

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3467/2019-FPUBL

ATA/1060/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 octobre 2020

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Robert Assael, avocat

contre

INSTITUTION DE MAINTIEN, D'AIDE ET DE SOINS À DOMICILE (IMAD)

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née le _____1963, a été autorisée par arrêté du Conseil d'État du 5 novembre 1997, à exercer, dans le canton de Genève, la profession d'infirmière.

Le 6 juin 2003, elle a obtenu le diplôme postgrade d'infirmière spécialisée en santé communautaire et réseaux de soins et le 17 septembre 2009, le certificat postgrade HES-SO de praticien formateur.

- 2) Le 16 février 1998, Mme A_____ a été engagée par la Croix-Rouge genevoise, intégrée par la suite à la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (ci-après : FSASD), devenue le 1^{er} janvier 2013 l'Institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile (ci-après : IMAD), d'abord au bénéfice d'un contrat d'auxiliaire d'un an, puis d'un contrat à durée indéterminée, en qualité d'infirmière en soins généraux à un taux de 100 %.

Afin de suivre sa formation en santé communautaire d'une durée de deux ans, son taux d'activité a été réduit à 80 % dès le 1^{er} décembre 2001 puis porté à nouveau à 100 % dès le 1^{er} juillet 2003.

- 3) Mme A_____ a fait l'objet d'entretiens périodiques d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) en date des 10 décembre 2004, 16 août 2013, 4 décembre 2015 et 17 novembre 2017, dont l'évaluation globale a été qualifiée de bonne pour les deux premières, de suffisante pour l'EEDC du 4 décembre 2015 et entre bonne et suffisante pour la dernière.

L'intéressée a contesté, le 10 février 2016, son évaluation de décembre 2015 et a demandé qu'elle soit considérée comme étant bonne. L'IMAD n'est pas entrée en matière et a annexé les observations de Mme A_____ à l'EEDC du 4 décembre 2015.

Le contenu de ces EEDC sera discuté en tant que de besoin dans la partie en droit ci-dessous.

- 4) Le 8 mai 2007, Mme A_____ a été convoquée pour un entretien à la direction des ressources humaines à propos d'une « affaire concernant un membre de l'équipe 857 ».

Les pièces du dossier ne contiennent pas plus de détails par rapport à cet entretien ou à cette « affaire ».

- 5) Le 14 juin 2007, Mme A_____ a été convoquée pour un entretien prévu le 20 juin 2007 à la direction des ressources humaines à propos d'un incident survenu le 5 juin 2007.

À teneur d'un courrier du 20 juin 2007 adressé par l'IMAD à l'intéressée, Mme A_____, à titre privé et après le travail, s'était rendue, le 5 juin 2007, au domicile d'un bénéficiaire de l'IMAD, sur demande de la famille de ce dernier. Mme A_____ avait appelé la police et le décès de cette personne avait été constaté. Le responsable d'équipe n'avait pas été informé du décès de cette personne, ni par sa famille, ni par Mme A_____.

Il était rappelé que si elle intervenait à titre privé auprès d'un bénéficiaire de l'IMAD, elle devait agir en qualité de professionnelle et dans ce cadre-là était tenue de fournir les informations nécessaires et utiles à la résolution d'un problème. Le cadre de garde était toujours joignable.

Mme A_____ avait reconnu qu'elle aurait dû agir différemment et avait pris bonne note des remarques.

Le directeur de secteur avait profité de cet entretien pour faire part à Mme A_____ des problèmes rencontrés par l'IMAD avec les assurances, soit en ce qui la concernait, en lien avec les documents administratifs qu'elle remplissait. Elle devait, à l'avenir, faire preuve de plus de précision et de rigueur dans les tâches administratives et trouver un équilibre entre le temps passé auprès des bénéficiaires de l'IMAD et les exigences administratives.

- 6) Le 18 janvier 2019, l'IMAD a convoqué Mme A_____ à un entretien de service fixé le 25 janvier suite au décès de Madame B_____ le samedi 12 janvier précédent dans les circonstances développées ci-dessous sous ch. 9. Elle avait déjà été entendue à cet égard par les représentants du bureau qualité du centre de maintien à domicile C_____ (ci-après : C_____).
- 7) À la suite du décès de Mme B_____, une instruction pénale pour homicide par négligence a été ouverte à l'encontre de Mme A_____, enregistrée sous le numéro de procédure 1_____.
- 8) Le 24 janvier 2019, l'IMAD a informé le conseil de Mme A_____ que la procédure d'entretien de service serait engagée sous la forme écrite compte tenu de son incapacité totale de travail pour maladie.
- 9) Le 19 février 2019, l'IMAD, sous la forme écrite de l'entretien de service, a précisé les motifs mentionnés dans la convocation du 18 janvier 2019.

Il ressortait des informations transmises par la Doctoresse D_____, médecin-adjointe de la Clinique de E_____ (ci-après : la clinique) à la cadre de garde de l'IMAD dans la soirée du 12 janvier 2019, de celles transmises par le

petit-fils de Mme B_____, présent au moment des faits, et des déclarations de Mme A_____ lors de l'entretien du 15 janvier 2019 que :

Mme A_____ avait admis s'être rendue sur son temps de repos, en date du 12 janvier 2019, auprès de Mme B_____, bénéficiaire de l'IMAD, alors hospitalisée à la clinique. À son arrivée dans la chambre, Mme B_____ lui avait demandé de l'aider à se lever pour aller aux toilettes. Mme A_____ avait donc débranché un certain nombre d'appareillages dans ce but, ce malgré l'état de faiblesse de la patiente. Ainsi l'arrivée d'oxygène et la perfusion avaient été débranchées et la sonde urinaire clampée. La patiente avait eu un malaise et était décédée, environ trente minutes plus tard.

Alors que le personnel de la clinique prêtait secours à Mme B_____, Mme A_____ avait quitté les lieux et dû être rattrapée par une infirmière de la clinique. Mme A_____ avait dans un premier temps dit à celle-ci être elle-même une infirmière de l'IMAD. Sur insistance de l'infirmière, elle avait donné le nom d'une collègue.

Le 15 janvier 2019 à 8h30, cette collègue avait été interrogée par le bureau qualité de l'IMAD. Elle avait toutefois pu être mise hors de cause sur la base de la description donnée par le petit-fils de la défunte. Le même jour, à 11h30, Mme A_____ avait déclaré au bureau qualité ne pas s'être rendue au chevet de Mme B_____. À 15h00, elle était revenue sur ses déclarations et avait avoué avoir été présente au moment des faits.

En lien avec ces événements les manquements suivants lui étaient reprochés :

- d'avoir violé son obligation d'annonce en omettant d'avertir sa responsable de la visite effectuée à une bénéficiaire de l'IMAD ;
- d'être intervenue alors qu'elle n'était pas en activité en tant qu'infirmière à ce moment-là ; le traitement des appareillages mettait en évidence une prise de risque et des lacunes de connaissances inquiétantes dans le cadre de la pratique en soins infirmiers ;
- d'avoir omis de prévenir le personnel médical, avec les moyens qu'elle était supposée connaître, au moment où elle avait choisi de lever Mme B_____. Son rôle d'infirmière à domicile à l'IMAD ne l'autorisait pas à entreprendre des actes médicaux dans une clinique ;
- d'avoir quitté les lieux alors qu'elle aurait dû se tenir à disposition du personnel médical pour toute aide ou information pouvant être utile. Sa fuite était incompréhensible au vu de son bagage professionnel ;

- d'avoir donné le nom d'une collègue à l'infirmière de la clinique et de s'être présentée en tant qu'infirmière de l'IMAD. Elle n'avait ce faisant pas respecté la personnalité et la réputation de sa collègue, et avait nui à celle de l'IMAD ;
- d'avoir attendu le mardi 15 janvier 2019 pour avouer les faits. Elle avait ce faisant très fortement mis à mal la confiance que l'IMAD plaçait en elle, ce dans un contexte d'un fait grave qui exigeait que les informations y relatives fussent transmises dès le lundi 14 janvier 2019 ou au cadre de garde dès leur survenance ;
- d'avoir perdu ses moyens dans cette situation, agissant de façon désordonnée, vraisemblablement sous l'emprise de la panique, alors qu'il était attendu d'elle qu'elle soit en capacité de conserver son sang-froid face à une situation d'urgence. Il en allait de la sécurité des bénéficiaires de l'IMAD.

Bien qu'il ne fût pas établi que ses agissements aient eu une incidence directe sur le décès de Mme B_____, le fait de débrancher les appareillages, notamment l'oxygène ou la perfusion contenant de la morphine, était susceptible de provoquer un décès dans la douleur, soit une atteinte à la dignité de cette personne. Il s'agissait d'une faute grave, car il était de son devoir en tant qu'infirmière de connaître les conséquences de tels actes et de ne pas quitter les lieux face à la situation provoquée. Elle avait en outre lésé et mis en péril l'image de l'institution par de tels comportements.

Au vu de l'ensemble des manquements constatés et de leur gravité, la confiance de l'IMAD en ses capacités à assumer ses fonctions à la hauteur des attentes était fortement mise à mal. Sa détermination interviendrait une fois les observations de Mme A_____ connues.

- 10) Dans ses observations du 22 mars 2019, Mme A_____ a indiqué qu'elle travaillait depuis vingt et un ans pour l'IMAD, avec compétence, motivation et dévouement. Jamais un bénéficiaire de l'IMAD n'avait été mis en danger. Dans plusieurs situations d'urgence, elle avait sauvé des vies grâce à son sang-froid et à son savoir. Elle avait suivi et réussi plusieurs formations complémentaires.

Le 8 janvier 2019, dans le cadre de sa tournée des visites à domicile, elle s'était rendue auprès de Mme B_____, laquelle lui avait demandé de lui rendre visite à la clinique où elle serait transférée le 10 janvier 2019.

Le 12 janvier 2019, vers 19h00, lorsqu'elle était entrée dans la chambre, Mme B_____ se trouvait dans son lit. Elle n'était pas sous assistance d'oxygène. À peine les salutations faites, Mme B_____ s'était levée et lui avait demandé de l'accompagner aux toilettes. Mme A_____ avait débranché la prise électrique de

la pompe à perfusion, laquelle disposait d'une batterie qui continuait à fonctionner pendant la durée de la charge accumulée. Le témoin lumineux indiquait un fonctionnement sans discontinuer. Elle s'était bornée à décrocher la poche à urine, la sonde urinaire y restant reliée. Elle avait accompagné Mme B_____ aux toilettes et l'avait aidée à s'asseoir. Cette dernière avait alors fait un malaise. Mme A_____ avait immédiatement déclenché l'alarme et deux soignantes étaient arrivées. L'une d'elles lui avait reproché de manière virulente d'avoir accompagné cette patiente aux toilettes. Dans le couloir, le petit-fils de Mme B_____ lui avait posé plusieurs questions et au vu de ses réponses, avait élevé la voix et était devenu agressif, lui reprochant de ne pas avoir appelé les soignantes. Dans ce climat d'hostilité, bouleversée, elle avait décidé de quitter les lieux.

À proximité de l'ascenseur, une soignante lui avait demandé qui elle était et comment elle s'appelait. Dans un état de confusion, elle avait donné le premier nom qui lui était passé par la tête, soit celui d'une collègue.

Le 15 janvier 2019 à 10h30, le supérieur de Mme A_____ l'avait contactée sur son téléphone portable pour lui demander de venir à 11h30 pour un entretien avec la cellule qualité de soins. Toujours dans un état de confusion, elle avait alors nié avoir rendu visite à Mme B_____ trois jours plus tôt. Peu après l'entretien, soit vers 12h00, elle avait contacté son ancien responsable pour lui dire qu'elle avait menti et s'était rendue avec lui au C_____, vers 14h30, pour dire la vérité.

Elle regrettait tout cela. Son état expliquait ces réactions.

Elle n'avait pas d'obligation d'annoncer à l'IMAD une visite privée en dehors des horaires de travail. Face à Mme B_____ qui s'était levée toute seule et demandait instamment d'aller aux toilettes, elle était légitimée à agir. Elle n'avait pris aucun risque à l'égard de Mme B_____. Elle n'avait entrepris aucun acte médical. Les soignantes étaient occupées et n'avaient pas demandé à Mme A_____ de rester. Elle reconnaissait toutefois qu'elle aurait dû rester sur place. Elle n'avait jamais voulu accuser sa collègue de quoi que ce soit ni n'avait voulu se faire passer pour elle, ce qui aurait été difficile au vu de leurs différences physiques (sa collègue étant plus grande et ayant des cheveux blonds).

Le lundi 14 janvier 2019, elle était encore sous le choc et n'avait d'ailleurs pas parlé à son mari des événements du 12 janvier précédent.

Elle souhaitait pouvoir retravailler au plus vite, quand son état de santé le lui permettrait. Elle s'engageait à être à la hauteur et à répondre au mieux aux attentes de son employeur.

- 11) Le 15 juillet 2019, l'IMAD a libéré Mme A_____ de son obligation de travailler avec effet immédiat, sans suspension de salaire.

- 12) Par décision du 29 juillet 2019, l'IMAD a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé, avec effet au 31 octobre 2019.

Lors du second entretien du 15 janvier 2019, elle avait affirmé que Mme B_____ avait les jambes à demi sorties du lit et qu'elle l'avait aidée à se lever. Selon les informations reçues de l'équipe présente à la clinique, elle avait fui puis, rattrapée par une infirmière qui avait bloqué l'ascenseur avec son pied, avait donné le nom d'une collègue avec pour conséquence que cette dernière avait été accusée à tort. Elle avait menti lors du premier interrogatoire du bureau de qualité en prétendant qu'elle ne s'était jamais rendue au chevet de Mme B_____ et qu'elle n'avait aucune affinité avec elle. Or, dans ses observations elle indiquait qu'elle était « à l'aise avec elle ».

Dans le passé, elle s'était rendue à titre privé, sans en informer la hiérarchie, auprès d'un bénéficiaire de l'IMAD, pour constater son décès. Il était donc faux d'affirmer qu'« aucun bénéficiaire de l'IMAD n'avait jamais été mis en danger ».

Le déroulement des événements tel qu'exposé dans les observations du 22 mars 2019 en lien avec l'oxygène, la sonde urinaire et la perfusion, entrait en contradiction avec les retours du personnel médical.

À propos de sa fuite, l'IMAD était en droit d'attendre d'elle une attitude plus calme en tant qu'infirmière et une capacité à gérer l'état d'urgence.

Ses agissements avaient eu des conséquences fortement négatives sur l'image de l'institution.

Ainsi, il ressortait de ses observations qu'elle ne percevait pas l'importance de respecter les procédures internes et persistait à prendre une position peu transparente et à mentir. Elle ne semblait pas comprendre l'attendu institutionnel, si bien que la confiance était rompue.

L'ensemble de ces éléments était constitutif d'une violation des art. 20 à 23 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). Toute collaboration future était compromise et l'ouverture d'une procédure de reclassement aurait comme conséquence de reporter le risque de comportements inadéquats dans un autre service, au détriment de la sécurité des bénéficiaires de l'IMAD.

La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

- 13) Le 5 août 2019, le conseil de Mme A_____ a demandé à l'IMAD de lui transmettre tous les procès-verbaux et notes internes fondant la décision précitée.

- 14) Par acte du 16 septembre 2019, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant, préalablement, à ce que l'IMAD produise l'intégralité du dossier sur lequel elle s'était fondée pour rendre sa décision, notamment les éventuels procès-verbaux et prises de notes. Principalement, la nullité de la décision attaquée devait être constatée. Subsidiairement, elle devait être annulée et la réintégration de Mme A_____ en qualité d'infirmière au sein de l'IMAD ordonnée. Elle a aussi conclu à l'octroi d'une juste indemnité pour les frais relatifs au recours.

La résiliation des rapports de service était nulle dans la mesure où au moment de sa réception, le 30 juillet 2019, elle se trouvait en incapacité de travail partielle, soit à 50 % du 15 au 31 juillet 2019, comme attesté par certificat du 11 juillet 2019 du E_____, spécialiste FMH en psychiatrie-psychothérapie. Le 30 juillet 2019, ce médecin avait prolongé son arrêt maladie au même taux jusqu'au 31 août 2019.

La résiliation des rapports de service ne reposait pas sur un motif fondé. Elle a repris sur ce point l'argumentation développée dans ses observations du 22 mars 2019.

Selon le courrier du 20 juin 2007, des visites privées auprès de bénéficiaires de l'IMAD étaient acceptées. Elle n'avait entrepris aucun acte médical le jour de sa visite à Mme B_____ à la clinique, n'ayant pas clampé la sonde urinaire ni débranché l'oxygène. À l'arrivée des deux soignantes, elle les avait informées de ce qui s'était passé et leur avait proposé son aide à trois reprises. Se sentant inutile, bouleversée, et compte tenu du climat hostile, elle avait quitté les lieux. Elle n'avait accusé personne, n'ayant au demeurant rien à se reprocher. Le fort choc émotionnel l'avait empêchée de communiquer ces événements à son responsable d'équipe. Lors du second entretien du 15 janvier 2019, il n'avait pas été question de la position de Mme B_____ à son arrivée dans la chambre. Personne n'avait bloqué la porte de l'ascenseur avec son pied.

L'IMAD n'avait pas mis en œuvre les mesures prescrites par l'art. 21 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), à savoir lui proposer des mesures de développement, de réinsertion et rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondait à ses capacités. Il était arbitraire de retenir qu'elle avait agi au détriment de la sécurité des bénéficiaires de l'IMAD. Cette dernière ne pouvait pas postuler qu'elle adopterait un comportement identique dans le futur ailleurs et qu'il n'y avait « au sein de l'administration cantonale » aucune place de travail correspondant à ses capacités.

Elle a produit notamment les différents certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail pour cause de maladie (du 16 janvier au 10 juin 2019 à 100 %, à 50 % entre le 11 et le 16 juin 2019, à 100 % du 17 juin au 14 juillet 2019, à 50 % du 15 juillet au 4 août 2019, à 100 % du 5 août au 30 septembre 2019).

- 15) Le 11 octobre 2019, faisant suite à un courrier du juge délégué du 1^{er} octobre 2019 annonçant qu'était envisagée une suspension de la procédure dans l'attente des résultats de l'instruction pénale dans la procédure 1_____, l'IMAD s'est rapportée à justice sur cette question. Mme A_____ s'est prononcée en faveur d'une telle suspension le 15 octobre suivant.

Par décision du 23 octobre 2019, la chambre administrative a prononcé la suspension de la procédure.

- 16) Le 13 décembre 2019, Mme A_____ en a sollicité la reprise au vu de l'ordonnance de classement rendue à son endroit dans la procédure pénale le 10 décembre 2019.

Le rapport d'autopsie avait conclu que le retrait du dispositif d'oxygénothérapie, suivi de la mobilisation de Mme B_____ par l'intervention de Mme A_____, avait pu précipiter la survenue du décès, bien qu'il fût inéluctable à brève échéance. Mme B_____ portait un dispositif d'oxygénothérapie depuis une décompensation respiratoire dans la nuit du 11 au 12 janvier 2019. Il ne pouvait toutefois être exclu qu'elle ait elle-même retiré ce dispositif peu avant ou au moment des faits, manipulation qu'elle était en mesure de faire, et qu'elle avait déjà effectuée au cours de son hospitalisation aux dires d'une infirmière. Un doute raisonnable subsistait donc sur ce point.

Aucun élément du dossier ne permettait de remettre en cause les déclarations de Mme A_____ selon lesquelles la demande de se rendre aux toilettes aurait été formée par Mme B_____ elle-même.

Il ne pouvait pas être reproché à Mme A_____ de n'avoir pas prévu que la mobilisation de Mme B_____ provoquerait son décès. Elle avait déjà effectué de telles mobilisations afin d'accompagner Mme B_____ aux toilettes à son domicile, étant relevé que quatre jours seulement séparaient les faits de sa dernière intervention au domicile de Mme B_____. Dans ces conditions, Mme A_____ ne pouvait pas se rendre compte de la mise en danger de cette mobilisation le jour des faits. Mme B_____ était en outre dans un état de faiblesse similaire à celui qu'elle avait constaté lors de sa dernière visite à domicile.

Aucune violation du devoir de prudence – a fortiori fautive – ne pouvait être retenue à l'encontre de Mme A_____. Aussi, les éléments constitutifs d'un homicide par négligence n'étaient-ils pas réunis.

- 17) Par décision du 13 janvier 2020, la procédure a été reprise.
- 18) Le 28 février 2020, l'IMAD a conclu, préalablement, à l'apport du dossier de la procédure pénale 1_____, principalement au rejet du recours « sous suite de frais ».

L'ordonnance de classement ne contenait pas le détail du comportement de Mme A_____ le 12 janvier 2019, de sorte que les éléments recueillis dans le cadre de l'enquête pénale devaient être versés à la procédure. Pour autant qu'elle se plaignît d'une violation de son droit d'être entendue concernant les procès-verbaux et notes internes qui ne lui avaient pas été communiqués, Mme A_____ avait eu l'occasion de se déterminer à leur propos de manière circonstanciée.

La décision de résiliation des rapports de service avait été notifiée quinze jours après la fin du délai de protection.

Entre 2004 et 2019, des manquements importants en termes de communication, de remontée d'informations et d'écarts à l'attendu avaient été dûment notifiés à Mme A_____, que ce fût pendant les EEDC, lors d'entretiens hiérarchiques, de séances de l'équipe ou aux entretiens de « management ». Elle avait été avertie qu'elle devait « veiller à ce que l'indépendance ne prenne pas le dessus », qu'elle était « à la limite de l'indépendance » et qu'elle devait « plus tenir informée sa responsable d'équipe de ses démarches ».

En rendant une visite privée à la clinique, Mme A_____ avait utilisé des informations couvertes par le secret de fonction à des fins privées et n'avait pas respecté l'annonce devant être faite à sa hiérarchie, comme tel avait été le cas en 2007, pas plus qu'une saine distance professionnelle.

Le 12 janvier 2019, Mme A_____ aurait dû faire appel au personnel soignant et n'avait pas été autorisée à accompagner Mme B_____ aux toilettes. Elle n'avait pas identifié une situation mettant potentiellement la vie d'une personne en danger. Mme B_____ se trouvant en soins palliatifs, sa demande de se rendre aux toilettes aurait dû l'alerter. Plusieurs indices laissaient supposer une détérioration significative de son état de santé, à savoir les divers appareils branchés ou débranchés et la chaise percée, laquelle confirmait l'inutilité d'une mobilisation jusqu'aux toilettes. Les déclarations de Mme A_____ n'étaient pas constantes sur le point de savoir si Mme B_____ était sortie de son lit seule ou si elle avait les jambes à demi sorties. Bien qu'il ne fût pas établi que ses agissements aient eu une incidence directe sur le décès de Mme B_____, son intervention avait pu précipiter sa survenue. Avec son expérience et vu le contexte, elle aurait dû connaître l'existence de ce risque. Son manque de réflexes professionnels était incompatible avec l'activité de soins à domicile.

Sa tentative de fuite démontrait une incapacité à gérer une situation d'urgence et une inaptitude à agir en fonction de celle-ci. Or, les situations de climat hostile et difficile étaient le quotidien d'une infirmière avec son expérience. Elle aurait dû garder son calme et réagir avec les bons gestes. Les faits du 12 janvier 2019 et ses explications mettaient en lumière la non atteinte des objectifs fixés dans son EEDC du 17 novembre 2017 par rapport au développement d'une posture professionnelle et de prévention des situations de violence.

Le manquement était particulièrement grave et de nature à détruire le lien de confiance devant exister entre le fonctionnaire et l'institution.

L'absence de remise en question, déjà relevée dans ses EEDC, et ses mensonges étaient de nature à remettre en question la confiance de son employeur. Au vu de ses observations du 22 mars 2019 et de l'ordonnance de classement du 10 décembre 2019, la confiance était définitivement rompue. Un faisceau d'indices sérieux et convergents pouvait être suffisant à établir des faits et fonder une décision administrative. La rupture du lien de confiance était en l'occurrence telle que l'IMAD n'avait pas souhaité attendre la décision pénale.

Son comportement avait lésé l'image de toutes les infirmières de l'IMAD et l'institution.

La décision de résiliation des rapports de service respectait le principe de la proportionnalité. Le dossier administratif de Mme A_____ démontrait des problèmes dans la qualité de ses prestations, l'organisation de son travail et dans son comportement. Deux entretiens de management avaient eu lieu. Au cours des EEDC, un objectif avait été fixé de manière récurrente en lien avec le respect des personnes. Elle devait apprendre à être moins agressive, à adapter sa communication et à informer sa hiérarchie. La gravité de ses comportements liée à l'événement grave du 12 janvier 2019 avait définitivement rompu le lien de confiance.

Les possibilités de reclasser Mme A_____ dans un autre poste n'existaient pas. L'ouverture d'une procédure de reclassement aurait eu pour effet de reporter le risque de comportements inadéquats sur une autre équipe. Un reclassement dans le grand État, dans un autre établissement de soins, était illusoire au vu des manquements constatés. L'intérêt public à la protection de la santé, sécurité et la personnalité des personnes âgées et des collaborateurs de l'État était prépondérant par rapport à l'intérêt privé de Mme A_____ de se voir soumettre à une telle procédure.

L'IMAD a produit notamment les rapports du bureau qualité dont il sera fait état, dans leur mesure utile, dans la partie en droit ci-dessous.

19) Le 26 juin 2020, Mme A_____ a répliqué.

Dans la mesure où il était permis de déduire de la décision attaquée que des procès-verbaux ou des notes d'entretien avaient dû être établis, l'IMAD devait produire l'intégralité du dossier sur lequel elle s'était fondée pour rendre sa décision.

Le 5 juin 2007, la police, et non pas elle, avait constaté le décès du bénéficiaire de l'IMAD. Elle n'en avait pas parlé à sa hiérarchie le lendemain matin, car elle travaillait. L'IMAD lui avait à l'époque uniquement rappelé qu'elle était tenue de « fournir les informations nécessaires et utiles à la résolution d'un problème ».

De 2004 à 2019, elle n'avait fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire ou sanction. Elle avait notamment un rôle de référente, avait suivi la formation de praticienne formatrice sur demande de l'IMAD et son cahier des charges avait été adapté avec une indemnité mensuelle forfaitaire de CHF 120.- dès le 1^{er} janvier 2012. Son plus récent EEDC, du 17 novembre 2017, était bon, tout comme son certificat de travail du 3 décembre 2019. Les attestations produites, émanant d'anciens collègues et de familles d'anciens bénéficiaires de l'IMAD, confirmaient ses excellentes compétences, sa rigueur, son dévouement, de même que ses qualités pédagogiques et relationnelles.

Le 12 janvier 2019, elle n'avait pas constaté une aggravation significative de l'état de santé de Mme B_____ par rapport à ses précédentes visites, étant relevé que des appareils branchés ou non n'étaient pas révélateurs. La perfusion ne contenait qu'une solution d'hydratation et la présence d'une chaise percée était chose commune. Il n'était pas établi que son intervention aurait précipité le décès de Mme B_____, lequel était dû à la gravité de l'atteinte tumorale, associée à des foyers de bronchopneumonie aiguë, d'un état général diminué et au traitement de morphine. Elle avait répondu au petit-fils de Mme B_____ qu'elle était infirmière IMAD pour le rassurer. Elle s'était donc comportée avec Mme B_____ de manière adéquate, calme et sans panique, conformément à ses obligations légales, réglementaires professionnelles et éthiques. Ce n'était que postérieurement à la prise en charge de la patiente par les soignantes, qu'elle était partie, invitée à le faire, se sentant inutile et fortement agressée. Cette erreur, qu'elle reconnaissait, tout comme d'avoir donné le nom de sa collègue et de ne pas avoir immédiatement tout dit à l'IMAD, avaient été commises dans un état de bouleversement émotionnel et de confusion.

Il n'y avait pas d'atteinte à l'image de l'IMAD.

L'IMAD n'avait pas la compétence légale de considérer qu'il n'y avait pas de possibilité de la reclasser. L'autorité était tenue de faire le nécessaire dans ce but.

- 20) Après que la cause a été gardée à juger, Mme A_____ a adressé un courrier à la chambre administrative, le 31 juillet 2020, en y joignant une attestation d'une ancienne collègue du 27 juillet 2020, ainsi qu'un certificat médical du Dr E_____ émis le 21 juillet 2020, dont elle a demandé l'audition.

Selon ledit certificat médical, dans un contexte de stress négatif majeur, elle avait eu une réaction mêlant angoisse et conduite de fuite, soit une réaction automatisée au stress extrême qui mettait en route des comportements de combat ou de fuite.

- 21) Le 12 août 2020, l'IMAD a conclu à l'irrecevabilité des pièces nouvellement produites, subsidiairement a contesté leur contenu.

Quelle que soit l'issue du litige, elle n'avait pas l'intention de recommander ni de réintégrer Mme A_____ dans la fonction publique.

- 22) Le 24 août 2020, Mme A_____ a conclu à la recevabilité desdites pièces, ainsi qu'à l'audition des anciens collègues et familles de bénéficiaires de l'IMAD auteurs des attestations produites.

L'IMAD avait violé l'art. 21 al. 3 LPAC qui ne laissait aucune latitude à l'autorité.

- 23) Sur ce, la cause a derechef été gardée à juger le 25 août 2020.

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, 63 al. 1 let. b et 17 al. 3 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 2) Les parties demandent que des mesures d'instruction soient entreprises, à savoir la production de l'intégralité du dossier de l'IMAD, l'apport du dossier de la procédure pénale 1_____, la production du rapport de la clinique et l'audition des parties de même que de divers témoins.

a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas la juridiction saisie de renoncer à l'administration de

certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2).

b. Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 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).

c. En l'espèce, les parties, qui n'ont pas de droit à être entendues oralement devant la chambre de céans, ont pu se prononcer par écrit et déposer de nombreuses pièces. L'IMAD a notamment produit les rapports en lien avec les entretiens ayant eu lieu le 14 janvier 2019 entre la directrice du C_____ et le bureau qualité, puis le 15 janvier 2019 entre la recourante et le bureau qualité. En ce sens, la requête de la recourante peut être considérée comme satisfaite. En outre et au vu du contenu de ces documents, la production du rapport de la clinique n'apparaît pas nécessaire.

L'ordonnance de classement du 10 décembre 2019 est suffisamment détaillée, si bien qu'il n'est pas nécessaire d'ordonner l'apport de la procédure pénale 1_____.

Les parties ne disposent pas d'un droit à obtenir l'audition de témoins. En l'espèce, le contenu des attestations et du certificat médical émis par les personnes dont l'audition est requise renseignent suffisamment la chambre de céans sur les points abordés.

Ainsi, le dossier, complet, lui permet de se prononcer en toute connaissance de cause sur l'objet du litige. Il ne sera partant pas donné suite aux différentes mesures d'instruction sollicitées par les parties.

3) L'intimée soutient que les pièces produites par la recourante le 31 juillet 2020 seraient irrecevables au motif qu'elles ont été produites alors que la cause était gardée à juger depuis le 30 juin 2020.

a. Selon l'art. 76 LPA, les règles générales de procédure de la LPA, notamment celles relatives à l'établissement des faits, sont applicables à l'instruction du recours.

L'art. 19 LPA prévoit que l'autorité établit les faits d'office. Elle n'est pas limitée par les allégués et les offres de preuves des parties.

b. Selon la maxime inquisitoire, qui prévaut en particulier en droit public, l'autorité définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés. Cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à

prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier (ATA/967/2020 du 29 septembre 2020 consid. 4a ; ATA/1411/2017 du 17 octobre 2017 consid. 3a et les arrêts cités).

c. En l'espèce, s'il est regrettable et peu courtois de la part de la recourante d'avoir produit des pièces au-delà de sa réplique et alors que la cause était gardée à juger, alors que leur contenu permet de considérer qu'elles auraient pu être établis et communiqués en temps utile, aucune disposition de la LPA ne commande qu'elles soient déclarées irrecevables et écartées du dossier. L'intimée a pu faire valoir son point de vue à leur propos, de sorte que son droit d'être entendue a été respecté.

Son grief sera partant rejeté.

- 4) L'objet du litige consiste à déterminer la légalité de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante.
- 5) La recourante était soumise au statut du personnel de l'IMAD du 5 novembre 2012 (ci-après : le statut) qui renvoie, sauf dérogation, à l'ensemble de la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale, aux instructions de l'office du personnel de l'État contenues dans le memento ad hoc, au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), notamment et, en cas de dispositions lacunaires, à la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) à titre de droit public cantonal supplétif (art. 22 de la loi sur l'institution de maintien, d'aide et de soins à domicile du 18 mars 2011 - LIMAD - K I 07).

Aucune disposition du statut ne décrivant les statuts des membres du personnel de l'IMAD ou les conditions de fin des rapports de service, ce sont donc les dispositions de la LPAC et du RPAC qui s'appliquent, dans leur teneur au moment des faits (ATA/79/2020 du 28 janvier 2020 consid. 3).

Il n'est pas contesté que la recourante disposait du statut de fonctionnaire au moment de la résiliation des rapports de service (art. 5 LPAC ; art. 45 et 47 al. 1 RPAC).

- 6) La recourante soutient que la décision de résiliation des rapports de service du 29 juillet 2019 serait nulle au motif qu'elle a été prise alors qu'elle se trouvait en période de protection.
 - a. Les membres du personnel de l'État sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les dispositions du code des obligations étant applicables par analogie (art. 44A RPAC).

b. L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'al. 1 est nul (art. 336c al. 2 CO).

c. En l'espèce, le 29 juillet 2019, la recourante se trouvait dans sa vingt et unième année de service et était en incapacité de travail totale ou partielle depuis le 16 janvier 2019, soit plus de cent quatre-vingts jours. Elle ne se trouvait donc pas dans la période de protection conférée par l'art. 336c al. 1 let. b CO qui a pris fin le 15 juillet 2019. Au surplus, le délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois a également été respecté (art. 20 al. 3 LPAC).

Le grief est mal fondé.

7) La recourante conteste l'existence d'un motif fondé.

a. À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

b. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

c. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 6b et l'arrêt cité). L'intérêt public

au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1843/2019 du 20 décembre 2019 consid. 5b et les arrêts cités).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, l'IMAD) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

d. 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 RPAC).

Selon l'art. 21 RPAC, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a). Ils sont tenus également d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

e. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation de ceux-ci est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1782/2019 précité consid. 6d et les arrêts cités).

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATA/805/2020 du 25 août 2020 consid. 5).

f. La jurisprudence pose le principe selon lequel l'autorité administrative est en principe liée par les constatations de fait d'un jugement pénal, notamment lorsque celui-ci a été rendu au terme d'une procédure publique ordinaire au cours de laquelle les parties ont été entendues et des témoins interrogés (arrêt du Tribunal fédéral 1C_312/2015 du 1er juillet 2015 consid. 3.1).

Si les faits retenus au pénal lient donc en principe l'autorité et le juge administratifs, il en va différemment des questions de droit et de l'appréciation juridique à laquelle s'est livrée le juge pénal (arrêts du Tribunal fédéral 1C_146/2015 du 7 septembre 2015 consid. 2.1 ; 1C_353/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.1 ; 1C_274/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.1).

- 8) En l'espèce, il ne peut être fait le reproche à la recourante d'avoir, le 12 janvier 2019, sur son temps libre, rendu visite à la clinique à Mme B_____, laquelle se trouvait en fin de vie. Il n'est pas exclu que Mme B_____ ait formulé une demande dans ce sens, compte tenu des liens créés au fil des visites régulières de la recourante à son domicile dans le cadre de son activité professionnelle, depuis près d'un an (dès décembre 2018 selon l'ordonnance de classement du 10 décembre 2019). Sa dernière visite à Mme B_____ remontait au 8 janvier 2019, soit peu avant son hospitalisation. En outre, il ne ressort ni de la documentation remise par l'IMAD ni du courrier du 20 juin 2007 adressé à la recourante que des visites à titre privé seraient interdites, mais tout au plus qu'elles devaient être annoncées.

La chambre de céans ne dispose d'aucun élément devant la conduire à s'éloigner du constat du Ministère public selon lequel il n'a pas pu être déterminé si Mme B_____ portait ou non le dispositif d'oxygénothérapie au moment de l'arrivée de la recourante dans sa chambre. En outre, selon le rapport d'entretien/collaborateur du 14 janvier 2019 entre la directrice du C_____ et le bureau qualité ainsi que l'ordonnance de classement, le petit-fils de Mme B_____, présent dans la chambre au moment des faits, était dans un état de somnolence et a varié dans ses déclarations. Rien ne permet donc d'infirmes les allégations de la recourante selon lesquelles Mme B_____ lui aurait demandé de l'accompagner aux toilettes, respectivement que la pompe de perfusion aurait continué à fonctionner, une fois débranchée, au moyen de sa batterie. En outre, la recourante s'est limitée à décrocher la poche urinaire sans procéder à une quelconque extraction de la sonde urinaire ; la poche « Uriflac », toujours reliée à la sonde, ayant été posée sur le sol des toilettes.

Que Mme B_____ se soit levée seule ou avec l'aide de la recourante, qui a également varié dans ses déclarations sur ce point, force est d'en conclure que son état lui a permis de se rendre, certes avec une aide, qu'elle a d'ailleurs demandée, jusqu'aux toilettes. On ne peut dans ces circonstances faire le reproche à la recourante de ne pas avoir envisagé un malaise de la patiente une fois arrivée aux toilettes.

Lorsque Mme B_____ a fait son malaise, la recourante a réagi correctement en appuyant sur le bouton d'alarme permettant aux infirmières d'intervenir.

Toutefois, comme le soutient à juste titre l'IMAD, malgré sa formation d'infirmière, dans la mesure où elle n'était pas en service et ne connaissait pas l'état de santé actualisé de Mme B_____, elle n'était pas légitimée à entreprendre ces opérations et aurait dû au contraire faire appel aux infirmières de service, quand bien Mme B_____ lui aurait demandé de s'occuper personnellement de la mener aux toilettes. Cela ne constitue toutefois pas un manquement suffisant pour fonder une résiliation des rapports de travail.

La réaction de la recourante à la suite de cet événement est en revanche plus problématique, étant précisé que les circonstances dans lesquelles elle a été amenée à quitter les lieux après avoir signalé l'incident n'enlèvent rien au fait qu'elle n'est pas restée sur place le temps nécessaire pour éclaircir la situation.

De plus, il est établi que la recourante, interrogée sur son identité par une infirmière, a donné le nom de l'une de ses collègues de l'IMAD. Elle a ce faisant, quel qu'ait été alors son état émotionnel, mis en cause une tierce personne totalement étrangère à ces événements. Des suites de cette mise en cause, cette collègue a été convoquée à un entretien avec le bureau qualité de l'IMAD.

Si ce type de réaction, de combat ou de fuite, peut s'expliquer médicalement par un stress extrême, la recourante ne pouvant plus valablement se prévaloir d'un tel stress deux jours après l'incident. Elle avait alors au contraire eu le temps de la réflexion. Or, de retour au travail le lundi 14 janvier 2019, elle n'a nullement averti sa hiérarchie de ce qui s'était passé le samedi précédent. Au contraire, le lendemain matin, alors qu'elle était interrogée par le bureau qualité, elle a nié avoir rendu visite à Mme B_____.

Elle a alors été informée qu'une autopsie de Mme B_____ avait été demandée et que la police menait une enquête, comprenant le visionnage des images issues des caméras de sécurité. Malgré cette information, la recourante a persisté à nier sa visite. Ce n'est que quelques heures plus tard qu'elle a fini par avouer, probablement après avoir compris l'enjeu en particulier du visionnage des images de la clinique.

Dans ces circonstances, hormis le fait d'accuser une collègue en s'adressant aux infirmières de la clinique, quand bien même cette collègue aurait un physique différent du sien, accusation mensongère qu'elle explique par un stress intense, il reste le silence sur l'incident le lundi et le mensonge le mardi matin au bureau de qualité, soit deux jours durant lesquels sa collègue est demeurée impliquée à tort dans l'incident, ce qu'elle ne pouvait ignorer. Ce comportement est constitutif de manquements graves à ses devoirs de service (art. 21 RPAC).

De tels manquements sont propres à entraîner une rupture totale du lien de confiance avec son employeur.

Ses compétences professionnelles – pouvant être qualifiées globalement de bonnes – ne sauraient avoir un quelconque effet sur les motifs fondés de résiliation des rapports de service tels que démontrés ci-dessus.

Compte tenu de ces éléments, l'IMAD n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant des motifs fondés de résiliation des rapports de service, résiliation respectant par ailleurs le principe de la proportionnalité.

9) La recourante reproche également à l'IMAD de ne pas avoir procédé à une procédure de reclassement.

a. L'autorité est tenue, avant 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 étant fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

Aux termes de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé, pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'employeur de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9a et les références citées).

L'employeur a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme l'établissement d'un

certificat de travail intermédiaire ou d'un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'« outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée, les recherches de l'État employeur devant s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (MGC 2005-2006/XI A 10420 s ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 ; ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les arrêts cités).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12e).

En outre, la jurisprudence fédérale a relevé dans une affaire que dès lors que le reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

c. La chambre de céans a ainsi déjà retenu, dans le cas d'un licenciement pour motif fondé, que l'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État était prépondérant par rapport à l'intérêt du fonctionnaire de se voir soumettre à une procédure de reclassement, le harcèlement sexuel et l'atteinte à la personnalité étant inacceptables (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 21). Compte tenu de l'attitude générale inappropriée de l'intéressé sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ayant conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer en vain, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement du département intimé. Ce dernier pouvait donc valablement constater une inaptitude à remplir les exigences de son poste de la part du recourant (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19).

Ce cas est différent de celui jugé dans l'ATA/1195/2017 du 22 août 2017, dans lequel la chambre de céans a retenu qu'en n'offrant pas de procédure de reclassement à l'intéressé, l'office intimé avait violé la loi. En effet, si la résiliation des rapports de service litigieuse était fondée s'agissant de griefs d'administration managériale, elle ne l'était en revanche pas concernant un comportement déplacé du recourant à l'égard d'une collaboratrice.

Dans un autre arrêt, la chambre de céans n'a pas fait grief à l'employeur de ne pas avoir entrepris une procédure de reclassement s'agissant d'une infirmière ayant consommé de la codéine et commis des vols dudit produit, dès lors qu'il ne pouvait être contraint de lui offrir un poste dans lequel elle aurait toutes les

facilités à se procurer ce produit, et ce même si la fonctionnaire avait depuis lors cessé toute consommation. Il se devait non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueillait et auxquels il devait offrir toutes les garanties quant au personnel soignant (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018).

Dans un arrêt récent, la chambre de céans a confirmé que l'intimé avait refusé à bon droit de procéder à une procédure de reclassement s'agissant d'un fonctionnaire à qui des faits constitutifs de harcèlement sexuel étaient reprochés, les compétences humaines faisant également partie des devoirs auxquels étaient astreints les membres du personnel, dont les supérieurs hiérarchiques (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).

La chambre de céans a également retenu que le reclassement d'une gérante sociale de l'IMAD était illusoire au vu des problèmes qu'elle avait rencontrés avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs (tant internes qu'externes à l'institution) (ATA/1576/2019 précité).

Seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1579/2019 précité consid. 12.h).

d. Un établissement autonome tel que l'IMAD n'est pas dispensé de rechercher un poste vacant dans toute l'administration cantonale pour reclasser un fonctionnaire quand bien même ce statut ne lui permet toutefois pas de proposer une solution de reclassement à l'État ou à d'autres entités autonomes, ne maîtrisant pas la gestion de leur personnel, mais l'autorise en revanche à mener des recherches et identifier les postes ouverts chez ses partenaires de l'État (arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 consid. 5.2.1. ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 9b et les références citées).

e. Il n'est pas contesté qu'aucune mesure de reclassement hors IMAD n'a été entreprise.

S'il est vrai que les manquements de la recourante tels que retenus ci-dessus sont graves, force est toutefois de constater qu'elle dispose de qualités professionnelles pouvant être qualifiées de globalement bonnes selon les EEDC produits.

En effet et même si quelques difficultés en ressortent (qualité des dossiers rendus et communication à améliorer principalement), la recourante est une infirmière qui possède de bonnes connaissances professionnelles et prodigue des soins de qualité (cf. EEDC du 4 décembre 2015 et EEDC du 17 novembre 2017). Très engagée et très motivée, elle dispose en outre d'une pratique professionnelle

pouvant être qualifiée de très longue (plus de vingt ans de pratique entre la Croix-Rouge genevoise, devenue partie de la FSASD, et l'IMAD) et d'une formation spécialisée en santé communautaire et réseaux de soins, ainsi que d'un certificat postgrade de praticien formateur. Les différentes attestations d'anciens collègues (également d'un apprenti dont elle avait la charge) et de parents d'anciens bénéficiaires de l'IMAD louant ses compétences professionnelles et personnelles plaident également en sa faveur.

L'IMAD ne peut ainsi pas retenir un intérêt public à la protection de la santé, la sécurité et la personnalité des personnes âgées et collaborateurs de l'État pour priver la recourante d'une telle procédure.

De la même façon, on ne peut sans autre considérer que l'ouverture d'une procédure de reclassement aurait pour conséquence de reporter le risque de comportements inadéquats de sa part dans d'autres établissements médicaux. L'événement du 12 janvier 2019, dans sa chronologie et dans ses paramètres, est si exceptionnel qu'il est douteux qu'ils se reproduise. L'épisode du 5 juin 2007 ne saurait être retenu à l'encontre de la recourante comme valant un quelconque antécédent tant il est ancien et de peu d'importance, dans la mesure où il peut être tout au plus reproché à la recourante de ne pas avoir prévenu du décès du bénéficiaire de l'IMAD, étant relevé qu'elle a en revanche fait appel à la police.

Au vu de ces éléments, le présent dossier ne s'apparente pas aux situations traitées dans les arrêts précités, qui s'inscrivaient dans des situations de harcèlement de tous types, de vols récurrents ou de problèmes rencontrés avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs auxquels le travailleur avait affaire.

L'IMAD devait dès lors respecter le principe légal du reclassement prévu par les art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC, les circonstances exceptionnelles permettant de s'en passer n'étant pas réalisées en l'espèce.

Dès lors, en ne formalisant pas de procédure de reclassement, l'IMAD a violé la loi. La procédure ayant été viciée, la décision de licenciement du 29 juillet 2019 est contraire au droit (ATA/1579/2019 précité consid. 13c).

- 10) a. Selon l'art. 31 LPAC, 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, dans la mesure où l'autorité intimée s'est expressément opposée à la réintégration de la recourante, il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle elle a droit en vertu de l'art. 31 LPAC.

b. Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11b).

c. L'ATA/1193/2017 du 22 août 2017 consid. 9b donne un aperçu de la jurisprudence rendue en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics avant la modification de l'art. 31 LPAC.

Depuis la modification de l'art. 31 LPAC entrée en vigueur le 19 décembre 2015, les indemnités allouées par la chambre administrative en cas de violation de la procédure de reclassement se sont montés respectivement à

- six mois d'indemnité ont été alloués à la recourante (ATA/1193/2017 précité confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C_697/2017) pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la recourante au service de facturation – présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante –, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, la chronologie des événements (la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée.

- neuf mois pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_696/2017).

- trois mois pour une procédure de reclassement limitée au seul établissement public autonome concerné sans autre démarche vers les autres services de l'État, une capacité de travail pleine dans tout autre service autre que l'établissement concerné, mais aussi la durée des rapports de service (plutôt courte de quatre ans), les difficultés rencontrées dès la période probatoire, qui pouvaient être prises en compte dans ce cadre (ATA/1579/2019 précité).

- quatre mois pour une procédure de reclassement biaisée par la teneur du courriel adressé par le responsable RH aux responsables RH des autres départements des intimés, la durée des rapports de service (pratiquement neuf ans), l'âge de la recourante (51 ans) ainsi que l'existence de reproches fondés (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019).

d. La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 17).

e. En l'espèce, compte tenu de l'ensemble des circonstances susmentionnées, à savoir l'existence de motifs fondés de résiliation des rapports de service, l'absence de mise en œuvre d'une procédure de reclassement, la très longue durée des rapports de service (plus de vingt ans), l'âge de la recourante au moment du licenciement (56 ans) et de son parcours professionnel pris dans sa globalité, l'indemnité, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à six mois de son dernier traitement mensuel brut, au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15). L'indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 L'Etat (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Elle n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales et, en l'absence de conclusion sur ce point, sans intérêts moratoires (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c).

11) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement.

Un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe en partie (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure réduite de CHF 1'000.- lui sera allouée, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

**PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 16 septembre 2019 par Madame A_____ contre la décision de l'institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD) du 29 juillet 2019 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de licenciement du 29 juillet 2019 est contraire au droit ;

condamne l'institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD) à verser à Madame A_____ une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut, comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, l'indemnité n'étant pas soumise aux déductions des cotisations sociales ;

l'y condamne en tant que besoin ;

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

alloue à Madame A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge de l'institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD) ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

communique le présent arrêt à Me Robert Assael, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD).

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. Mazza

le président siégeant :

C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :