

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/86/2015-FPUBL

ATA/153/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 février 2016

dans la cause

Mme A_____

représentée par Me Mattia Deberti, avocat

contre

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION (EPI)

EN FAIT

- 1) Par contrat du _____ 2012, Mme A_____, née à la fin de l'année 1987, a été engagée par les Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) en qualité d'assistante socio-éducative auxiliaire à 100 % dès le 1^{er} décembre 2012, pour une durée indéterminée, mais pendant une période maximale de neuf mois, soit jusqu'au _____ 2013.

Elle a été affectée à l'appartement « B_____ ».

- 2) Lors de l'entretien d'évaluation et de développement du 21 mars 2013, Mme C_____, cheffe de secteur et supérieure hiérarchique de l'intéressée, s'est dit satisfaite des prestations et du comportement de cette dernière, qui, entre autres, était « respectueuse dans la communication avec les personnes handicapées », avait une « attitude adéquate » et se montrait « intègre et sans a priori ».

- 3) Un bilan à tout le moins aussi positif ressort de l'entretien d'évaluation et de développement du 6 août 2013.

- 4) Par contrat du 28 août 2013, Mme A_____ est devenue assistante socio-éducative à 100 % dès le 1^{er} septembre 2013, pour une durée indéterminée.

Elle a ensuite été transférée à l'appartement « D_____ ».

- 5) Par certificat médical, un médecin et chirurgien généraliste a attesté une incapacité totale de Mme A_____ pour cause de maladie dès le 15 février 2014, avec reprise à 100 % le 21 février suivant.

Par certificat du 9 avril 2014, un médecin d'une consultation d'urgence d'une clinique a établi que l'état de santé de l'intéressée nécessitait un arrêt de travail de 100 % pour maladie du 10 au 11 avril 2014.

Le 15 avril 2014, un spécialiste FMH en médecine interne a certifié une capacité de travail nulle, pour maladie, dès le 14 mai 2014, et complète dès le 22 mai 2014. Ce médecin a ensuite prolongé l'incapacité totale de travail.

Par certificats des 3 et 18 juin 2014, une psychiatre et psychothérapeute FMH a attesté une incapacité totale de travail pour cause de maladie dès le 3 juin 2014 – en raison d'un burn-out selon Mme A_____ –, suivie d'une reprise à 100 % le 1^{er} juillet 2014.

- 6) Dès son retour au travail le 1^{er} juillet 2014, Mme A_____ a ressenti un certain froid à son égard de la part des collègues de son équipe. Elle allègue avoir parlé avec chacun d'eux afin d'éclaircir la situation.

Informée de ce que, durant son absence pour maladie, Mme A_____ avait publié sur les réseaux sociaux une photographie d'elle dans un avion – qui datait de deux ans selon l'intéressée – et avait été vue dans un bar, Mme C_____ lui a rappelé oralement les règles selon lesquelles elle avait l'interdiction de sortir durant une maladie, sans accord préalable du médecin-conseil.

- 7) En date du lundi 20 octobre 2014, alors qu'elle rentrait d'un week-end à l'étranger, Mme A_____ a reçu un message vocal de Mme C_____ l'informant de ce qu'une discussion devait avoir lieu le lendemain à 11h30 dans son bureau et qu'elle devait directement venir la voir, sans devoir aller travailler.

- 8) Lors de l'entretien du mardi 21 octobre 2014 tenu en présence de Mme E_____, responsable des ressources humaines, Mme C_____ a remis à Mme A_____ un courrier daté de la veille, la convoquant à un entretien de service en application de l'art. 44 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), compte tenu des « faits [la] concernant qui [lui avaient] été rapportés », considérés comme suffisamment graves pour le justifier.

Feraient l'objet de cet entretien un « accompagnement socio-éducatif des résidents inadéquat », un « comportement autoritaire envers les résidents et les collègues » ainsi qu'une « participation insuffisante aux responsabilités et activités au sein de l'équipe ».

- 9) Par lettre du 22 octobre 2014, Mme A_____ a notamment demandé à Mme C_____ de lui faire parvenir, dans les plus brefs délais, son statut actuel.

- 10) L'entretien de service s'est tenu le 29 octobre 2014, en présence, d'une part, de Mmes C_____ et E_____, et, d'autre part, de Mme A_____ et de son conseil.

Concernant le premier manquement reproché, à savoir un « accompagnement socio-éducatif des résidents inadéquat », selon Mme C_____, Mme A_____ avait enfermé un résident dans sa chambre à clé sans suivre le protocole, malgré l'intervention d'une collègue ; lors d'une autre crise de ce résident, elle lui avait administré un médicament d'une façon inadéquate, c'est-à-dire avec une lame de couteau ; une autre fois, à un retour de promenade, elle avait agi de manière violente à l'égard d'une autre résidente ; elle avait, à diverses occasions, agi de façon violente ou inappropriée avec les résidents, malgré les remarques ou interventions de ses collègues ; elle s'était enfermée seule dans la

cuisine pendant la crise d'un résident, le laissant seul également. Ces événements avaient eu lieu entre octobre 2013 et septembre 2014.

S'agissant du « comportement autoritaire envers les résidents et les collègues » et selon les informations reçues par la supérieure hiérarchique, l'intéressée manquait de patience et criait régulièrement ; elle mettait régulièrement les résidents dans leur chambre sans chercher à comprendre leur problème et n'arrivait pas à les rassurer ; elle affichait souvent trop d'autorité ou une mauvaise humeur envers ses collègues ou l'apprentie, attitude dont Mme C_____ avait elle-même été témoin lors d'un colloque.

Pour ce qui était de la « participation insuffisante aux responsabilités et activités au sein de l'équipe », toujours selon Mme C_____, Mme A_____ faisait des pauses cigarettes longues et fréquentes, s'absentait souvent en laissant ses collègues seuls dans l'accompagnement ; elle mentait pour couvrir ces absences ; son travail quotidien était perturbé par une utilisation fréquente du téléphone privé ; l'intéressée cherchait à échapper aux horaires du soir en faisant des échanges d'horaires avec des excuses non corroborées le lendemain ; elle fuyait le travail avec les résidents et privilégiait la partie administrative ; elle provoquait une mauvaise ambiance de travail en critiquant ouvertement ses collègues absents ; durant son absence pour maladie en juin 2014, elle avait été vue par ses collègues à des soirées festives ; lors d'un colloque au mois de septembre 2014 tenu en l'absence de Mme C_____, lors duquel ses collègues avaient traité le sujet de la prise en charge du comportement d'un résident, Mme A_____ ne s'était pas remise en cause dans sa prise en charge malgré une attitude inappropriée selon ses collègues, ce qui avait amené l'équipe à relater à la cheffe de secteur les faits survenus depuis une année.

Mme A_____ n'a pas souhaité s'exprimer sur ces points. Elle s'est néanmoins souvenue d'avoir demandé à l'apprentie de lui ramener des produits avant de venir sur le lieu de travail, ce qui constituait un exemple d'abus de pouvoir selon la supérieure hiérarchique. Elle a en outre nié avoir, dans le cadre d'un « échange au second degré », jeté derrière elle le pilulier d'un résident.

Selon Mme C_____, les faits en cause étaient graves et c'était à la direction de prendre, dans les prochains jours, une décision dans l'attente de laquelle l'intéressée ne serait pas inscrite au planning.

Mme A_____ a confirmé que son droit d'être entendue avait été respecté et souhaité apporter une note écrite dans le délai légal.

- 11) Par courrier du 31 octobre 2014, la cheffe du secteur des ressources humaines des EPI a, en réponse à un fax du conseil de Mme A_____, confirmé l'octroi d'un délai légal de quatorze jours échéant le 11 novembre 2014 pour des observations complémentaires, étant précisé que ses droits, en particulier son droit

d'être entendue, avaient été pleinement respectés lors de l'entretien de service et étant confirmé que « [Mme A_____] ne serait pas planifiée à l'horaire de l'équipe, ceci afin de préserver toutes les personnes concernées ».

- 12) Par lettre recommandée de son avocat du 11 novembre 2014, « en réponse aux prétendus manquements qui lui [avaient] été reprochés le 29 octobre 2014 », Mme A_____ a estimé que les griefs à son encontre semblaient reposer sur des problèmes exclusivement relationnels et non professionnels. La preuve en était que lorsqu'elle était en charge d'un autre appartement avec une équipe différente, elle n'avait fait l'objet d'aucune critique. En tout état, elle contestait le bien-fondé des doléances qui lui étaient adressées.

Concernant le premier manquement allégué, à savoir un « accompagnement socio-éducatif des résidents inadéquat », Mme A_____ reconnaissait avoir enfermé durant quelques secondes, quatre ou cinq au maximum, un résident en pleine crise d'angoisse pour assurer la sécurité de ce dernier ; sa collègue présente lui ayant expliqué qu'elle n'avait pas le droit de le faire et lui ayant rappelé la procédure à suivre dans ce genre de situation, elle avait immédiatement ouvert la porte et n'avait depuis lors plus commis cette erreur, qui remontait à plus d'une année. Le reproche de l'administration d'un médicament avec la lame d'un couteau, « aussi fantaisiste qu'inutilement blessant », relevait de l'affabulation, et elle réservait tous ses droits envers la personne qui avait jugé utile de proférer un tel mensonge. Elle ne s'était pas enfermée seule dans la cuisine. Les accusations relatives à de prétendus actes de violences envers des résidents étaient « graves et constitutives d'une infraction de diffamation, voire de calomnie, dès lors qu'elles ne [reposaient] sur aucun fondement » ; Mme A_____ s'étonnait du fait que sa supérieure hiérarchique n'ait rien entrepris afin de s'assurer du bien-fondé de ces accusations avant de les lui reprocher », ce qui « [dénotait] un parti pris flagrant avant même d'avoir entendu la version de la personne concernée ».

S'agissant du « comportement autoritaire envers les résidents et les collègues », les reproches selon lesquels Mme A_____ manquerait de patience et émettrait des cris réguliers n'étaient corroborés par aucun fait et étaient bien trop généraux pour constituer un manquement professionnel. Concernant le prétendu abus de pouvoir à l'égard de l'apprentie, elle lui avait seulement demandé, comme cela se faisait entre collègues, si elle pouvait lui acheter une boisson énergisante, tout en lui donnant de l'argent à cet effet, sans exiger d'elle qu'elle lui apporte ce service.

Pour ce qui était de la « participation insuffisante aux responsabilités et activités au sein de l'équipe », « force [était] de constater que [Mme C_____ tentait] par tous les moyens, même lorsqu'elle [reconnaissait] qu'il [s'agissait] d'un problème général, de trouver des prétextes pour stigmatiser la conduite de l'employée ». Au surplus, sa supérieure hiérarchique perdait de vue qu'elle avait effectué de nombreux remplacements, y compris le soir, en particulier durant la

période des fêtes de fin d'année 2013, lors desquelles il lui avait été assuré qu'elle aurait droit en compensation à une semaine de vacances comme c'était l'usage ; il n'en avait toutefois rien été, alors qu'elle avait travaillé durant les deux semaines de fêtes.

L'arrêt maladie du mois de juin 2014 était à n'en point douter l'élément déclencheur de l'accablement qu'elle subissait dans le cadre de la présente procédure, car aucun reproche ne lui avait été formulé auparavant. À son retour le 1^{er} juillet 2014, contre l'avis de son médecin traitant et conformément à sa conscience professionnelle, la relation amicale qu'elle avait avec ses collègues s'était drastiquement détériorée et elle était désormais pointée du doigt à chaque petit problème rencontré par l'équipe. C'était en vain qu'elle s'était entretenue individuellement avec chacun de ses collègues, afin de comprendre ce qui n'allait pas. Elle avait le triste sentiment que, depuis son arrêt maladie, tous ses faits et gestes étaient épiés puis interprétés de manière à discréditer à la fois son travail et son engagement, en violation de la protection de sa personnalité.

À la lumière de ces considérations, Mme A_____ considérait n'avoir en aucune manière violé de façon grave les art. 20 ss RPAC. Elle n'avait pas commis une faute, condition préalable à une sanction disciplinaire.

Ses observations se concluaient ainsi :

« Pour porter des accusations si graves envers une employée sous sa responsabilité, accusations qui relèvent au demeurant d'infractions pénales pour la plupart, Mme C_____ aurait préalablement dû s'assurer de leur bien-fondé, ou à tout le moins entendre la version de la personne concernée avant de procéder à des qualifications juridiques aussi maladroites qu'injustifiées.

À défaut, elle démontre avoir perdu toute objectivité et s'être forgée, à tort, une opinion très négative de l'employée.

À la lumière de ce qui précède, il ne fait aucun doute que Mme A_____ a été convoquée indûment à un entretien de service dans la mesure où les prétendus manquements aux devoirs de service n'emportent pas la moindre vraisemblance. L'intéressé (sic) a été en mesure d'expliquer que les reproches qui lui sont faits sont dénués de pertinence, respectivement parfaitement infondés.

Cette simple convocation et la présente procédure portent à elles seules préjudice à la carrière professionnelle de Mme A_____ qui rejette vivement les atteintes injustifiées faites à sa personnalité. Elle s'y opposera avec fermeté si par impossible une sanction disciplinaire devait être prononcée contre elle sur la base des faits qui lui ont été exposés durant l'entretien du 29 octobre 2014.

En tout état, Mme A_____ sollicite son transfert dans une unité qui n'est pas sous la responsabilité de Mme C_____, les accusations portées par cette

dernière à son encontre étant si graves qu'une poursuite des rapports de travail en étroite collaboration n'est manifestement plus envisageable ».

- 13) La cheffe du secteur des ressources humaines des EPI a répondu à cette lettre par courrier du 14 novembre 2014, « [constatant que Mme A_____ avait] pris la décision de ne pas s'exprimer lors de l'entretien de service et [avait] choisi de remettre en cause, de manière unilatérale, les reproches qui lui [avaient] été formulés lors de l'entretien », étant précisé que ce dernier avait eu lieu non pas en raison d'une absence maladie, mais pour des motifs fondés. Son dossier ainsi que ses observations du 11 novembre 2014 étaient transmises à la direction pour prise de décision dans les meilleurs délais, l'intéressée n'étant dans ce laps de temps pas tenue de se présenter à son travail.
- 14) Par décision du 24 novembre 2014 de leur directeur général, notifiée le lendemain et déclarée exécutoire nonobstant recours, les EPI ont résilié le contrat de travail de Mme A_____ pour le 28 février 2015, sur la base des art. 20 al. 3 et 21 al. 1 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).

Était notamment exposé ce qui suit :

« Durant [l'entretien de service], vous avez choisi de ne pas vous exprimer. Vous avez fait valoir vos arguments et avez exercé votre droit d'être entendue en nous transmettant, ultérieurement, vos observations.

De surcroît, votre attitude durant la procédure d'entretien de service ainsi que la teneur de vos observations mettant en cause l'entourage et la hiérarchie ne nous permettent pas de poursuivre les rapports de travail, avec toute la confiance voulue. Etant donné que vous arrivez à l'échéance de la période probatoire, nous ne sommes pas en mesure, au vu des insuffisances des prestations professionnelles constatées, de poursuivre notre collaboration et de vous nommer en qualité de fonctionnaire.

Nous vous rappelons que la mission des EPI consiste, notamment, à offrir aux personnes en situation de handicap un environnement propice au développement de leur autonomie et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Or, nous considérons que l'ensemble de votre attitude ne respecte pas la mission de l'institution. Par conséquent, nous ne pouvons que constater que le lien de confiance nécessaire aux relations de travail est rompu ».

L'intéressée était libérée de son obligation de se présenter à sa place de travail pendant le délai de congé.

- 15) Par acte expédié le 9 janvier 2015 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), Mme A_____ a formé

recours contre cette décision, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif, au fond, principalement à la constatation que la décision querellée était nulle, à sa réintégration en vertu de l'art. 31 al. 2 LPAC, subsidiairement à l'annulation de ladite décision et à la condamnation des EPI à lui verser une indemnité au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC, ainsi que, en tous les cas, à une indemnité de procédure.

Elle se prévalait en premier lieu d'une violation de son droit d'être entendue, en ce sens qu'elle n'avait pas pu se rendre compte, avant réception de la décision de licenciement, que son employeur envisageait de la licencier, et ce alors que, d'une part, les accusations de ses collègues n'avaient pas été corroborées par des investigations et qu'aucune confrontation n'avait été organisée entre ceux-ci et elle-même et, d'autre part, qu'un entretien individuel en vue de sa nomination en tant que fonctionnaire avait d'ores et déjà, depuis un mois, été appointé au 31 octobre 2014.

Ensuite, le licenciement, constituant la mesure la plus grave des sanctions disciplinaires, était disproportionné et l'avait profondément choquée et déstabilisée, et affecté sérieusement sa réputation par des accusations fallacieuses, alors qu'elle avait toujours donné entière satisfaction aux intimés.

Enfin, la résiliation des rapports de travail était abusive car résultant de l'exercice par la recourante d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 – livre cinquième : droit des obligations - CO - RS 220), consistant dans le fait de ne pas s'exprimer lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014, mais de le faire par des observations écrites qui ne contenaient pas de propos insultants ou dénigrants à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie.

- 16) Le 26 janvier 2015, la chambre administrative a reçu les déterminations des EPI s'opposant à la restitution de l'effet suspensif au recours, de même que le retrait de la demande y afférente par Mme A_____.
- 17) Dans leur réponse au fond reçue le 13 février 2015, les EPI ont conclu à ce que la chambre administrative déboute Mme A_____ de toutes ses conclusions, déclare valable sa décision du 24 novembre 2014, confirme la résiliation des rapports de service durant la période probatoire et condamne la recourante en tous les frais de la cause.

C'était à tort que celle-ci soutenait que son licenciement s'apparentait à une révocation et qu'elle se prévalait d'une violation de son droit d'être entendue, qui ne l'autorisait en outre aucunement à formuler des reproches infondés envers sa hiérarchie.

C'était seulement après lecture des propos tenus par Mme A_____ contre sa hiérarchie dans sa lettre du 11 novembre 2014, constitutifs d'une infraction avérée aux devoirs du personnel, que la poursuite des relations de travail avec l'intéressée s'était révélée impossible. Du fait que l'échéance de la période probatoire touchait à sa fin, les intimés n'avaient pas eu le temps de la convoquer à nouveau afin de l'informer de ce qu'elle n'allait pas accéder au statut de fonctionnaire et qu'une décision de licenciement allait certainement être prise à son encontre.

À teneur des relevés horaires de Mme A_____ de décembre 2013 et janvier 2014 produits, celle-ci n'avait travaillé que durant cinq jours entre le 21 décembre 2013 et le 6 janvier 2014, étant précisé qu'elle était de piquet les 25 et 27 décembre 2013, et elle s'était reposée, sous forme de congés compensés, durant la semaine du 20 au 26 janvier 2014, ce qui rendaient infondées ses plaintes à ce sujet.

Étaient aussi produits dix « avis d'incidents concernant les usagers » établis au début du mois d'octobre 2014 par quatre collègues de l'intéressée et relatifs à des événements survenus entre le mois d'octobre 2013 et le 18 septembre 2014, de même qu'un « aide-mémoire » rédigé le 7 octobre 2014 par Mme C_____ et se référant à la dernière supervision de l'équipe « D_____ » le 30 septembre 2014 et à des entretiens individuels avec chaque membre de l'équipe – sauf Mme A_____, alors en vacances – entre le 1^{er} et le 7 octobre 2014. Ces documents et entretiens avaient été la source des reproches de manquements formulés lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014.

Il sied de relever que, dans son « aide-mémoire », Mme C_____ écrivait notamment ce qui suit : « Pour ma part je n'ai jamais assisté à des faits de maltraitance auprès des résidents de la part de Madame A_____. Devant moi elle ne s'est jamais montrée irrespectueuse ou autoritaire avec eux. (...) Je l'ai reprise quelquefois verbalement en direct en colloque sur le ton autoritaire qu'elle prenait en s'adressant à ses collègues. Elle s'excusait et promettait de faire attention. Je l'ai aussi reprise en tête-à-tête sur les critiques qu'elle faisait de ses collègues en leur absence, l'encourageant à discuter en direct avec eux ou lui demandant de poser les problèmes de prise en charge ou d'organisation d'équipe en colloque. J'étais relativement satisfaite de cette collaboratrice et n'ai rien vu venir. (...) J'avais programmé une évaluation le 31 octobre en vue de sa nomination le 1^{er} décembre 2014 ».

- 18) Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 17 avril 2015 devant le juge délégué de la chambre administrative.

Entre le 1^{er} décembre 2012 et le 29 octobre 2014, Mme A_____ n'avait jamais reçu le moindre avertissement oral ou écrit.

À l'instar d'autres équipes, l'équipe « D_____ » au sein de laquelle travaillait la recourante était difficile, et le fait qu'il y avait une supervision signifiait qu'il y avait des problèmes de relations entre ses membres. Les tâches des équipes de la résidence dans laquelle se trouvait l'appartement « D_____ » étaient particulièrement pénibles, l'encadrement très lourd, les résidents profondément handicapés (handicaps lourds), avec des affections tels que l'autisme ou d'autres formes de handicap mental et des troubles du comportement associés (c'est-à-dire liés à la pathologie principale), sans aucune autonomie.

C'était sur conseil de la juriste des EPI et dans un but de protection à l'égard de la recourante et des autres collaborateurs que Mme C_____ avait, lors de l'entretien de service, refusé de donner une suite favorable à la demande du conseil de Mme A_____ de connaître l'identité des collègues qui mettaient en cause son comportement.

Selon la juriste représentant les EPI, les faits reprochés à Mme A_____ tels que rapportés dans les « avis d'incidents concernant les usagers » établis au début du mois d'octobre 2014, bien que problématiques, n'auraient pas à eux seuls conduit à un licenciement ; ce n'était pas non plus le silence de la recourante lors de son entretien de service du 29 octobre 2014, ni sa demande de répondre aux reproches formulés qui avaient conduit au licenciement ; les observations de l'intéressée du 11 novembre 2014 avaient montré une attitude consistant à refuser de se remettre en question et à prêter à sa supérieure hiérarchique des intentions de lui nuire, l'accusant de diffamation et de calomnie. Le conseil de Mme A_____ a contesté cette appréciation ; ce n'était pas la supérieure hiérarchique de la recourante qui aurait commis une diffamation ou une calomnie, mais ses collègues. Selon la juriste des intimés, si ces derniers avaient eu le temps, ils auraient mis en œuvre un deuxième entretien de service ; cela étant, son droit d'être entendue avait été respecté.

D'après la juriste représentant les EPI, vu les autres entretiens, la situation ainsi que la teneur de l'entretien de service du 29 octobre 2014, Mme C_____ avait oublié la date d'entretien de pré-nomination du 31 octobre 2014 ; Mme C_____ avait été déstabilisée par le refus de la recourante de s'exprimer lors de l'entretien de service ; depuis dix ans à tout le moins, c'était la première fois aux EPI qu'un collaborateur refusait de s'exprimer lors d'un entretien de service.

Mme A_____ a déclaré ne pas s'être exprimée lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014 étant donné qu'elle était très bouleversée par ce qui avait été dit à son sujet et qu'elle considérait comme grave ; étant une personne qui ressentait les choses de manière émotionnelle, elle ne voulait pas non plus s'emporter lors de cet entretien, mais répondre en gardant une distance par rapport aux reproches ; c'était la première fois, lors de cet entretien, qu'elle entendait des

propos aussi graves que l'histoire du couteau, de l'abus de pouvoir ou de la violence ; elle ne savait pas quoi répondre.

Mme A_____ a admis les explications des EPI concernant ses jours de travail en décembre 2013 et janvier 2014, tout en précisant qu'on ne pouvait pas dire qu'être de piquet signifiait ne pas travailler. Elle a toutefois demandé la production par les EPI des rapports périodiques mensuels de toute la période de son emploi, dans la mesure où les intimés lui avaient reproché de ne pas vouloir travailler le soir et de ne pas respecter ses horaires. Pour la juriste représentant les EPI, ce n'était pas un des griefs prépondérants qui avaient conduit au licenciement.

Mme A_____ a admis avoir commis quelques erreurs, mais pas aussi graves que l'abus de pouvoir ou la violence. Il n'était pour elle pas concevable de retourner dans une équipe et d'être sous les ordres d'une supérieure hiérarchique qui l'accusait de comportements aussi graves. Elle a contesté avoir été visée lors de la discussion de l'équipe du mois de septembre 2014 en l'absence de Mme C_____. Elle a contesté les manquements reprochés par ses collègues dans leurs « avis d'incidents concernant les usagers ». Néanmoins, elle a confirmé avoir, en février 2014, enfermé durant quelques secondes, trois ou quatre, un résident dans le but de le calmer, mais avait immédiatement rouvert la porte à la demande d'une collègue plus expérimentée. En outre, elle a admis avoir effectivement posé un petit canapé devant la porte de la chambre d'un résident en crise sans s'agripper à la poignée de la porte, afin qu'il se calme et ne fasse pas monter les autres résidents aussi en crise, reconnaissant que c'était une erreur de sa part. Enfin, il était vrai qu'elle descendait fumer une cigarette lorsque son travail était terminé, en informant ses collègues, mais on ne lui en avait jamais fait le reproche. Par rapport aux téléphones privés, elle avait effectivement son téléphone portable, alors que les collaborateurs n'étaient pas censés l'avoir ; lors de l'entretien de service, Mme C_____ lui avait dit qu'elle n'était pas la seule. Elle échangeait parfois ses horaires pour aider une collègue, mais elle respectait les horaires.

- 19) Dans des écritures du 5 mai 2015, les parties ont toutes deux sollicité l'audition de collaboratrices des EPI à titre de témoins, dont Mme C_____.

Mme A_____ a maintenu solliciter la production, par les intimés, des rapports périodiques mensuels de présence couvrant toute la période de son emploi.

La recourante a par ailleurs produit son contrat d'engagement des 14 et 16 janvier 2015 en qualité d'assistante socio-éducative auprès d'une institution s'occupant des personnes handicapées à compter du 19 janvier 2015, pour une durée indéterminée, mais au maximum jusqu'au 31 juillet 2015, de même que ses fiches de salaire de janvier à mars 2015.

- 20) Par courrier du 8 mai 2015, la chambre administrative a informé les parties de ce que, pour des motifs qui seraient exposés dans l'arrêt au fond, il ne serait pas procédé à des mesures d'instruction complémentaires.
- 21) Dans leurs observations finales des 9 et 10 juin 2015, les parties ont persisté dans leurs conclusions et argumentations respectives, sauf que la recourante n'a plus mentionné avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire disproportionnée.
- 22) Par lettre du 8 juillet 2015, la chambre administrative a informé les parties que la cause était gardée à juger.
- 23) Pour le reste, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 LPAC, applicable au personnel des EPI conformément à l'art. 43 al. 1 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36 ; 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) Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, 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 ; 127 I 54 consid. 2b ; 127 III 576 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

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 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b).

- 3) Les deux parties demandent l'audition de plusieurs témoins. La recourante a en outre sollicité la production, par les intimés, des rapports périodiques mensuels de présence couvrant toute la période de son emploi.

Cela étant, la résiliation des rapports de service de la recourante est essentiellement motivée par le contenu de ses observations écrites du 11 novembre 2014.

Par conséquent, les mesures d'instruction complémentaires requises ne sauraient apporter des éléments de faits pouvant avoir une portée décisive sur l'issue du litige. Il n'y a donc aucune nécessité de les mettre en œuvre.

- 4) En vertu de l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (al. 1) ; le Conseil d'État ou le conseil d'administration précise les caractéristiques de chaque catégorie ; il peut leur donner des dénominations particulières (al. 2). À teneur de l'art. 5 LPAC, est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire. Selon l'art. 6 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (al. 1) ; le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration ou la commission administrative arrête la durée et les modalités de la période probatoire (al. 2).

L'art. 45 al. 1 RPAC précise que peut être nommée fonctionnaire, toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui remplit les conditions suivantes : a) avoir, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre ; b) être capable d'exercer ses droits civils ; c) être, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton.

Selon l'art. 47 RPAC, la nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière – dans les conditions prévues par l'art. 5A du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) – (al. 1) ; la nomination peut cependant être proposée ou sollicitée en tout temps dès le début de l'engagement au service de l'État (al. 2) ; l'auxiliaire ayant occupé un poste sans interruption depuis trois ans peut également être nommé (al. 3) ; la décision de nomination fait l'objet d'une lettre à l'intéressé (al. 4).

Aux termes de l'art. 20 LPAC, pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (al. 1) ; après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (al. 2) ; 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 (al. 3).

L'art. 21 LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service, le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire étant entendu par l'autorité compétente et pouvant demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (al. 1), tandis que le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation (al. 2) et que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, après avoir proposé des mesures de développement et de réinsertion professionnels et recherché si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (al. 3).

- 5) En l'occurrence, il est incontesté – et incontestable – que la résiliation des rapports de service a été prononcée quelques jours avant la fin de la période probatoire de deux ans de la recourante, le dernier jour de celle-ci étant le 30 novembre 2014, alors qu'elle était encore employée (art. 6 LPAC et 47 al. 1 RPAC). En outre, le délai de résiliation a été de trois mois, conformément à l'art. 20 al. 3 LPAC.
- 6) a. À teneur de l'art. 44A RPAC, les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie.
- b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC ; ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 4f ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 consid. 5b ; ATA/199/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir

d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 précité consid. 4a ; MGC 1996/IV A p. 6360-6361).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11).

c. Conformément à l'art. 336 al. 1 let. b CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

L'art. 336 al. 1 let. b CO constitue une exception au principe de la liberté de résiliation qui régit la fin du contrat de travail en droit suisse ; par conséquent, la notion d'exercice d'un droit constitutionnel doit être interprétée restrictivement ; une interprétation trop large de cette notion rendrait la plupart des licenciements abusifs puisque les droits constitutionnels couvrent presque tous les aspects de la vie professionnelle et privée d'un individu (arrêt du Tribunal fédéral 4C.72/2002 du 22 avril 2002 consid. 2a).

Par droits constitutionnels au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO, il faut entendre notamment la liberté d'association, la liberté de conscience et de croyance, la liberté économique et la liberté personnelle, qui inclut le droit d'organiser librement son temps libre. Le congé n'est pas abusif lorsqu'il est donné en raison de l'exercice d'un tel droit mais que celui-ci viole une obligation découlant du contrat de travail. Entrent principalement en considération le devoir de travail et le devoir de fidélité de l'employé, ainsi que les devoirs prévus par la convention. Les parties peuvent définir le devoir de fidélité de façon plus stricte que ne le fait l'art. 321a CO. La restriction aux droits constitutionnels doit toutefois se faire dans les limites de la liberté contractuelle, notamment de

l'art. 27 al. 2 du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.4.1 et les références citées).

7) a. En l'espèce, ce ne sont pas les faits reprochés à la recourante tels que rapportés dans les « avis d'incidents concernant les usagers » établis au début du mois d'octobre 2014 et résumés lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014, ni le silence de l'intéressée lors de cet entretien, ni sa demande de répondre aux reproches qui lui étaient formulés, qui ont conduit au licenciement, mais ses observations du 11 novembre 2014 qui ont, selon les intimés, montré une attitude de celle-ci consistant à refuser de se remettre en question et à prêter à sa supérieure hiérarchique des intentions de lui nuire, l'accusant de diffamation et de calomnie. Pour les EPI, ce n'est qu'après avoir constaté l'attitude de dénégation et le refus absolu de la recourante de se remettre en cause qu'ils ont été contraints de mettre fin au contrat de travail, ceci afin d'éviter qu'elle accède au statut de fonctionnaire.

b. Il ressort du dossier que la supérieure hiérarchique de l'intéressée a, lors de l'entretien de service du 29 octobre 2014, fait part à celle-ci des manquements reprochés sur la base d'une enquête interne fouillée, en particulier sur le recueillement des témoignages des collègues, protocolés dans les « avis d'incidents concernant les usagers » circonstanciés et résumés dans son « aide-mémoire » du 7 octobre 2014.

Selon les intimés, la supérieure hiérarchique a, d'une part, pris toutes les précautions nécessaires pour respecter la confidentialité de ses collaborateurs et éviter toute confrontation, et d'autre part, a communiqué à la recourante les manquements sur lesquels les témoignages étaient concordants, dont les explications étaient très précises et qu'elle a considéré comme véridiques.

L'intéressée lui reproche de ne pas avoir vérifié le bien-fondé des griefs qui lui étaient adressés, notamment en recueillant sa détermination à leur sujet.

Cela étant, si l'on peut comprendre le souci de la supérieure hiérarchique de maintenir l'anonymat, à l'égard de la recourante, de ses collègues ayant dénoncé ses agissements et son comportement et d'éviter des conflits entre ceux-ci et celle-là, il apparaît néanmoins problématique que, d'une part, avant même d'auditionner l'intéressée, elle ait considéré ces reproches de manquements comme d'emblée établis, alors qu'elle n'en avait elle-même pas été témoin pour une grande partie, et, d'autre part, qu'elle les lui ait présentés comme tels lors de l'entretien de service, les termes et phrases utilisés dans le compte rendu étant affirmatifs à l'instar de faits établis.

Dans ces conditions, on ne saurait reprocher à la recourante son silence lors dudit entretien.

Malgré l'absence de confrontation entre l'intéressée et ses collègues, on ne peut en aucun cas dénier d'emblée tout fondement aux manquements reprochés à celle-là au regard de l'enquête interne approfondie menée par la supérieure hiérarchique. Au demeurant, l'intéressée en a admis quelques-uns, à savoir, d'une part, d'avoir enfermé pendant quelques secondes et à deux reprises un résident, et, d'autre part, d'avoir régulièrement fait des pauses cigarettes – selon elle, en informant ses collègues et lorsque son travail était terminé – et d'avoir utilisé son téléphone portable au travail alors que cela n'était pas permis. Ainsi, son comportement au travail n'a à tout le moins pas été exempt de reproches.

c. Point n'est besoin d'investiguer de manière plus approfondie la réalité de l'ensemble des manquements reprochés, la résiliation des rapports de service étant due à l'attitude adoptée par la recourante dans ses observations du 11 novembre 2014.

Selon les intimés, le contenu de ces observations avait montré une attitude de celle-ci consistant à refuser de se remettre en question et à prêter à sa supérieure hiérarchique des intentions de lui nuire, l'accusant de diffamation et de calomnie.

Vu le caractère insuffisant des preuves, le fait que l'intéressée ait contesté, dans lesdites observations, la majeure partie des manquements qui lui étaient reprochés ne saurait être considéré comme justifiant le licenciement litigieux, mais entrant dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendue.

En revanche, contrairement à ce que la recourante soutient, celle-ci a expressément mis en cause la probité professionnelle de sa supérieure hiérarchique, en lui reprochant d'avoir pris parti contre elle et d'avoir cherché des prétextes afin de stigmatiser sa conduite ; à teneur des observations de l'intéressée, c'était bien en premier lieu sa supérieure hiérarchique qui était accusée d'avoir commis les infraction pénales de diffamation, voire de calomnie, comme le montre la phrase « Pour porter des accusations si graves envers une employée sous sa responsabilité, accusations qui relèvent au demeurant d'infractions pénales pour la plupart, Mme C_____ aurait préalablement (...) ». Au regard des circonstances relevées plus haut, une telle mise en cause n'était pas justifiée.

Par ailleurs, le contenu des observations du 11 novembre 2014 dénotait chez la recourante un refus déterminé de toute remise en cause de ses actes et de son attitude dans le cadre de son travail au sein de l'équipe, la reconnaissance du fait d'avoir enfermé un résident pendant quelques secondes étant minimisée par l'indication qu'il ne s'agissait que d'une erreur qui ne s'était pas reproduite.

Enfin, en exigeant, à la fin de ses observations, son transfert dans une autre unité qui ne soit pas sous les ordres de Mme C_____, l'intéressée, encore en

période probatoire, a de facto exclu le dialogue avec son employeur et tenté de le forcer à prendre une mesure qui ne pourrait conduire, en cas de refus de celui-ci, à aucune autre issue que la résiliation des rapports de service.

d. Au regard de ces circonstances, on ne saurait considérer comme abusif, au sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO, le fait que les EPI aient tiré du contenu de l'exercice du droit constitutionnel d'être entendu de la recourante sous la forme de ses observations du 11 novembre 2014 la conséquence que les termes qui y étaient employés justifiaient son licenciement.

e. Vu ce qui précède, la résiliation des rapports de service litigieuse était, au plan matériel, conforme au droit, en particulier ni disproportionnée, ni abusive, ni du reste arbitraire.

8) Il reste à déterminer si la procédure ayant conduit au licenciement de la recourante a été respectée par les EPI.

9) Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2, et les références). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de

remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51 ss, plus spécialement p. 64).

- 10) a. En vertu de l'art. 44 al. 1 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel.

S'il est vrai que c'est notamment dans ce cadre que le collaborateur peut être informé de ce que les manquements qui lui sont reprochés peuvent conduire à une résiliation des rapports de service, le licenciement peut tout à fait ne pas être envisagé, ni évoqué à ce stade.

- b. Dans le cas présent, de l'aveu même des intimés, le licenciement n'était, avant réception des observations de l'intéressée formulées le 11 novembre 2014 en application de l'art. 44 al. 5 2^{ème} phr. RPAC, pas même envisagé par eux.

Ainsi, avant la notification de la résiliation des rapports de service du 24 novembre 2014, la recourante n'avait pas été informée de ce qu'elle risquait de faire l'objet d'une telle décision.

- c. Une situation présentant de nombreux points communs avec le présent cas et concernant également les EPI a fait l'objet d'un arrêt du 11 novembre 2014 de la chambre administrative. À teneur de l'état de fait de cet arrêt, à la suite d'un entretien de service à l'issue duquel la recourante avait été libérée de l'obligation de travailler jusqu'à décision sur la suite, celle-ci avait, dans ses observations subséquentes, reproché au directeur des ressources humaines d'avoir proféré de graves accusations à son encontre et avait mis en doute les capacités professionnelles de ce dernier, et avait nié tout manquement de sa part, les doléances des autres collaborateurs à son encontre découlant pour certaines d'une « vengeance mesquine » ou d'une tentative désespérée de masquer leurs propres manquements ; elle était néanmoins consciente qu'il lui serait très difficile de réintégrer son poste, le lien de confiance étant irrémédiablement rompu. Selon les considérants de l'arrêt, dès lors que l'autorité intimée n'avait jamais évoqué la possibilité d'un licenciement, que le rapport d'enquête recommandait expressément des mesures autres, voire excluait une résiliation des rapports de service et que l'argumentation de la recourante reposait exclusivement sur son refus d'un retour à une classe inférieure à la classe 18, on devait retenir qu'elle n'avait pas pu comprendre qu'un licenciement pouvait entrer en ligne de compte, de sorte que l'autorité intimée avait violé son droit d'être entendu. La décision de licenciement était dès lors contraire au droit. Cette décision n'étant pas nulle de plein droit, la fonctionnaire licenciée avait droit à une indemnité, au sens de l'art. 31 LPAC, correspondant à deux mois de son dernier traitement brut

(ATA/871/2014 du 11 novembre 2014 notamment consid. 4, arrêt confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_12/2015 du 14 janvier 2016).

d. En l'espèce, aucun terme, ni aucune phrase dans les observations du 11 novembre 2014 de l'intéressée, qui sollicitait un transfert dans une autre unité, ne pouvaient laisser penser aux intimés qu'elle envisageait ou souhaitait un licenciement. Ni les graves reproches à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, ni le terme prochain de la période probatoire de l'intéressée ne pouvaient dispenser les intimés de lui faire part de ce qu'ils envisageaient de résilier ses rapports de service avant le prononcé de la décision de licenciement.

Du reste, la cheffe du secteur des ressources humaines des EPI aurait parfaitement pu, dans son courrier du 14 novembre 2014, informer la recourante d'une telle issue possible et lui impartir un bref délai pour s'exprimer à ce sujet, de même qu'au sujet de sa volonté de ne pas la nommer fonctionnaire.

En conséquence, les intimés ont violé le droit d'être entendu de la recourante en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement, de sorte que, pour ce motif d'ordre formel, la décision de résiliation des rapports de service est contraire au droit.

- 11) a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/871/2014 précité consid. 5 ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 916). D'après la jurisprudence, la nullité d'une décision ne doit être retenue que si le vice dont celle-ci est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATA/871/2014 précité consid. 5 ; ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 6 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 910).

b. En l'espèce, l'autorité intimée a indiqué à la recourante que les manquements reprochés lors de l'entretien de service étaient graves et que la direction prendrait dans les prochains jours une décision, dans l'attente de laquelle l'intéressée ne serait pas inscrite au planning. Dans ces circonstances, malgré le caractère essentiel notoire du respect du droit d'être entendu, le vice ne peut être qualifié de particulièrement grave et ne conduit pas à la nullité de la décision attaquée (dans ce sens ATA/871/2014 précité consid. 5).

Il s'ensuit que la décision n'est pas nulle de plein droit.

c. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est pas possible en matière de licenciement, la chambre administrative ne pouvant revoir l'opportunité d'une telle décision et substituer,

dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/871/2014 précité consid. 3d ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11).

- 12) Aux termes de l'art. 31 LPAC dans sa teneur antérieure aux modifications en vigueur depuis le 19 décembre 2015, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 2, devenue sous forme non modifiée l'al. 3) ; en cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité 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 ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 3, le nouvel al. 4 ayant ajouté en début de la 1^{ère} phrase « ou en cas de refus du recourant »).
- 13) Dans le cas présent, même si le nouveau droit était applicable, il ne saurait en tout état de cause être question d'un motif fondé au sens du nouvel al. 2 de l'art. 31 – selon lequel, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration –, un tel motif n'entrant en considération, conformément à l'art. 21 al. 3 1^{ère} phr. LPAC, que pour un fonctionnaire. Or, la recourante a été licenciée alors qu'elle était encore employée.
- 14) Par leur décision querellée et leur attitude, les intimés n'ont laissé planer aucun doute quant à leur refus de réintégrer la recourante dans l'hypothèse où son licenciement serait déclaré contraire au droit par la chambre de céans. Ils l'ont notamment libérée de son obligation de se présenter à sa place de travail pendant le délai de congé et indiqué qu'il était inenvisageable de garder et de nommer fonctionnaire l'employée totalement incapable de se remettre en cause et ayant une attitude incorrecte envers ses collègues et sa hiérarchie.
- Il sera donc constaté que les EPI ont d'emblée exclu la réintégration de la recourante.
- 15) Il y a donc lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle la recourante a droit, à la lumière de la jurisprudence de la chambre de céans, dégagée par l'application de l'ancien al. 3 de l'art. 31 LPAC.
- 16) Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais 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/1213/2015 du 10 novembre 2015 consid. 20 ; ATA/290/2014 du 29 avril 2014 consid. 7 à 11 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/193/2014, ATA/195/2014 et ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014).

Dans son arrêt du 14 janvier 2016 précité, confirmant l'ATA/871/2014 du 11 novembre 2014, le Tribunal fédéral a considéré qu'une indemnisation correspondant à deux mois de traitement de la fonctionnaire restait dans les limites encore admissibles sous l'angle de l'arbitraire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_12/2015 précité consid. 7.4).

- 17) En l'espèce, d'une part, les intimés n'ont pas respecté le droit d'être entendu de la recourante en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement et, d'autre part, Mme C_____, avant même d'auditionner l'intéressée, a considéré les manquements reprochés comme d'emblée établis, alors qu'elle n'en avait elle-même pas été témoin pour une grande partie. De son côté, la recourante n'a pas été exempte de reproches dans le cadre de son travail ; en outre, dans ses observations du 11 novembre 2014, elle a accusé sans justification valable sa supérieure hiérarchique d'infractions pénales, a mis en cause sa probité professionnelle et a refusé de manière déterminée toute remise en cause de ses actes et de son attitude dans le cadre de son travail au sein de l'équipe.

Vu ces circonstances et compte tenu du fait que, s'agissant d'une employée, l'indemnité pour refus de réintégration ne peut pas être supérieure à six mois et que la recourante a été engagée dans une autre institution dès le 19 janvier 2015 et à tout le moins jusqu'au 31 juillet 2015, cette indemnité sera équitablement arrêtée à deux mois du dernier traitement brut, auprès des intimés, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

- 18) En définitive, le recours sera partiellement admis. Il est constaté que la décision de licenciement querellée est contraire au droit et que les intimés ont exclu la réintégration de la recourante. L'indemnité pour refus de réintégration est fixée à deux mois de son dernier traitement brut auprès des intimés à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015). Les EPI seront, en tant que de besoin, condamnés à la payer.
- 19) Aucun émolument ne sera mis à la charge des intimés (art. 87 al. 1 2^{ème} phr. LPA), ni, au regard des circonstances particulières, à la charge de la recourante, qui obtient partiellement gain de cause. Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à celle-ci, à la charge des EPI (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 9 janvier 2015 par Mme A_____ contre la décision des Établissements publics pour l'intégration du 24 novembre 2014 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision des Établissements publics pour l'intégration du 24 novembre 2014 prononçant la résiliation des rapports de service de Mme A_____ est contraire au droit ;

constate que les Établissements publics pour l'intégration ont exclu la réintégration de Mme A_____ ;

fixe l'indemnité pour refus de réintégration à deux mois du dernier traitement annuel brut de Mme A_____ comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;

condamne, en tant que de besoin, les Établissements publics pour l'intégration à payer à Mme A_____ une indemnité correspondant à deux mois de son dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de toute autre rémunération ;

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

alloue à Mme A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge des Établissements publics pour l'intégration ;

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Mattia Deberti, avocat de la recourante, ainsi qu'aux Établissements publics pour l'intégration.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Balzli

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :