communiqués, notamment, lors de l'entretien de service du 30 novembre 2015. La chambre administrative les examinera successivement, afin de déterminer s'ils sont fondés.
- 9) À titre préalable, il convient de relever que l'intimé documente la plupart des manquements reprochés à la recourante au moyen de témoignages recueillis par M. I\_\_\_\_\_ entre le 19 décembre 2014 et le 3 février 2015 et signés par des

collaborateurs de C\_\_\_\_\_, lesquels ont été remis à la recourante lors de l'entretien de service du 30 novembre 2015. La recourante conteste en particulier le fait que l'intimé n'ait entendu qu'une partie des collaborateurs, soit ceux avec lesquels elle entretenait des rapports compliqués.

Dans un arrêt du 17 mars 2015 (ATA/271/2015 consid. 3a), la chambre de céans a admis que des faits puissent être établis par l'audition des personnes ayant formulé des griefs contre l'employé visé et non de l'ensemble des membres du service, dès lors que les auditions n'avaient pas pour objet d'établir des faits dans le cadre d'une procédure contentieuse au sens de l'art. 18 LPA, ni n'étaient survenues dans le cadre d'une enquête administrative au sens de l'art. 27 LPAC. Ledit arrêt relève encore qu'aucune procédure de licenciement n'était alors engagée contre l'employé. On pouvait certes regretter que l'ensemble du personnel n'ait pas été entendu ensuite mais l'autorité n'était pas tenue de prendre cette mesure. Elle était en effet en droit d'estimer que les faits étaient établis par d'autres éléments du dossier, au risque pour elle de ne pas pouvoir le démontrer par la suite à satisfaction de droit.

En l'occurrence, bien que le procédé soit discutable, l'intimé était effectivement en droit de recueillir par écrit les témoignages d'une partie seulement des collaborateurs subalternes de la recourante.

- 10) S'agissant de l'insuffisance des prestations, l'intimé reproche à la recourante l'absence de tenue de séances régulières avec ordre du jour et prise de procès-verbal, la mauvaise gestion des EEDP ainsi que le déficit de formation des collaborateurs et le manque de polyvalence en résultant.

a. À teneur de quatre témoignages recueillis par M. I\_\_\_\_\_ entre le 8 et le 29 janvier 2015 signés par des collaborateurs de C\_\_\_\_\_, joints au compte-rendu de l'entretien de service du 30 novembre 2015, la recourante n'organisait pas de réunions de service, avec ordre du jour et prise de procès-verbal, mais des séances convoquées à l'improviste et organisées au pied levé, en fonction des problèmes rencontrés dans le service ou suite à une erreur commise par un collaborateur.

Le dossier contient toutefois les procès-verbaux ou les résumés de séances s'étant tenues les 6 septembre 2011, 19 septembre 2011, 12 août 2013, 25 novembre 2013, 9 décembre 2013, 17 décembre 2013, 8 janvier 2014, 6 février 2014. La recourante a précisé que les séances étaient protocolées soit dans un procès-verbal, soit dans une directive adressée aux collaborateurs, soit par l'envoi de courriels adressés à l'ensemble du service. La recourante est par ailleurs crédible lorsqu'elle allègue que d'autres procès-verbaux de séance existeraient, mais qu'elle n'avait pas été en mesure de les réunir, dès lors qu'elle avait été empêchée de réintégrer son poste. Il ressort par ailleurs également du dossier que la recourante a adressé aux collaborateurs du service de comptabilité de C\_\_\_\_\_

un e-mail en date du 31 octobre 2013 les informant des dates des prochaines séances de comptabilité prévues, à raison de deux par mois, entre novembre 2013 et décembre 2014 et leur précisant que le lieu et l'heure leur seraient communiqués le jour même en fonction des bureaux disponibles. Il ressort également d'un témoignage recueilli par M. I\_\_\_\_\_ que vers la fin de l'année 2013, la recourante avait créé un tableau avec la date des séances prévues pour le service toutes les deux semaines environ.

S'il semble effectivement que ce n'est que vers le mois d'octobre 2013 que la recourante a instauré un système offrant une meilleure prévisibilité des séances de service à venir, le reproche selon lequel la recourante n'aurait pas organisé de telles séances est infondé.

b. Il lui est ensuite reproché la mauvaise gestion des EEDP. Elle n'aurait pas respecté les délais de convocation pour lesdits entretiens, ni les directives y afférentes. Elle se serait par ailleurs fait aider dans la rédaction de ceux-ci par ses collaborateurs et se serait contentée de les remettre pour signature, sans avoir conduit l'entretien y relatif.

En l'occurrence, il ressort du dossier que la recourante a, à tout le moins à deux reprises, transmis par e-mail à une collaboratrice l'EEDP d'une autre collaboratrice. Plusieurs témoignages, soit notamment celui d'une cheffe de secteur de C\_\_\_\_\_ et d'une collaboratrice de la recourante, font état du fait qu'elle aurait montré des EEDP de ses collaborateurs. Il ressort par ailleurs de deux témoignages recueillis par M. I\_\_\_\_\_ que la procédure relative aux EEDP n'a pas été respectée à deux reprises en 2011 et 2012, la communication de la date dudit entretien n'ayant pas été annoncée deux semaines à l'avance et le protocole relatif audit entretien ayant été remis directement aux deux collaborateurs pour signature, sans même que l'entretien ne se déroule effectivement. Or, il ressort du premier témoignage que la recourante aurait demandé à son supérieur hiérarchique, soit M. D\_\_\_\_\_ s'il était possible de procéder à un véritable entretien, ce à quoi ce dernier aurait répondu par la négative. Par ailleurs, à teneur du second témoignage, l'EEDP avait été rédigé par M. D\_\_\_\_\_ lui-même et la recourante n'avait pas eu de marge de manœuvre dans la rédaction de celui-ci. S'agissant du fait que la recourante aurait confié la rédaction de l'EEDP d'une collaboratrice à une autre collaboratrice, cet élément n'est pas établi à satisfaction. En effet, certains collaborateurs entendus par M. I\_\_\_\_\_ ont indiqué avoir rédigé des courriels ou autres documents pour le compte de la recourante, mais n'ont jamais signifié avoir rédigé des EEDP. Le témoignage de la collaboratrice ayant prétendument rédigé l'EEDP de certains collègues n'a en particulier pas été recueilli, de sorte que ce fait n'est pas prouvé. Il convient enfin de relever qu'à teneur de l'EEDP de la recourante du 22 juin 2012, l'un des objectifs convenus portait sur le suivi de la formation EEDP, dont le délai de réalisation était fixé au 31 décembre 2013. Il est surprenant que ladite formation ait été fixée à ce stade

uniquement, dès lors que la recourante occupait un poste de cheffe de secteur depuis plusieurs années déjà.

Le reproche selon lequel la recourante aurait eu une mauvaise gestion des EEDP est ainsi partiellement fondé, dès lors que les manquements relevés ne sont que partiellement prouvés et ne relèvent pas exclusivement de son propre fait.

c. Le département reproche encore à la recourante le déficit de formation des collaborateurs concernant la comptabilité financière intégrée de l'État (ci-après : CFI) et d'autres spécificités comptables, ainsi que le manque de polyvalence en résultant. Elle avait distribué des tâches jugées répétitives ou dévalorisantes à certains collaborateurs, lesquels restaient cantonnés à la même activité. Elle n'avait pas instauré de tournus parmi eux pour les rendre polyvalents et n'avait pas partagé ses connaissances ou octroyé d'accès informatiques à certains modules comptables. Avec la mise en place d'un système cloisonné, elle les avait empêchés d'acquérir une vision globale du système comptable et de se former.

En l'occurrence, le reproche relatif au déficit de formation s'appuie sur le témoignage de deux collaboratrices recueilli par M. I\_\_\_\_\_ les 20 et 23 janvier 2015, lesquelles ont toutes deux indiqué ne pas avoir été formées à la CFI lorsque la recourante était présente. Or, il ressort également desdits témoignages qu'après le départ de la recourante, elles ont dû se former par elles-mêmes à la CFI. Il ressort par ailleurs du procès-verbal de la séance du 25 novembre 2013 que tous les mouvements comptables devaient être transférés dans la CFI à compter du 1<sup>er</sup> février 2014. Cette tâche devait, dans un premier temps, être assurée par la recourante et un collaborateur. Une fois cette activité maîtrisée par ceux-ci, des formations seraient données aux autres collaborateurs. Les collaborateurs n'ayant pas d'accès CFI devaient l'indiquer à la recourante, afin qu'elle puisse faire des demandes d'accès supplémentaires. Le procès-verbal mentionne également le fait que l'une des collaboratrices devait former plusieurs collègues à l'activité « pacte de réserve » et était déjà en train de former deux collègues pour les commandes de matériel. Enfin, le rapport concernant C\_\_\_\_\_ retient en particulier qu'il n'existe pas ou peu de formation continue au sein de C\_\_\_\_\_, que ce soit dans le but de maintenir le niveau de connaissance des collaborateurs ou d'acquérir de nouvelles compétences (p. 17). Dans ces conditions, il ne saurait être reproché à la recourante un déficit de formation de ses collaborateurs dès lors qu'il apparaît que C\_\_\_\_\_ n'offre pas ou peu de formations et que des formations étaient néanmoins, à tout le moins en 2013, en cours ou prévues.

S'agissant en revanche des reproches relatifs au manque de polyvalence et la mise en place d'un système cloisonné, ils sont confirmés par tous les témoignages des collaborateurs directs de la recourante recueillis par M. I\_\_\_\_\_. Il ressort en effet de ceux-ci que les tâches n'étaient pas équitablement réparties et distribuées selon son bon vouloir. Plusieurs collaborateurs ont également mentionné le fait que la recourante leur distribuait des tâches de manière séparée, ne leur permettant

pas de se rendre compte du sens de leurs actions et de disposer d'une vision globale du système comptable. Ces reproches apparaissent ainsi fondés.

Compte tenu de ce qui précède, ce motif est partiellement fondé.

- 11) S'agissant de l'inaptitude à remplir les exigences au poste, six reproches sont faits par le département à la recourante, soit des méthodes de management inadéquates, la gestion arbitraire et le favoritisme envers les collaborateurs placés sous sa responsabilité, l'absence de confidentialité par rapport aux collaborateurs placés sous sa responsabilité, le manque de respect vis-à-vis des collaborateurs placés sous sa responsabilité, le manque d'exemplarité et de déontologie, l'attribution de tâches aux collaborateurs sans en expliquer le sens et sans planification.

Les deux premiers reproches se référant aux mêmes éléments de fait et faisant état des mêmes manquements, seront examinés conjointement.

a. Il est reproché à la recourante d'avoir employé des méthodes de management inadéquates et d'avoir fait preuve d'arbitraire ou de favoritisme envers les collaborateurs placés sous sa responsabilité. Elle aurait démontré un comportement dévalorisant ou déplacé à l'égard de ses subordonnés, privilégiant un management basé sur des punitions et des menaces d'entretien de service. Elle aurait généré un climat de peur parmi ses subordonnés et aurait pris l'habitude d'émettre des critiques ou de les dénigrer en présence de tiers. Elle aurait monté les membres du personnel les uns contre les autres et aurait empêché certains membres de nouer des liens entre eux. Elle aurait favorisé un clivage entre jeunes et anciens collaborateurs. Elle aurait créé un système de punition-récompense en transférant des membres de son équipe dans des secteurs qu'elle jugeait dévalorisants ainsi qu'au sein du groupe « renseignements », dénigrant ainsi l'importance de cette activité. Elle aurait réprimandé ou récompensé les collaborateurs en fonction de ses sympathies, se montrant ainsi inéquitable dans sa façon de gérer les membres de son équipe. Elle aurait fait preuve d'absence de circonspection vis-à-vis de ses collaborateurs en affichant dans le service les absences pour cause de maladie de son équipe ou en reprochant à une collaboratrice d'avoir pris des vacances, alors qu'elle s'était absentée pour le décès de son père.

En l'occurrence, la plupart des témoignages recueillis par M. I \_\_\_\_\_ font effectivement état des éléments susmentionnés. Ils relèvent notamment l'existence de collaborateurs « privilégiés », lesquels avaient été « épargnés » par la recourante, que cette dernière considérait comme « capables » et à qui elle confiait des tâches « nobles », soit les tâches comptables les plus intéressantes. À l'opposé, il y avait ceux qu'elle jugeait « incapables ». Il ressort également de témoignages concordants que certaines tâches jugées ingrates par la recourante, tels que les renseignements ou les journées comptables, étaient distribuées à titre de punition.

Si de telles activités faisaient effectivement partie du cahier des charges de ses collaborateurs, de sorte que leur attribution n'était pas problématique, c'est bien la manière dont elles étaient distribuées qui l'est. Plusieurs des témoignages recueillis font également état du fait que la recourante empêchait certains de ses collaborateurs de côtoyer ou de tisser des liens avec d'autres collaborateurs, par exemple en leur interdisant d'aller boire le café ou de déjeuner ensemble.

S'agissant en revanche du clivage entre jeunes et anciens collaborateurs qu'aurait instauré la recourante, cet élément n'est étayé par aucun témoignage direct – cet élément ressortant uniquement des courriers du SIT –, de sorte qu'il ne peut être retenu comme étant établi. Il en va de même s'agissant de l'épisode de l'affichage des absences et du reproche fait à une collaboratrice d'avoir pris des vacances alors qu'elle s'était absente pour le décès de son père, lesquels ne sont étayés dans les deux cas que par le témoignage d'un seul collaborateur que la recourante conteste.

Ce reproche est dès lors largement fondé, sous réserve des derniers éléments précités.

b. La recourante n'aurait pas fait preuve de confidentialité par rapports aux collaborateurs placés sous sa responsabilité. Il lui est notamment reproché de s'être fait aider par certains de ses collaborateurs pour la relecture ou la rédaction d'EEDP d'autres collaborateurs et d'avoir montré des EEDP ou des courriers confidentiels de membres de son équipe à d'autres collaborateurs de C\_\_\_\_\_. Elle aurait également demandé à certains de ses collaborateurs de rédiger des courriels relevant d'aspects managériaux.

En l'occurrence, comme exposé au consid. 10b, il est établi que la recourante a montré des EEDP de ses collaborateurs à d'autres collaborateurs de C\_\_\_\_\_.

Les auditions effectuées par M. I\_\_\_\_\_ n'ont pas permis d'établir que certains collaborateurs auraient rédigé des EEDP ou eu connaissance de courriers confidentiels d'autres collaborateurs. En effet, les déclarations font référence à des propos tenus par des tiers et il n'existe aucune déclaration au dossier de la collaboratrice ayant prétendument rédigé l'EEDP de certains collègues de sorte que ces éléments ne peuvent être retenus comme ayant été prouvés (consid. 10b). En revanche, certains collaborateurs entendus par M. I\_\_\_\_\_ ont confirmé que la recourante les chargeait de contrôler l'orthographe de ses propres courriels ou d'en rédiger à sa place, par exemple pour répondre aux gestionnaires des saisies ou à des demandes générales adressées aux collaborateurs. Si la rédaction de tels courriels ne relevait sans doute pas expressément du cahier des charges des collaborateurs directs de la recourante, le fait de leur avoir confié une telle mission – qui s'explique selon la recourante en partie par le fait que la direction

financière de C\_\_\_\_\_ ne disposait pas d'un secrétariat – ne constitue pas une violation de son obligation de confidentialité vis-à-vis des collaborateurs.

Ce reproche n'est ainsi que partiellement fondé.

c. La recourante aurait manqué de respect vis-à-vis de ses collaborateurs en leur donnant des surnoms, en imitant leur accent et leur comportement, en leur faisant des bras d'honneur, en les singeant ou en faisant preuve d'indiscrétion en cas d'erreurs commises. Elle aurait dévalorisé certains collaborateurs devant les autres et les aurait monté les uns contre les autres.

En l'espèce, la quasi-totalité des collaborateurs de la comptabilité et des caisses de C\_\_\_\_\_ dont le témoignage a été recueilli par M. I\_\_\_\_\_, ont confirmé que la recourante manquait de respect à certains de ses collaborateurs et rapporté une situation en faisant état.

Deux chefs de service de C\_\_\_\_\_ ont également indiqué, par le biais d'un témoignage recueilli par M. I\_\_\_\_\_, respectivement lors d'une audition devant la chambre de céans, avoir été témoins du fait que la recourante dénigrait et rabaisait ses collaborateurs en présence de tiers, criait à leur encontre ou leur donnait des surnoms. Un troisième chef de service a également indiqué lors de son audition par la chambre de céans qu'il arrivait à la recourante de se montrer « cassante » envers ses collaborateurs.

Compte tenu du nombre de personnes ayant rapporté avoir été témoin de manque de respect de la recourante vis-à-vis de certains de ses collaborateurs, le motif est fondé et ce même en l'absence de l'audition de tous les collaborateurs du service de comptabilité de C\_\_\_\_\_.

d. La recourante aurait manqué d'exemplarité et de déontologie en criant ou en utilisant un ton agressif et irrespectueux contre ses subordonnés et en utilisant un langage grossier et déplacé. De plus, elle aurait accepté des cadeaux à titre privé de la part d'un subordonné, laissant ainsi sa vie privée avoir une répercussion négative sur sa vie professionnelle, et aurait refusé d'évacuer le bâtiment lors d'un exercice incendie. Elle aurait enfin ramené chez elle le bouquet de fleurs offert par l'État pour le jubilé d'une collaboratrice absente ce jour-là en lui indiquant qu'elle n'avait qu'à venir le chercher chez elle si elle le souhaitait.

Il a déjà été établi sous consid. 11c qu'il était arrivé à la recourante de crier ou d'utiliser un ton agressif et irrespectueux contre ses subordonnés.

S'agissant du reproche relatif à l'acceptation de cadeau de la part d'un subordonné, soit M. G\_\_\_\_\_, il est tout à fait malvenu de la part de l'intimé. D'une part, il ressort du dossier, et notamment du témoignage non daté de M. G\_\_\_\_\_ intitulé « chronologie des faits sur ma fonction occupée à [C\_\_\_\_\_] depuis 2006 » que ce n'est qu'à la fin de l'année 2010 que ce dernier est devenu le

subordonné de la recourante. Or, il ressort du courrier du 17 juillet 2013 adressé par ce dernier à la recourante, que les cadeaux offerts l'ont été entre 2008 et 2011, soit majoritairement lorsque les deux intéressés n'étaient que collègues, sans lien de subordination. D'autre part, lorsque la recourante a informé sa hiérarchie du fait que M. G\_\_\_\_\_ lui avait adressé un courrier recommandé à son adresse privée, cette dernière lui a expressément répondu ne pas être concernée et ne pas vouloir intervenir, dès lors qu'il s'agissait d'un litige privé.

En ce qui concerne l'incident relatif à l'exercice d'évacuation, il ressort de courriels figurant au dossier, envoyés les 5 octobre 2012 et 9 août 2013 par la recourante tant à son supérieur direct qu'au préposé de C\_\_\_\_\_, qu'elle s'était déjà expliquée auprès de sa hiérarchie sur ce point. Lorsque l'alarme incendie avait sonné, elle avait établi une vingtaine de transactions dans le système « Mammout », lesquelles auraient été perdues si elle avait stoppé son activité. Elle avait également dû répondre à un téléphone et lorsqu'elle était descendue, l'exercice était terminé. Or, il n'apparaît pas qu'un quelconque reproche ait été formulé à son égard de la part de sa hiérarchie après cet épisode, de sorte qu'il ne saurait être considéré comme un manquement à ce stade.

S'agissant enfin de l'épisode relatif au bouquet de fleurs, les versions des deux protagonistes étant différentes, rien ne permet de privilégier une version plutôt qu'une autre, de sorte qu'aucun manquement ne peut être retenu.

Ce manquement sera dès lors très partiellement retenu.

e. S'agissant enfin du reproche relatif à l'attribution de tâches aux collaborateurs sans en expliquer le sens et sans planification, les éléments reprochés sont sensiblement les mêmes que ceux relevés dans plusieurs autres griefs et notamment celui concernant le déficit de formation des collaborateurs et le manque de polyvalence.

Ainsi, comme mentionné au consid. 10c, le reproche selon lequel les tâches n'étaient pas équitablement réparties et distribuées de manière séparée, ce qui ne permettait pas aux collaborateurs de se rendre compte du sens de leurs actions et de disposer d'une vision globale du système comptable, est fondé.

S'agissant de la planification des tâches, la recourante a toutefois produit des courriels adressés à ses collaborateurs, répartissant entre eux les différentes tâches du service à effectuer notamment durant son absence, ainsi que des plannings de répartition de tâches portant sur les années 2009 à 2013. L'existence de plannings a d'ailleurs été confirmée par le témoignage d'au moins une des collaboratrices de la recourante recueilli par M. I\_\_\_\_\_. Il est dès lors établi que la recourante avait mis en place un planning des tâches.

Par conséquent, ce reproche est partiellement fondé.

- 12) Sur les neuf reproches initiaux formulés à l'encontre de la recourante dans le compte-rendu de l'entretien de service du 30 novembre 2015, sept peuvent être retenus, étant précisé que pour cinq d'entre eux ils sont partiellement fondés et que plusieurs manquements identiques sont soulevés dans différents griefs, de sorte qu'ils se recourent.

La portée de ces sept motifs doit toutefois être nuancée. Ils doivent être replacés dans un contexte global pour déterminer s'ils pouvaient être considérés comme ne rendant plus la poursuite des rapports de service compatible avec le bon fonctionnement de l'administration.

En l'occurrence, il ressort notamment des EEDP de l'intéressée, du résumé de la séance du 6 juin 2013, des témoignages de collaborateurs recueillis par M. I\_\_\_\_\_ et des auditions menées par la chambre de céans que la recourante possède d'excellentes compétences métier, qu'elle était très investie et extrêmement motivée. Il résulte par ailleurs du dossier et notamment du résumé de la séance du 6 juin 2013 établi par le DRH du département ainsi que du courriel de M. D\_\_\_\_\_ du 25 juin 2013 adressé audit DRH, que la recourante a pris ses fonctions de cheffe de service dans un contexte particulier, ses anciens collègues étant devenus ses subordonnés, et dans un service difficile, aucun chef comptable ou chef de caisse n'ayant tenu plus de deux ou trois ans au cours des dix dernières années, ceux-ci ayant tous été discrédités par les mêmes collaborateurs. M. D\_\_\_\_\_ a par ailleurs fait état, dans le courriel précité, du fait que la recourante faisait l'objet d'une « chasse aux sorcières ». Il sied encore de relever que la recourante occupait, au vu des tâches qu'elle exerçait effectivement au sein de l'C\_\_\_\_\_, une fonction exigeante alors que son poste n'était colloqué qu'en classe 14, soit la première classe au sens du RCIAC pouvant impliquer une fonction d'encadrement du personnel. Son supérieur direct, dont la fonction était quant à elle colloquée en classe 25, a notamment reconnu au cours de la séance du 6 juin 2013 avoir délaissé une partie du management, ce qui apparaît avoir nécessairement eu pour conséquence de reporter ce poids sur la recourante.

Il apparaît par ailleurs que plusieurs des manquements reprochés à la recourante sont les mêmes que ceux qui ont été constatés au sein de C\_\_\_\_\_ par le rapport concernant C\_\_\_\_\_, suite à des observations réalisées entre fin avril 2016 et début 2017. Ledit rapport relève en particulier, un déficit de formation des collaborateurs et une absence de mobilité et de polyvalence de ceux-ci (p. 17 et 47), un manque de transparence et de communication engendrant une ambiance de travail délétère et pesante (p. 22 et 56), des dysfonctionnements managériaux (p. 23, 33, 38, 49), un manque de confidentialité de certains membres de la direction (p. 18), un fonctionnement « clanique » où des collaborateurs n'osent pas dire ce qui dysfonctionne, de peur des représailles, par exemple de leur supérieur direct, s'ils s'adressent à leur hiérarchie (p. 26), une détérioration de l'état de santé des collaborateurs (p. 16) un système de « copinage » de la part des

RH de C\_\_\_\_\_ (p. 28). En conséquence, conformément au principe *nemo auditur suam propriam turpitudinem allegans* (nul ne peut se prévaloir de sa propre faute), qui concrétise le principe constitutionnel de la bonne foi et vaut également en matière de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_17/2008 du 16 mai 2008 consid. 6.2 ; ATA/109/2018 du 6 février 2018 consid. 12 ; ATA/91/2015 du 20 janvier 2015 consid. 5 ; ATA/26/2012 du 17 janvier 2012 consid. 10), l'intimé ne saurait se prévaloir de dysfonctionnements qui lui sont imputables pour en déduire des motifs objectifs pour licencier la recourante.

Enfin, il ressort de la réunion du 6 juin 2013 – laquelle n'est au demeurant aucunement assimilable à un entretien de service – et des échanges de courriels qui s'en sont suivis, que la hiérarchie de la recourante, soit notamment M. D\_\_\_\_\_, a admis une part de responsabilité dans le climat de travail et le management du secteur de comptabilité. Tant le DRH du département que le secrétaire général du département ont, par courriers des 14 mars, respectivement 22 avril 2013 adressés au SIT – en réponse à différents courriers se plaignant des comportements de la recourante et de M. D\_\_\_\_\_ – clairement soutenu le management et les mesures prises au sein de la direction financière, tant par la recourante que par son supérieur direct. Il ressort par ailleurs notamment de trois témoignages au dossier des 19 décembre 2014 et 3 février 2015 que le supérieur hiérarchique direct de la recourante ainsi que le préposé alors en place étaient au courant de la situation. Afin de lui fournir un soutien managérial, un coaching a toutefois été proposé à la recourante, lequel s'est concrétisé par la signature d'un contrat de coaching en décembre 2013. Or, dès lors que la recourante s'est trouvée en incapacité totale de travail à compter du 17 février 2014 et n'a pas retrouvé son poste à son retour de maladie, il est peu probable qu'elle ait pu mettre à profit le bénéfice apporté par ce coaching, alors même qu'il ressort d'un courriel de Mme H\_\_\_\_\_, coach professionnelle, que la recourante était très touchée par la situation dans laquelle elle se trouvait et motivée à tirer profit du coaching qui lui était offert. Alors que le DRH du département a indiqué, lors de la séance du 3 juin 2013, qu'il fallait soutenir la recourante dans son rôle de manager et lui fournir un appui et des outils pour mieux assumer son rôle, de telles possibilités n'ont pas été mises en pratique.

Ainsi, s'il est certes établi que la recourante a commis – du point de vue managérial uniquement – un certain nombre de manquements, il ne peut pas être retenu, dans les circonstances très exceptionnelles du cas d'espèce, que ceux-ci sont constitutifs de motifs fondés de résiliation des rapports de service, ni individuellement, ni même cumulés. La question de savoir s'ils auraient pu justifier une sanction souffrira de rester indécise, indépendamment d'une prescription disciplinaire éventuellement acquise à l'époque de la décision (art. 27 al. 7 LPAC), ne s'agissant pas de l'objet du litige.

- 13) Dans la mesure où les motifs fondés de prestations insuffisantes et d'inaptitude à remplir les exigences de son poste de cheffe de secteur pour résilier les rapports de service de la recourante ne sont pas réalisés, la chambre de céans renoncera à examiner si le reclassement entrepris par l'autorité intimée en faveur de cette dernière était conforme au droit et si son licenciement respectait les principes de la proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire.
- 14) Depuis sa modification entrée en vigueur le 19 décembre 2015 et ainsi applicable au cas d'espèce dès lors que la décision litigieuse a été rendue le 30 mai 2016, l'art. 31 LPAC prévoit que si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). 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, la chambre de céans ayant retenu que la résiliation des rapports de service ne reposait sur aucun motif fondé, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'opposition de l'autorité à la réintégration, seul l'art. 31 al. 2 LPAC rentrant en ligne de compte. La réintégration de la recourante doit donc être ordonnée.

- 15) Les conclusions de la recourante en paiement du rétroactif du traitement sont exorbitantes au litige, celui-ci étant circonscrit au prononcé, le 30 mai 2016, du licenciement de la recourante. Elles ne sont en conséquence pas recevables.
- 16) Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis, dans la mesure où il est recevable, la décision de résiliation des rapports de service du 30 mai 2016 sera annulée et la réintégration de la recourante au sein de la fonction publique sera ordonnée (art. 31 al. 2 LPAC). Il appartiendra à l'État de Genève de lui trouver un nouveau poste équivalent, si elle ne devait pas être réintégrée à son poste au sein de C\_\_\_\_\_.
- 17) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de CHF 2'000.- lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

admet partiellement, en tant qu'il est recevable, le recours interjeté le 29 juin 2016 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision du 30 mai 2016 ;

annule la décision du 30 mai 2016 ;

ordonne la réintégration de Madame A\_\_\_\_\_ au sein de l'administration cantonale au sens des considérants ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 2'000.- à Madame A\_\_\_\_\_, à la charge de l'État de Genève ;

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 ;

communiquera le présent arrêt à Me Stéphanie Butikofer, avocate de la recourante, ainsi qu'au département de l'emploi et de la santé.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Junod, MM. Pagan et Verniory, Mme Tapponnier, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :