

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3055/2019-FPUBL

ATA/213/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 février 2020

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Romain Jordan, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET
DE LA JEUNESSE**

EN FAIT

- 1) a. Madame A_____, née en 1975, a obtenu un certificat de l'école de culture générale B_____ en 2010.

Entre le 19 septembre 2011 et le 2 juillet 2014, elle a suivi les cours de la Haute école de travail social (ci-après : HETS), en orientation service social, à plein temps, en vue d'obtenir un « Bachelor of Arts en travail social » (ci-après : le bachelor). En date du 2 juillet 2014, elle avait validé les cent soixante-cinq crédits ETCS requis dans les enseignements théoriques, méthodologiques et de formation pratique prescrits par le plan d'études, de sorte que pour obtenir le titre précité, il ne lui restait plus qu'à rédiger son travail de bachelor, correspondant à quinze crédits ETCS.

Elle disposait d'un délai échéant au 30 juin 2017 pour déposer ledit travail.

b. Dans le cadre de ses études, Mme A_____ a effectué un stage au sein de l'externat pédago-thérapeutique de C_____ du 20 août 2012 au 20 janvier 2013 ainsi qu'un stage au sein du collège D_____ du 27 janvier au 27 juin 2014.

- 2) Parallèlement à ses études, Mme A_____ a été engagée par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le DIP ou le département) en qualité d'auxiliaire dans la fonction d'assistante sociale à 80 % au sein du cycle d'orientation E_____ du 13 octobre 2014 au 31 mars 2015. Elle a été colloquée en classe 14 annuité 6, alors que la classe maximale de la fonction était de 15. Son contrat d'engagement du 8 octobre 2014 prévoyait que « le code 9 s'appliqu[ait] dans la mesure où [elle ne possédait] pas encore le titre requis pour la fonction. Dès l'obtention de ce dernier, le code serait supprimé ».

Son contrat a été prolongé jusqu'au 31 mai 2015, aux mêmes conditions, mais à un taux de 50 %.

- 3) Du 17 août 2015 au 21 août 2016, l'intéressée a été engagée par le département, à un taux de 100 %, en qualité d'assistante sociale auxiliaire, à raison de 50 % au cycle d'orientation F_____ et 50 % au cycle d'orientation G_____.

À nouveau, son contrat d'engagement prévoyait une collocation en classe 14 au lieu d'une classe 15, compte tenu du « code 9 ».

- 4) Par contrat d'engagement du 20 mai 2016, Mme A_____ a été engagée par le département en qualité d'employée, pour une durée indéterminée, à compter du 22 août 2016 en tant qu'assistante sociale à 85 % au cycle d'orientation H_____.

Le contrat prévoyait l'application du « code 9 », de sorte que l'intéressée était à nouveau colloquée en classe 14 en lieu et place d'une classe 15, « dans la mesure où [elle ne possédait] pas encore le titre requis pour la fonction », avec la précision que « dès l'obtention de ce dernier, le code serait supprimé ».

Son cahier des charges, signé le 23 novembre 2017, prévoyait au chapitre 6 traitant des « conditions générales liées à l'accès au poste et à l'exercice des activités » que la formation de base requise était un bachelor ou un master de la HETS ou une formation reconnue jugée équivalente.

- 5) Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) en juin 2016 à l'issue duquel toutes les compétences ont été jugées « maîtrisées » par l'évaluateur, lequel a précisé que l'intéressée était une collaboratrice de grande qualité, qui avait forcé le respect de toute l'équipe de direction, et dont le départ dans une autre école était regretté.
- 6) La précitée a fait l'objet d'un second EEDC en avril 2017, « en vue d'une nomination à deux ans ». À nouveau, toutes les compétences ont été jugées « maîtrisées », de sorte que sa nomination a été sollicitée. L'évaluateur, soit Monsieur I_____, directeur du cycle d'orientation H_____, a relevé qu'il était très satisfait des prestations de l'intéressée. Il appréciait tout particulièrement le professionnalisme et la sérénité qui se dégageaient de sa personne. Il saluait également la bonne collaboration qui s'était instaurée grâce au souci de transparence et la confiance mutuelle qui régnait dans leurs rapports ainsi qu'avec l'équipe de direction.
- 7) Le 27 juin 2017, Mme A_____ a sollicité auprès de la HETS un délai supplémentaire pour rendre son travail de bachelor.

Un délai au 28 septembre 2017 lui a été accordé pour valider son travail de bachelor, soit pour rendre et soutenir celui-ci.
- 8) Par courrier du 18 août 2017 de la conseillère d'État en charge du DIP, Mme A_____ a été informée qu'elle serait nommée fonctionnaire à compter du 1^{er} septembre 2017, sans que ce nouveau statut ait un impact sur son traitement actuel.
- 9) Mme A_____ a soutenu son travail de bachelor le 25 septembre 2017. Ce dernier ayant été considéré comme étant insuffisant, un délai de quelques jours lui a été imparti pour le compléter.
- 10) Le 28 septembre 2017, l'intéressée a sollicité à nouveau un délai supplémentaire pour compléter son travail, lequel lui a été refusé.

- 11) Par décision du 23 octobre 2017, la directrice de la HETS a confirmé que le travail de bachelor de l'intéressée avait obtenu la note F, en raison du fait qu'elle n'avait pas remis les compléments demandés par le jury dans les délais impartis. Elle n'avait ainsi pas obtenu les crédits nécessaires à l'obtention de son travail de bachelor dans la durée maximale de sa formation et était donc considérée en échec définitif. Son exmatriculation de la filière était ainsi prononcée. Elle pouvait toutefois faire une nouvelle demande d'admission dans la même filière dans un délai de cinq ans. À l'exception du travail de bachelor, tous les autres actes de sa formation étaient acquis.

La décision pouvait faire l'objet d'une réclamation dans un délai de trente jours auprès de la direction de la HETS.

- 12) Le 24 novembre 2017, Mme A_____ a formé une réclamation contre la décision précitée.
- 13) Le 21 décembre 2017, M. I_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service concernant sa situation professionnelle. La non obtention de son bachelor était susceptible de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé, à savoir la disparition d'un motif d'engagement.
- 14) Le 10 janvier 2018, Mme A_____ a été entendue, dans le cadre de sa réclamation, par un juriste rattaché à la direction de la HETS.
- 15) Par décision datée du 16 janvier 2017 – dont la date de notification ne ressort pas du dossier – la directrice de la HETS a maintenu son refus d'accorder à l'intéressée un délai supplémentaire pour rendre le complément de son travail de bachelor et a confirmé son exmatriculation.
- 16) Le 22 janvier 2018 a eu lieu un entretien de service en présence de l'intéressée, de Monsieur J_____, chef de groupe des assistants sociaux du cycle d'orientation, de M. I_____ et de Madame K_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) au département.

Cette dernière a rappelé les faits en cause, comme déjà exposés dans la convocation.

Mme A_____ a exposé ne pas comprendre la décision de la HETS dès lors qu'elle estimait que son travail était bon. Elle estimait qu'il y avait une erreur et voulait faire recours pour être entendue sur différents éléments. « Suite à sa réclamation argumentée déposée auprès de la direction de la HETS », elle avait été reçue et entendue le 10 janvier 2018. À ce jour, elle était dans l'attente du retour écrit de la HETS, qui ne devait pas tarder. Elle informerait M. I_____ dès réception. Une deuxième voie de recours était encore envisageable. Elle souhaitait le cas échéant faire usage de ce droit.

M. J _____ a indiqué que le juriste rencontré était plutôt optimiste sur les chances de succès du recours.

M. I _____ a souligné, comme il avait eu l'occasion de le dire à maintes reprises, que les prestations de Mme A _____ étaient bonnes, qu'elle était une personne sur qui « on [pouvait] compter », qui s'engageait et qui était appréciée de tout le monde. Il ne pouvait toutefois se substituer à l'institut formateur et si le diplôme ne devait pas être obtenu, l'employeur serait obligé de reconsidérer la situation en vertu des principes de la légalité et de l'égalité de traitement avec les autres conseillères sociales et conseillers sociaux. Aucune décision n'était prise ce jour. Mme A _____ méritait toutefois de travailler et il souhaitait que l'issue soit favorable.

Mme K _____ a indiqué que si l'intéressée ne devait pas obtenir son diplôme, bien que tout le monde soit satisfait de ses prestations, elle ne pourrait pas exercer la profession d'assistante sociale de façon pérenne, et que d'autres pistes devraient être trouvées. Cette situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service. Étant nommée, un reclassement lui serait proposé dans un premier temps. Un nouvel entretien pourrait avoir lieu en fonction de l'évolution de la situation. Elle priait l'intéressée de bien vouloir la tenir au courant de l'avancée du « recours ».

- 17) Par courriel du 19 février 2018, Mme A _____ a indiqué qu'elle s'opposait aux conclusions prises dans le procès-verbal de l'entretien de service du 22 janvier 2018.

Sa nomination était effective depuis le 1^{er} septembre 2017 et ses compétences d'assistante sociale, de conseillère sociale, de travailleuse sociale avaient été reconnues, prouvées et entérinées par différentes hiérarchies institutionnelles au sein du DIP. Il fallait de plus prendre en considération le point 6.1 de son cahier des charges, en ce qui concernait sa formation de base en travail social et le prérequis préalable pour l'exercice de son rôle de conseillère sociale.

- 18) Le 6 mars 2018, M. I _____ a impartit à Mme A _____ un délai au 20 mars 2018 pour lui transmettre tous les éléments en lien avec le dépôt et/ou l'état de son recours initié le 24 novembre 2017.
- 19) Mme A _____ a été en incapacité de travail à 100 % pour maladie du 20 mars au 10 avril 2018.
- 20) Le 22 mars 2018, M. I _____ a prolongé le délai précité au 11 avril 2018.
- 21) Par courriers des 12 et 13 avril 2018, Mme A _____ a informé M. I _____ que la directrice de la HETS avait confirmé sa décision de ne pas lui accorder un délai supplémentaire pour compléter son travail de bachelor. Elle n'avait finalement pas recouru contre cette décision, ayant « cru comprendre que

l'issue en était trop incertaine ». Elle envisageait dans un premier temps de faire valider ses acquis professionnels et s'était mise en contact dans ce sens avec la HETS. Elle ne pouvait exclure que l'obtention de son titre de bachelor doive encore attendre cinq ans, ce qui ne devait pas influencer grandement sa disponibilité à poursuivre l'exercice de sa fonction.

Il devait être tenu compte de son expérience au sein du DIP et de ses aptitudes professionnelles qu'elle avait su démontrer au cours des dernières années avant qu'une décision plus formelle ne soit prise à son égard. Elle s'étonnait de la référence faite à la disposition légale évoquant la disparition durable d'un motif d'engagement. À son sens, le motif d'engagement n'était pas centré sur sa formation mais sur un travail dont il avait été estimé qu'elle était apte à effectuer en fonction des résultats obtenus tout au long de sa formation à la HETS. Cette aptitude était par ailleurs validée par les références de ses précédents emplois et n'avait jamais été remise en cause depuis sa nomination.

Elle était par ailleurs dans l'attente d'une « prompte indemnisation » en classe 15 suite à sa nomination qui était effective depuis le 1^{er} septembre 2017.

- 22) Faisant suite à une demande d'information de Mme A_____ concernant le certificat d'études avancées (ci-après : CAS) en protection de l'enfance et de l'adolescence, le responsable de programme au sein de la HETS a répondu par courriel du 16 mai 2018 à l'intéressée que, compte tenu du fait que seul son travail de bachelor lui faisait défaut, l'exigence du titre était remplie.
- 23) Par décision du 9 juillet 2018, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État en charge du DIP a prononcé l'ouverture d'une procédure de reclassement concernant Mme A_____.

Son exmatriculation de la HETS était définitive et elle n'était pas en possession du bachelor, ni en voie de l'obtenir puisqu'aucun recours n'était possible. Or, ce diplôme était nécessaire pour exercer le métier d'assistante sociale au DIP. L'option de la garder en poste durant cinq ans afin qu'elle puisse représenter un travail de bachelor n'était pas une solution envisageable pour le département, dès lors que l'engagement d'un collaborateur sans le titre requis ne pouvait durer que le temps de permettre à la personne d'obtenir, de façon régulière, la rédaction du dernier travail écrit de sa formation. Cette situation ne pouvait s'installer dans le temps. En vertu du principe de l'égalité de traitement avec les autres nouvelles conseillères sociales et nouveaux conseillers sociaux, il ne pouvait être toléré qu'elle ne remplisse pas les critères requis. Enfin, la formation de base en travail social dont elle faisait état ne pouvait être jugée comme étant équivalente.

Elle avait, dans un premier temps, indiqué avoir fait recours le 24 novembre 2017 en présentant la quittance d'un recommandé adressé à la HETS puis avait

précisé par la suite qu'il ne s'agissait pas d'un recours mais d'une demande de reconsidération. Ensuite, elle avait, durant l'entretien de service, indiqué qu'elle allait faire recours, pour annoncer finalement, après plusieurs relances et dépassements de délai, qu'elle avait décidé de ne pas recourir. Ces éléments mettaient très clairement à mal les liens de confiance entre les parties.

Dès lors, les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés. La direction des RH allait procéder à la recherche d'un poste disponible répondant à ses capacités au sein de l'administration durant un délai de deux mois. Elle était tenue de collaborer et avait la possibilité de faire des suggestions. Un bilan définitif serait dressé au terme des deux mois au cours d'un entretien de service.

- 24) Par courrier du 17 août 2018 adressé à la conseillère d'État en charge du DIP, Mme A_____ a sollicité l'annulation de la procédure de reclassement à son encontre et qu'il soit reconnu qu'elle bénéficiait d'une formation reconnue jugée équivalente.

D'une part, la HETS reconnaissait « la validation de ses acquis de formation et de métier en tant que conseillère sociale » en acceptant qu'elle s'inscrive au CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence. D'autre part, elle avait treize années d'expérience dans le domaine de l'enfance ainsi que quatre années d'expérience en tant que conseillère sociale au cycle d'orientation. Enfin, ses EEDC étaient très satisfaisants. Sa situation était certes particulière mais ne pouvait justifier un reclassement, notamment après sa nomination intervenue sur la base de la qualité de son travail ainsi que de ses compétences professionnelles et relationnelles.

- 25) Par courrier et courriel du 21 septembre 2018, Mme A_____ a adressé à M. I_____ et à Monsieur L_____, responsable RH au département, le formulaire « demande de formation » afin de solliciter la prise en charge du CAS qu'elle souhaitait entamer le 17 janvier 2019.

- 26) Le 26 septembre 2018, la conseillère d'État en charge du DIP a confirmé sa décision d'ouvrir une procédure de reclassement et indiqué à Mme A_____ qu'elle recevrait prochainement une convocation pour un nouvel entretien de service.

La HETS lui avait confirmé qu'il fallait avoir un bachelor pour être admise au CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence, mais qu'une partie des postulants pouvaient être admis « sur dossier ». Elle pouvait ainsi être reçue au vu de son parcours. Une telle acceptation ne confirmait en aucun cas la validation des acquis nécessaires à l'obtention d'un bachelor. De même, une validation des acquis ne pouvait accorder que cent vingt crédits ECTS, alors que le bachelor équivalait à cent quatre-vingts crédits ECTS. Il manquerait ainsi, même dans cette

hypothèse, soixante crédits ECTS. Le CAS précité équivalait pour sa part à quinze crédits ECTS, de sorte qu'il ne lui était d'aucun secours. La HETS lui avait par ailleurs confirmé que dans son dossier, le temps nécessaire pour l'obtention du bachelor serait de cinq ans, soit un délai inenvisageable pour le département. Enfin, le code 9 ne pouvait être retiré dès lors qu'elle ne possédait pas le titre requis pour la fonction.

27) Par courriel du 4 octobre 2018, Mme K_____ a informé Mme A_____ que sa demande de prise en charge des frais relatifs au CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence lui était refusée, compte tenu de la procédure de reclassement en cours.

28) Le 16 octobre 2018, Mme A_____ a sollicité auprès de la Conseillère d'État en charge du DIP la reconsidération de sa décision du 26 septembre 2018.

Si la validation des acquis qu'elle pouvait obtenir ne lui conférerait que cent vingt crédits ETCS, elle estimait que ses quatre années d'expérience au DIP pouvaient être considérées comme équivalentes aux quinze crédits ETCS manquants. À défaut, quinze crédits ETCS pourraient être validés à la fin octobre 2019 avec le CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence. Elle sollicitait un « reclassement professionnel dans ses fonctions actuelles en classe 15 ».

29) Le 29 octobre 2018, la conseillère d'État en charge du DIP a confirmé la poursuite de la procédure de reclassement, dès lors que des motifs fondés de résiliation des rapports de service étaient réalisés.

La HETS lui avait confirmé que la compensation des crédits de la formation initiale par de la formation continue était impossible. Il était par ailleurs « regrettable » qu'elle ait été nommée fonctionnaire sans le titre requis. Toutefois, cette situation lui était profitable dès lors qu'elle lui permettait de bénéficier d'une procédure de reclassement. Sa demande de suppression du code 9 n'était pas envisageable dès lors qu'elle ne possédait pas le titre requis.

30) Par courrier du 7 novembre 2018, M. L_____ a rappelé à Mme A_____ son devoir de collaborer à la procédure de reclassement, relevant qu'elle ne s'était pas présentée à l'entretien du 30 octobre 2018.

La fin de la procédure de reclassement était fixée au 15 janvier 2019. Un entretien de service serait effectué après cette date pour clôturer la procédure, sauf si un poste au sein de l'administration lui était proposé dans l'intervalle. Il avait identifié un poste d'assistante socio-éducative (ci-après : ASE) correspondant à son profil, auquel il l'invitait à postuler. Il la convoquait à un nouvel entretien devant avoir lieu le 29 novembre 2018.

31) Le 13 décembre 2018, Mme A_____ a formellement été admise au CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence.

32) Par courrier du 20 décembre 2018, M. L_____ a informé Mme A_____ avoir transmis son curriculum vitae (ci-après : cv) à l'ensemble des départements de l'État de Genève ainsi qu'à toutes les directions générales du DIP, avec un délai de réponse au 11 janvier 2019 pour communiquer l'existence d'un poste à pourvoir.

Il lui a également rappelé son devoir de collaborer à la procédure de reclassement, relevant qu'elle n'avait pas postulé au poste d'ASE qu'il lui avait présenté et qu'elle ne s'était pas présentée à l'entretien du 29 novembre 2018.

33) Le 21 décembre 2018, M. I_____ a adressé un courrier à Mme A_____ pour lui faire part de sa « déception » quant à la manière dont elle avait géré la situation d'une élève.

34) Par courrier du 8 janvier 2019, M. L_____ a communiqué à Mme A_____ deux offres d'emploi pour des postes d'ASE.

35) Par courrier du 15 janvier 2019, M. I_____ a informé Mme A_____ de ce que le DIP avait réitéré son refus de prendre en charge son CAS, lui précisant que cette formation pouvait être suivie à ses frais, en dehors de son temps de travail. Si elle souhaitait obtenir des congés pour le suivi de cette formation, elle devait en faire la demande via l'espace personnel RH, pour validation par le responsable hiérarchique. Toute absence non validée par sa hiérarchie serait considérée comme injustifiée.

36) Par courrier du 24 janvier 2019, Mme A_____ a sollicité l'ouverture d'une procédure administrative visant à instruire le refus de prise en charge de son CAS.

Le fait qu'une procédure de reclassement soit en cours ne pouvait faire échec à son droit de se voir libérer du temps nécessaire pour suivre les cours du CAS, dans la mesure où elle assumait seule les coûts afférents à cette formation et que celle-ci était en totale adéquation avec les exigences de la fonction qu'elle occupait.

37) Par un second courrier daté du même jour, Mme A_____ a contesté les reproches formulés à son encontre dans le courrier du 21 décembre 2018.

38) Par courrier du 29 janvier 2019, M. L_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service le 14 février 2019.

39) Par courrier du 12 février 2019, le département a contesté le fait que la décision de refus de demande de formation puisse faire l'objet d'une procédure administrative. Il a réitéré les explications à teneur desquelles il incombait à

l'intéressée de demander au préalable des congés et d'obtenir la validation de sa hiérarchie pour pouvoir suivre sa formation à titre personnel. À titre exceptionnel et par gain de paix, M. I_____ avait validé a posteriori ses absences des 17 et 18 janvier 2019, lesquelles seraient déduites de son solde de vacances.

Conformément à la demande de l'intéressée, l'entretien de service était reporté au 5 mars 2019.

- 40) Un entretien de service a eu lieu le 5 mars 2019 en présence de l'intéressée, de son conseil et de M. L_____.

Ce dernier a indiqué que les démarches entreprises en vue du reclassement s'étaient révélées négatives. M. L_____ a indiqué que dès lors qu'elle n'avait pas obtenu son bachelors, il n'avait pas été possible de lui proposer d'autres postes que ceux d'ASE. Il rappelait à l'intéressée que toutes ses absences liées au CAS devaient être validées au préalable par sa hiérarchie.

Mme A_____ a relevé que les propositions de poste en qualité d'ASE ne correspondaient pas en terme de classe de fonction et de formation. Son niveau, même sans bachelors, était en dessus. L'intéressée a souligné son expérience professionnelle, la qualité de son travail et les excellentes appréciations qu'elle avait obtenues lors des évaluations. Elle trouvait que la situation avait changé dès que la procédure de reclassement s'était mise en marche. Alors qu'elle avait auparavant de très bon rapports avec le directeur de l'établissement, ses conditions de travail s'étaient dégradées.

Dès lors que la procédure de reclassement n'avait pas abouti, la procédure de résiliation des rapports de service allait se poursuivre.

- 41) Entre le 21 mars et le 18 août 2019, Mme A_____ a fait l'objet d'une incapacité totale de travailler.
- 42) Dans ses observations du 28 mars 2019, Mme A_____ s'est opposée aux conclusions prises dans l'entretien de service.
- 43) Par décision du 20 juin 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État en charge du DIP a résilié les rapports de service de Mme A_____, avec effet au 30 septembre 2019, pour motifs fondés.

Il n'était pas contesté que l'intéressée n'était pas titulaire du bachelors, ni en voie de l'obtenir puisqu'elle avait été exmatriculée de la HETS. Or, il n'était pas contestable que ce titre était une exigence posée par le DIP à l'ensemble des assistantes sociales et des assistants sociaux qui avaient été recrutés et exerçaient cette activité depuis 2006. Le DIP avait toujours été clair quant à cette exigence dès lors que dans ses différents contrats, elle était au bénéfice d'un « code 9 », lequel prévoyait la possibilité pour l'État d'engager, puis de nommer, des

personnes qui n'avaient pas le titre requis pour une fonction mais qui étaient en voie de l'obtenir. Dans son cas, il lui manquait les quinze crédits liés à la rédaction de son travail de bachelor, qu'elle devait obtenir au maximum en septembre 2017.

Par ailleurs, son admission au CAS ne pouvait en aucun cas être assimilable à l'obtention de son bachelor. Cette question avait déjà fait l'objet de plusieurs échanges épistolaires. Elle avait par ailleurs faussement prétendu auprès de son supérieur hiérarchique avoir fait recours contre son exmatriculation de la HETS, rompant ainsi le lien de confiance nécessaire au rapport de service et contrevenant ainsi à ses devoirs de service au sens des art. 20 et 21 let. a et c 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). À cela s'ajoutait son refus répété de se conformer aux directives de sa direction quant au processus de validation de ses absences pour le CAS, contrevenant ainsi à l'art. 24 RPAC. Son allégation quant au fait que d'autres conseillères sociales et conseillers sociaux exerçaient sans le titre requis n'étaient absolument pas conforme à la réalité.

Enfin, la prétendue irrégularité qu'elle dénonçait quant au fait que la procédure de reclassement n'ait débuté que le 19 novembre 2019 était difficilement compréhensible. Elle n'avait jamais daigné remettre un cv actualisé, puis ne s'était pas présentée aux rendez-vous fixés par les RH et enfin n'avait pas postulé pour les postes proposés. Elle n'avait ainsi aucunement collaboré à la procédure de reclassement laquelle, s'était déroulée bien au-delà du délai de deux mois qui était d'usage.

Dès lors, au vu des éléments reprochés, du fait qu'un motif d'engagement avait durablement disparu et que la procédure de reclassement avait échoué, ses rapports de service étaient résiliés pour motif fondé. Les rapports de service prendraient fin le 30 septembre 2019, dès lors que la période de protection de nonante jours s'était terminée le 19 juin 2019. Elle était libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat.

- 44) Par acte mis à la poste le 22 août 2019, adressé à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), Mme A_____ a interjeté recours contre la décision précitée, en concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif et à son audition, et principalement à son annulation et à sa réintégration, le tout sous suite de « frais et dépens ».

Les faits avaient été constatés de manière inexacte, les preuves avaient été appréciées arbitrairement, il n'existait aucun motif fondé de résiliation et la décision litigieuse violait les principes d'interdiction de l'arbitraire, de la proportionnalité, de l'interdiction du formalisme excessif, de l'interdiction de l'abus de droit et consacrait un excès de pouvoir d'appréciation de l'autorité.

C'était à tort que la décision litigieuse retenait qu'elle avait faussement indiqué avoir fait recours contre son exmatriculation de la HETS, dès lors qu'elle avait effectivement formé, le 24 novembre 2017, une réclamation, seule voie de droit ouverte, contre la décision rendue par la direction de la HETS le 23 octobre 2017. Par ailleurs, si l'intimé lui reprochait d'avoir tardé à l'informer du fait que la décision de la HETS avait été confirmée, elle s'abstenait de dire qu'elle avait été en incapacité de travail durant la période considérée, alors même qu'un certificat médical avait été joint à son courrier du 13 avril 2018. La décision litigieuse reposait ainsi sur une constatation inexacte et incomplète des faits et devait dès lors être annulée.

C'était également à tort que l'intimé considérait qu'il existait un motif fondé de résiliation des rapports de service, fondé sur la disparition d'un motif durable d'engagement. Au bénéfice d'une importante expérience dans le domaine social au contact de mineurs, elle avait acquis l'intégralité des crédits ECTS relatifs aux enseignements théoriques et pratiques dans le cadre de son bachelor en travail social. Par ailleurs, ses compétences professionnelles avaient été à de nombreuses reprises louées par ses supérieurs hiérarchiques et ses évaluations personnelles s'étaient toujours révélées excellentes. Sa nomination intervenue le 1^{er} septembre 2017 ne faisait qu'attester de ce qu'elle avait acquis toutes les qualités et compétences requises pour sa fonction. Le fait qu'elle n'ait pas obtenu les quinze crédits ECTS relatifs à son travail de bachelor était dans ce contexte sans incidence, dès lors qu'il ne témoignait pas d'un déficit de connaissance. Cette situation se différençait de celles dans lesquelles un candidat avait échoué ou ne s'était pas présenté à un examen périodique permettant à sa formation de conserver sa validité. Elle pourvoyait par ailleurs à sa formation continue en ayant récemment débuté un CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence. Ces circonstances justifiaient que sa formation soit jugée équivalente à un bachelor en travail social, afin de lui permettre de conserver son poste, une solution contraire confinant à l'arbitraire. L'exigence du bachelor visait à garantir un certain niveau de formation et veiller à l'égalité de traitement entre les différents conseillers sociaux. Or, ces deux objectifs étaient manifestement sauvegardés.

L'intimé ne pouvait dès lors, sans violer le principe de la proportionnalité, résilier ses rapports de service. En considérant qu'elle ne disposait d'aucune marge d'appréciation pour juger de l'existence d'une équivalence avec le titre requis, l'autorité intimée avait manifestement excédé son pouvoir d'appréciation. Alors que le bachelor était un prérequis à l'admission au CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence, la HETS avait elle-même considéré qu'elle pouvait intégrer la formation, dans la mesure où seul le travail de bachelor lui faisait défaut. En refusant de reconnaître que sa formation était équivalente au titre requis par sa fonction, l'intimé faisait preuve de formalisme excessif.

Enfin, la prétendue rupture du lien de confiance n'était qu'un prétexte ayant pour but de renforcer l'argumentation faible de l'intimé en tant qu'elle se fondait sur la disparation durable d'un motif d'engagement. Ce procédé, tout comme le changement d'attitude de M. I_____ à son égard à compter de l'ouverture de la procédure de reclassement, constituaient un abus de droit.

- 45) Le 17 septembre 2019, le département a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.

Dès lors que sa collaboration à dix-huit mois avait été évaluée comme étant maîtrisée, sa nomination devait être prononcée, compte tenu du cadre légal. Cela n'avait pas eu d'impact sur son traitement. Le DIP n'avait jamais reçu la décision de la directrice de la HETS du 16 janvier 2018, malgré ses réitérées demandes auprès de la recourante. Cette dernière ne précisait d'ailleurs pas à quelle date elle avait reçu ladite décision. Le CAS que suivait la recourante n'était pas exclusivement réservé aux personnes bénéficiant d'un titre HETS. La recourante n'avait pas annoncé ses absences des 17 et 18 janvier 2019, mentionnant simplement dans son relevé d'heures qu'elle était « en formation ». De surcroît, elle avait adressé à son supérieur un simple courriel le 13 février 2019 en lui indiquant qu'elle serait absente le lendemain et le jour d'après. Par courriel du même jour, il lui avait été rappelé que sa demande de congé devait être effectuée à l'avance via son espace personnel RH pour validation par son supérieur. Les reproches qui avaient été formulés à l'encontre de la recourante, par courrier du 21 décembre 2018, n'avaient pas fondé la décision de licenciement, de sorte que les faits s'y rapportant étaient irrelevants.

- 46) Dans sa « réplique sur effet suspensif » du 30 septembre 2019, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

Elle n'avait pas encore eu connaissance de la décision du 16 janvier 2018 lors de l'entretien de service du 22 janvier 2018. S'agissant de son inscription au CAS, il apparaissait qu'elle n'avait pas été admise selon l'art. 11.4 du règlement d'études y relatif, soit « sur dossier », mais bien parce qu'il avait été considéré qu'elle remplissait l'exigence du titre.

- 47) Par décision sur effet suspensif du 4 octobre 2019, la chambre administrative a rejeté la requête d'effet suspensif formée par la recourante et réservé le sort des frais jusqu'à droit jugé au fond.

- 48) Dans son mémoire de réponse du 4 octobre 2019, le département a conclu au rejet du recours au fond.

La recourante n'avait pas transmis la décision de la HETS du 16 janvier 2018 alors qu'elle avait été invitée par le département, lors de l'entretien de service du 22 janvier 2018, à le « tenir au courant de l'avancée du recours ». Elle

n'avait pas non plus transmis ladite décision à l'appui de ses observations du 19 février 2018. M. I_____ avait réitéré la demande visant à être informé de l'avancement de la procédure de recours par courriers des 6 et 22 mars 2018, en vain. Dans ses courriers des 12 et 13 avril 2018, la recourante n'avait pas non plus remis la décision précitée. Ainsi, lorsque l'intéressée avait annoncé ne pas avoir fait recours, le DIP avait compris qu'elle n'avait pas formé de réclamation, dès lors qu'elle n'avait jamais reçu la décision de la HETS, malgré ses demandes explicites dans ce sens. Partant, si le DIP avait cru que la recourante n'avait pas formulé de réclamation, c'était uniquement en raison du comportement fautif de celle-ci de ne pas transmettre la décision du 16 janvier 2018, contre laquelle elle aurait au surplus pu faire recours. En tout état de cause, il ressortait du dossier que la recourante n'avait pas respecté ses devoirs de fonction en ne donnant pas à son supérieur hiérarchique les informations pertinentes quant à sa situation.

La recourante avait dû, conformément aux dispositions légales pertinentes, être nommée. Cette nomination ne garantissait toutefois pas au fonctionnaire qu'il remplirait les exigences du poste tout au long de sa carrière. La recourante savait qu'elle devait obtenir son bachelors afin de remplir les exigences de la fonction d'assistante sociale, comme cela ressortait de son cahier des charges et du code 9 qui lui avait été appliqué. La nomination ne signifiait en aucun cas que le DIP reconnaissait que le bachelors en travail social n'était plus nécessaire pour exercer son activité, ce qu'il n'aurait d'ailleurs pas pu faire au regard du principe de l'égalité de traitement à l'égard de tous ses collaborateurs. Eu égard aux personnes diplômées, la recourante ne pouvait invoquer de bonne foi que la non-obtention des quinze crédits de son bachelors n'était pas relevante ou que son expérience pouvait palier son absence de diplôme.

- 49) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 25 novembre 2019, Mme A_____ a indiqué que depuis que le directeur avait su qu'elle n'avait pas fait recours contre la décision de la HETS, il avait eu des attitudes « critiquables » à son égard. S'agissant de l'information donnée à son directeur quant à son échec au bachelors, elle l'avait donnée dès que sa situation psychique le lui avait permis. Elle avait eu des problèmes aussi bien physiques que psychiques durant cette période et avait été suivie par des médecins. Actuellement, elle n'avait plus de revenu. Elle n'avait pas encore effectué de démarches pour percevoir des indemnités de chômage.

Les représentants du DIP ont indiqué qu'ils n'avaient pas eu de licenciement similaire depuis près de dix ans. Ils n'avaient pas non plus stabilisé des personnes n'ayant pas obtenu les diplômes nécessaires à leur poste.

- 50) Le 9 décembre 2019, le département a déposé un chargé de pièces complémentaire comprenant notamment le relevé des absences de la recourante du 14 novembre 2017 au 18 août 2019 ainsi qu'un document émis par l'office du

personnel de l'État (ci-après : OPE) en mai 2010 intitulé « conditions d'engagement des professionnels du domaine social ».

- 51) Le 10 décembre 2019, le juge délégué a imparti un ultime délai au 13 janvier 2020 aux parties pour formuler toutes requêtes complémentaires ou pour répliquer, après lequel la cause serait gardée à juger.

Les parties n'ont pas fait usage de ce droit dans le délai imparti.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 2) Le présent litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante du 20 juin 2019.

La recourante considère que ladite décision reposerait sur une constatation inexacte des faits pertinents, une application arbitraire des preuves, qu'elle violerait les principes d'interdiction de l'arbitraire et de l'abus ainsi que le droit, soit notamment de l'art. 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux u 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

- 3) Rattaché administrativement et hiérarchiquement au département, la recourante est soumise à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC), soit notamment le RPAC.

- 4) a. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

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

- b. La teneur actuelle des art. 21 al. 3 et 22 LPAC relatifs à la résiliation des rapports de service pour motif fondé, elle est entrée en vigueur le 31 mai 2007.

Elle résulte du projet de loi n° 9904 (ci-après : PL 9904) dont l'un des objectifs principaux est la résiliation facilitée des rapports de service. Face à « des insuffisances ou des errements » constatés de la part du membre du personnel de la fonction publique, il est en particulier souhaité qu'un licenciement puisse, quand cela se justifie, intervenir sans que n'y fassent obstacle des « règles rigides et contraires à l'intérêt de l'État ». Ce « précepte » doit être concilié avec celui du « respect des droits des intéressé-e-s » qui est un devoir de l'État, sa qualité d'employeur public ne lui donnant aucun privilège en la matière (MGC 2005-2006/XI A p. 10417ss).

S'agissant des motifs susceptibles de justifier un licenciement prévu dans la nouvelle teneur de l'art. 22 LPAC, ceux des let. a et b figuraient déjà dans la version antérieure de cette disposition, contrairement à celui de la let. c prévoyant la disparition durable d'un motif d'engagement. Ce nouveau motif fondé est illustré dans l'exposé des motifs du PL 9904 par des exemples, à savoir la situation où, à l'engagement, le candidat présente la formation requise par le poste, que cette formation exige un examen périodique pour conserver sa validité et que l'intéressé ne se présente pas ou échoue à cet examen, ainsi qu'une obligation de résidence liée à la fonction occupée qui n'est plus respectée, ou un retrait d'un permis de conduire dont la détention est requise (MGC 2005-2006/XI A p. 10437). L'état de santé est également mentionné à titre de motif fondé au sens de l'art. 22 let. c LPAC en ces termes : « Enfin, l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (cf. art. 5 [RPAC] et art. 26 LPAC). Si la situation perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé est acquis » (MGC 2005-2006/XI A p. 10437).

Le rapport de la commission parlementaire chargée d'étudier le PL 9904 confirme que le licenciement facilité est l'un des axes principaux de cette modification législative. L'adoption du nouvel art. 21 LPAC remplaçant la notion de « motif objectivement fondé » par « motif fondé », vise à faciliter à l'employeur la démonstration de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement (MGC 2006-2007/VI A p. 4528). Il ne s'agit par ailleurs plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 5 ; MGC 2005 2006/XI A 10420).

c. Quant aux devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC) ; d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC).

S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Ils se doivent de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2 RPAC). Ils se doivent d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RPAC).

d. Aux termes de l'art. 11 al. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), l'autorité ou l'organe d'engagement ou de nomination détermine le traitement initial en tenant compte, notamment, de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants, de l'absence de qualifications professionnelles requises ou, à l'inverse, de l'expérience professionnelle antérieure à l'engagement.

En vertu de l'art. 4 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), si, lors de son engagement, le futur titulaire n'a pas encore le titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction, il se voit attribuer le code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de deux classes par rapport à la classe prévue pour la fonction. Le même code est applicable lors de la nomination.

Selon la fiche no 02.01.02 du Selon le mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE ; suppression du code complémentaire 9 ; <http://ge.ch/etat-employeur/directives-miope/02-remuneration/01-evaluation-fonctions/020102-suppression-code-complementaire-9>, consultée le 12 février 2020, modifiée pour la dernière fois le 19 février 2013), le code complémentaire 9 signifie que le titulaire de la fonction ne possède pas encore le titre ou le niveau de formation requis pour la fonction (point 1).

Le code complémentaire 9 est supprimé à l'obtention du titre requis (dans ce cas la règle de promotion s'applique ; point 2.1 let. a) ou, en règle générale, pour les personnes de plus de 28 ans qui, pour des raisons particulières, ne peuvent

obtenir le diplôme requis, si le critère « formation » est respecté, à savoir que le titulaire doit avoir occupé des postes le préparant à son activité actuelle, durant une période d'au moins deux fois supérieure à celle qui est prescrite pour l'apprentissage de la profession (« critère 1.1 formation professionnelle ») et qu'il justifie d'une formation complémentaire spécifique en ayant suivi des cours en rapport étroit avec les tâches assumées d'une durée d'au moins cent vingt heures (point 2.1 let. b).

e. Selon l'art. 24 RPAC, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (al. 1).

5) a. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d).

b. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 142 V 316 consid. 6.1.1 ; 138 V 176 consid. 8.2 ; arrêts du Tribunal fédéral ATA/1684/2019 du 19 novembre 2019 consid. 15 ; 2C_774/2014 du 21 juillet 2017 consid. 9.1 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss).

Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1. et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). Conformément au principe de la confiance, qui s'applique aux procédures administratives, les décisions, les déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître. Le principe de la confiance est toutefois un élément à prendre en considération et non un facteur donnant en tant que tel naissance à un droit (arrêt du Tribunal fédéral du 14 octobre 2004 in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 203 n. 569 et

les références citées). La protection de la bonne foi ne s'applique pas si l'intéressé connaissait l'inexactitude de l'indication ou aurait pu la connaître en consultant simplement les dispositions légales pertinentes (ATF 135 III 489 consid. 4.4 ; 134 I 199 consid. 1.3.1 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 203 s. n. 571).

Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (ATA/1819/2019 du 17 décembre 2019 consid. 7b ; ATA/171/2015 précité et les références citées).

c. Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée dans le RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/1843/2019 du 20 décembre 2019 consid. 2f ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10).

Aux termes de l'art. 44 RPAC, intitulé « entretien de service », un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1) ; le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix ; il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2) ; la convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3) ; la convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur ; elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4) ; à la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5) ; le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) ; le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATA/1843/2019 précité consid. 2f ; ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 6).

La précision de l'art. 44 al. 1 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procéder selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux devoirs du personnel tels notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC. Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 6b et les références citées).

- 6) À titre préalable, il sera relevé que les reproches formulés à l'encontre de la recourante par courrier du 21 décembre 2018 sont sans incidence sur la présente procédure dès lors que – comme le relève l'intimé lui-même – ils n'ont pas fondé la décision litigieuse faisant l'objet de la présente procédure.

Il ressort clairement de la décision litigieuse que le licenciement est fondé sur la disparation durable d'un motif d'engagement. Le département relève principalement que la recourante n'aurait pas obtenu son bachelors et que l'impossibilité pour celle-ci de l'obtenir avant au mieux 2022 fonderait ce motif. En outre, le département reproche à la recourante une rupture du lien de confiance causé par le fait qu'elle aurait faussement prétendu avoir fait recours contre la décision d'exmatriculation de la HETS ainsi qu'un non-respect du processus de validation de ses absences.

Ces trois motifs seront examinés successivement.

a. Le département considère que l'obtention du bachelors est une exigence posée par le DIP pour l'exercice de l'activité d'assistante sociale ou d'assistant social, et qu'il avait toujours été clair sur ce point dès lors que la recourante était « au bénéfice d'un code 9 ». Son admission au CAS en protection de l'enfance et de l'adolescence ne pouvait par ailleurs pas être assimilable à un bachelors. Il n'avait dès lors d'autre choix que de la licencier pour disparation durable d'un motif d'engagement afin, notamment, de respecter le principe de l'égalité de traitement.

La recourante considère quant à elle que son expérience, ses compétences et le fait qu'elle effectue un CAS justifiaient que sa formation soit jugée équivalente à un bachelors, afin de lui permettre de conserver son poste, une solution contraire confinant à l'arbitraire et au formalisme excessif.

Il n'est pas contesté que l'État a posé comme prérequis pour l'exercice de la fonction d'assistante sociale et d'assistant social d'être titulaire d'un bachelors en travail social, tel que cela ressort notamment du cahier des charges de la recruteuse qui désigne ce diplôme comme étant la formation de base requise. En revanche, il ne résulte ni de la législation spécialisée – et notamment pas de l'art. 52 du règlement du cycle d'orientation du 9 juin 2010 (RCO - C 1 10.26) qui traite du rôle du conseiller social et de la conseillère sociale – ni du document émis par l'OPE intitulé « conditions d'engagement des professionnels du domaine social » que cette fonction doit impérativement n'être occupée que par des personnes titulaires des diplômes requis. Il ressort en particulier de ce dernier document que ce niveau de formation constitue bien plutôt celui qui est en principe requis pour l'exercice de la fonction, le système en place (art. 11 al. 2 LTrait et 4 RTrait précités) permettant toutefois de ménager des exceptions, qui sont alors traitées selon la fiche MIOPE 02.01.02. Ainsi, comme déjà relevé par la chambre de recours, que le genre et la durée de la formation requise pour le poste soient des critères objectifs pouvant justifier une différence de rémunération n'est pas contestable ; il apparaît cependant que l'institution du code complémentaire 9 et la possibilité éventuelle de le voir supprimé lorsque l'expérience permet de pallier le déficit de formation constitue précisément la manière prévue par le droit genevois de la fonction publique cantonale de prendre en compte adéquatement ce critère (ATA/58/2019 du 22 janvier 2019 consid. 5). Dès lors, le département ne saurait déduire, à l'appui des documents précités, que l'échec au travail de bachelors de la recruteuse justifierait une impossibilité pour elle de continuer d'exercer sa fonction dans les mêmes conditions.

D'autre part, l'impossibilité d'engager à la fonction d'assistante sociale et d'assistant social des personnes qui ne sont pas au bénéfice de la formation requise est démentie par les décisions même du département intimé d'engager tout d'abord la recruteuse, sous statut d'auxiliaire puis sous celui d'employée, et enfin de la nommer fonctionnaire, au terme d'un EEDC vantant les compétences professionnelles de cette dernière. S'il est vrai que les dispositions légales topiques, et notamment l'art. 47 al. 1 RAPC, prévoient que la nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, il convient de relever qu'en l'espèce, la nomination de la recruteuse a été prononcée avec effet au 1^{er} septembre 2017 alors que la soutenance de son travail de bachelors s'est déroulée le 25 septembre 2017. Dans ces conditions, le département aurait pu repousser de quelques jours ladite nomination pour prendre en compte cet élément qu'elle juge – aujourd'hui – déterminant.

Par ailleurs, contrairement à ce que semble prétendre le département, aucun élément ne permet de considérer que l'engagement de la recruteuse aurait été conditionné à la réussite de sa soutenance et a fortiori de son bachelors. Il ne ressort en particulier pas des différents contrats conclus que son engagement ait été conditionné à cette réussite. Lesdits contrats mentionnaient effectivement

l'application du code 9 dans la mesure où la recourante ne possédait pas encore le titre requis pour la fonction, avec la précision que dès l'obtention de ce dernier, le code serait supprimé. Rien n'était toutefois indiqué concernant l'hypothèse où elle n'obtiendrait pas celui-ci. De même il n'est ni prouvé ni même allégué que le département aurait imparti un délai maximum à la recourante pour la réussite de son bachelor ou qu'il aurait demandé à cette dernière des informations sur l'avancée de celui-ci. Cette question ne semble ainsi avoir été abordée pour la première fois qu'après l'exmatriculation de la recourante à la fin de l'année 2017, soit plusieurs années après son engagement et quelques mois après sa nomination.

Enfin, le département fait grand cas du fait que le licenciement serait justifié eu égard au principe de l'égalité de traitement avec les assistants sociaux et les assistantes sociales diplômés. Or, ce raisonnement ne résiste pas à l'examen. Le département perd en effet de vue que, précisément pour tenir compte du fait que la recourante n'est pas en possession d'un bachelor, sa rémunération a été fixée en classe 14 en vertu du code 9, alors que les personnes diplômées occupant la même fonction sont rémunérées en classe 15. La particularité de la situation de la recourante a ainsi bien été prise en considération, de sorte que son maintien en poste ne consacrerait aucune violation du principe de l'égalité de traitement.

Pour le surplus, la chambre administrative peine à suivre le raisonnement du département qui considère que l'échec de la recourante à son travail de bachelor et son exmatriculation de la HETS à la fin de l'année 2017 consacreraient une disparition durable d'un motif d'engagement. Il ne saurait en effet être allégué la disparition d'un élément qui n'existait déjà pas lors de l'engagement, à savoir le bachelor en travail social. La situation d'espèce diffère d'ailleurs dans une large mesure des cas mentionnés dans les travaux préparatoires dans lesquels, à l'engagement, le candidat présente la formation requise pour le poste, que cette formation exige un examen périodique pour conserver sa validité et que l'intéressé ne se présente pas ou échoue à cet examen.

Compte tenu de ce qui précède, il doit être retenu qu'il n'y a aucune disparition durable d'un motif d'engagement.

b. Le département se prévaut, dans la décision litigieuse, d'une rupture du lien de confiance nécessaire pour la continuation des rapports de service avec la recourante, du fait que cette dernière aurait faussement prétendu avoir fait recours contre la décision d'exmatriculation de la HETS. Dans ses écritures devant la chambre de céans, l'intimé a modifié sa position. S'il ne reproche plus à la recourante d'avoir faussement allégué avoir recouru contre la décision précitée, il lui fait grief de ne pas avoir transmis la décision de la HETS du 16 janvier 2018, malgré ses demandes dans ce sens, violant ainsi ses devoirs de fonction consistant à donner à son supérieur hiérarchique les informations pertinentes quant à sa situation.

Il apparaît que le département a modifié au fur et à mesure de la procédure ses griefs à l'encontre de la recourante, affaiblissant ainsi son argumentation relative à la rupture du lien de confiance.

L'intimé expose notamment, dans sa réponse du 4 octobre 2019, que lorsque l'intéressée avait annoncé ne pas avoir fait recours, le DIP avait compris qu'elle n'avait pas formé de réclamation, dès lors qu'elle n'avait jamais reçu la décision de la HETS. À teneur du compte-rendu de l'entretien de service du 22 janvier 2018, il apparaît que les termes « recours » et « réclamation » ont tous deux été utilisés pour se référer à la réclamation formée par la recourante le 24 novembre 2017. Ce faisant, l'intimé ne saurait prétendre de bonne foi avoir compris que la recourante n'avait jamais formé réclamation contre la décision dès lors qu'il ressort clairement du procès-verbal précité que l'intéressée avait effectivement contesté la décision de la HETS et avait été reçue en entretien par l'établissement dans le cadre de l'instruction de ladite contestation.

Par ailleurs, contrairement à ce que semble prétendre le département, ce dernier n'a jamais expressément formulé la demande de recevoir toute décision émanant de la HETS concernant l'exmatriculation de la recourante. À teneur tant du procès-verbal de l'entretien de service du 22 janvier 2018 que des courriers de M. I _____ des 6 et 22 mars 2018, il a été demandé à l'intéressée d'informer sa direction de l'avancement de la procédure « de recours ». Il ne lui a toutefois pas été demandé formellement de transmettre toute décision provenant de la HETS. En outre, s'agissant de la prétendue tardiveté des informations transmises, il convient de relever ce qui suit. La recourante a affirmé qu'elle n'était pas en possession de la décision de la HETS datée du 16 janvier 2018 lors de l'entretien de service du 22 janvier 2018. À teneur du dossier, il n'est pas possible d'établir la date à laquelle ladite décision lui est parvenue. Dans l'hypothèse vraisemblable où celle-ci lui serait parvenue quelques jours après l'entretien de service susmentionné, la recourante disposait ainsi d'un délai de trente jours échéant à fin février 2018 pour recourir contre celle-ci, de sorte qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir averti sa hiérarchie de son existence avant l'issue de ce terme. Par ailleurs, il ressort du dossier que la recourante s'est retrouvée en incapacité de travail à 100 % pour maladie du 20 mars au 10 avril 2018. L'intéressée a finalement informé sa hiérarchie dès son retour de congé maladie par courriers des 12 et 13 avril 2018 de ce que la directrice de la HETS avait confirmé sa décision de ne pas lui accorder un délai supplémentaire pour compléter son travail de bachelor et qu'elle n'avait finalement pas recouru contre cette décision. La recourante aurait certes pu transmettre ces informations à sa hiérarchie entre la fin du mois de février et le 19 mars 2018, avant son incapacité de travail. Toutefois, cette omission ne saurait être suffisante pour invoquer – comme le fait le département – une rupture du lien de confiance nécessaire au rapport de service, respectivement à une violation des devoirs de service.

Pour le surplus, il sera relevé que ce reproche a été formulé pour la première fois dans la décision du 9 juillet 2018 prononçant l'ouverture d'une procédure de reclassement. S'il a été formulé à nouveau dans la décision litigieuse, il n'a jamais fait l'objet d'un entretien de service.

c. Le département reproche enfin à la recourante, à teneur de la décision litigieuse, de refuser de se conformer aux directives de sa direction quant au processus de validation de ses absences dans le cadre de son CAS en protection de l'enfance.

L'intimé reproche ainsi à la recourante une violation de l'art. 24 LPAC. Ce faisant, il existe une certaine confusion dans la décision litigieuse dès lors que ce grief ne relève assurément pas de la disparation durable d'un motif d'engagement. Par ailleurs, ce grief a été formulé pour la première fois dans le cadre de la décision litigieuse et n'a jamais fait l'objet d'un entretien de service, en violation de l'art. 44 al. 1 RPAC. Quand bien même la recourante savait, avant le prononcé de la décision litigieuse, que son licenciement était envisagé, elle n'a pas pu faire valoir son droit d'être entendue sur ce nouveau reproche avant le prononcé de son licenciement. La question de savoir si cet élément justifie à lui seul l'absence de prise en compte de ce motif peut souffrir de rester indécise compte tenu de ce qui suit.

La décision litigieuse n'expose pas les faits reprochés à la recourante concernant ce grief, mais précise uniquement que par courrier du 15 janvier 2019, son supérieur hiérarchique lui avait rappelé les conditions pour la validation de ses demandes de jours de congé. Il ressort en outre des pièces au dossier que les absences des 17 et 18 janvier 2019 de la recourante ont été validées a posteriori par sa direction. Ces éléments ne sauraient dès lors suffire à retenir l'existence d'un motif fondant la résiliation des rapports de service.

- 7) Dans la mesure où aucun des cas de motif fondé de résiliation des rapports de service n'est réalisé, la chambre de céans renoncera à examiner si le reclassement entrepris par le département en faveur de la recourante était conforme au droit et si son licenciement respectait les principes de proportionnalité et d'interdiction d'arbitraire.
- 8) Les conséquences d'une résiliation des rapports de service infondée sont réglées par l'art. 31 LPAC. À cet égard, la recourante a conclu exclusivement à l'annulation de la décision litigieuse et à sa réintégration.
- 9) a. Selon l'art. 31 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi (al. 1). Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si la chambre administrative retient que la résiliation des

rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de celle-ci ou de refus du recourant, 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. 4).

b. Dans son ATA/287/2018 précité (consid. 7 ; RDAF 2018 I 634), la chambre de céans a résumé l'intégralité des travaux législatifs ayant conduit à l'adoption le 16 octobre 2015 de l'art. 31 al. 2 LPAC, en analysant la notion de réintégration en comparaison aux autres législations cantonales et fédérale, ainsi qu'au regard de la jurisprudence fédérale et cantonale. Sur la base de ces développements, la chambre de céans a ordonné la réintégration d'un fonctionnaire, considérant que la résiliation de ses rapports de service ne reposait sur aucun motif fondé et que les circonstances du cas examiné la permettaient.

c. En l'occurrence, l'existence d'un motif fondé de résiliation n'est pas établie, de sorte que la décision de résiliation des rapports de service de la recourante doit être annulée. En application de l'art. 31 al. 2 LPAC et en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, il convient d'ordonner la réintégration de la recourante dans sa fonction d'assistante sociale. Il reviendra à l'État de lui trouver un nouveau poste équivalent, si elle ne devait pas être réintégrée dans son ancien poste de travail.

Compte tenu de ce qui précède, le recours sera admis.

- 10) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de CHF 2'000.- lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 22 août 2019 par Madame Anne-Thérèse A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 20 juin 2019 ;

au fond :

l'admet ;

annule la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 20 juin 2019 ;

ordonne la réintégration de Madame A_____ au sein de l'administration cantonale au sens des considérants ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Romain Jordan, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin et Verniory, Mme Cuendet,
M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :