

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/312/2013-FPUBL

ATA/753/2013

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 novembre 2013

dans la cause

Madame X _____

représentée par Me Gabriel Raggenbass, avocat

contre

DÉPARTEMENT DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'EMPLOI

EN FAIT

1. Madame X_____, née le _____ 1953, est domiciliée à l'adresse avenue _____, à Chêne-Bourg.
2. Du 1^{er} août au 31 décembre 2010, elle a travaillé en qualité de secrétaire de direction au sein du service de l'office régional de placement, appartenant à l'office cantonal de l'emploi, dépendant du département de la solidarité et de l'emploi (ci-après : DSE). Son taux d'activité était de 80 %.
3. Le 1^{er} février 2011, elle a été engagée en qualité d'assistante de direction au sein du service du contrôle interne (ci-après : SECI), dépendant du DSE, à un taux d'activité de 100 %. En sus des tâches ordinaires liées à sa fonction, elle devait réaliser le « Guide du secrétariat », permettant à quiconque d'exécuter toutes les tâches du secrétariat. Elle devait également établir le cahier des charges relatif à son propre poste.
4. Le 14 avril 2011, Mme X_____ a eu un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) portant sur la période de collaboration en période probatoire du 1^{er} février 2011 au 30 avril 2011, avec son supérieur hiérarchique Monsieur Y_____, directeur du SECI.

Lors de cet entretien, Mme X_____ avait, de manière générale, jugé son environnement de travail de façon positive. Les tâches étaient variées et intéressantes. Elle appréciait la diversité du travail et l'acquisition de nouvelles connaissances. Elle souhaitait également parfaire ses connaissances informatiques afin de répondre aux exigences du poste.

Selon les évaluateurs, l'intéressée avait atteint l'objectif convenu d'assurer le travail basique dans un premier temps, de même que celui de rassembler les éléments nécessaires à la réalisation du « Guide du secrétariat ». L'immersion et la compréhension des activités du SECI étaient considérées comme partiellement atteintes. Certains critères d'évaluation devaient être améliorés et différents objectifs, tels que la finalisation du « guide » et la participation à des cours de formation informatique et bureautique avaient été convenus.

Selon M. Y_____, les axes d'amélioration avaient été identifiés dans le cadre de la poursuite de la collaboration après la période d'essai de trois mois. La matière étant dense et complexe, et nécessitant un apprentissage d'au moins deux ans, certains éléments se résoudraient avec l'expérience et la pratique.
5. Le 20 décembre 2011, Mme X_____ a eu un deuxième EEDP portant sur la période de collaboration en période probatoire du 1^{er} mai 2011 au 31 janvier 2012 avec M. Y_____.

Selon les évaluateurs, les objectifs convenus lors de l'EEDP du 14 avril 2011 étaient partiellement atteints. Quelques éléments devaient être rajoutés dans le « Guide du secrétariat » et le délai initial au 30 avril 2011 n'avait pas pu être tenu pour divers motifs, en grande partie justifiés. En revanche, un certain nombre de critères d'évaluation devaient être améliorés. Des objectifs à réaliser à différentes échéances, ainsi que la participation à des cours de formation informatique et bureautique avaient été convenus pour la suite de la collaboration.

Selon M. Y_____, la prochaine période serait cruciale. Un point de la situation devrait être effectué au plus tard à la fin du mois de mai 2012. Une progression significative était attendue sous les angles « secrétariat pur » et « assistance au directeur ». Le droit à l'erreur et à l'apprentissage existait mais il devait porter essentiellement sur des éléments nouveaux. Une grande autonomie et sécurité étaient attendues de Mme X_____, vu notamment les absences du directeur et la multiplicité des dossiers à traiter par ce dernier.

Selon Mme X_____, le cadre et les conditions de travail étaient adéquats. Bien que se sentant plus à l'aise dans son travail au sein du SECI, il lui fallait acquérir de nombreuses connaissances pour apporter l'assistance attendue et seconder efficacement le directeur. Sa concentration devait être augmentée pour éviter les erreurs dues aux interruptions fréquentes. Elle devait également parfaire son savoir-faire en matière informatique et applications « métier » pour éviter les pertes de temps. Sa fonction au sein du SECI impliquait l'assimilation de beaucoup de nouveautés et de nombreux ajustements restaient à faire pour remplir de manière optimale son rôle d'assistante du directeur.

6. Suite à une opération chirurgicale, l'intéressée a été absente à 100 % du 16 janvier 2012 au 19 février 2012, puis à 50 % du 20 février 2012 au 12 mars 2012.
7. Le 24 mai 2012, M. Y_____ a convoqué l'intéressée à un « entretien de service en raison de prestations professionnelles insatisfaisantes » fixé au 12 juin 2012. Elle pouvait se faire accompagner par la personne de son choix.
8. Le 12 juin 2012, a eu lieu l'entretien entre Mme X_____ et M. Y_____. Madame A_____, directrice des ressources humaines, Madame B_____, responsable du secteur des ressources humaines, ainsi que Madame E_____, assistante de direction, étaient également présentes.

Mme X_____ estimait que son supérieur était bien plus critique à son égard qu'envers les autres collaborateurs. Cette situation engendrait chez elle un grand état de stress et de tensions. Elle n'avait pas eu conscience de l'ampleur de la tâche et de la complexité de son poste lors de son engagement. La connaissance de la matière et de l'institution elle-même demandait du temps. Il fallait tout savoir sans pour autant recevoir la formation ad hoc. Une formation en lien avec

les outils informatiques utilisés lui avait été refusée. Elle s'était beaucoup impliquée et intéressée à ses tâches. Elle avait le sentiment de maîtriser 60 % à 70 % de son travail. Ce n'était pas suffisant après seize mois mais ce travail relevait d'une certaine complexité. Elle avait été tenue à l'écart des différents groupes de travail, ce qui n'avait pas aidé à son apprentissage. Elle était fortement déstabilisée par la situation, notamment par différents constats établis, qu'elle estimait infondés. Elle faisait face à des états de confusion importants et envisageait de consulter un médecin. Elle devait prendre un peu de recul pour gérer tous ces éléments et faire le point.

Selon M. Y_____, l'acquis relevait plutôt de l'ordre de 50 %. L'intéressée ne remplissait pas les exigences liées à son poste d'assistante de direction. Une amélioration de la qualité de ses prestations avait pu être observée suite à l'entretien du 20 décembre 2011, suivie d'une nette dégradation, puis à nouveau d'une légère amélioration. Force était de constater une inconstance dans la qualité des prestations attendues et un non-respect des procédures. L'accumulation d'erreurs répétitives n'était pas acceptable à ce niveau de poste. A l'appui de ses allégations, il produisait des documents rédigés par Mme X_____ présentant de nombreuses fautes de frappe et de formulation. L'intéressée s'impliquait mais n'arrivait pas à faire face. Se considérant comme un adepte des formations, il démentait avoir refusé l'inscription de l'intéressée à des cours de formation. La participation aux groupes de travail était réduite exclusivement aux personnes désignées par le Conseil d'Etat. Il avait besoin d'une personne fiable avec une constance dans la qualité de ses prestations. Il envisageait de demander la fin des rapports de service.

Un délai de quatorze jours dès la réception du compte rendu de l'entretien, prolongé au 9 juillet 2012, était accordé aux personnes présentes pour formuler des observations complémentaires.

9. Le même jour, la Doctoresse C_____, médecin traitant de Mme X_____, a constaté par certificat médical l'incapacité de travail complète de celle-ci, pour une durée indéterminée pour cause de maladie. Depuis lors et jusqu'à la décision qui fait l'objet du présent litige, l'intéressée n'a jamais repris son travail au sein du SECI.
10. Le 9 juillet 2012, l'intéressée a fait parvenir ses observations suite à l'entretien du 12 juin 2012. D'après le formulaire de l'EEDP du 20 décembre 2012, le bilan de la période écoulée en termes d'objectifs préalablement convenus et à atteindre était bon. Le bilan retenait de manière claire son implication et son expérience. Il faisait référence à des erreurs mineures sans pour autant en préciser la nature ou le type. Vu la complexité de la matière, certaines améliorations étaient attendues au 31 décembre 2012 et nécessitaient le suivi de formations spécifiques. A ce propos, la référence à la nécessité de suivre des cours de formation était pour le moins curieuse, sachant qu'elle avait entamé les démarches

en vue de s'inscrire à différents cours de formation dès son arrivée au SECI mais que son supérieur n'avait jamais ratifié ses demandes.

Le document relatif à l'EEDP du 20 décembre 2011 faisait également référence à un manque de clarté dans la répartition des tâches et l'organisation générale au sein du SECI, ainsi qu'au caractère contradictoire de certaines instructions. Ces éléments appelaient des ajustements et adaptations organisationnels.

Au début de l'année 2012, elle avait dû subir une opération du pied qui avait engendré une incapacité de travail complète du 16 janvier 2012 au 19 février 2012. Sur demande du directeur, elle avait accepté de reprendre son activité de manière anticipée, soit dès le 20 février 2012 à 50 % dans un premier temps, puis dès le 10 mars 2012 à temps complet. Elle avait interprété la requête du directeur comme une reconnaissance de la qualité du travail fourni.

S'en était suivie une période particulièrement trouble et pesante au sein du SECI, en raison des absences simultanées et prolongées de plusieurs employés pour cause de maladie, dont l'un d'entre eux avait notamment initié une procédure contentieuse contre son employeur. C'était dans ce contexte qu'était intervenu le groupe de confiance chargé de veiller à la protection de la personnalité des employés. Selon les investigations faites par ce groupe, le directeur du SECI avait besoin d'être coaché dans son management.

Les documents produits lors de l'entretien du 12 juin 2012 par M. Y_____ ne faisaient état que de corrections objectivement insignifiantes. De plus, certains de ces documents relevaient à l'origine de la compétence de collaborateurs absents pour une longue durée et dont la rédaction lui avait été confiée au début de l'année 2012. Elle avait donc naturellement pris comme modèles les notes de service déjà établies par les collaborateurs habituellement en charge de la rédaction de ces documents. De même, certains documents étaient remaniés à de nombreuses reprises par différentes personnes et n'étaient pas nécessairement définitifs en l'état. Les fautes de frappe ne relevaient donc pas nécessairement de son fait.

Le poste nécessitait une période d'apprentissage d'au moins deux ans. Elle n'avait pris ses fonctions au sein du SECI que depuis seize mois. Les sept premiers mois avaient été consacrés principalement à la rédaction du « Guide du secrétariat », travail réalisé à la satisfaction de sa hiérarchie, et du cahier des charges relatif à son propre poste. La rédaction du « Guide » ne relevant pas d'une activité typique d'une assistante de direction, cette tâche avait nécessairement compliqué la phase d'apprentissage du travail au sein du SECI. Elle avait entrepris dès son engagement les démarches pour s'inscrire à des cours de formation informatique et bureautique mais sa hiérarchie n'avait jamais ratifié ses demandes d'inscription.

Son poste était financé via les allocations de retour en emploi dont elle était bénéficiaire. Le montant de ces allocations étant dégressif et prenant fin le 31 janvier 2013, le SECI avait tout intérêt à procéder à l'engagement d'une nouvelle assistante de direction également bénéficiaire de ces allocations de retour en emploi.

Un changement d'affectation était imaginable, tant son expérience et son implication étaient reconnues. Cette solution aurait, par ailleurs, l'avantage pour tous d'éviter une éventuelle procédure contentieuse peu agréable.

11. Par décision du 24 juillet 2012 envoyée en pli recommandé, le DSE a, à titre exceptionnel, prolongé de cinq mois la période probatoire de l'intéressée, soit jusqu'au 31 décembre 2012, en raison de prestations insuffisantes. L'intéressée ayant débuté son activité professionnelle au sein de l'administration cantonale le 1^{er} août 2010, ce délai supplémentaire était accordé dans la mesure où sa période probatoire arrivait à échéance le 31 juillet 2012.

Cette décision était exécutoire nonobstant recours.

12. Par pli recommandé du 13 septembre 2012, Mme X_____ a contesté l'existence de prestations insuffisantes mais a indiqué ne pas interjeter recours à l'encontre de la décision du 24 juillet 2012, par gain de paix exclusivement. Cela ne devait en aucun cas être interprété comme une approbation des reproches qui lui étaient faits mais plutôt comme un signe de bonne volonté de sa part, destiné à solutionner la situation à la satisfaction de toutes les parties.

13. Par pli recommandé du 13 novembre 2012, le DSE a informé l'intéressée de son intention de mettre fin à ses rapports de service. Celle-ci était en arrêt maladie depuis le 12 juin 2012 et, selon le préavis du service de santé du personnel de l'Etat du 5 novembre 2012, son état de santé était incompatible avec toute reprise d'une activité professionnelle, pour une durée indéterminée. Dans ces circonstances, elle n'était pas en mesure d'améliorer la qualité de ses prestations, dont l'insuffisance avait été constatée, d'ici la fin de sa période probatoire au 31 décembre 2012.

Un délai de quatorze jours dès réception de ce courrier lui était octroyé pour qu'elle communique ses éventuelles observations.

14. Par pli recommandé du 29 novembre 2012, l'intéressée a fait part de ses observations. Elle reprenait pour l'essentiel les griefs développés dans ses précédentes écritures. Etant en arrêt de travail sans sa faute, elle ne pouvait améliorer la qualité de ses prestations dans le temps imparti. Une résiliation des rapports de travail dans ces circonstances était manifestement choquante et contraire au droit.

Non fautive, son incapacité de travail trouvait son origine dans des conditions de travail mettant en cause la responsabilité de sa hiérarchie. Le groupe de confiance qui était intervenu dans le contexte d'un nombre inhabituel d'employés en incapacité de travail au sein du SECI avait mis en cause les capacités de management de M. Y_____. A cet égard, elle réservait expressément ses droits reconnus par la jurisprudence en matière d'atteinte à la personnalité de l'employé, ainsi que de plus amples développements et offres de preuves.

15. Par décision du 18 décembre 2012, le DSE a résilié les rapports de travail de Mme X_____ pour le 31 mars 2013, pour les motifs avancés notamment lors de l'entretien de service du 12 juin 2012. Les observations faites pas l'intéressée le 9 juillet et le 29 novembre 2012 n'étaient pas de nature à remettre en cause cette détermination.

Cette décision était exécutoire nonobstant recours.

16. Le 16 janvier 2013, Mme X_____ a prié le DSE de lui remettre une copie non caviardée du rapport du groupe de confiance établi le 25 mai 2012. Ce rapport faisait état d'un certain nombre de griefs à l'encontre de M. Y_____, auxquels elle faisait également référence dans ses précédentes observations et qui étaient susceptibles de confirmer le caractère arbitraire de la décision de résiliation des rapports de service du 18 décembre 2012.

Elle annonçait également devoir subir une intervention chirurgicale au pied le 5 mars 2013, laquelle entraînerait une incapacité de travail d'environ six semaines.

17. Par acte déposé le 25 janvier 2013, Mme X_____ a interjeté recours contre la décision du DSE du 18 décembre 2012 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu principalement à la constatation du caractère arbitraire de cette décision et à sa réintégration au sein du SECI. En cas de refus du DSE, elle a conclu à la condamnation de l'Etat de Genève au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de son dernier traitement brut, soit CHF 49'262,40, avec intérêt à 5 % dès la date du refus, en sus d'une indemnité de procédure de CHF 10'000.-. A titre préalable, elle a conclu à la production du rapport du groupe de confiance établi le 25 mai 2012.

Elle reprenait pour l'essentiel les éléments développés dans ses précédentes écritures. Les griefs qui lui étaient reprochés étaient infondés. L'origine de cette situation trouvait son fondement dans l'incapacité de son supérieur à agir conformément au rôle qui devait être le sien. M. Y_____ semblait incapable de structurer le SECI de manière cohérente. Ce manque de clarté dans les instructions et missions provoquait un flou entraînant des incompréhensions et des tensions au

sein du service. Les circonstances dans lesquelles la décision de prolonger la période probatoire avait été adoptée n'ayant absolument pas évolué, la décision de résiliation des rapports de service relevait de l'arbitraire.

18. Le 30 janvier 2013, le DSE a répondu au courrier de la recourante du 16 janvier 2013. La date de la fin de ses rapports de service, initialement prévue au 31 mars 2013, était reportée à une date ultérieure en raison de son incapacité de travail de six semaines environ, due à son opération chirurgicale.

Par ailleurs, le rapport du groupe de confiance du 25 mai 2102 était couvert par une totale confidentialité. Dès lors, il ne pouvait être transmis à la recourante.

19. Le 22 mars 2013, le DSE a conclu au rejet du recours. Le licenciement respectait les délais de protection contre la résiliation des rapports de travail en temps inopportun. Les prestations de la recourante avaient été examinées lors de deux EEDP. Lors de ces entretiens, celle-ci avait été informée des améliorations attendues par sa hiérarchie et des moyens de formation avaient été définis. La recourante n'avait pas contesté l'analyse de ses prestations. Malgré les constats de prestations insuffisantes, le directeur avait voulu lui donner une dernière chance afin qu'elle puisse améliorer la qualité de son travail. C'est dans ce contexte que la période probatoire de la recourante avait été prolongée. Cette prolongation était également cohérente avec la fixation des objectifs convenus lors de l'EEDP du 21 décembre 2011, dont trois sur cinq arrivaient à échéance au cours du deuxième semestre de l'année 2012.

La fin de la période probatoire de la recourante arrivant à échéance en décembre 2012, sa hiérarchie avait dû se prononcer sur la suite à donner à ses rapports de service. La recourante ne remplissant pas les exigences professionnelles requises par sa fonction, il avait été décidé de mettre fin à ses rapports de travail.

La recourante rejetait la responsabilité de ses mauvaises prestations sur son supérieur hiérarchique. Pourtant, elle avait fait état des lacunes de management de son directeur pour la première fois dans ses observations faisant suite à l'entretien du 12 juin 2012, dans le cadre duquel sa hiérarchie l'avait informée envisager la résiliation des rapports de service.

Selon un courrier envoyé par le groupe de confiance le 19 mars 2013, le rapport du groupe de confiance établi le 25 mai 2012 était confidentiel. Nul ne pouvait s'en prévaloir devant une autorité administrative ou judiciaire. Les possibilités de confrontation et de vérification des faits étant limitées, l'analyse de situation faite par le groupe de confiance n'était pas le fruit d'une investigation permettant d'établir les faits de manière formelle. Le groupe de confiance informait succinctement les personnes concernées par l'examen informel, d'une part sur le fait qu'il avait remis une recommandation à l'autorité d'engagement et

d'autre part, du type générique d'intervention préconisée, sans fournir de détails relatifs à l'analyse et à l'évaluation de la situation. Dès lors, il n'était guère possible que le groupe de confiance ait communiqué à la recourante d'éventuelles lacunes dans le management de son supérieur hiérarchique. Les griefs soulevés par cette dernière relevaient visiblement de sa propre analyse et ne reflétaient nullement l'appréciation du groupe de confiance. L'examen préalable informel au SECI avait porté spécifiquement sur la situation d'une personne autre que Mme X_____.

20. Le 16 avril 2013, Mme X_____ a répliqué. Elle persistait intégralement dans son mémoire du 24 janvier 2013. Le DSE ne se déterminait que partiellement au sujet des griefs qu'elle avait formulés dans le cadre de son recours et, de fait, ne semblait pas contester ses explications, notamment au sujet des erreurs qu'elle avait prétendument commises dans les documents produits par M. Y_____ lors de l'entretien du 12 juin 2012. De même, le DSE ne traitait pas du caractère de toute évidence arbitraire du reproche d'absence d'amélioration des prestations entre les mois de juillet et décembre 2012.

Lors de l'EEDP du 14 avril 2011, elle avait déjà formellement souhaité pouvoir suivre une formation informatique spécifique. Cette demande lui avait été indûment refusée par son supérieur qui, par la suite, prétendait qu'elle n'avait jamais fait de demande dans ce sens.

Selon M. Y_____, il fallait compter au moins deux ans pour maîtriser le poste à 100 %. Lors de l'entretien du 12 juin 2011, cela faisait seize mois qu'elle travaillait au sein du SECI en qualité d'assistante de direction, soit 70 % de la durée des vingt-quatre mois nécessaires pour maîtriser l'entier de ses tâches. Dès lors, la maîtrise de 60 à 70 % de son travail au mois de juin 2012 correspondait exactement à celle attendue par son responsable hiérarchique pour cette période.

En demandant la prolongation de sa période probatoire jusqu'au 31 décembre 2012, date de l'échéance du dernier objectif convenu, M. Y_____ estimait nécessaire de la laisser travailler jusqu'à cette date afin de pouvoir juger si elle avait atteint les objectifs fixés. De même, s'il avait d'emblée exclu qu'elle soit en mesure d'atteindre ces objectifs à la fin de la prolongation de sa période probatoire, il n'aurait pas procédé à une telle demande.

Une prolongation de la période probatoire jusqu'à douze mois en cas de prestations insuffisantes, ainsi qu'une prolongation supplémentaire de douze mois en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, étant possibles, la décision de résilier les rapports de travail n'était pas l'unique alternative à la nomination en date du 18 décembre 2012.

Concernant la production du rapport du groupe de confiance, l'art. 8 du règlement relatif à la protection de la personnalité de l'Etat de Genève du

12 décembre 2012 (RPPers – B 5 05.10) visait à garantir la confidentialité des renseignements et documents obtenus par le groupe de confiance lors de ses opérations. Il ne portait pas sur les interventions ou recommandations que celui-ci pouvait suggérer, respectivement adopter. Il n’existait pas d’intérêt prépondérant justifiant une restriction de l’accès à ces documents. Un accès partiel devait tout au moins être accordé en vertu de la loi sur l’information du public, l’accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD – A 2 08). De même, les autorités administratives avaient l’obligation de remettre à la juridiction administrative les pièces et documents requis, sous réserve de l’existence d’un intérêt prépondérant ou d’une loi l’interdisant, ce qui n’était pas le cas en espèce.

21. Le 29 avril 2013, la chambre administrative a prié le DSE de lui indiquer si toutes les personnes ayant signé les formulaires relatifs aux EEDP du 14 avril et du 21 décembre 2011 avaient également participé à ces entretiens.
22. Le 6 mai 2013, le DSE a répondu à la chambre administrative. Seuls la recourante et son supérieur hiérarchique étaient présents aux EEDP du 14 avril et du 21 décembre 2011. Les documents qu’ils avaient signés à la fin des entretiens avaient été remis à Monsieur Z_____, supérieur hiérarchique de M. Y_____, qui, après les avoir signés à son tour, les avaient remis à Mme A_____. Cette pratique correspondait au processus normal de déroulement des EEDP.

Concernant les cours de formation qui avaient été refusés à la recourante, cette dernière ne maîtrisait pas la fonction « suivi des modifications » sur le logiciel Microsoft Word, qui était fréquemment utilisée dans le cadre des activités du SECI. Le responsable hiérarchique avait trouvé disproportionné de procéder à son inscription à une formation d’une journée uniquement pour apprendre cette fonctionnalité élémentaire. Ce refus se justifiait d’autant plus que la recourante mentionnait dans son curriculum vitae disposer d’excellentes connaissances informatiques. D’autres mesures de formation bureautique avaient été prises ou étaient prévues dans le but d’aider la recourante à remplir au mieux les exigences de son poste au sein du SECI. Elle avait été inscrite à une formation mais avait annulé le cours sans en parler préalablement à son supérieur.

Au surplus, le DSE persistait dans ses conclusions.

23. Le 13 mai 2013, le juge délégué a accordé à Mme X_____ un délai au 3 juin 2013 pour exercer son droit à la réplique, à la suite de quoi, la cause serait gardée à juger.
24. Le 27 mai 2013, Mme X_____ a répliqué. Le motif avancé par le DSE à propos des cours de formation refusés par M. Y_____ était inacceptable. Il reconnaissait que la fonction « suivi des modifications » était fréquemment utilisée au sein du SECI mais il ne lui donnait pas la possibilité de se former à

celle-ci. La durée des formations pour une personne disposant déjà de bonnes connaissances du logiciel Microsoft Word était d'une demi-journée. Disposer de bonnes connaissances informatiques ne supposait en aucun cas la maîtrise d'une fonction informatique spécifique et récente. Le fait qu'elle ait expressément fait une demande de formation portant sur cette fonction démontrait bien qu'elle en avait besoin. L'institution des allocations de retour en emploi visait précisément à favoriser des rapports de travail durables, moyennant le suivi de formations nécessaires. Si elle avait été contrainte d'annuler son inscription au cours d'introduction, c'était en raison du fait que ce cours avait eu lieu au moment où elle se trouvait en incapacité de travail suite à son opération survenue au début de l'année 2012.

Pour le surplus, elle persistait intégralement dans ses conclusions.

25. Le 7 juin 2013, le DSE a répondu aux observations de la recourante.
26. Le 11 juin 2013, la chambre administrative a retourné au DSE son courrier du 7 juin 2013. Il s'agissait d'écritures spontanées transmises après que la cause eut été gardée à juger. L'instruction de celle-ci était close après que la recourante eut exercé son droit à la réplique reconnu par la jurisprudence. L'Etat ne pouvait se prévaloir de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH – RS 0.101) et, à ce titre, il ne pouvait invoquer un droit à la réplique.
27. Le 19 juin 2013, le DSE a répondu à la chambre administrative. Le juge délégué aurait dû retenir son courrier du 7 juin 2013. Un droit à répliquer au sens étroit découlait directement de l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. – RS 101) et s'appliquait à toutes les procédures judiciaires et administratives. Les parties à une procédure avaient le droit d'être entendues et avaient le droit à une procédure équitable, compte tenu du principe de l'égalité des armes. Le respect du droit de réplique en tant qu'aspect du droit d'être entendu comprenait le droit d'avoir connaissance de tous les actes déposés par les participants à la procédure et de prendre position, indépendamment du fait que ces actes contenaient ou non des arguments nouveaux et/ou essentiels.

Cela étant, pour ne pas freiner la procédure, il acceptait que son courrier soit exclu de la procédure.

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. A titre préalable, la recourante sollicite de l'intimé la communication du rapport du groupe de confiance établi le 25 mai 2012.
3. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 Cst., le droit d'être entendu 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). 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 ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge examine ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 ; 129 I 232 consid. 3.2 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).
- b. Selon l'art. 5 RPPers, le groupe de confiance est instauré par le Conseil d'Etat et est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux art. 5 à 30 RPPers (al. 1). Il participe à la promotion de la politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel, et intervient lors de la séance d'accueil des nouveaux collaborateurs (al. 2). Sa mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui. Il contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité (al. 3).
- c. Selon l'art. 8 RPPers, les démarches informelles menées par le groupe de confiance sont couvertes par une totale confidentialité (al. 1). Les documents et informations dont ont connaissance les membres du groupe de confiance lors des démarches informelles sont totalement couverts par la confidentialité. Nul ne peut ultérieurement se prévaloir devant une autorité administrative ou judiciaire de ce qui a été déclaré durant cette phase (al. 2). La procédure des démarches informelles menées par le groupe de confiance est décrite aux art. 13 ss RPPers.
- d. Selon l'art. 24 al. 1 LIPAD, toute personne, physique ou morale, a accès aux documents en possession des institutions, sauf exception prévue ou réservée par la présente loi. Les documents sont tous les supports d'informations détenus par une

institution contenant des renseignements relatifs à l'accomplissement d'une tâche publique, notamment les messages, rapports, études, procès-verbaux approuvés, statistiques, registres, correspondances, directives, prises de position, préavis ou décisions (art. 25 al. 1 et 2 LIPAD).

Les documents à la communication desquels un intérêt public ou privé prépondérant s'oppose sont soustraits au droit d'accès (art. 26 al. 1 LIPAD). Selon l'art. 26 al. 2 LIPAD, tel est le cas, notamment, lorsque l'accès aux documents est propre à rendre inopérantes les restrictions légales à la communication de données personnelles à des tiers (let. f), porter atteinte à la sphère privée ou familiale (let. g) ou encore révéler des informations sur l'état de santé d'une personne (let. h).

Sont des données personnelles toutes les informations se rapportant à une personne physique ou morale de droit privé, identifiée ou identifiable (art. 4 let. a LIPAD). Selon l'art. 39 al. 9 LIPAD, la communication de données personnelles à une tierce personne de droit privé n'est possible que si une loi ou un règlement le prévoit explicitement, ou si un intérêt privé digne de protection du requérant le justifie sans qu'un intérêt prépondérant des personnes concernées ne s'y oppose.

e. En l'espèce, le groupe de confiance est intervenu au sein du SECI au début de l'année 2012. Les entretiens effectués à cette période se sont inscrits dans le cadre des démarches informelles des art. 13 ss RPPers et ont concerné spécifiquement la situation d'une personne autre que la recourante. Dès lors, les informations obtenues au cours de ces entretiens sont couvertes par une totale confidentialité en vertu de l'art. 8 RPPers. L'intérêt privé prépondérant des personnes concernées par ces entretiens s'opposant à l'autorisation d'accès aux documents concernés, la chambre de céans ne pourra donner suite à la requête de la recourante et ordonner la production du rapport établi par le groupe de confiance suite à son intervention au sein du SECI.

4. a. Selon l'art. 4 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), le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC).

L'art. 45 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 29 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) règle la question de la nomination. Selon son alinéa 1, l'employé doit notamment avoir occupé un

emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans, ainsi qu'avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre. La prolongation de la période probatoire est réservée (art. 47 al. 1 RPAC).

Selon l'art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

b. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation (art. 21 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

Aux termes de l'art. 44A RPAC, les membres du personnel de l'Etat sont protégés contre les risques d'une résiliation des rapports de service en temps inopportun, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant applicables par analogie.

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 (art. 336c al. 1 let. b CO).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service, étant précisé que la décision attaquée ne peut être revue sous l'angle de son opportunité par l'autorité de recours (art. 61 LPA). L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49

consid. 7.1 et les arrêts cités). A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain (ATF 136 III 552 consid. 4.2 ; 132 III 209 consid. 2.1 ; Arrêt du Tribunal fédéral 9C_227/2012 du 11 avril 2012). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités).

Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées).

d. En l'espèce, la période probatoire de la recourante a été prolongée le 24 juillet 2012 pour une durée de cinq mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012, en raison de prestations insuffisantes. Dès lors, à la date de la décision de résiliation des rapports de service du 18 décembre 2012, elle disposait du statut d'employée, ce qu'elle ne conteste pas.

La recourante était en arrêt maladie depuis le 12 juin 2012. En résiliant ses rapports de service le 18 décembre 2012 pour le 31 mars 2013, le DSE a respecté le délai de protection de nonante jours contre les risques d'une résiliation en temps inopportun.

Au vu des pièces du dossier, la décision de licencier est consécutive à des difficultés rencontrées par la recourante dans l'exercice de ses fonctions. Ainsi qu'il ressort de l'EEDP du 14 avril 2011, sa hiérarchie retenait qu'elle avait des difficultés à assimiler totalement les spécificités liées à son poste au sein du SECI ou à assister pleinement le directeur dans sa fonction si bien qu'elle ne répondait pas entièrement aux attentes de sa hiérarchie. Dès lors que le DSE considérait qu'il n'y avait pas eu d'amélioration suffisante, ainsi qu'il l'a relevé au cours des entretiens de service du 20 décembre 2011 et du 12 juin 2012, il pouvait retenir, sans que l'on puisse qualifier une telle décision d'arbitraire, que la collaboration avec la recourante ne pouvait plus continuer.

Au vu de ce qui précède, le recours devra être rejeté.

La fixation de l'indemnité prévue à l'art. 31 al. 3 LPAC - dont le but est de pallier le refus de l'employeur de réintégrer la personne qui aurait été licenciée à tort, et non de réparer un éventuel tort moral ou de sanctionner un licenciement abusif - suppose que la résiliation des rapports de service soit contraire au droit, ce

qui n'est pas le cas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur les conclusions que la recourante a prises à cet égard.

5. Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 janvier 2013 par Madame X_____ contre la décision du département de la solidarité et de l'emploi du 18 décembre 2012 ;

au fond :

le rejette ;

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

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

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

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;
- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;
- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, 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 Gabriel Raggenbass, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de la solidarité et de l'emploi.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan,
juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :