

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1357/2016-FPUBL

ATA/1193/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 août 2017

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Marco Crisante, avocat

contre

OFFICE CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

représenté par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

1) Madame A_____, née le _____ 1972, a été engagée à compter du 1^{er} février 2004 par l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), en qualité de commise administrative auprès de l'office cantonal de l'assurance-invalidité. Il s'agissait d'un contrat d'emploi temporaire.

2) Dès le 1^{er} avril 2004, Mme A_____ a été au bénéfice d'un engagement en qualité d'auxiliaire à la fonction 3 auprès de l'OCAS. Le contrat était conclu pour une durée maximale de neuf mois, soit jusqu'au 31 décembre 2004. Il a par la suite été renouvelé aux mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2005.

3) Sa première évaluation, effectuée le 2 février 2005, était excellente.

Sur six critères évalués, cinq étaient jugés « prestations très bonnes » (soit l'appréciation maximale) et un était évalué « prestations bonnes ». Mme A_____ était considérée comme « une collaboratrice exceptionnelle, très volontaire, extrêmement motivée et fortement concernée par les objectifs de l'office ».

4) Un nouvel entretien d'évaluation a été conduit le 25 avril 2005. Les prestations de Mme A_____ étaient toutes très bonnes, à l'exception des critères « comportement et coopération » (prestations bonnes) et de la « qualité du travail » (prestations entre suffisantes et bonnes).

Selon sa supérieure hiérarchique, Mme A_____ avait « confirmé sur toute la ligne l'évaluation des trois mois ». Elle possédait tout à fait le profil adapté à l'évolution souhaitée de son poste.

5) Mme A_____ a été engagée en qualité d'employée, aux mêmes fonctions, à compter du 1^{er} janvier 2006.

6) Lors de l'évaluation du 9 juin 2006, les prestations de Mme A_____ étaient qualifiées de très bonnes, à l'exception du « comportement et coopération » et de la « qualité du travail », toutes deux appréciées comme étant bonnes.

7) a. Courant juillet 2006, s'est déroulé un incident dont l'origine semblerait être une divergence en matière de football.

b. À la suite de celui-ci, Monsieur B_____, chef de la section logistique dans laquelle travaillait Mme A_____, a reçu, un quart d'heure environ, l'ensemble des collaborateurs du service. Il souhaitait savoir ce qui se passait et quelles étaient les problématiques. À l'issue de ces entretiens, il leur a adressé une note leur rappelant qu'ils devaient entretenir des relations dignes et correctes entre eux

et se devaient de s'entraider. Ils devaient se focaliser sur leur propre activité et non sur celle des autres, et éviter tout amalgame propre à alimenter une polémique tout autant stérile qu'inutile et blessante. Il comptait sur leur implication et restait à disposition.

c. La synthèse desdits entretiens mettait en évidence une ambiance tendue au sein du service et certaines rivalités entre les collaborateurs. De nombreux collaborateurs ont relevé une attitude parfois déplacée de Mme A_____, et d'autres se sont plaint d'une autre collègue. Deux groupes rivaux semblaient ainsi s'être formés au sein du service.

8) Le 22 novembre 2006, le service des ressources humaines (ci-après : RH) a adressé à Mme A_____ une note indiquant avoir constaté que son nombre d'heures d'absence pour maladie non justifiée atteignait, au 31 août 2006, vingt-quatre heures. Le service se permettrait de lui réclamer en tout temps un certificat médical pour d'éventuelles absences futures, quelle qu'en soit la durée.

9) Le 7 décembre 2006, quatre collaborateurs du service logistique se sont adressés à leur supérieur hiérarchique, Monsieur C_____, pour se plaindre de l'attitude de Mme A_____ et solliciter son déplacement. Cette demande avait été « fortement analysée » avant d'être soumise. « Mais malheureusement, Mme A_____ a fait beaucoup trop de tort à chacun d'entre nous pour imaginer une notre [sic] solution ». Quatre reproches lui étaient faits :

- elle faisait et recevait continuellement des appels téléphoniques qu'ils considéraient d'ordre privé, puisqu'elle s'exprimait en langue arabe, tenant fréquemment de longues et bruyantes conversations.

- elle allait et venait constamment entre le secteur I et le secteur II du service, ses déplacements étaient extrêmement désagréables, étant faits sans aucune discrétion (démarche bruyante, porte fermée brusquement, etc.).

- Mme A_____ n'apportait en aucun cas son aide au reste du service. Lorsque son travail journalier était terminé, elle préférait dormir sur son bureau, se distraire sur internet ou encore converser au téléphone.

- Mme A_____, par sa démarche, son maintien et son regard, démontrait de l'arrogance, de la provocation et un manque de respect total envers ses collègues immédiats.

10) Par courriel du 18 décembre 2006 adressé à Mme A_____, M. C_____ est revenu sur un entretien s'étant déroulé le 13 décembre 2006.

M. C_____ lui avait alors fait part de la bonne évaluation de son travail, du point de vue quantitatif et qualitatif, indiquant également qu'elle bénéficiait d'un grand potentiel, qui s'intégrait mal au sein de l'équipe et était mal valorisé. Étant

d'accord avec son analyse, Mme A_____ l'avait informé de ses difficultés d'intégration au sein de l'équipe et de ses frustrations générées par le manque de travail. Dès 13h, ses tâches quotidiennes étaient terminées, situation pesante, créant de l'insatisfaction et des tensions avec ses collègues et déterminant son comportement. Pour M. C_____, le bon travail fourni ne justifiait en rien un tel comportement et, tout en promettant de faire le maximum pour trouver une solution à cette situation, il lui avait demandé de cesser toute action « irritante » envers ses collègues. Celle-ci n'ayant pas modifié son attitude le lendemain, seule et dernière journée de travail depuis leur entretien, il décidait de signaler son cas à la direction et de la déplacer dans un autre bureau.

- 11) Par courrier du 29 mars 2007, suite à une évaluation du 22 mars 2007, l'OCAS a informé Mme A_____ que sa période probatoire de trois ans était prolongée d'une année. Malgré un travail remarquable d'un point de vue quantitatif et qualitatif, des doutes subsistaient au niveau de son comportement.
- 12) Le 17 mars 2008 s'est tenu un nouvel entretien d'évaluation en vue d'une nomination après report.

Au cours des derniers dix mois, le responsable hiérarchique avait pu observer un réel changement de comportement de Mme A_____. Elle entretenait de bons rapports avec ses collègues, évitait les conflits et se sentait vraisemblablement beaucoup plus à l'aise à sa place de travail que par le passé. Elle maîtrisait bien les procédures relatives aux tâches qui lui incombaient, ne se laissait pas impressionner par une masse de travail importante et offrait spontanément ses services, ce qui était très apprécié.

L'un des objectifs convenu était de continuer à assurer un rythme de travail soutenu, mais en faisant plus attention à la qualité. À cette fin, un suivi mensuel plus strict du nombre d'erreurs commises serait mis en place et un point de la situation régulier effectué avec la collaboratrice.

- 13) Le 18 mars 2008, le Conseil d'administration (ci-après : CA) de l'OCAS a nommé Mme A_____ fonctionnaire dès le 1^{er} avril 2008, à la fonction de commise administrative 3 à 100 %, en classe 9/3 de l'échelle des traitements.
- 14) Le 11 juillet 2008, M. D_____ a constaté que Mme A_____ s'était absentée durant environ vingt minutes sans « badger ». À l'explication de Mme A_____ selon laquelle elle avait égaré son badge, il avait répondu qu'elle aurait dû introduire manuellement ses heures d'entrée et de sortie. Le fait de s'absenter de son lieu de travail sans « badger » étant une violation grave du règlement sur le personnel, elle était avertie que, si un tel comportement se reproduisait, il ferait l'objet d'un blâme.

- 15) Le 9 septembre 2008, Monsieur E_____, coordinateur du service logistique, a adressé un courriel à M. D_____ au sujet de Mme A_____.

Lors d'une réunion du service s'étant tenue le 26 août 2008, Mme A_____ avait eu « un comportement inacceptable, manquant de respect vis-à-vis de ses collègues et de [lui]-même », ricanant, faisant des remarques ironiques et provocatrices. Elle avait également quitté abruptement la réunion et avait refusé de s'expliquer le lendemain. M. E_____ critiquait également la qualité du travail de Mme A_____ : bien que celle-ci accomplît ses tâches rapidement, son travail manquait de rigueur au vu des nombreuses fautes constatées.

- 16) Par courriel du lendemain, M. E_____ s'est à nouveau plaint de Mme A_____, qui avait contesté le travail qu'il lui avait attribué. Elle lui avait donné des ordres sur sa gestion du travail et lui avait raccroché le téléphone au nez.

- 17) Le 25 septembre 2008, s'est tenu un entretien de service en présence de MM. E_____ et D_____, Monsieur F_____, "titre_____" et Madame G_____, membre de la commission du personnel.

Il était reproché à Mme A_____ un comportement inadéquat en général et plus particulièrement envers son coordinateur de service, M. E_____. Les faits reprochés concernaient son absence de pointage lors d'une pause le 11 juillet 2008, son comportement lors de la séance d'équipe du 26 août 2008 et lors de l'entretien téléphonique avec M. E_____ du 10 septembre 2008 et une diminution de la qualité de son travail depuis quelques mois.

Lors de cet entretien, Mme G_____ a relevé avoir entendu d'au moins un autre collaborateur du service logistique une autre version des faits quant à la réunion du 26 août 2008. Il convenait donc de demander la version de toutes les personnes présentes lors de cette réunion.

M. D_____ a informé Mme A_____ que son comportement était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service pour motif fondé ou au prononcé d'une sanction disciplinaire. Un délai de dix jours lui était imparti pour faire valoir ses observations par écrit.

- 18) Mme A_____ a transmis ses observations par courrier du 1^{er} octobre 2008. Elle contestait les faits.

Son arrivée à l'OCAS n'avait pas été des plus simples, ayant été victime d'un « mauvais coup » dans le bureau qu'elle occupait, où il y avait eu une enquête, « bureau fermé, police, etc. », et malheureusement une vraie réponse ne lui avait jamais été donnée.

Elle reconnaissait avoir ri lors de la réunion du 26 août 2008, mais elle n'avait pas été la seule à le faire. Quant à sa sortie précipitée de la réunion, elle avait dû se rendre rapidement aux toilettes en raison d'un malaise lié à une grossesse, à laquelle elle devait mettre un terme le lendemain. Il s'agissait d'une période très difficile pour elle. S'agissant de l'irrégularité de pointage, elle s'étonnait de la réaction de M. D_____ étant donné les explications qu'elle avait données et le fait qu'elle ne prenait que très rarement des pauses.

19) Par courriel du 24 février 2009, M. E_____ s'est à nouveau plaint auprès de M. D_____ que Mme A_____ n'avait pas fini son travail et qu'elle n'était pas venue travailler pour cause de maladie. Il avait dû attribuer le travail à une autre personne. Mme A_____ leur posait des problèmes dans le service, « argumentait » [sic] leur surcharge de travail et la tension.

20) À compter d'une date non définie par le dossier, Mme A_____ a été absente pour cause de maternité. Son congé maternité a pris fin en avril 2010.

21) Par courrier du 19 avril 2010, l'OCAS a infligé à Mme A_____ un blâme pour les faits s'étant déroulés les 26 et 27 août 2008 ainsi que le 10 septembre 2008. Son comportement inadéquat ayant entraîné des conflits relationnels avec ses collègues depuis 2004. L'absence sans motif valable du 11 juillet 2008, sans en avertir son supérieur et sans « badger » faisait aussi partie des faits à l'origine du blâme.

Les explications qu'elle avait fournies oralement lors de l'entretien de service du 25 septembre 2008 et par courrier du 1^{er} octobre 2008 n'avaient pas pu justifier les manquements commis dans l'exercice de ses fonctions.

22) Le 20 avril 2010, Mme A_____ a eu un entretien avec la "titre _____" (ci-après : office AI). Elle était reçue, à sa demande, suite à la sanction disciplinaire infligée. Bien qu'elle l'eût beaucoup affectée, elle souhaitait tourner la page et repartir sur de bonnes bases, précisant que la direction pouvait compter sur elle. La "titre _____" lui réitérait la confiance du comité de direction et l'encourageait à conserver cet état d'esprit positif.

23) Par avenant à son contrat de travail, Mme A_____ a été nommée chargée de support administratif en classe 9 position 6 à compter du 1^{er} mai 2010.

24) Par décision du 25 mai 2010, le CA a autorisé Mme A_____ à travailler à 80 % dès le 1^{er} juin 2010.

25) a. Le 8 septembre 2010, alors que M. E_____ était en vacances, un incident s'est déroulé entre Mme A_____ et Madame H_____.

b. Le 30 septembre 2010, M. E_____ a adressé une note à ce propos à M. D_____.

À son retour de vacances, il avait reçu Mme H_____ suite à la demande de cette dernière. Elle s'était plainte du comportement agressif de Mme A_____, qui n'avait pas bien réagi à sa demande de lui remettre le courrier qu'elle avait à redistribuer, lui indiquant que ce n'était pas à elle de lui apprendre son travail et de lui dicter quand elle devait remettre ces documents.

M. E_____ s'était enquis du déroulement des faits auprès de MM. I_____ et J_____, qui lui avaient confirmé les dires de Mme H_____.

Par la suite, il avait convoqué les deux collaboratrices afin de confronter leurs versions, mais toutes deux avaient conservé leur point de vue. De retour à sa place, Mme A_____ avait pleuré. Les deux jours suivants, celle-ci avait été absente, indiquant qu'elle était malade. Son comportement et ses absences posaient un réel problème au niveau du service.

c. Cet incident a fait l'objet d'un entretien le 5 novembre 2010, réunissant Mme A_____ et MM. D_____ et E_____.

À teneur de la note au dossier établie par M. D_____, Mme A_____ avait nié avoir eu des propos agressifs envers Mme H_____. M. D_____ lui avait alors indiqué que la version des faits de Mme H_____ avait été confirmée par deux autres collègues et qu'il ne tolérerait plus un tel comportement à l'avenir.

Par ailleurs, Mme A_____ avait été informée que ses absences répétées représentaient, selon les périodes, entre 25 à 40 % de son temps de travail, ce qui était problématique. L'intéressée était consciente du problème, mais ne voyait pas de solution.

26) Le 14 décembre 2010, un nouvel entretien a eu lieu en présence de Monsieur K_____, "titre_____" , Madame L_____, adjointe RH, Mme A_____, et MM. E_____ et D_____.

L'altercation entre Mme A_____ et Mme H_____, les absences de Mme A_____ et sa grossesse, et le harcèlement psychologique ressenti par cette dernière ont été abordés.

Mme A_____ a confirmé avoir eu l'impression de subir du mobbing. Elle n'était pas à l'aise pour travailler et avait même parfois eu peur. Après discussions, Mme A_____ a concédé qu'il s'agissait plus d'une crainte qu'autre chose et a retiré ses accusations.

27) Mme A_____ a été absente pour cause d'incapacité de travail liée à sa grossesse, à compter du 3 janvier 2011.

Son congé maternité s'est déroulé du 14 mars au 31 juillet 2011.

28) a. Par correspondance reçue le 31 mai 2011 par l'OCAS, Mme A_____ a sollicité un congé parental à 50 % sur une durée de deux ans.

b. Par réponse du 21 juin 2011, l'OCAS a informé l'intéressée ne pas pouvoir accorder de congé parental partiel pour des raisons d'organisation du service. Il était toutefois disposé à octroyer un congé parental à 100 % pour une durée maximale de deux ans.

29) Par correspondance du 27 juillet 2011, une secrétaire syndicale est intervenue pour le compte de Mme A_____.

Celle-ci avait indiqué à diverses reprises à l'OCAS rencontrer des difficultés au sein de son service en lien avec des attitudes et propos peu adaptés de son responsable, portant atteinte à sa personnalité et à sa santé. Elle avait demandé à pouvoir être au bénéfice d'une mobilité interne afin de retrouver toute la sérénité nécessaire pour pouvoir poursuivre harmonieusement son travail et développer ses compétences. Cette proposition de solution n'avait pas été examinée avec suffisamment d'attention.

Tout le dossier portait à croire que, dans un autre environnement de travail et avec un taux d'activité réduit durant un certain temps, Mme A_____ retrouverait sa pleine capacité de travail, ce qui devait notamment être un objectif institutionnel. Un entretien était sollicité pour optimiser les conditions possibles au retour du congé maternité.

30) Le 31 août 2011, un entretien s'est tenu en présence de Mme A_____, de la secrétaire syndicale et de MM. D_____ et K_____.

Au cours de celui-ci, il a notamment été fait état de tensions avec M. D_____. Ce dernier se disait blessé du courrier du 27 juillet 2011, pensant avoir tout fait pour réintégrer Mme A_____ le mieux possible. M. K_____ regrettait de constater que Mme A_____ se dise systématiquement blessée lorsque ses demandes n'aboutissaient pas positivement. En l'état, aucune possibilité de transfert interne n'était envisageable. De même, une diminution de taux n'était pas possible, le service travaillant déjà à flux tendu et ne pouvant se permettre une perte sèche de 30 %.

31) Mme A_____ a recommencé son travail le 13 septembre 2011.

32) Le 18 décembre 2012, le CA a autorisé Mme A_____ à travailler selon un taux d'activité personnalisé, soit trente-deux heures par semaine et trente jours ouvrables de vacances par année civile au lieu de vingt-cinq jours ouvrables de vacances. L'horaire était modifié dès le 1^{er} janvier 2013.

33) Par décision du 26 mars 2013, le CA a autorisé Mme A_____, suite à la demande de celle-ci, à travailler à 60 % dès le 1^{er} mai 2013.

- 34) Le 23 mai 2013, Mme A_____ a été convoquée à un entretien par MM. D_____ et E_____.

Selon la note au dossier récapitulant cet entretien, Mme A_____ avait, le 17 avril 2013, traité le courrier d'une assurée qui sollicitait la réouverture de son dossier, suite à une récurrence de son cancer. L'intéressée avait dûment scanné le dossier, mais ne l'avait pas attribué à un gestionnaire. La demande de l'assurée n'avait donc pas été traitée par l'office. L'erreur avait été découverte le 21 mai 2013, à la suite d'un appel téléphonique de l'assurée qui s'étonnait de l'absence de réponse. Cette « erreur sérieuse » pouvait être fortement dommageable, car tant que l'assuré ne se manifestait pas, l'office ne pouvait pas instruire son dossier.

Mme A_____ a reconnu son erreur.

- 35) Le 27 juin 2013 a eu lieu un entretien d'évaluation portant sur la période de collaboration de mars 2008 au 27 juin 2013, en présence de MM. E_____ et D_____, et de Monsieur M_____, " titre_____".

a. L'objectif fixé en mars 2008 de continuer à assurer un rythme de travail soutenu, mais en faisant plus attention à la qualité n'était pas atteint. Mme A_____ maîtrisait les procédures relatives aux tâches qui lui incombait, était capable d'absorber une masse de travail importante, mais elle manquait de précision dans son travail, les erreurs commises étant trop nombreuses et pouvant préjudicier les ayants droit de l'assurance.

Mme A_____ assurait qu'elle allait tout mettre en œuvre pour diminuer le nombre d'erreurs commises. Elle souhaitait également pouvoir se former à d'autres tâches, comme le traitement du courrier sortant, des dossiers fourrés et des recommandés, ce qui était favorablement accueilli par la hiérarchie.

Mme A_____ avait également eu beaucoup d'absences lors de ces dernières années. Ils espéraient que la diminution de 20 % de son taux d'activité serait bénéfique pour elle. Selon ses dires, elle pourrait ainsi mieux organiser sa vie privée, diminuer les absences au travail et être plus concentrée dans l'accomplissement de ses tâches.

b. Selon une note rédigée par Mme A_____, ses absences depuis 2008 étaient majoritairement en lien avec ses deux congés maternité. Elle avait par ailleurs dû s'absenter pour être auprès de ses deux enfants lorsqu'ils avaient été malades et hospitalisés, le temps qu'elle puisse trouver des solutions. Elle s'était trouvée rapidement fragilisée dans sa santé et avait ainsi souhaité diminuer son taux d'activité, ce qui avait finalement été accordé courant 2013. Elle n'avait jamais eu d'absences de complaisance ; il ne s'agissait aucunement d'un manque d'assiduité ou de sérieux au travail. Le médecin-conseil pouvait être consulté. Cette surcharge

pouvait expliquer ses éventuelles erreurs d'inattentions. Elle relevait à ce propos que pendant ces quatre ans, très peu de fautes d'inattention avaient été portées à sa connaissance. Une faute avait été relevée le 23 mai 2013. Elle veillait à être attentive, attachant une grande importance à une bonne qualité générale de son travail et à s'améliorer.

- 36) Le 1^{er} avril 2014, Mme A_____ a reçu une gratification de CHF 1'000.- et les félicitations pour ses dix ans au sein de l'OCAS.
- 37) Le 10 avril 2014, un certificat de travail intermédiaire a été rédigé, à la demande de Mme A_____.

Facilement polyvalente, l'intéressée était une collaboratrice travaillant rapidement tout en maintenant le niveau d'exigence demandé. Elle était consciente de ses responsabilités, avait rapidement intégré les procédures de travail et s'acquittait des tâches lui étant confiées à la satisfaction de son employeur.

- 38) Le 2 octobre 2014, Mme A_____ a été convoquée à un entretien par MM. E_____ et D_____ au sujet d'une irrégularité de pointage relevée le 16 septembre 2014 par M. D_____ : l'intéressée avait rajouté manuellement un pointage de sortie à 12h30, alors qu'il l'avait vue sortir à 11h55. Une telle faute pouvait être considérée comme de la fraude au pointage et un futur manquement identique déboucherait sur un entretien de service avec prononcé d'une sanction allant du blâme au licenciement.

Mme A_____ a expliqué avoir rajouté manuellement le pointage, la timbreuse située dans le sas d'entrée ne fonctionnant pas. Elle était sortie à 12h30. Elle estimait être victime de harcèlement de la part de M. D_____.

- 39) Selon un certificat médical daté du 2 octobre 2014, Mme A_____ présentait un état anxio-dépressif aggravé suite à du mobbing de la part de son chef depuis 2009. Un changement de service devenait indispensable.
- 40) Le même jour, Mme A_____ a rencontré Madame N_____, partenaire RH de l'OCAS.
- 41) Par courrier du 9 octobre 2014, Mme A_____ a remercié Mme N_____ pour la qualité de son écoute et pour sa compréhension. Elle revenait sur les reproches régulièrement faits par son supérieur (absences, pointage, etc.) et les menaces de licenciement dont elle faisait l'objet. Elle relatait des malentendus importants et les conséquences sur sa santé. Elle était actuellement en arrêt de travail, affectée par cette situation, mais réitérait sa volonté de pouvoir travailler au sein de l'OCAS, dans un climat apaisé.

42) Dans un courrier du 14 octobre 2014 à Mme A_____, Mme N_____ lui a fait part de sa préoccupation quant à sa situation , l'a informée qu'elle se permettrait de prendre de ses nouvelles prochainement et envisagerait avec elle les différentes options qui s'offraient pour une poursuite plus sereine de ses activités professionnelles.

43) Par courrier du 14 novembre 2014, M. M_____ a confirmé à Mme A_____ que, dès le 18 novembre 2014, elle travaillerait au sein du service de la facturation, en P_____nt sa fonction de chargée de support administratif.

Son responsable de groupe serait Monsieur O_____.

Il ressort du dossier que Mme A_____ et M. O_____ se connaissaient en-dehors du contexte professionnel, pour être notamment voisins.

44) Selon une note RH du 18 novembre 2014, le transfert devait permettre à Mme A_____ de repartir sur de nouvelles bases en vue de démontrer qu'elle possédait les compétences professionnelles attendues ainsi que les compétences relationnelles lui permettant de s'intégrer dans une nouvelle équipe. Une évaluation régulière de la part de la hiérarchie, sous la houlette des RH, à raison d'un rythme établi à trois mois et ce, sur une année complète, était convenue. Par la suite, le processus des évaluations périodiques se ferait en conformité avec les procédures usuelles.

Mme A_____ prenait un certain nombre d'engagements, décrits dans le document.

Le service des RH s'engageait pour sa part à mettre en place un accompagnement et un suivi effectué par la partenaire RH de l'OCAS, sous forme d'entretiens hebdomadaires, durant les trois premiers mois. Par la suite, la fréquence devait diminuer pour aboutir, dès le neuvième mois, à une fréquence d'un entretien RH mensuel. Le service s'engageait par ailleurs à apporter un soutien aux cadres opérationnels directs pour établir les objectifs de travail, notamment personnels, de Mme A_____, les indicateurs de performance ainsi que leur évaluation.

45) Du 17 novembre au 7 décembre 2014, Mme A_____ a été en arrêt de travail à 50 %.

46) Le 4 décembre 2014, M. O_____ a procédé à une première évaluation de Mme A_____, globalement très négative.

Après trois semaines de présence à 50 %, Mme A_____ semblait être débordée par l'étendue des informations et présentait une évidente difficulté à assimiler. Elle manquait de concentration et avait en permanence besoin d'une personne à ses côtés. Elle n'arrivait toujours pas à effectuer la gestion des factures

des rapports médicaux, dont la formation durait en général une heure pour des personnes venant de l'extérieur. Elle acceptait en outre mal les remarques concernant ses erreurs. Toutefois, son attitude générale vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues était satisfaisante.

- 47) À une date indéterminée entre début et mi-janvier 2015, Mme A_____ a signalé à une représentante des RH avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de M. O_____.

Il ressort notamment du dossier les éléments suivants : Mme A_____ reprochait à M. O_____ de s'être, le 12 décembre 2014 jeté sur elle, sur leur lieu de travail, et de l'avoir embrassée. Le lendemain, lors de la fête de Noël du personnel, elle s'était ouverte de l'incident à Mme G_____, ancienne membre de la commission du personnel. Par la suite, Mme A_____ avait été en vacances jusqu'au 6 janvier 2015, étant précisé que son médecin traitant l'avait mise en incapacité de travail pendant dix jours à compter du 12 décembre 2014. Mme A_____ avait également rapporté à ses collègues du service de facturation que M. O_____ l'avait embrassée ou avait tenté de l'embrasser et qu'il avait eu des gestes déplacés à son égard.

- 48) Le 27 janvier 2015, une enquête administrative a été ouverte à l'encontre de M. O_____ et celui-ci a été suspendu de ses fonctions avec effet immédiat.

- 49) Par courrier du 29 janvier 2015 adressé à M. M_____, une secrétaire syndicale est revenue sur la situation de Mme A_____ et le harcèlement sexuel dont elle se plaignait. Celle-ci contestait l'intégralité de l'évaluation effectuée par M. O_____, estimant bien assimiler les éléments de son travail et effectuer correctement ses tâches de facturation. Elle s'entendait bien avec ses collègues et n'hésitait pas à vérifier auprès d'elles si son travail était correctement effectué.

- 50) À compter du 5 juin 2015, Mme A_____ s'est retrouvé en arrêt maladie.

- 51) Le 9 juillet 2015, la secrétaire syndicale a interpellé l'OCAS.

Mme A_____ n'avait toujours pas eu son entretien d'évaluation tel que prévu dans son nouveau service. Elle avait répondu aux attentes, son chef de division, Monsieur P_____, lui ayant confirmé que le traitement des factures saisies était correct. À la demande de Mme A_____ de faire davantage de tâches et d'être formée, il lui avait été répondu que son évaluation ne serait pas faite et que d'autres tâches ne lui seraient pas confiées tant que durerait l'enquête administrative. Cela était inacceptable, ladite enquête n'étant pas dirigée contre Mme A_____ et n'empêchait pas l'évaluation de ses prestations. Il était important que celle-ci ait l'assurance qu'elle ne ferait pas l'objet de reproches pour n'avoir pas fait des tâches qui ne lui auraient pas été confiées.

- 52) Le 3 septembre 2015, l'enquêteuse administrative (ci-après : l'enquêteuse) a rendu son rapport d'enquête dans la procédure ouverte contre M. O_____. Le résultat n'a pas été communiqué à Mme A_____.
- 53) Un entretien s'est tenu le 24 septembre 2015 entre Mme A_____, la secrétaire syndicale, Mme N_____ et M. M_____ en vue d'envisager et d'explorer les conditions d'une reprise de travail.
- 54) Par courrier de la direction de l'OCAS du 2 novembre 2015, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service pour le 25 novembre 2015. Les faits qui lui étaient reprochés consistaient en des insuffisances de prestations répétées et continues depuis plusieurs années, une problématique d'intégration dans ses différents postes dont, en dernier lieu, le service de la facturation, ainsi que des problèmes relationnels avec ses collègues et sa hiérarchie.
- 55) Par courrier du 20 novembre 2015 adressé à M. M_____, la secrétaire syndicale est revenue sur la rencontre s'étant tenue en septembre 2015.

M. M_____ avait confirmé que M. O_____ ne serait plus affecté au service, qu'une discussion avec l'équipe allait être programmée en vue de préparer cette reprise et que Mme N_____ allait contacter Mme A_____. Un suivi de la reprise serait effectué par Mme N_____ afin de fixer les objectifs concernant en particulier les étapes d'apprentissage de la facturation. De leur côté, Mme A_____ et elle-même avaient insisté sur la nécessité de mettre en œuvre au sein de l'OCAS des mesures de protection de la personnalité, incluant la prévention contre le harcèlement sexuel, ce comportement étant assez familier au sein de l'institution. Elles demeuraient dans l'attente que la direction du service RH leur explique dans les meilleurs délais ce qui était mis en œuvre.

Dans ces conditions, elles étaient très désagréablement surprises de constater que Mme A_____ était convoquée à un entretien de service.

- 56) L'entretien de service s'est déroulé le 25 novembre 2015, en présence de Mmes A_____ et N_____, M. M_____, et Mesdames Q_____, " titre_____", et Mme R_____, secrétaire syndicale.

L'OCAS envisageait la résiliation des rapports de service. La décision serait prise après réception des observations de Mmes R_____ et A_____.

- 57) Le 1^{er} décembre 2015, Mme A_____ a repris le travail à 50 %.
- 58) Le 14 décembre 2015, l'intéressée a fait valoir ses observations à la suite de l'entretien de service, concluant à ce qu'aucune sanction ne soit prononcée.
- 59) Le 6 janvier 2016, Mme A_____ a repris son activité à 100 %.

60) Le 22 mars 2016, Mme A_____ a été licenciée avec effet au 30 juin 2016.

Tout au long de ses années de service, des problèmes de comportement récurrents avaient été constatés, soit des attitudes inadéquates vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues, contribuant à créer une ambiance exécrable dans le service. De plus, Mme A_____ se victimisait dès qu'une de ses demandes n'obtenait pas la réponse qu'elle souhaitait. Enfin, la collaboratrice avait, par deux fois, présenté des irrégularités de badgeage. Sa nomination avait dû être reportée pour des problèmes comportementaux et elle avait dû être déplacée trois fois de bureau et une fois même de service pour ces mêmes motifs. Un blâme avait également dû être prononcé le 19 avril 2010 en lien avec ces faits. En outre, bien que rapide dans l'accomplissement de son travail, Mme A_____ commettait, depuis l'année 2008, de trop nombreuses erreurs d'inattention.

À deux reprises, la collaboratrice avait été avertie qu'une irrégularité de pointage pourrait donner lieu, à l'avenir, à une sanction du niveau du blâme jusqu'à un licenciement pour juste motif. Enfin, les objectifs posés lors de l'entretien de service du 27 juin 2013 n'avaient pas été atteints, Mme A_____ n'ayant pas démontré qu'elle avait réussi à améliorer sensiblement la qualité de son travail. Elle n'était d'ailleurs revenue à son poste afin de faire ses preuves que le 1^{er} décembre 2015 à 50 %, puis à 100 % dès le 6 janvier 2016, après une absence ayant duré depuis le 5 juin 2015, alors qu'elle avait pourtant reçu l'assurance, depuis la fin du mois de septembre 2015, qu'elle n'allait pas se retrouver en présence de M. O_____.

L'OCAS n'avait pas tenu compte de la première évaluation faite par M. O_____, au motif du taux d'activité réduit de Mme A_____ durant la période du 18 novembre 2014 au 4 décembre 2014, insuffisant pour l'évaluer significativement. Le service des RH avait donc demandé à la hiérarchie de prévoir une nouvelle évaluation durant le premier trimestre 2015, qui n'avait pas pu être menée au vu des événements et de l'enquête, une évaluation n'étant alors pas appropriée. Ce processus, repoussé, n'avait malheureusement jamais pu avoir lieu. Mme A_____ avait été absente depuis le 5 juin 2015 et n'avait repris le travail que le 1^{er} décembre 2015 à 50 %.

S'il était vrai qu'aucun problème de relations entre collègues au service de facturation – hormis avec son supérieur hiérarchique – n'avait été relevé, cela ne permettait pas d'annuler ses problèmes récurrents dans le passé. Par ailleurs, la période que Mme A_____ avait passée au service de la facturation n'était pas suffisamment représentative, au vu du peu d'heures de travail effectives, et sa volonté de s'entendre bien avec ses collègues et sa hiérarchie, bien que non contestée, n'avait pu ainsi être démontrée.

S'agissant de la « prise de conscience » alléguée par Mme A_____, les actes de celle-ci ne la démontraient pas. En effet, au lieu de revenir au travail en

septembre 2015, elle avait tenté de se cacher derrière le fait que l'absence de reprise de son ancien poste par M. O_____ n'était pas suffisamment claire. Pourtant, elle aurait pu prendre les devants pour interroger son employeur. Or, la collaboratrice continuait à produire des certificats médicaux d'incapacité de travail.

Les sanctions pour irrégularités passées ne s'effaçaient pas du parcours professionnel de l'intéressée au sein de l'OCAS et abaissaient au contraire le seuil de tolérance pour les irrégularités suivantes. Par conséquent, un licenciement pour motif fondé d'insuffisance de prestations devait être prononcé.

Au vu du nombre d'entretiens, de suivis mis en place par la hiérarchie, de modifications d'espace et même de transfert de service avec une nouvelle formation déjà effectués pour tenter de trouver une solution la meilleure qui soit pour la collaboratrice, et au vu des antécédents disciplinaires et comportementaux de l'intéressée, l'OCAS n'était pas en mesure de lui proposer un autre poste.

Concernant la question du harcèlement sexuel, l'enquête administrative dirigée contre M. O_____ avait pour origine les plaintes de Mme A_____. Ce harcèlement n'avait pas été prouvé, « bien qu'un faisceau concordant d'indices confinait à la certitude permettait de retenir qu'il a[vait] fait, à un moment ou à un autre, une avance à la collaboratrice ».

- 61) Par courrier du 15 avril 2016, Mme R_____ s'est indignée de l'attitude de l'OCAS. Elle ne connaissait pas les résultats de l'enquête qui avait été menée à l'encontre du supérieur hiérarchique et demandait à en connaître les conclusions. Mme A_____ n'avait pas porté plainte contre M. O_____, souhaitant des mesures de protection de son employeur, ce qui démontrait sa confiance dans l'institution. La réponse institutionnelle prise par le CA de mettre fin au contrat de Mme A_____ était choquante, abusive et inacceptable.
- 62) Par certificat médical du 21 avril 2016, le Docteur S_____ a attesté que Mme A_____ présentait un état anxio-dépressif réactionnel grave, suite aux faits survenus sur son lieu de travail. Elle avait perdu 18 kg et était en suivi psychiatrique.
- 63) Selon sa fiche de salaire de mars 2010, le dernier salaire mensuel de Mme A_____ s'élevait à CHF 3'827.- bruts.
- 64) Par acte du 3 mai 2016, Mme A_____ a recouru contre la décision de licenciement auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif et à la production, par l'OCAS, de l'entier de son dossier, et principalement à l'annulation de la décision de licenciement, à sa réintégration à compter du 1^{er} juillet 2016, et à la condamnation de l'OCAS en tous les « frais et

dépens » de la procédure. Subsidiatement, la chambre administrative devait dire que la décision de licenciement était contraire au droit, inviter l'OCAS à la réintégrer à compter du 1^{er} juillet 2016 et, en cas de refus, condamner l'OCAS à verser CHF 77'050.80 à titre d'indemnité pour licenciement contraire au droit.

La décision de licenciement était infondée. Ses absences avaient toujours été justifiées médicalement et il était inacceptable que l'OCAS lui reproche de ne pas être revenue au travail en septembre 2015, son arrêt maladie faisant suite au harcèlement sexuel infligé par M. O_____. Quant à ses prétendus problèmes de comportement, seuls trois incidents étaient survenus durant sa carrière à l'OCAS, et plus de cinq ans avant que la décision de la licencier ne soit prise. S'agissant enfin des prétendues nombreuses erreurs invoquées par l'OCAS, elles n'avaient nullement été étayées, ni explicitées, durant l'entretien de service.

Subsidiatement, le licenciement était contraire au droit, constituant un congé repréailles, et étant de surcroît disproportionné, aucune mesure de reclassement ne lui ayant été proposée.

- 65) Dans ses observations du 18 mai 2016 sur effet suspensif, l'OCAS s'est opposé à la requête de la recourante.
- 66) Par décision du 6 juin 2016, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de Mme A_____.
- 67) Dans sa réponse du 16 juin 2016, l'OCAS a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision entreprise.

Contrairement à ce que prétendait la recourante, l'OCAS n'avait pas fondé son licenciement sur ses absences récurrentes et prolongées, mais uniquement sur son dernier arrêt-maladie, lequel mettait en évidence son absence de prise de conscience et de recul pour ne pas se victimiser. Cela complétait le tableau d'insuffisance des prestations.

Quant aux problèmes comportementaux, les incidents sur lesquels la recourante était revenue – en tentant de minimiser sa responsabilité – n'étaient pas uniques et les tensions vis-à-vis de ses supérieurs avaient continué par la suite.

S'agissant de la qualité de son travail, Mme A_____ avait régulièrement, depuis 2008, reçu des remarques à ce propos. Si sa rapidité était appréciée, il lui avait été expressément demandé de ralentir son rythme de travail pour supprimer ses fautes d'inattention. Une de celles-ci s'était justement transformée en erreur grave le 17 avril 2013. Enfin, les objectifs fixés lors de l'évaluation du 27 juin 2013 n'avaient pas été atteints, cette dernière n'ayant modifié la qualité de son travail ni avant son transfert, ni après celui-ci.

Par ailleurs, le congé n'était aucunement un congé représailles : le prétendu harcèlement n'avait pas été démontré par l'enquête administrative. Celle-ci avait mis en évidence un comportement qui n'était pas acceptable de la part d'un supérieur hiérarchique, mais qui ne constituait pas un harcèlement. Quant à M. D_____, les remarques de ce dernier avaient toujours été étayées.

Enfin, pour les motifs indiqués dans la décision de licenciement, une procédure de reclassement pouvait d'emblée être exclue.

- 68) Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 24 août 2016.

La recourante renonçait à la possibilité d'une éventuelle conciliation devant le Tribunal administratif de première instance.

Mme A_____ était toujours en incapacité de travail, laquelle avait débuté immédiatement après la réception de sa lettre de congé. Le contrat était en conséquence toujours en cours, compte tenu de la période de protection.

L'OCAS n'avait pas souhaité verser à la procédure le rapport d'enquête administrative aux fins de respecter la protection de la personnalité de M. O_____. Celui-ci avait entretemps été licencié, notamment pour comportement inadéquat de la part d'un supérieur. L'enquête avait été ouverte suite à la dénonciation de Mme A_____ et à l'audition de toutes les collaboratrices du service, mettant en évidence un problème d'autorité.

En cas de harcèlement sexuel, les collaborateurs pouvaient s'adresser au service des ressources humaines. Il n'y avait pas de charte spécifique à ce sujet, ni de formation spécifique des cadres, ni des personnes faisant partie de la commission du personnel. Le fait qu'il n'était pas toléré était indiqué dans un document sur la politique globale des RH, disponible dans l'intranet. Mme N_____, psychologue de formation, avait été présentée aux différents services comme personne de référence pour ce type de problématique. En l'espèce, la dénonciation faite par Mme A_____ avait été prise très au sérieux, l'OCAS ayant immédiatement réagi. La commission du personnel n'existait plus au moment des faits et existait à nouveau depuis mars 2016. Les absences de Mme A_____ avaient, à leur connaissance, toutes été justifiées par certificat médical, excepté une, mentionnée dans leur écriture, de vingt-quatre heures, correspondant à un jour de travail. Seules les absences de plus de trois jours devaient être excusées.

Mme A_____ avait bénéficié des entretiens hebdomadaires prévus dans l'accord de transfert avec Mme N_____. Mme G_____ lui avait conseillé de ne rien dire le 12 décembre 2014, compte tenu des problèmes préalablement rencontrés et de régler le problème avec M. O_____.

- 69) À la suite de l'audience, l'OCAS a versé à la procédure le relevé des absences pour cause de maladie de Mme A_____ depuis le 1^{er} janvier 2010. Il en ressort 42,5 jours d'absences en 2010, 66 jours en 2011, 103 en 2012, 33 en 2013, 111,5 en 2014, 199,5 en 2015, 163 en 2016, étant précisé qu'une semaine d'arrêt maladie correspond à sept jours d'absence.

Sur demande de la chambre administrative, l'OCAS a versé à la procédure copie du rapport d'enquête administrative et des procès-verbaux d'audition.

- 70) Par décision du 30 novembre 2016, la chambre administrative a transmis à la recourante le rapport d'enquête, les procès-verbaux de l'audition de vingt témoins, ces pièces étant toutefois caviardées aux passages non pertinents pour le litige. Les procès-verbaux d'audition des parties à l'enquête administrative ont été soustraits à la consultation des parties à la présente procédure, à l'exception de celui portant sur la confrontation entre M. O_____ et Mme A_____.

Selon la conclusion du rapport d'enquête, les faits à la base de l'accusation de harcèlement sexuel formulée par Mme A_____ n'avaient pas pu être établis, même si l'enquêtrice avait retenu qu'il ne « serait pas contraire à l'ordre commun de comprendre [...] que M. O_____, malgré ses dénégations, aurait, à une époque indéterminée, tenté des avances, couronnées ou non de succès, à l'endroit de Mme A_____ ».

Les faits pertinents ressortant du rapport et des auditions menées par l'enquêtrice seront repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

- 71) Par courrier du 3 mars 2017, Mme A_____ a relevé qu'à la lecture du rapport d'enquête il apparaissait que sa mutation n'était qu'un leurre pour se débarrasser d'elle. Son arrivée avait été présentée aux collaboratrices comme une situation transitoire débouchant sur une fin des rapports de travail. M. O_____ avait même déclaré se sentir chargé de la « liquider ».

- 72) Le 11 mai 2017 s'est tenue une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

Les rapports de service avaient pris fin le 31 décembre 2016. La recourante était toujours sans emploi, étant précisé qu'elle était capable de travailler à 100 % depuis le 1^{er} janvier 2017. Elle ne se souvenait plus précisément si elle avait pris des vacances peu après sa mutation. Selon l'OCAS, toutes les vacances étaient mentionnées dans le décompte produit.

a. Madame T_____ travaillait au service de facturation depuis plusieurs années. M. P_____ avait indiqué aux collaboratrices dudit service que Mme A_____ allait y rester quelques mois et qu'elles devaient faire attention à se protéger par rapport à ce qu'elles disaient ou partageaient avec elle. Elle n'avait

elle-même pas eu de problèmes relationnels avec Mme A_____. Elle confirmait les propos tenus lors de son audition par l'enquêtrice, à savoir que M. O_____ faisait preuve d'autorité dans ses rapports avec Mme A_____ et qu'il avait une façon peu diplomatique de lui parler. Par ailleurs, Mme A_____ avait dit à elle-même et à ses collègues, ayant l'air tendue et un peu paniquée, que M. O_____ lui avait touché les jambes et avait essayé de l'embrasser. Avant ces événements, l'ambiance au service était gérable, mais elle n'était plus vraiment détendue après. Les collaboratrices n'avaient assisté à aucune agression physique et ne comprenaient pas la situation.

b. Madame H_____, travaillant dans le même service, avait assisté à une réunion avant l'arrivée de Mme A_____. Lors de celle-ci, MM. O_____ et P_____ avaient indiqué que l'intéressée viendrait pour un certain temps, ferait des « choses simples, des factures, des rapports », et qu'elle avait eu des soucis dans son précédent service. M. O_____ avait indiqué qu'il fallait faire attention avec elle, que son mari était djihadiste. Mme N_____ leur avait, à une autre occasion, indiqué que Mme A_____ avait été transférée dans ce service pour lui donner une deuxième chance. Ses relations avec Mme A_____ étaient bonnes, cette dernière étant agréable, sympathique et serviable. Elle avait ramené à toutes ses collègues un petit bracelet de ses vacances. Mme A_____ lui avait dit, en pleurs, que M. O_____ s'en était pris à elle. Elle avait été surprise. Avant cette histoire, l'ambiance était plutôt bonne, étant précisé que l'équipe avait un « souci avec M. O_____ », qui racontait beaucoup d'histoires, parfois des mensonges.

c. Madame U_____, également fonctionnaire au service de facturation, a confirmé que l'arrivée de Mme A_____ leur avait été annoncée comme étant un déplacement en raison des soucis qu'elle avait eus dans son précédent service. Lorsqu'elle avait posé la question de savoir ce qu'elle allait faire, M. P_____ avait fait un signe de la main qui, pour elle, voulait dire qu'elle n'allait pas rester longtemps. Lorsque M. O_____ avait formé Mme A_____, il avait un ton très sec, presque agacé, ton qu'il n'avait pas eu lorsqu'elle-même avait été formée. Elle n'avait pas eu de problèmes avec Mme A_____, mais comme on lui avait dit qu'il fallait se méfier d'elle, elle avait gardé ses distances.

d. Madame V_____ avait compris des explications de MM. O_____ et P_____ que Mme A_____ avait eu des soucis au service de logistique et qu'elle venait pour un essai. À une autre occasion, M. O_____ avait dit qu'il fallait se méfier d'elle. À l'arrivée de Mme A_____, l'ambiance au service de facturation avait empiré et des tensions avaient surgi, parce qu'il y avait besoin d'une facturiste qui se charge de toutes les factures, et non de quelqu'un qui ne prenne que les factures les plus simples.

e. Mme G_____ avait une relation amicale avec Mme A_____ et n'avait jamais travaillé avec elle. Celle-ci était une personne respectueuse, gentille, avec laquelle elle s'était toujours bien entendue. Mme A_____ lui avait fait part du

fait qu'elle avait été harcelée par M. O_____, soit qu'il avait essayé de l'embrasser et lui avait mis la main sur la cuisse ou la fesse. Mme G_____ était étonnée des déclarations de Mme A_____ selon lesquelles elle lui aurait à l'époque conseillé de se taire. Elle avait plutôt dû lui dire d'aller voir la direction.

f. Mme R_____, secrétaire syndicale, avait contacté Mme N_____ et/ou M. M_____ pendant l'été 2015 pour convenir de la reprise de travail de Mme A_____. L'OCAS avait indiqué attendre les résultats de l'enquête. Une réunion avait finalement eu lieu en septembre 2015, lors de laquelle il leur avait été dit que Mme A_____ ne serait plus confrontée à M. O_____ et que des mesures seraient prises à l'encontre de ce dernier, mais que les choses n'allaient pas être simples. L'OCAS avait refusé de transmettre à Mme R_____ les conclusions de l'enquête, qui étaient importantes pour assainir la situation et clarifier les conditions de reprise de Mme A_____. En sortant de cet entretien, Mme R_____ avait en partie obtenu les garanties souhaitées, bien que de manière orale. Elle avait insisté sur la nécessité de faire de la prévention en matière d'atteinte à la personnalité et de harcèlement sexuel, notamment comme moyen de faire diminuer la pression que Mme A_____ ressentait. Elle n'avait obtenu qu'une réponse évasive. Le fait que M. O_____ ne revienne pas dans le service était rassurant, mais elle ne pouvait pas se prononcer à la place de Mme A_____, qui devait se sentir bienvenue. Les représentants de l'OCAS lui avaient dit qu'ils lui communiqueraient la décision prise par le CA contre M. O_____ dès qu'elle serait prise, soit dans les jours qui suivaient. Dans le cadre de leurs échanges, il semblait admis par tout le monde qu'il était nécessaire de mettre en place de la prévention contre les atteintes à la personnalité. À la question de savoir si, lors de l'entretien de septembre 2015, avaient été évoqués des griefs pouvant donner lieu à un entretien de service, elle a répondu « non, mais avec méfiance tout de même », l'OCAS ayant à cette occasion évoqué le grief du nombre d'absences de Mme A_____ et le fait qu'il ne voyait pas où la déplacer.

g. Monsieur W_____, époux de Mme A_____, a répondu ignorer qui était M. O_____. Son épouse parlait de ses problèmes professionnels, de « son chef », et des problèmes qu'elle avait eus avec lui. Elle ne lui avait pas parlé d'échanges de messages avec son chef. Elle ne parlait pas trop du travail, sinon elle pleurait. Les problèmes avaient commencé quand le transfert avait été envisagé. Ensuite, cela avait été mieux pendant un petit moment, mais ses espoirs que la situation s'améliore ne s'étaient pas concrétisés.

73) Le 30 juin 2017, les parties ont transmis leurs observations finales après enquêtes, persistant dans leurs conclusions.

a. Pour l'OCAS le transfert de Mme A_____ auprès du service de la facturation devait lui permettre de repartir sur de bonnes bases, en démontrant qu'elle possédait les compétences professionnelles et relationnelles attendues. Par

ailleurs, dès qu'il avait eu connaissance des agissements de M. O_____, l'OCAS avait immédiatement pris les mesures pour protéger Mme A_____ et établir les faits. De son côté, celle-ci avait refusé de reprendre le travail, ce bien qu'elle ait reçu la garantie qu'elle ne serait plus confrontée à M. O_____.

b. Pour Mme A_____, rien dans son comportement ne justifiait son licenciement. Par ailleurs, il ressortait du rapport d'enquête que, si les faits à la base de l'accusation de harcèlement sexuel n'avaient pas pu être établis, il n'en demeurait pas moins que M. O_____ avait eu envers elle un comportement hautement déplacé alors qu'elle se trouvait sous ses ordres. Enfin, les personnes entendues dans la procédure avaient toutes entretenu de bonnes relations avec la recourante.

- 74) Par courrier du 3 juillet 2017, la chambre administrative a informé les parties que la cause était 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 ; art. 30 al. 2 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).
- 2) Selon l'art. 1^{er} de la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales du 20 septembre 2002 (LOCAS - J 4 18), l'OCAS est un établissement de droit public autonome doté de la personnalité juridique qui a son siège à Genève.
- 3) La recourante est soumise à la LPAC, dès lors que cette loi s'applique au personnel de l'OCAS et des établissements qu'il regroupe (art. 1^{er} al. 1^{er} let. f LPAC).
- 4) La recourante conteste l'existence d'un motif fondé de licenciement.
 - a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels, et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.
 - b. Il existe un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations

(let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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 (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs à l'appui de cette modification, « l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence [...]. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service » (MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. 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, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

- 5) Selon l'art. 21 let. a 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), les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes. Aux termes de l'art. 22 al. 1 RPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous leurs devoirs consciencieusement et avec diligence.

Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17 et les références citées).

- 6) En l'espèce, l'OCAS reproche divers manquements à Mme A_____, à savoir de trop nombreuses absences, des problèmes comportementaux et une surabondance d'erreurs dans l'accomplissement de son travail.

a. Il ressort du dossier que les absences de la recourante ont souvent été l'objet de reproches de la part de sa hiérarchie. Dans sa détermination sur le recours, l'OCAS a toutefois précisé sa position à ce propos, indiquant que seul le dernier

arrêt-maladie de la recourante lui était reproché, lequel mettait en évidence son absence de prise de conscience et de recul pour ne pas se victimiser. Selon l'OCAS, si elle considérait avoir besoin d'une confirmation de son employeur au sujet de l'absence de retour de M. O_____ à son ancien poste, elle aurait dû prendre les devants pour l'interroger, plutôt que de produire des certificats médicaux d'arrêts de travail pour ne revenir qu'à 50 % dès le 1^{er} décembre 2015, soit quatre jours après la remarque faite à l'entretien de service.

L'OCAS considère ainsi que l'assurance qu'il a donnée à Mme A_____ qu'elle ne serait plus confrontée à M. O_____ était suffisante pour lui permettre de revenir sur son lieu de travail. Toutefois, il ressort du courrier adressé par la secrétaire syndicale à l'OCAS le 20 novembre 2015 qu'il avait été convenu en septembre 2015 que Mme N_____ contacterait Mme A_____ en vue de préparer cette reprise de travail. Or, l'intimé ne prétend pas que ce contact aurait eu lieu. Par ailleurs, la secrétaire syndicale, entendue lors des enquêtes, a indiqué être sortie de l'entretien de septembre 2015 en ayant en partie obtenu les garanties souhaitées, mais qu'elle avait eu une réponse évasive de l'OCAS quant à la nécessité de faire de la prévention en matière de harcèlement, de manière générale, mais également comme moyen de faire baisser la pression que ressentait Mme A_____. Elle a également précisé qu'elle ne pouvait se prononcer à la place de la recourante, qui devait avoir l'assurance qu'elle serait la bienvenue. L'on relèvera également que lors de cet entretien, l'OCAS n'a pas indiqué à la recourante quel était le résultat de l'enquête menée contre M. O_____. À cet égard, même si l'enquête retient que le harcèlement sexuel allégué n'a pas pu être établi, l'OCAS a retenu dans la décision querellée qu'un faisceau d'indices « confinant à la certitude » permettait de retenir qu'il avait fait, à un moment ou à un autre, une avance à Mme A_____. Enfin, Mme A_____ semble avoir été fortement affectée par la procédure, ce qui a notamment été attesté par son médecin traitant, entendu lors de l'enquête administrative et ayant établi un certificat médical à teneur duquel elle présentait anxio-dépressif réactionnel grave suite aux faits survenus sur son lieu de travail, et qu'elle avait perdu 18 kg.

Dans ces circonstances, et indépendamment du résultat de l'enquête, qui sera discuté ci-après, il est compréhensible que Mme A_____ ne soit pas immédiatement retournée au travail après l'entretien de septembre 2015. Cette absence ne peut donc pas lui être reprochée en tant que motif de licenciement.

b. En ce qui concerne les erreurs reprochées à la recourante, elles n'apparaissent dans ses évaluations qu'à partir de celle effectuée en mars 2008, avant sa nomination. Avant cela, la hiérarchie de la recourante ne manquait pas d'éloges sur la qualité de ses prestations et la rapidité avec laquelle elle accomplissait son travail. Lors de l'évaluation de mars 2008, sa hiérarchie avait indiqué que serait mis en place un suivi mensuel plus strict du nombre d'erreurs commises. Or, l'on peut regretter qu'aucun suivi n'ait été mis en place, ce qui

ressort notamment du courrier de la recourante du 1^{er} octobre 2008, dans lequel elle admet que des erreurs soient possibles, mais indique qu'elle aurait aimé en être informée plus tôt. Ses erreurs lui ont également été reprochées dans l'évaluation suivante, datant de juin 2013, sa hiérarchie relevant qu'elle manquait de précision dans son travail et commettait trop d'erreurs. À nouveau, Mme A_____ a relevé dans une note jointe au formulaire que durant ces dernières années, très peu de fautes d'inattention avaient été portées à sa connaissance.

Seule une faute concrète a fait l'objet d'un entretien en mai 2013 et a été reconnue par la recourante. Les erreurs alléguées par l'OCAS ressortent toutefois également de l'enquête administrative. En effet, Madame X_____, ancienne collègue de la recourante au service de la logistique, a indiqué lors de son audition avoir pu constater elle-même que Mme A_____ commettait beaucoup d'erreurs : son supérieur direct, M. E_____, lui avait donné une liste de corrections à faire. Même si l'enquête n'était pas dirigée contre la recourante, le rapport d'enquête lui a été transmis dans la présente procédure et elle a eu la possibilité de faire valoir ses observations à son propos.

Il sied de relever que l'évaluation très négative effectuée par M. O_____ en décembre 2014 n'a pas été pris en compte par l'OCAS, l'intimé considérant que le taux de présence de Mme A_____ n'était alors pas suffisant pour être évaluée correctement. Une nouvelle évaluation devait avoir lieu dans le courant du premier trimestre 2015, mais elle n'a jamais été faite, l'OCAS considérant qu'une évaluation durant l'enquête dirigée contre M. O_____ n'était pas appropriée.

c. S'agissant du comportement de la recourante, il ressort des divers formulaires d'évaluation que celui-ci a fait l'objet de reproches de son employeur depuis le début de la relation de travail. Il a notamment motivé le report d'une année de sa période probatoire et a abouti au prononcé d'un blâme en avril 2010. À cet égard, il sied de relever que cette sanction disciplinaire, prononcée près de deux ans après la connaissance par la hiérarchie des faits reprochés, n'a pas été contestée par la recourante et est dès lors entrée en force, ce bien que sa responsabilité disciplinaire fût alors prescrite (art. 27 al. 7 LPAC). Le comportement de la recourante a également fait l'objet de plaintes de ses collègues, qui avaient notamment, en décembre 2006, sollicité son déplacement. Si sa hiérarchie a noté une amélioration de la situation en mars 2008 et a alors décidé de nommer la recourante, il ressort du dossier que la poursuite de la relation de travail n'a pas été des plus simples et que ses relations avec sa hiérarchie ont été pour le moins tendues, Mme A_____ réagissant généralement mal aux remarques qui lui étaient faites – notamment celles relatives à deux irrégularités de pointage –, et, plutôt que de se remettre en question, se plaignait d'être victime de harcèlement psychologique de la part de son supérieur

hiérarchique. De même, toutes les personnes entendues dans le cadre de l'enquête administrative ont émis des critiques à son égard. Ainsi, M. C_____ a indiqué garder un souvenir très contrasté de l'intéressée, qui avait créé des conflits avec ses collègues et était souvent dans la manipulation. Madame Y_____, ancienne collègue du support logistique, a indiqué que Mme A_____ se victimisait beaucoup et n'assumait pas les remarques faites par sa hiérarchie. Madame Z_____, du même service, a indiqué ne pas apprécier particulièrement cette collègue, qui perturbait les autres dans leur travail, et qui était, à son avis, une « perverse narcissique ». Mme AB_____ a également relevé que son comportement les dérangeait, qu'elle faisait des activités d'ordre privé plutôt que de participer au travail commun. Enfin, selon Monsieur AC_____, la recourante faisait preuve d'un comportement mesquin et montrait du dénigrement. Il a été le seul à relever que suite à des séances de gestion des conflits, il avait réussi à s'entendre avec elle. Ainsi, même si, comme le soulève la recourante, aucun problème d'ordre comportemental avec ses collègues ne ressort du dossier depuis l'incident avec Mme H_____ en septembre 2010, il n'en demeure pas moins que tous ses anciens collègues la décrivent comme une personne avec laquelle il est très difficile de travailler. De même, ses rapports avec la hiérarchie ont toujours été compliqués. Quant au fait que la recourante n'ait pas eu de problèmes d'entente avec ses collègues du service de la facturation, s'il est certes encourageant, il n'est pas de nature à effacer tous les problèmes du passé et ses difficultés avec sa hiérarchie.

d. Dans de telles circonstances, et même si tous les motifs invoqués par l'intimé ne sont pas avérés et s'il peut être regretté que l'intimé n'ait procédé qu'à une seule évaluation de la recourante entre 2008 et 2013, ainsi que le délai entre l'entretien de service, le 25 novembre 2015 et le licenciement du 22 mars 2016 alors même que la fonctionnaire retravaillait à 100 % depuis le 6 janvier 2016, l'OCAS était légitimé à considérer que la poursuite des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Pris dans l'ensemble, les manquements de la recourante constituent un motif fondé d'insuffisance des prestations.

L'intimée n'a dès lors pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant la recourante. La résiliation des rapports de service était justifiée par son comportement susmentionné, violant en particulier ses devoirs d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), ainsi que de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Son comportement, incompatible avec la poursuite des relations de service, a rompu la confiance minimale nécessaire à leur exercice. Ainsi, la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 1^{ère} phrase et 22 LPAC.

Le premier grief de la recourante sera écarté.

7) Dans un deuxième grief, la recourante soutient que la décision violerait l'art. 23 let. f RPAC, son employeur n'ayant jamais entrepris la moindre enquête suite à ses plaintes contre le comportement de son ancien supérieur hiérarchique, constitutif selon elle de harcèlement psychologique. Son licenciement constituerait également un congé représailles, étant intervenu parce qu'elle avait fait valoir ses droits en dénonçant les actes de M. O _____.

a. À 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). Conformément à l'art. 23 let. f RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont notamment tenus de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel.

En vertu de l'art. 3 al. 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), applicable au personnel de l'OCAS (art. 2 al. 2 let. d RPPers), est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail. L'al. 3 de cette disposition stipule qu'est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un collaborateur en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle. Cette définition reprend celle contenue à l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1).

b. La notion de protection de la personnalité est un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé. La définition du harcèlement psychologique est ainsi la même dans les rapports de droit privé et de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Conflits au travail, Jean-Philippe DUNAND, Pascal MAHON [éd.], 2015, p. 156).

En cas de mobbing, la victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à

l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il n'y a pas de mobbing non plus s'il existe des raisons objectives justifiant un certain comportement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_1033 du 10 juin 2011 consid. 5.4).

Il résulte des particularités du harcèlement que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015 et les références citées).

Le harcèlement sexuel n'est pas compris dans les situations qui bénéficient de l'allègement du fardeau de la preuve de l'art. 6 LEg, de sorte que le travailleur doit prouver cette atteinte conformément à l'article 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2 ; Karine LEMPEN, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur*, 2006, p. 169). Toutefois, vu la difficulté de prouver ce type d'atteinte à la personnalité, il est possible de l'admettre sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêt du Tribunal fédéral 4A_214.2006 du 19 décembre 2006, consid. 2.2 ; Cour d'appel des prud'hommes de Genève CAPH/100/2017 du 18 juillet 2017 consid. 5.1.2), à l'instar de ce qui vaut en matière de harcèlement psychologique (arrêt du Tribunal fédéral 1C_418/2008 du 27 mai 2009, consid. 2.2).

c. L'obligation de protéger la personnalité du travailleur entraîne, notamment, l'obligation de désamorcer les conflits. L'employeur dispose de plusieurs instruments généraux de gestion des conflits à mettre en œuvre en cas de situations de conflit dont, notamment, les entretiens, l'entretien avec le médecin-conseil, les sanctions disciplinaires, le changement de poste ou encore la fin des rapports de service. Plus spécifiquement, le changement de poste peut constituer une mesure de gestion de conflit ou une sanction déguisée (ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *ibidem* ; Marie DEVEAUD-PLÉDRAN, *Le harcèlement dans les relations de travail*, 2011, p. 124).

d. Le département fédéral de l'intérieur a édité un guide à l'intention des employeurs sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail : (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications/publications-sur-legalite-dans-la-vie-professionnelle/harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>) et une liste de contrôle. À teneur de ce guide, en matière de prévention, l'essentiel, est, d'une part, de faire savoir que l'entreprise tient à ce qu'un climat de travail exempt de harcèlement règne dans l'entreprise et, d'autre part, d'intervenir en cas de constat, par exemple, que du matériel sexiste circule ou qu'une collaboratrice est la cible de propos dévalorisants ou de plaisanteries grivoises. Il préconise ainsi la publication et la diffusion au sein de l'entreprise d'un document contenant au moins les éléments suivants : une déclaration de principe dans laquelle la direction prend clairement position contre le harcèlement ; une définition de la notion de harcèlement sexuel ; l'assurance du soutien aux victimes d'un tel harcèlement (soit l'absence de représailles et l'indication des personnes de référence en cas de harcèlement) ; et l'indication selon laquelle l'entreprise prendra des sanctions contre les personnes s'étant rendues coupables de harcèlement sexuel. Ce document doit être connu de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, et l'information sur son existence doit être donnée de manière répétée (guide du bureau fédéral de l'égalité, p. 10-11).

e. Le congé représailles est une notion de droit privé. Elle est concrétisée à l'art. 336 al. 1 let. d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), prévoyant qu'est abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Selon le Tribunal fédéral, les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du CO. Les cantons et les communes peuvent ainsi les organiser librement. Les règles relatives au contrat de travail sont applicables à titre de droit public cantonal ou communal subsidiaire lorsque ce dernier y renvoie ou en cas de lacune dans la réglementation (ATF 138 I 232 consid. 6 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2012 du 18 janvier 2013 consid. 5). Par exemple, le RPAC prévoit expressément une application par analogie des art. 336c et 336d CO en cas de résiliation en temps inopportun (art. 44A RPAC).

f. En l'espèce, dans la mesure où le licenciement repose sur un motif fondé, il ne peut constituer un congé représailles, comme le soulève à juste titre l'intimé.

Pour ce motif déjà, ce grief sera écarté.

En tout état de cause, il sied de relever que les actes de M. D_____ dont se plaint la recourante ne sauraient être constitutifs de harcèlement psychologique au sens de la jurisprudence susmentionnée. En effet, le fait qu'un membre du personnel soit invité – même sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport

de travail ne constitue pas un acte de harcèlement. En rappelant à plusieurs reprises la recourante à ses devoirs, tant en ce qui concerne ses horaires que la qualité de son travail, son ancien supérieur hiérarchique ne faisait que son travail. Par ailleurs, la recourante ne peut prétendre n'avoir jamais été prise au sérieux par l'OCAS, ayant à plusieurs reprises fait part à sa hiérarchie de son sentiment à cet égard, notamment lors d'un entretien avec Mme N_____ courant octobre 2014.

S'agissant du harcèlement sexuel dont Mme A_____ accuse M. O_____, il n'a pas été démontré à satisfaction de droit, quand bien même les termes employés dans la décision de licenciement portent à confusion s'agissant du « faisceau d'indices confinant à la certitude » au vu des jurisprudences rappelées ci-dessus. Toutefois, même à retenir le fait comme prouvé, il ne porterait que sur une « avance » de M. O_____ à la recourante, dont le caractère importun n'a pas été démontré, les parties se connaissant depuis plusieurs années et en-dehors du contexte professionnel. À cet égard, il sied de relever qu'après avoir procédé à l'audition de vingt-deux témoins, l'enquêtrice a conclu que les faits à la base de l'accusation de harcèlement sexuel formulée par Mme A_____, décrits comme étant au-delà d'une seule « avance » n'avaient pas pu être établis, ce même s'il n'était pas totalement exclu que M. O_____ eût, à un moment ou à un autre, « tenté des avances, couronnées ou non de succès, à l'endroit de Mme A_____ ». L'enquêtrice a notamment relevé certaines contradictions dans les déclarations de cette dernière, de nature à relativiser sa crédibilité. Dans le cadre de la présente procédure, les témoins entendus à la demande de la recourante n'ont pas permis de prouver ses allégations à ce propos.

Enfin, la réaction de l'OCAS suite à la dénonciation par Mme A_____ des supposés actes de harcèlement de M. O_____, n'est pas critiquable. S'il est regrettable que l'intimée n'ait pas mis en place une politique de prévention claire des actes de harcèlement sexuel, l'on ne peut lui reprocher de ne pas avoir rapidement pris des mesures dans le cas d'espèce. En effet, moins de deux semaines après que Mme A_____ avait dénoncé la situation auprès des RH, une enquête administrative a été ouverte contre M. O_____ et celui-ci a été suspendu de ses fonctions.

En revanche, l'attitude de l'OCAS envers Mme A_____ suite à l'ouverture de l'enquête n'est pas sans critiques. Aucun soutien n'a été proposé à Mme A_____ – qui semble avoir été fortement affectée par la situation –, sa hiérarchie a refusé d'évaluer ses prestations tant que l'enquête était en cours et les conclusions de l'enquête ne lui ont pas été transmises à sa clôture. Ces faits, regrettables, ne sont cependant pas de nature à invalider son licenciement.

Mal fondé, ce grief sera également écarté.

- 8) La recourante reproche également à l'OCAS de ne pas avoir procédé à une procédure de reclassement à son égard.

a. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (al. 3). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 9a ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé(e) à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée » (MGC 2005-2006/XI A 10421). Selon la jurisprudence, les recherches de l'État employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010).

b. L'intimé allègue que les changements d'horaires, de poste de travail, et de service en novembre 2014, dont la recourante a bénéficié au cours de sa carrière peuvent être qualifiés de « mesures de reclassement ».

Tel n'est pas le cas. En effet, les changements de poste de travail datent d'il y a de nombreuses années. Quant au changement de service intervenu en novembre 2014, s'il était indiqué dans la note RH que le transfert de la recourante au service de facturation devait lui permettre de faire ses preuves et qu'une

évaluation régulière serait effectuée, sur une année complète, il ressort des enquêtes que l'arrivée de la recourante a été présentée par la hiérarchie aux collaboratrices du service comme une situation temporaire, débouchant vraisemblablement sur une fin des rapports de service. Ce fait n'a pas seulement été indiqué par M. O_____, qui a également été licencié, mais a également été compris de l'attitude de M. P_____, qui aurait, d'après le témoin U_____, fait un signe de la main signifiant que l'intéressée ne resterait pas longtemps. Par ailleurs, il ressort de l'enquête administrative que M. O_____ s'était senti comme le « bras armé de M. P_____, chargé de liquider Mme A_____ ».

Dans ces conditions, l'OCAS ne peut valablement prétendre qu'il aurait tenté de trouver la meilleure solution pour la collaboratrice. Il ne peut non plus se décharger de sa responsabilité en soutenant qu'en tant qu'établissement autonome, il n'a pas l'obligation de rechercher une place en vue d'un reclassement dans toute l'administration cantonale.

La procédure de reclassement, formalisée à l'article 31 LPAC, prévoit plusieurs étapes, non respectées ni même tentées par l'intimé. Dès lors, en n'offrant pas de procédure de reclassement, l'OCAS a violé la loi. Cette erreur de procédure rend la décision de licenciement du 22 mars 2016 contraire au droit.

Il sied de relever ici que la jurisprudence fédérale selon laquelle le reclassement est illusoire s'il revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1) ne peut trouver ici application. En effet, Mme A_____ n'a plus fait l'objet de reproches d'ordre comportemental depuis son affectation au service de la facturation et s'entendait bien avec ses collègues. Cet élément aurait donc dû, d'autant plus, encourager l'OCAS à procéder à une procédure de reclassement.

- 9) a. Depuis sa modification entrée en vigueur le 19 décembre 2015 et ainsi applicable au cas d'espèce, l'art. 31 LPAC prévoit que 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 résiliation des rapports de service est contraire au droit, la chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4).

En l'espèce, dans la mesure où l'autorité intimée s'est expressément opposée à la réintégration de la recourante, il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle elle a droit en vertu de l'art. 31 LPAC, dans sa teneur actuelle.

b. Selon la jurisprudence de la chambre administrative rendue en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics avant ladite modification de l'art. 31 LPAC, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; ATA/347/2016 précité).

Dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ces montants allaient au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que les licenciements en cause avaient été invalidés en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'ils étaient injustifiés (arrêts du Tribunal fédéral 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2 ; 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2). Le Tribunal fédéral a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, qui s'ajoutait aux trois mois de salaire alloué pour suppression de la fonction (ATA/347/2016 précité).

Dans les quatre exemples qui suivent, l'indemnité pouvait aller jusqu'à vingt-quatre mois.

Dans un cas de licenciement pour motif fondé, la chambre administrative a pris en compte la gravité de la violation du droit d'être entendue de l'intéressée, l'importante péjoration de sa situation financière, la recourante n'ayant eu d'autre choix que la retraite anticipée, et son activité de plus de vingt ans pour l'autorité intimée pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 17). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ce montant allait au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que le licenciement avait été invalidé en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'il était injustifié. Le Tribunal fédéral a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, considérant au surplus que la collaboratrice avait été mise au bénéfice d'une pension de retraite, ce qui

était de nature à atténuer les conséquences de la perte de son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_421/2014 du 17 août 2015).

Dans un cas de licenciement arbitraire par une commune, la chambre administrative a en particulier pris en considération la durée des rapports de service, de près de trois ans et demi, les résultats de l'enquête administrative, y compris le fait que le collaborateur avait dû subir dite enquête alors que le soupçon s'était avéré mal fondé, les atteintes portées à sa personnalité pendant la durée du contrat de travail, le retrait de l'effet suspensif à la décision de licenciement, le refus de réintégration du recourant malgré sa disponibilité, ainsi que la pertinence de certains griefs à l'encontre de l'intéressé, malgré le contexte dans lequel il avait dû évoluer et même s'ils ne fondaient pas un licenciement. La chambre administrative a ainsi fixé l'indemnité à douze mois du dernier traitement (ATA/439/2014 du 17 juin 2014).

Dans un cas de licenciement par une autre commune, matériellement vicié en raison d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'égalité de traitement, la chambre administrative a tenu compte de la gravité de la faute du recourant qualifiée de moyennement grave, de la violation du droit par l'autorité intimée dans le cadre du licenciement, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service de cinq ans, du fait qu'il n'avait pas retrouvé de travail, qu'il était âgé de 60 ans et qu'il lui serait difficile de retrouver un emploi, pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/744/2014 du 23 septembre 2014).

c. Il est à relever que la dernière modification de l'art. 31 LPAC susmentionnée et entrée en vigueur le 19 décembre 2015 a pour conséquence la réintégration obligatoire lorsque le licenciement ne repose pas sur un motif fondé et non plus l'octroi d'une indemnité, de sorte que l'absence ou l'existence de motif fondé au licenciement ne doit plus constituer un élément à prendre en compte dans la fixation de l'indemnité, étant précisé que le plafond à vingt-quatre mois n'a toutefois pas été modifié par la nouvelle teneur de l'art. 31 LPAC.

d. La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 ; ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014).

e. En l'espèce, étant donné l'ensemble des circonstances susmentionnées, à savoir notamment l'absence de procédure de reclassement, mais aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la recourante au service de facturation – présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaît dans la procédure l'intention de son employeur d' « éliminer » la recourante –, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre M. O_____ et qui a affecté la recourante, la chronologie des événements (la recourante a été convoquée à un entretien de service et s'est fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'a pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'ont accablée), et la modification de l'art. 31 LPAC précitée, l'indemnité, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à six mois du dernier traitement mensuel brut de la recourante au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

- 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement. La décision querellée sera déclarée contraire au droit.

L'indemnité pour refus de réintégration sera fixée à six mois du dernier traitement brut de la recourante au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et sans intérêt moratoire.

Aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, vu l'issue du litige (art. 87 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- lui sera allouée à la charge de l'OCAS (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 3 mai 2016 par Madame A_____ contre la décision de licenciement de l'office cantonal des assurances sociales du 22 mars 2016 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de licenciement du 22 mars 2016 est contraire au droit ;

condamne l'office cantonal des assurances sociales à verser à Madame A_____ une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à Madame A_____ à la charge de l'office cantonal des assurances sociales ;

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 Marco Crisante, avocat de la recourante ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de l'office cantonal des assurances sociales.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, MM. Thélin, Dumartheray, Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :