

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1149/2012-FPUBL

ATA/96/2014

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 18 février 2014

dans la cause

Madame X _____

représentée par Me Monica Bertholet, avocate

contre

DÉPARTEMENT DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'EMPLOI

EN FAIT

- 1) Madame X_____, née le _____ 1973, a été engagée dès le _____ 2010 en qualité d'employée dans la fonction de secrétaire 3 au sein du service de l'assurance-maladie (ci-après : SAM). Ce service dépendait de la direction générale de l'action sociale (ci-après : DGAS) du département de la solidarité et de l'emploi (ci-après : DSE), devenu depuis lors le département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (ci-après : DEAS).

- 2) Lors de son entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) du 16 septembre 2010, après trois mois de collaboration, la hiérarchie de Mme X_____, soit Monsieur Y_____, _____ du SAM, a mis en exergue les compétences et qualités dont elle faisait preuve. Ces dernières permettaient d'envisager sereinement la suite de leur collaboration et sa réussite en tant que secrétaire de direction. Mme X_____ se trouvait encore en phase d'apprentissage des procédures de travail spécifiques à son poste, mais avait déjà acquis de nombreuses connaissances et était capable d'évoluer de manière indépendante dans plusieurs domaines. Les objectifs lui ayant été fixés consistaient à prendre confiance dans la rédaction de procès-verbaux, ainsi qu'à améliorer la connaissance des procédures de travail.

Mme X_____ a, quant à elle, indiqué avoir beaucoup de plaisir à travailler au SAM où les conditions étaient optimales. Elle avait par ailleurs l'intention de profiter des possibilités de formation. Si elle considérait que la circulation des informations pouvait être améliorée, la clarté de la mission et des objectifs, la répartition de la charge de travail, les moyens de travail à disposition, les contacts avec les usagers ainsi qu'avec les collègues, les possibilités de formation, le climat de travail et le contact avec la hiérarchie étaient, de son point de vue, soit excellents, soit adéquats.

- 3) Le 31 mars 2011, Mme X_____ a fait l'objet d'un second EEDP portant sur les neuf premiers mois d'activité au sein du SAM. Son responsable hiérarchique a relevé que l'objectif de prise de confiance dans la rédaction des procès-verbaux était partiellement atteint. En revanche, l'objectif d'amélioration de la connaissance des procédures de travail n'était pas atteint. D'une manière générale, le bilan après neuf mois était mitigé. L'intéressée possédait des qualités pour le poste qu'elle occupait, notamment des compétences sociales et de communication. Toutefois, sa hiérarchie s'attendait à ce qu'elle s'engage davantage dans la connaissance des dossiers importants du SAM. Il lui était par ailleurs demandé de traiter les tâches confiées avec une meilleure qualité, notamment en évitant les erreurs d'inattention.

De nouveaux objectifs ont été fixés à Mme X_____, à savoir acquérir une meilleure connaissance des dossiers de direction importants, suivre avec succès la formation de secrétaire/assistante de direction dispensée par la Haute école de gestion (ci-après : HEG), ainsi qu'améliorer la prise et la rédaction des procès-verbaux. Ces objectifs allaient faire l'objet d'un examen rigoureux lors du prochain entretien, afin de déterminer si son contrat pourrait être prolongé. M. Y_____ avait cependant confiance en les qualités de Mme X_____ et était certain qu'elle allait savoir s'engager en vue d'atteindre lesdits objectifs.

Mme X_____ a, comme lors de son premier EEDP, considéré que la clarté de la mission et des objectifs, la répartition de la charge de travail, les moyens de travail à disposition, le contact avec les usagers et avec les collègues, les possibilités de formation, le climat de travail, ainsi que le contact avec la hiérarchie étaient adéquats, voire excellents, tandis que la circulation des informations pouvait être améliorée. Elle a par ailleurs déclaré qu'il lui restait beaucoup de choses à apprendre après neuf mois passés au SAM et qu'elle était déterminée à s'améliorer afin de satisfaire aux exigences de son poste.

- 4) Dès le 1^{er} septembre 2011, Mme X_____ s'est trouvée en incapacité totale de travailler.
- 5) Sur indication de son médecin traitant, le docteur P_____, elle a été hospitalisée à la clinique genevoise de A_____ du 6 au 26 septembre 2011.
- 6) A la demande de l'employeur de Mme X_____ qui s'inquiétait de son absence, celle-ci a été reçue en consultation, à une date indéterminée du mois d'octobre 2011, par le médecin conseil du service de santé du personnel de l'Etat de Genève (ci-après : médecin conseil), en l'occurrence le docteur Q_____.
- 7) Par courrier du 24 octobre 2011, le Dr Q_____ a informé le Dr P_____ de cette consultation lors de laquelle Mme X_____ lui avait fait part de ses problèmes de santé et indiqué qu'elle souffrait de décompensation psychique liées à des difficultés rencontrées sur sa place de travail. Elle se sentait harcelée psychologiquement par son supérieur hiérarchique et avait perdu passablement de poids en raison du stress subi. Elle ne parvenait pas à récupérer les kilos perdus et restait en insuffisance pondérale.

Le Dr Q_____ priait ainsi le Dr P_____ de préciser le diagnostic de l'affection dont souffrait l'intéressée et de lui faire part de son sentiment sur le pronostic de cette affection quant à un retour à la capacité de travail.

- 8) Le 3 novembre 2011, le Dr P_____ a répondu au Dr Q_____ que sa patiente souffrait d'un état dépressif par épuisement en réaction à un « mobbing » émanant de son supérieur hiérarchique. Mme X_____ s'était fait un point d'honneur à faire face à la situation, jusqu'à s'épuiser nerveusement et avait

développé une forme d'anxiété avec perte pondérale importante qu'elle n'arrivait pas à récupérer. Malgré un traitement médicamenteux, ainsi qu'un suivi psychothérapique régulier, elle se trouvait en arrêt maladie depuis le 1^{er} septembre 2011, l'était encore et avait dû être hospitalisée à la clinique genevoise de A_____ du 6 au 26 septembre 2011. Quant au pronostic, l'incapacité de travail risquait de se prolonger plusieurs mois dès lors que la patiente réagissait lentement au traitement psychothérapique et psychiatrique intégré (TPPI). La reprise par Mme X_____ de son travail au même poste semblait difficile à envisager vu la problématique du « mobbing », étant précisé qu'elle pourrait, une fois son état dépressif guéri, reprendre une activité à 100 % en cas de changement de poste. Elle était une employée respectueuse et soucieuse de répondre aux exigences de son supérieur hiérarchique, jusqu'à s'épuiser et tomber dans un état dépressif sévère.

- 9) Le 21 novembre 2011, le service de santé du personnel de l'Etat a informé Madame Z_____, responsable des ressources humaines au sein du DSE, que Mme X_____ avait été reçue en consultation par le Dr Q_____ et que des renseignements médicaux circonstanciés avaient été obtenus auprès de son médecin traitant. Elle souffrait d'une affection médicale justifiant entièrement son arrêt de travail depuis le 1^{er} septembre 2011 et bénéficiait d'une prise en charge adéquate et spécialisée. L'évolution de son état de santé était cependant peu favorable et une reprise d'activité semblait inenvisageable à court ou moyen terme. Le Dr Q_____ allait la recevoir en janvier 2012 pour un nouveau préavis.
- 10) Le 5 janvier 2012, M. Y_____ a convoqué Mme X_____ à un entretien de service fixé au 25 janvier 2012, conformément aux dispositions légales applicables, en raison de ses prestations professionnelles insatisfaisantes, notamment ses difficultés à assimiler les informations, sa marge de progression insuffisante et son taux d'erreurs trop important. L'entretien allait être conduit en présence de Mme Z_____ et Madame B_____, responsable de secteur ressources humaines. En cas d'indisponibilité de l'intéressée, l'entretien serait maintenu et aurait lieu par écrit, à la suite de quoi elle disposerait d'un délai de trente jours pour faire valoir ses observations.
- 11) Par courrier du 19 janvier 2012, Mme X_____ a informé M. Y_____ que ni son état de santé, ni son traitement pharmacologique ne lui permettaient d'assister à l'entretien du 25 janvier 2012.
- 12) Le 23 janvier 2012, le service de santé du personnel de l'Etat a indiqué à Mme Z_____ que le Dr Q_____ et le docteur R_____ avaient à nouveau reçu en consultation Mme X_____. Celle-ci était également suivie par Madame C_____, psychologue consultante du service. L'état de santé de l'intéressée évoluait lentement favorablement, une reprise de son travail à court ou moyen terme n'étant cependant toujours pas envisageable. Elle bénéficiait toujours d'une prise en charge médicale adéquate.

- 13) Par courrier du 31 janvier 2012, Mme Z_____ a transmis à Mme X_____ le compte rendu de son entretien de service du 25 janvier 2012 établi par M. Y_____, lequel avait été maintenu et avait eu lieu par écrit dès lors qu'elle n'avait pas pu y participer en raison de son état de santé. Elle disposait d'un délai de trente jours pour faire part de ses éventuelles observations.
- 14) Le compte rendu de l'entretien de service de Mme X_____ du 25 janvier 2012 faisait état des manquements qui lui étaient reprochés, à savoir essentiellement ses prestations professionnelles insuffisantes. Divers documents et exemples à l'appui, il ressortait que l'intéressée présentait des difficultés à assimiler les informations, une marge d'autonomie et de progression insuffisante, ainsi qu'un taux d'erreurs trop important. Après plus d'une année au SAM, elle ne possédait pas une connaissance approfondie des dossiers importants de la direction, ce qui ne lui permettait pas d'assurer le rôle de soutien qui était attendu d'elle. Cette problématique avait déjà été soulevée lors de son dernier EEDP du 31 mars 2011. Par ailleurs, malgré des formations ciblées, la marge de progression de Mme X_____ était insatisfaisante et ne correspondait pas aux exigences pour un poste de secrétaire 3. Entre autres, les procès-verbaux qu'elle rédigeait n'étaient toujours pas satisfaisants. Elle n'avait pas non plus progressé dans son degré d'autonomie, ce qui la conduisait à demander régulièrement à ses collègues la validation du travail dont elle avait la charge. Dans certaines situations où elle devait être à même de trouver des solutions, elle s'en remettait à d'autres. Enfin, bien que ce point ait été relevé lors de son dernier EEDP du 31 mars 2011, les documents préparés par Mme X_____ n'étaient toujours pas convenables dans leur présentation et leur contenu. Elle n'avait notamment pas remédié aux fautes d'inattention et d'orthographe. Plusieurs dossiers n'avaient pas été traités dans des délais corrects.

A l'issue de cet entretien, l'employeur envisageait de demander la fin des rapports de service.

- 15) Mme X_____ a présenté ses observations par courrier du 2 mars 2012. Le compte rendu de l'entretien de service du 25 janvier 2012 l'avait déconcertée, raison pour laquelle elle souhaitait pouvoir donner sa propre version des faits.

Elle avait été confrontée, dès la fin de ses trois mois d'essai au sein du SAM, à une pression extrême de la part de M. Y_____, lequel lui faisait des demandes aberrantes, telles qu'apprendre par cœur certains dossiers, concernant notamment l'Hospice général, la modification LAMal, les travailleurs détachés, les budgets et comptes et les chiffres clés. Son supérieur hiérarchique la plaçait toujours en situation de stress, lui demandant d'effectuer des tâches pour lesquelles elle ne connaissait pas la marche à suivre, ce qui l'obligeait à se renseigner, en particulier auprès de la comptable du SAM. M. Y_____ lui disait alors ouvertement qu'il voulait la tester. Elle avait également été interrogée par Monsieur D_____, chef du secteur subside, qui venait dans son bureau lui poser des questions relatives au

« jargon », aux dossiers, aux noms de personnes, tapant du poing sur la table lorsqu'elle ne répondait pas. Elle avait par ailleurs subi de manière répétée d'autres tests consistant en des dictées ou des recherches de lois. M. Y_____ faisait en outre des remarques sur sa personnalité, notamment en la traitant de « folle » ou d'« incompétente », l'empêchant de prendre ses pauses comme tous ses collègues, se permettant des gestes péremptoires et un langage inappropriés au vu de sa fonction de directeur. Ce dernier lui faisait accomplir des tâches à la dernière minute en fin de journée. Elle n'avait jamais assisté à une séance de travail en vue de faire le point sur les dossiers en cours, bien qu'elle l'ait requis lors de ses deux premiers EEDP.

Sa situation professionnelle l'avait conduite à consulter un médecin qui avait pris la décision de la faire hospitaliser durant trois semaines à la clinique genevoise de A_____, estimant qu'elle présentait un état de surmenage important, voire de « burn out ».

Elle avait pris note de la décision de son employeur de mettre un terme à son contrat de travail.

- 16) Par courrier du 20 mars 2012, le _____ de la DGAS, Monsieur E_____, a fait part à Mme X_____ de la décision du DSE de la licencier pour le 30 juin 2012, à la demande du SAM.

Ses observations du 2 mars 2012 faisant suite à l'entretien de service du 25 janvier 2012 avaient été considérées avec attention, mais n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de son employeur. Les motifs ayant conduit à son licenciement lui étaient connus dès lors qu'ils lui avaient été dûment communiqués. L'insuffisance de ses prestations ne permettait pas de poursuivre les rapports de services ; le bon sens et l'intérêt de tous commandaient qu'il y soit mis un terme.

- 17) Le 20 avril 2012, Mme X_____, agissant alors en personne, a recouru contre la décision du 20 mars 2012 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative), concluant au paiement des salaires encore dus au 30 juin 2012, au versement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire pour licenciement infondé, ainsi qu'au versement d'une indemnité pour tort moral de CHF 50'000.- du fait du harcèlement subi.

Les motifs invoqués à l'appui de la décision de licenciement étaient fallacieux, notamment ceux d'insuffisance de ses prestations professionnelles. Des témoins pouvaient attester qu'elle avait effectué son travail avec diligence pendant toute la durée de son contrat.

M. Y_____ avait eu à son égard un comportement inadmissible, pouvant être assimilé à du harcèlement psychologique et violant les dispositions légales

applicables en matière de fonction publique. Ce harcèlement avait duré tout au long des rapports de travail. Il se traduisait principalement par des humiliations, des brimades, une attitude méprisante et un comportement visant à la faire craquer psychologiquement. Son supérieur hiérarchique se conduisait de la sorte devant tous ses collègues et, malgré les entretiens qu'elle avait eus avec les ressources humaines, avait persisté dans cette attitude. Ni les ressources humaines, ni les autres cadres supérieurs, bien qu'ayant connaissance du problème, n'avaient entrepris de démarches dans le but de remédier à la situation.

A titre d'exemple, M. Y_____ proférait des insultes à son égard, la traitant de « folle » ou de « bête ». Il l'appelait auprès de lui d'un geste du bras méprisant (« toi ! – à moi ! »). Il ressortait en outre des pièces produites que son supérieur lui confiait des tâches qu'elle avait une heure pour réaliser, sans aucun lien avec son poste, pour la tester. Il lui ordonnait d'effectuer des tâches de budget et de comptabilité pour lesquelles elle n'avait jamais été formée, concernant par exemple le plan financier quadriennal 2012-2015. Il lui demandait aussi de réaliser des travaux bien en deçà de ses capacités, comme se soumettre à des dictées ou procéder à des recherches juridiques sans aucun but utile.

Elle avait subi dans ce contexte de graves problèmes de santé ayant conduit à son hospitalisation en clinique. Son médecin traitant, le Dr P_____, était disposé à témoigner de son état de santé.

- 18) L'office du personnel de l'Etat (ci-après : OPE), a répondu le 24 mai 2012, concluant préalablement à l'irrecevabilité de l'action pécuniaire en tant qu'elle porte sur une indemnité pour tort moral et, principalement, au rejet du recours.

La chambre administrative n'avait pas la compétence de traiter l'« action en dommages et intérêts » mentionnée par Mme X_____.

Au moment de la résiliation de son contrat, la recourante se trouvait en période probatoire et avait la qualité d'employée. Elle alléguait avoir accompli son travail avec diligence pendant toute la durée des rapports de services, alors qu'il lui avait déjà été reproché lors de son EEDP du 31 mars 2011 n'avoir pas atteint, ou seulement partiellement, les objectifs convenus en 2010. Elle avait en outre été rendue attentive au fait que les objectifs fixés feraient l'objet d'un examen rigoureux au prochain entretien afin d'évaluer dans quelles mesures la collaboration pouvait être poursuivie. Il ressortait ensuite du compte rendu de l'entretien du 25 janvier 2012 que ses lacunes professionnelles perduraient, qu'elle présentait toujours des difficultés à assimiler les informations, qu'elle n'avait pas progressé, qu'elle n'avait pas atteint un niveau d'autonomie suffisant et qu'elle avait commis une quantité d'erreurs trop importante eu égard à sa fonction.

En produisant l'intégralité du document intitulé « plan financier quadriennal 2012-2015 » pour tenter de démontrer que les tâches que lui confiait son supérieur

étaient sans lien avec son poste ou ne correspondaient pas à ses capacités, Mme X_____ violait le secret de fonction auquel elle était astreinte. Ce document était hautement confidentiel et le fait que la recourante le joigne à son recours démontrait qu'elle n'avait toujours pas saisi sa mission en tant que secrétaire. Elle avait été chargée de relire le « plan financier quadriennal » entièrement rédigé par M. Y_____, afin de corriger les fautes d'orthographe, repérer les éventuelles coquilles et refaire les calculs. Il ne lui avait en aucune façon été demandé de concevoir un calcul, ni d'écrire la moindre phrase, ce qui était corroboré par le fait que Mme X_____ avait annoté de sa main le document produit. Quant à la dictée et la recherche juridique mentionnées dans le recours, il s'agissait d'exercices auxquels elle avait dû se soumettre lors de ses différents stages au sein du SAM, mais pas de tâches confiées par son supérieur.

Le SAM ne disposait d'aucun autre choix que de se séparer de Mme X_____ dès lors qu'il s'avérait qu'elle ne disposait pas des compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches qui lui étaient dévolues. Elle se limitait d'ailleurs à contester son licenciement, sans pour autant démentir les reproches qui lui avaient été faits.

Le dossier ne contenait aucun élément de nature à établir que M. Y_____ harcelait psychologiquement Mme X_____, ni qu'il avait pour but de la déstabiliser. Au contraire, tout avait été mis en œuvre par sa hiérarchie pour lui permettre d'atteindre ses objectifs, tant concrètement par l'octroi de cours et la fourniture d'explications réitérées sur les attentes de la direction, qu'au niveau de la patience et de la compréhension humaine déployée à son égard. Tout avait été mis en œuvre pour que Mme X_____ dispose des meilleures formations internes et externes, dans des conditions optimales, ce qu'elle avait d'ailleurs accueilli avec reconnaissance.

Force était de constater que la recourante avait considéré, lors de ses entretiens des 16 septembre 2010 et 31 mars 2011, que tant le contact avec sa hiérarchie que le climat de travail était excellents. Le seul point qu'elle estimait devoir être amélioré était la circulation de l'information. M. Y_____ l'avait soutenue, indiquant qu'il avait confiance en ses qualités et était certain qu'elle allait savoir s'engager en vue d'atteindre ses objectifs. D'autre part, Mme X_____ avait invoqué une atteinte à sa personnalité pour la première fois en automne 2011, lorsque le délai de sa nomination approchait et que ses prestations n'évoluaient pas comme demandé lors de l'EEDP du 31 mars 2011. Elle ne s'était pas adressée au groupe de confiance, compétent en matière de harcèlement psychologique. Elle alléguait ainsi abusivement ce grief pour tenter de se protéger contre un licenciement pourtant justifié.

- 19) Le 25 juin 2012, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties, à laquelle ont assisté Mme X_____, accompagnée de son

conseil nouvellement constitué, ainsi que Madame F_____ et M. Y_____, représentant le DSE.

a. Mme X_____ a persisté dans les termes de son recours et confirmé être toujours en arrêt maladie. Elle avait obtenu un CFC d'employée de commerce en 2009 et, après une période de chômage, avait effectué un stage de six mois à l'accueil du SAM avant d'y être engagée en qualité de secrétaire 3. Un cahier des charges relatif à son poste lui avait alors été remis, dont copie versée à la procédure, étant précisé que toutes les tâches mentionnées ne lui étaient pas confiées.

Les rapports avec M. Y_____ s'étaient dégradés après ses trois premiers mois d'activité, lesquels s'étaient très bien passés. Elle devait fréquemment déduire seule les tâches à exécuter en fonction de ce qu'elle voyait et entendait au sein du service. Le comportement de son supérieur à son égard était irrespectueux, voire humiliant et son attitude particulièrement agressive, ce qui ressortait de plusieurs exemples de situations vécues et ce que ses collègues directs avaient tous constaté. La recourante estimait que, s'il était possible qu'elle ne réponde pas aux espérances de sa hiérarchie, le comportement de M. Y_____ était injustifié et l'avait psychologiquement déstabilisée.

Un jour, alors qu'elle se trouvait dans le bureau de son supérieur, ce dernier avait tenu devant elle un discours d'ordre politique, déclarant que la Suisse était un pays laïque et qu'il n'accepterait pas une femme portant le voile dans son service. Surprise, elle avait quitté le bureau. Lorsqu'ils en avaient reparlé plus tard, après son hospitalisation, il avait ajouté qu'il s'agissait d'une conversation philosophique, ce qui l'avait, encore une fois, surprise dès lors qu'elle ne portait elle-même pas le voile et qu'elle ne pensait pas devoir philosopher au travail.

b. M. Y_____ a déclaré que les prestations de Mme X_____ lors de son stage de six mois en qualité de téléphoniste-réceptionniste avaient donné entière satisfaction à la direction du SAM, ce d'autant que la tâche était difficile vu le grand nombre d'appels quotidiens et l'agressivité dont pouvaient parfois faire preuve les usagers. Lorsqu'elle avait ensuite été engagée comme secrétaire 3, les trois premiers mois s'étaient bien déroulés, étant précisé que le service n'était pas surchargé durant la période estivale. Les mois suivants s'étaient également bien passés, malgré le fait que la direction avait commencé à sentir que la recourante plafonnait et que sa progression n'était plus aussi satisfaisante qu'au début. Elle avait notamment de la peine à maîtriser des tâches plus complexes dans les périodes où le service était soumis à un plus grand stress.

A titre d'exemple, après plusieurs mois, Mme X_____ n'avait toujours pas une connaissance suffisante des dossiers importants de la direction, elle mélangeait les acteurs et ne différenciait pas les interlocuteurs du service, ni les dossiers eux-mêmes. Il lui était arrivé de partir en séance après qu'elle lui avait

préparé les mauvais documents, ce qui s'avérait gênant. Il ne se rappelait pas lui avoir demandé d'apprendre par cœur les dossiers, ni d'en maîtriser le fond, mais seulement d'être capable d'assurer son rôle de secrétaire de direction à même de l'assister efficacement.

M. Y_____ a contesté formellement avoir proféré des insultes à l'égard de Mme X_____, ou lui avoir donné des ordres uniquement avec le doigt. La seule fois où il lui avait fait une remarque concernant la pause, elle avait pris quarante minutes de pause, à la suite de quoi elle était partie en claquant la porte. Il lui était déjà arrivé de faire la même remarque à d'autres collaborateurs.

Il avait eu l'impression que la recourante avait été stressée par l'évaluation du mois de mars 2011 et les progrès qu'il lui avait demandé d'accomplir d'ici la fin de l'année. Le comité de direction avait décidé de la soutenir et de faire le nécessaire en ce sens, en lui permettant de suivre des cours et des stages, tant à l'interne qu'à l'externe. Cela n'avait jamais été organisé pour d'autres employés. C'était dans ce cadre que certains de ses collègues, non lui-même, avaient pu l'interroger pour vérifier qu'elle avait assimilé ce qui lui était expliqué. Il ne s'agissait pas de l'humilier, mais de l'aider à progresser. Il y avait alors une véritable volonté de la direction de l'intégrer au SAM à long terme.

Enfin, la discussion concernant le port du voile avait eu lieu avec plusieurs personnes à la cafétéria, suite à une quelconque votation. Sa position n'avait aucun rapport avec Mme X_____ et il avait été stupéfait d'apprendre qu'elle l'avait pris personnellement.

- 20) Par acte du 30 août 2012, Mme X_____, sous la plume de son avocate, a complété son recours, concluant principalement à l'annulation de la décision de la DGAS du 23 mars 2012, à la constatation que dite décision était contraire au droit, à sa réintégration et, à défaut, à la condamnation de la DGAS au paiement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire plus intérêts, ainsi qu'au versement d'une indemnité de procédure. Elle sollicitait préalablement de la chambre administrative qu'elle entende les parties et ouvre des enquêtes, ordonne la production du dossier complet du service des ressources humaines la concernant et lui impartisse un délai pour déposer une liste de témoins. Elle a persisté dans son argumentation.

La précédente secrétaire de direction du SAM, Madame G_____, avait pris sa retraite de manière anticipée à l'issue d'un arrêt maladie de longue durée en raison d'une dépression nerveuse. Cette dame avait exercé ses fonctions pendant de nombreuses années, pour deux directrices successives, sans rencontrer de problèmes. A la connaissance de la recourante, la santé de Mme G_____ s'était détériorée à l'arrivée de M. Y_____, lequel l'avait harcelée psychologiquement.

Bien qu'il ait relevé à plusieurs reprises, lors de ses EEDP, les qualités de Mme X_____, M. Y_____ avait fait preuve à son égard d'un comportement de plus en plus inadéquat et irrespectueux, voire agressif et humiliant. Il laissait par exemple en permanence la porte de son bureau ouverte pour pouvoir la surveiller et lui donner des ordres par un signe du doigt. De l'avis de Mme X_____, l'attitude de son supérieur était due au fait qu'il avait lui-même des lacunes professionnelles.

Au mois d'octobre 2010, la recourante avait fait part à Madame H_____, responsable des ressources humaines du SAM, des difficultés qu'elle rencontrait en raison du comportement de son supérieur hiérarchique. Cette dernière lui avait alors conseillé de persévérer, mais était restée inactive vis-à-vis de M. Y_____ avec lequel elle n'avait pas tenté de résoudre le problème. Elle n'avait pas non plus informé Mme X_____ de l'existence du groupe de confiance, ni avisé celui-ci des problèmes rencontrés. Les collaborateurs du SAM avaient par ailleurs également remarqué le comportement de M. Y_____ et la souffrance qui en découlait pour la recourante, qu'ils avaient vu pleurer à plusieurs reprises.

Durant l'EEDP du 31 mars 2011, conduit uniquement par M. Y_____, celui-ci avait accablé Mme X_____ durant quatre heures, de façon très personnelle. Il lui avait dit que si elle n'atteignait pas les objectifs fixés avant la fin de l'année, il la « virait ». N'étant pas en mesure de contredire son supérieur et de peur d'être licenciée, elle avait promis de s'améliorer.

Elle avait appris à sa sortie de clinique, par une recherche sur internet, l'existence du groupe de confiance qu'elle avait alors contacté. Une conciliation avec M. Y_____ lui avait été proposée, ce qu'elle n'avait pas eu le courage d'accepter.

Mme X_____ considérait que son licenciement s'avérait contraire au droit et, en particulier, à l'obligation de l'autorité d'engagement de protéger sa personnalité. Elle invoquait également une violation de son droit d'être entendue, dès lors qu'il n'avait pas été tenu compte dans le cadre de son licenciement du grief de « mobbing » qu'elle avait allégué dans son courrier du 2 mars 2012. Le principe d'interdiction de l'arbitraire avait été violé, la fin des rapports de services étant motivée par une volonté d'éluider la question du harcèlement psychologique au sein du SAM. Enfin, le principe de la proportionnalité avait également été violé dans la mesure où la question d'un changement de poste n'avait pas été évoquée dans la procédure de licenciement, alors même que cela avait été recommandé par le médecin traitant de la recourante.

- 21) Le 12 novembre 2012, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes, lors de laquelle plusieurs témoins ont été entendus.

a. Le Dr P_____ a déclaré suivre Mme X_____ depuis le mois d'avril 2010 ; elle le consultait pour un travail de soutien dans le cadre de problèmes liés à une période de chômage, avant d'être engagée au SAM. Elle lui avait fait part des difficultés qu'elle rencontrait au travail, notamment avec son supérieur hiérarchique qui faisait preuve d'agressivité à son égard et lui demandait d'exécuter des tâches sortant de son cahier des charges de secrétaire. Dévouée et dans le souci de bien faire en exécutant tout le travail confié, elle s'était ainsi épuisée et était tombée en dépression, entraînant une perte de poids suffisamment importante pour nécessiter son hospitalisation. Elle était une personne sensible aux notions de justice et d'injustice et, si elle supportait les critiques fondées, elle réagissait aux reproches et agressions qu'elle estimait injustifiées. Selon le médecin, les maux dont souffrait la recourante étaient uniquement dus à des problèmes d'ordre professionnel.

b. Madame I_____ avait travaillé au SAM de juin à décembre 2011 en qualité de commise administrative au service du contentieux. Entre les mois de juin et septembre 2011, elle avait eu l'occasion de constater que Mme X_____ était constamment stressée et maigrissait. Elle avait vu plusieurs fois M. Y_____ entrer à la cafétéria et faire à la recourante un signe du doigt pour lui demander de venir. Elle avait un jour entendu M. Y_____ dire à Mme X_____ « tu es nulle, tu es bête ». Cette dernière pleurait. Selon elle, il s'agissait d'une attitude irrespectueuse, dont il ne faisait preuve qu'à l'égard de la recourante. A la cafétéria, les collaborateurs du SAM parlaient régulièrement de ce que subissait leur collègue de la part de sa hiérarchie.

c. Monsieur J_____, ancien directeur général de l'action sociale, se trouvait alors en lien permanent avec M. Y_____ et avait participé à certains comités de direction. Il avait eu connaissance de l'engagement de Mme X_____ et la direction s'était interrogée sur les compétences de celle-ci, dans la mesure où il s'agissait d'un poste stratégique, l'assistante de direction devant parfaitement maîtriser l'ensemble de l'activité, ainsi que les domaines dans lesquels elle devait être autonome et ceux avec lesquels elle devait s'en référer à son supérieur. Sa propre assistante avait été chargée de former Mme X_____ et de l'aider à s'organiser dans sa fonction, ce qu'elle avait accompli avec bienveillance. Elle avait cependant attiré l'attention de M. J_____ sur le fait que l'ampleur du domaine à maîtriser rendait cette formation difficile. Il n'avait pas entendu parler de problèmes entre la recourante et M. Y_____, ce dernier ayant la réputation d'être un excellent chef, chez lequel il n'avait jamais observé d'autoritarisme déplacé.

d. M. E_____, actuel directeur général de l'action sociale depuis le 1^{er} décembre 2011, n'avait pas entendu parler de Mme X_____ avant cette date et n'avait eu connaissance de son dossier qu'au moment de son licenciement. Il n'avait rien à reprocher à M. Y_____, dont les compétences et l'efficacité

conduisaient à une bonne gestion du SAM et à la bonne ambiance relationnelle qui y régnait. Il n'avait jamais eu vent d'une attitude incorrecte dont M. Y_____ aurait pu faire preuve et aucun collaborateur ne s'en était jamais plaint. Il regrettait que certains documents strictement internes au service aient été produits par Mme X_____ dans le cadre de son recours. Il semblait exclu que M. Y_____ ait demandé à son assistante de concevoir le document en question, dans la mesure où il s'agissait clairement d'une tâche délicate accomplie par le chef de service en personne.

e. Mme H_____, travaillait au SAM depuis 1996 et occupait le poste de cheffe de secteur et administration ressources humaines depuis 2001. La direction du service avait estimé que Mme X_____, vu sa récente formation et les tests passés, avait les compétences lui permettant d'assumer le poste d'assistante de direction, après avoir effectué un stage de six mois au SAM en tant que réceptionniste-téléphoniste.

Les trois premiers mois de l'activité de Mme X_____, durant la période estivale, s'étaient bien déroulés. En revanche, dès le début de l'automne suivant, elle avait fait preuve de difficultés à accomplir des tâches qui lui étaient confiées, bien que de l'aide lui ait été apportée. Il avait ainsi été décidé notamment de l'inscrire à la formation d'assistante de direction à la HEG, pour l'aider à acquérir les compétences nécessaires. M. Y_____ avait néanmoins relevé par la suite, sans énervement, ni irritation, encore certaines lacunes dans la formation de la recourante, auxquelles il convenait de remédier. Par ailleurs, elle accomplissait les diverses tâches qui lui étaient confiées de manière peu satisfaisante, surtout au niveau de la qualité.

D'une manière générale, le personnel du SAM se plaignait peu de problèmes liés au travail auprès de Mme H_____, mais plutôt de difficultés dans le cadre de leur sphère privée. Aucun collaborateur n'avait évoqué de différends avec M. Y_____. De même, Mme X_____ ne lui avait jamais fait part de problèmes relationnels avec son supérieur, mais lui avait parlé de soucis personnels au sein de sa famille et de sa difficulté à prendre du poids. Elle lui avait par ailleurs indiqué qu'elle avait été « mobbée » et licenciée dans un précédent emploi, ce qui l'avait amenée à s'inscrire au syndicat et à vouloir lutter contre ce genre de comportement. Un jour Mme H_____ avait vu la recourante pleurer au travail, laquelle lui avait alors dit que tout allait bien et s'était simplement absentée durant la pause de midi. Mme H_____ n'avait pas remarqué que Mme X_____ maigrissait, ni que celle-ci ait été un sujet de conversation pour les collaborateurs du service avant son arrêt maladie, puis son licenciement.

Mme H_____ a encore indiqué qu'à plusieurs reprises, Mme X_____ leur avait, à elle et M. Y_____, offert des cadeaux personnels, insistant pour que ces derniers les acceptent. D'autres part, les collègues de la recourante l'appréciaient et

entretenaient avec elle de bonnes relations. Certains estimaient cependant qu'elle parlait parfois un peu trop, ce qui pouvait poser des problèmes de confidentialité.

Sur questions des parties, Mme H_____ a encore déclaré que M. Y_____ ne lui inspirait aucune crainte, que tous les exemples de travaux insatisfaisants de Mme X_____ n'étaient pas mentionnés dans ses évaluations, qu'elle n'avait pas déposé de notes d'entretien dans le dossier de la recourante, qu'elle avait entrepris les démarches nécessaires après trente jours d'absence pour que le médecin-conseil intervienne auprès de l'intéressée, qu'elle avait essayé, sans succès, de la contacter après avoir lu la lettre du Dr Q_____ et que la précédente assistante de M. Y_____ s'appelait Mme G_____ et avait pris une retraite anticipée en raison de problèmes personnels et de santé ; elle n'avait pas connaissance de problèmes rencontrés entre cette personne et M. Y_____. Enfin, Mme H_____ a indiqué que, si un cas de « mobbing » allégué se présentait au sein du SAM, elle contacterait sa direction générale pour agir au mieux. Elle ne connaissait pas par cœur la directive y relative car la situation ne s'était jamais présentée. Elle connaissait l'existence du Groupe de confiance, mais n'avait eu aucune raison d'y envoyer Mme X_____, dès lors que cette dernière ne lui avait jamais donné aucun indice quant à l'existence de « mobbing ».

f. Selon Monsieur D_____, chef du secteur subsidiaire au SAM depuis 2006, il ressortait des propos tenus en conseil de direction que Mme X_____ était sympathique et avenante, mais ne réalisait pas à la satisfaction de son chef les tâches qui lui étaient confiées. Il avait lui-même parfois travaillé avec elle et considérait que si le contact était excellent, la qualité des travaux effectués était insuffisante, notamment au vu d'erreurs qui subsistaient au moment de la remise à la signature de lettres destinées à des assurés. Il n'avait pas constaté de difficultés relationnelles entre la recourante et M. Y_____, ni d'attitudes emportées, déplacées ou inadéquates de ce dernier. Il n'avait lui-même jamais tapé du poing sur le bureau de Mme X_____ et ne lui avait jamais demandé d'apprendre par cœur des notions. Il lui arrivait de l'interroger pour obtenir des informations, non pour tester ses connaissances. Il n'avait pas remarqué que la recourante était stressée ou avait perdu du poids.

- 22) Le 8 avril 2013, le juge délégué a tenu une dernière audience de comparution personnelle et d'enquêtes, au cours de laquelle un témoin a été auditionné.

Le professeur K_____ était en contact régulier avec le SAM dans son cadre professionnel, mais également à titre privé, dès lors que sa fille souffrait d'un handicap mental et était bénéficiaire de l'assurance-invalidité (ci-après : AI) et des prestations complémentaires. Entre les mois d'avril et mai 2011, malgré de bonnes relations avec ce service, il y avait rencontré plusieurs problèmes de communication, avant d'entrer en contact avec Mme X_____ qui avait été très

professionnelle et avait fait preuve de beaucoup de diligence, tout en étant à son écoute et disposée à lui fournir des conseils quant à ses démarches.

- 23) Le 6 mai 2013, Mme X_____ a déposé, sous la plume de son conseil, ses observations après enquêtes, persistant dans sa précédente argumentation.

Au surplus, les reproches qui lui étaient adressés au titre de ses insuffisances professionnelles étaient un prétexte pour masquer le réel motif de son licenciement, à savoir le harcèlement psychologique qu'elle subissait depuis le mois de septembre 2010 l'ayant conduit dans un état dépressif l'empêchant de travailler dès le 1^{er} septembre 2011. L'administration était restée inactive face à cette situation, préférant la licencier, ce malgré les indices et faits avérés, tel que sa perte de poids de 46 à 37 kilos, témoignant des difficultés qu'elle rencontrait, sans tenir compte des griefs formulés dans sa lettre du 2 mars 2012.

Les pièces produites par l'OPE pour démontrer ses lacunes professionnelles portaient essentiellement sur des tâches qui lui avaient été confiées entre les mois de juillet et août 2011, soit lorsque ses facultés étaient déjà affectées par sa dépression, quelques semaines avant son incapacité de travailler. Mme X_____ était par ailleurs en mesure de justifier chacune des erreurs qui lui étaient imputées ressortant desdites pièces.

Elle contestait avoir violé le secret de fonction auquel elle était soumise en produisant dans la présente procédure le « plan financier quadriennal 2012-2015 », dès lors que ce document avait été produit pour sa propre défense dans le contexte de ses rapports de travail devant un tribunal soumis au secret, tout comme l'ensemble des participants à la procédure. D'autre part, l'autorité avait elle-même versé à la procédure des documents sensibles, couverts par le secret, notamment le projet de « convention concernant l'accès en consultation à la base de données du service de l'assurance-maladie (SAM) par l'Hospice général (HG) ».

Les témoignages recueillis lors des audiences, excepté celui de M. D_____ qui n'avait travaillé qu'occasionnellement avec elle, ne permettaient pas de mettre concrètement en cause les capacités professionnelles de Mme X_____. Ils permettaient en revanche de dégager des indices suffisants pour établir l'existence d'un harcèlement volontairement ignoré et banalisé par le SAM. En particulier, l'audition de Mme I_____ confirmait en tous points les griefs de la recourante, tant à l'égard de M. Y_____, qu'à l'égard de Mme H_____ et M. D_____, compagnon et collègue de cette dernière. Indépendamment de ce témoignage, Mme X_____ avait apporté la preuve par pièces du fait qu'elle avait été soumise à de prétendus exercices revêtant en réalité un caractère vexatoire. M. D_____ s'était parjuré en affirmant ne lui avoir jamais donné d'exercices à faire, qu'elle n'avait en aucun cas effectués lors de son stage.

Le silence des témoins quant au sort de Mme G_____ était également parlant, dans la mesure où Mme X_____ pouvait affirmer, sur la foi de la rumeur publique du SAM, que l'ancienne assistante de M. Y_____ avait également été rendue malade par ce dernier. La chambre administrative était par conséquent invitée à ordonner à l'OPE la production du dossier de l'intéressée en vue d'éclaircir les circonstances de son départ.

Enfin, le témoignage de Mme H_____, qui cherchait à protéger M. Y_____, mettait en exergue les difficultés rencontrées injustement par Mme X_____. En effet, elle avait affirmé n'avoir pas connaissance des problèmes professionnels de la recourante, alors même que ceux-ci étaient connus de tous au sein du SAM et que ses pleurs et sa perte de poids en étaient des signes évidents. Pourtant, les responsabilités inhérentes à sa fonction de RH exigeaient d'elle un regard ouvert sur les collaborateurs du service, qu'elle n'avait pas eu en l'occurrence. La hiérarchie de Mme X_____ avait sciemment ignoré son état de souffrance, bien que les Dr P_____, Q_____ et R_____ étaient dûment informés de l'évolution de son état de santé et des causes de son mal être.

- 24) Le 3 juin 2013, l'OPE a également transmis ses observations après enquêtes, maintenant sa position et persistant dans ses conclusions.

Il était contesté que M. Y_____ laissait ouverte la porte de son bureau pour surveiller Mme X_____ et lui donner des ordres d'un signe du doigt. Si sa porte était en principe ouverte, comme celle des autres collaborateurs du SAM, ce n'était ni pour lui donner des ordres, ni pour la surveiller, ce d'autant qu'il n'était pas possible de voir le poste de travail qu'occupait la recourante depuis la place de son supérieur hiérarchique. Ce dernier ne s'était jamais comporté de la sorte avec aucun membre du personnel du service.

Il était par ailleurs infondé de mettre en cause les compétences professionnelles de M. Y_____ pour justifier les attitudes décrites par la recourante. De même, il ressortait du témoignage de Mme H_____ que Mme X_____ ne lui avait jamais confié ses problèmes professionnels, mais avait seulement évoqué des soucis familiaux et des difficultés rencontrées dans un précédent emploi.

Contrairement à ce qu'elle prétendait, Mme X_____ connaissait l'existence du groupe de confiance. Elle avait en effet non seulement participé à une journée d'accueil à ce sujet le 10 septembre 2010, mais avait également reçu le 10 janvier 2011 dans son « espace personnel RH » une lettre circulaire présentant ce groupe.

M. Y_____ contestait aussi avoir « accablé » Mme X_____ durant quatre heures lors de l'EEDP du 31 mars 2011, avant de la menacer de la « virer » si elle n'atteignait pas les objectifs fixés. Au contraire, cet entretien s'était déroulé dans un cadre calme et serein et il avait d'ailleurs tenu à faire figurer dans le support

d'évaluation qu'il avait confiance dans les qualités de la recourante et qu'il estimait qu'elle saurait s'engager pour atteindre les objectifs.

Il convenait en outre de relativiser la portée de l'appréciation médicale du Dr P_____ par rapport aux difficultés professionnelles rencontrées par sa patiente, dès lors que celle-ci se fondait uniquement sur les paroles de Mme X_____. Il paraissait difficilement concevable que sa situation professionnelle constitue l'unique facteur de la dégradation de son état de santé, ce d'autant qu'elle avait fait part à Mme H_____ de difficultés d'ordre personnel et familial et que son suivi par le Dr P_____ avait débuté avant qu'elle ne travaille au SAM.

Mme H_____ avait confirmé, lors de son témoignage, que Mme G_____ avait pris une retraite anticipée pour des raisons personnelles et de santé, mais en aucun cas, comme le prétendait la recourante, en raison d'un harcèlement psychologique de la part de M. Y_____ dont elle aurait été victime.

Le grief de la violation du droit d'être entendu de Mme X_____ devait être écarté, dès lors qu'elle avait pu se déterminer sur les manquements qui lui étaient reprochés et que la décision de son licenciement avait été prise en toute connaissance de cause. De plus, il ressortait des déclarations des divers témoins entendus au cours de la procédure que les prestations professionnelles de la recourante étaient insatisfaisantes et que rien ne permettait de retenir l'existence de « mobbing » à son égard. En particulier, entre les mois de juin et décembre 2011 lors desquels Mme I_____ avait travaillé au SAM, la période durant laquelle elle aurait pu constater des différends entre le supérieur hiérarchique et son assistante était restreinte. En effet, Mme X_____ avait été en arrêt maladie dès le 1^{er} septembre 2011 et en vacances du 2 au 21 août 2011, alors que M. Y_____ avait été en vacances du 27 juillet au 15 août 2011.

Il était inacceptable que Mme X_____ ait accusé Mme H_____ et M. D_____ de se parjurer, respectivement oralement lors de l'audience du 8 avril 2013 et par écrit dans ses dernières observations.

La recourante ne pouvait affirmer que son employeur était resté inactif lorsqu'elle se trouvait en incapacité de travail. En effet, des échanges et réunions avaient eu lieu entre le SAM et la direction des ressources humaines du DSE au sujet de la santé de Mme X_____. C'était dans ce cadre que Mme C_____ avait été mandatée pour la rencontrer, à plusieurs reprises, et s'assurer qu'elle était bien suivie médicalement.

Enfin, dès lors que Mme X_____ avait le statut d'employée et se trouvait en période probatoire, son employeur n'était pas tenu, préalablement à la résiliation de son contrat, de rechercher un autre poste correspondant à ses capacités au sein de l'administration cantonale.

- 25) Par écriture du 20 juin 2013, Mme X_____, par le biais de son avocate, s'est déterminée quant aux dernières observations de l'OPE, limitant la discussion aux allégations de fait.

Il n'était pas nécessaire de trancher la question de savoir si M. Y_____ laissait ou non ouverte la porte de son bureau, dès lors que de nombreux autres éléments ressortant du dossier permettaient d'établir les mauvais traitements infligés et les pressions exercées à l'encontre de Mme X_____, en particulier le témoignage sans équivoque de Mme I_____.

Mme X_____ ne mettait pas en cause la compétence générale de M. Y_____, mais sa capacité de gérer les rapports de travail (pédagogie, capacité de déléguer, etc.) avec ses assistantes directes, notamment Mme G_____ et elle-même, toutes deux tombées malades en raison du stress provoqué par le comportement de leur supérieur hiérarchique, étant rappelé que le niveau de compétences de Mme G_____ était différent du sien, dès lors qu'elle avait travaillé au SAM plusieurs années et pour plusieurs directeurs, et que ce n'était qu'à l'arrivée de M. Y_____ qu'elle était partie, selon les dires de Mme H_____, pour des « raisons personnelles et de santé ».

La recourante maintenait que Mme H_____ n'avait pas fidèlement renseigné la chambre administrative sur les entretiens qu'elles avaient eus en prétendant ne l'avoir rencontrée que pour des discussions informelles au sujet de problèmes familiaux ou de « mobbing » dans un précédent emploi, mais jamais des difficultés rencontrées avec son supérieur. Par conséquent, soit Mme H_____ avait menti, soit elle avait manqué à ses devoirs en déniaient les symptômes visibles de stress et d'amaigrissement de l'employée et la rumeur générale qui courait à ce sujet.

Le fait que Mme X_____ ait été informée de l'existence du groupe de confiance ne dispensait pas son employeur, par le biais de la responsable RH, de veiller au respect de sa personnalité, ni d'intervenir pour remédier à la situation.

Enfin, si l'appréciation du Dr P_____ ne constituait pas une preuve absolue de l'existence d'un harcèlement psychologique, il s'agissait d'un indice probant important eu égard à son expérience de praticien psychiatre, que les médecins-conseils avaient d'ailleurs pris au sérieux.

- 26) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

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) Aux termes de l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant.

Selon la jurisprudence constante, les conclusions doivent être complétées dans le cadre du délai de recours. Au-delà de celui-ci, elles sont irrecevables (ATA/34/2014 du 21 janvier 2014 ; ATA/757/2012 du 6 novembre 2012 ; ATA/99/2012 du 21 février 2012 ; ATA/12/2012 du 10 janvier 2012 ; ATA/153/2010 du 9 mars 2010).

En l'espèce, la recourante a recouru auprès de la chambre de céans par acte du 20 avril 2012, agissant en personne, concluant formellement :

- « au paiement des salaires encore dus au 30 juin 2012 ;
- à une indemnité de six mois de salaire pour licenciement infondé ;
- une indemnité pour tort moral, du fait du harcèlement subi, de CHF 50'000.- ».

Toutefois, dans son complément au recours du 31 août 2012, la recourante a pris, cette fois-ci sous la plume de son avocate, les conclusions formelles suivantes :

« Préalablement :

- Entendre les parties et ouvrir des enquêtes ;
- Ordonner la production de l'intégralité du dossier du Service des ressources humaines concernant Mme X_____ ;
- Impartir à Mme X_____ un délai pour le dépôt d'une liste de témoins.

Principalement :

- Annuler la décision de la Direction générale de l'action sociale du 23 mars 2012 ;
- Dire et constater que la décision de licenciement de la Direction générale de l'action sociale du 23 mars 2012 est contraire au droit ;
- Proposer la réintégration de Mme X_____.

A défaut :

- Condamner la Direction générale de l'action sociale à payer à Mme X_____ une indemnité équivalente à six mois de salaire fixe, avec intérêts à 5% à compter du 30 juin 2012.

En tous les cas :

- Allouer à la recourante une indemnité à titre de participation aux honoraires de son conseil. »

En l'espèce, bien que les conclusions de la recourante diffèrent entre l'acte de recours du 20 avril 2012 et celui du complément au recours du 31 août 2012, seul ce dernier étant rédigé par un professionnel du droit, il convient d'admettre, pour éviter tout formalisme excessif, que même si cela ne ressort pas des conclusions formelles de son recours, elle s'oppose par celui-ci à son licenciement et souhaite obtenir l'annulation de la décision du 23 mars 2012. D'autre part, dès lors que la conclusion en vue de l'octroi d'une indemnité pour tort moral ne figure plus dans le second acte, il y a lieu de considérer qu'elle a été retirée, une diminution des conclusions en cours de procédure étant admissible.

- 3) La recourante sollicite de la chambre de céans qu'elle ordonne, pour compléter l'instruction, la production du dossier administratif de l'ancienne assistante du directeur du service, cas échéant qu'elle en prenne connaissance d'office, afin d'établir les circonstances du départ de celle-ci à la retraite suite au harcèlement psychologique qu'elle aurait subi de son supérieur.

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 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; 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 p. 158 ; 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). 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 discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du

litige (ATF 133 II 235 consid 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

En l'espèce, la chambre de céans renonce à procéder à l'acte d'instruction sollicité, dans la mesure où il n'est pas de nature à influencer sur l'issue du litige et qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause.

4) La recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05), ainsi qu'au 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). Engagée dès le 1er juillet 2010, soit depuis moins de deux ans au moment de la résiliation des rapports de service le 23 mars 2012, la recourante avait le statut d'employée et se trouvait en période probatoire (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let a *a contrario* RPAC).

a. A teneur de l'art art. 21 al. 1 LPAC, 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 est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. Selon l'art. 20 al. 3 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.

b. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d CO étant applicables par analogie (art. 44A RPAC).

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

En l'espèce, la recourante a été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 1^{er} septembre 2011. La période de protection s'est étendue jusqu'au 30 novembre 2011 et la décision de licenciement du 23 mars 2012 est intervenue hors cette période. Le délai de résiliation du contrat de travail a, par conséquent, été respecté.

c. 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. Elle 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).

d. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

- 5) La recourante estime que son licenciement est contraire au droit et, en particulier, à l'obligation de l'autorité d'engagement de protéger sa personnalité. Elle se plaint également d'une violation de son droit d'être entendue, dès lors qu'il n'a pas été tenu compte dans le cadre de son licenciement du grief de « mobbing » allégué dans son courrier du 2 mars 2012, d'une violation du principe d'interdiction de l'arbitraire, la fin des rapports de services étant motivée par une volonté d'éluder la question du harcèlement psychologique au sein du service, ainsi que d'une violation du principe de la proportionnalité, dans la mesure où la question d'un changement de poste n'a pas été évoquée dans la procédure de licenciement, alors même que cela avait été recommandé par son médecin traitant.

En l'espèce, il ressort du dossier, en particulier des EEDP des 16 septembre 2010 et 31 mars 2011, ainsi que de l'entretien de service du 25 janvier 2012 et de plusieurs témoignages, que si les qualités et prestations professionnelles de la recourante donnaient entière satisfaction à sa hiérarchie durant les trois premiers mois de son contrat, tel n'a pas été le cas par la suite. La recourante n'a d'ailleurs pas contesté les manquements qui lui étaient reprochés. Malgré le soutien de ses supérieurs et la mise en place de solutions destinées à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés, notamment l'organisation de formations internes et externes, ses progrès n'ont pas été à la hauteur des espérances de la direction du service. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'inopportunité de poursuivre les rapports de travail. Le motif de son licenciement lui a par ailleurs été dûment communiqué.

Dans ces circonstances, bien que la recourante souffrait de dépression, la décision du 23 mars 2012 est conforme au droit et l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant la recourante.

Le grief invoqué par la recourante d'une violation de son droit d'être entendue, dans la mesure où l'autorité n'aurait pas pris en considération ses allégations de « mobbing » dans le cadre de la décision de résiliation des rapports de travail, doit être écarté. En effet, la recourante a été informée du déroulement de l'entretien de service du 25 janvier 2012, des motifs y ayant conduit et de l'intention de son employeur de la licencier. Elle a pu s'exprimer et faire part de ses observations par courrier du 2 mars 2012 à la suite de cet entretien de service, valablement conduit hors sa présence conformément à l'art. 44 RPAC, avant que la décision du 23 mars 2012 ne soit prise. Par ailleurs, conformément aux principes constitutionnels rappelés précédemment (consid. 3), l'autorité n'a l'obligation de discuter tous les moyens de preuves et griefs soulevés par l'intéressé que s'ils sont susceptibles de modifier son opinion ou d'influer sur l'issue du litige, ce qui n'a pas été le cas en l'occurrence dès lors que, bien qu'aucun motif n'eut été nécessaire pour résilier les rapports de service, la seule insuffisance des prestations professionnelles de la recourante justifiait son licenciement ordinaire en qualité d'employée.

Les griefs de violation des principes de l'interdiction de l'arbitraire et de proportionnalité seront également écartés. En effet, aucun élément du dossier ne permet de retenir, comme l'allègue la recourante, que son licenciement serait intervenu en vue d'éluider la question de l'existence d'un éventuel harcèlement psychologique à son égard. D'autre part, dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non celui de fonctionnaire, l'autorité n'était pas tenue, préalablement à la résiliation, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale pouvait correspondre à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

- 6) La recourante se plaint d'avoir fait l'objet, depuis le mois de septembre 2010, de harcèlement psychologique de la part de son supérieur hiérarchique direct, ce qui serait l'unique cause de la dégradation de son état de santé et constituerait le réel motif de son licenciement, sans que l'autorité n'ait réagi.
- a. A teneur de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).
- b. Le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers - B 5 05.10) décrit notamment le rôle du groupe de confiance et les démarches envisageables de celui-ci, que peuvent saisir librement et en tout temps d'une part tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel et, d'autre part, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines (art. 12 RPPers). Le personnel de l'Etat

est régulièrement informé quant à l'existence de ce groupe et ses compétences (art. 5 RPPers).

c. En l'espèce, la recourante allègue avoir été victime de « mobbing » de la part de son chef depuis le mois de septembre 2010 déjà. Bien qu'elle ait été informée de l'existence du groupe de confiance dès le début des rapports de travail, elle ne s'y est adressé que lors de son arrêt de travail en septembre 2011 et n'a pas poursuivi les démarches qui lui étaient alors proposées. Dans ces circonstances, il n'apparaît pas nécessaire de déterminer dans quelle mesure la recourante s'est ouvert au sujet des difficultés qu'elle rencontrait auprès de la responsable ressources humaines du service. Par conséquent, la question de l'existence d'un harcèlement psychologique n'a pas lieu d'être examinée plus avant dans le cadre de la présente procédure.

- 7) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 20 avril 2012 par Madame X_____ contre la décision du département de la solidarité et de l'emploi du 23 mars 2012 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Madame X_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'aucune indemnité de procédure ne sera allouée ;

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 ;

communique le présent arrêt à Me Monica Bertholet, avocate 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 :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :