

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1091/2025-FPUBL

ATA/1020/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 septembre 2026

dans la cause

A_____

représentée par Me Toni KERELEZOV, avocat

recourante

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates

intimés

EN FAIT

- A. a.** A_____, née le _____ 1978, a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) du 6 au 30 avril 2020 en qualité d'aide-soignante avec un statut de « Covid – auxiliaire » à plein temps. Elle a intégré le département de médecine aiguë des HUG.

Par courrier du 24 avril 2020, le contrat été prolongé jusqu'au 31 mai 2020.

- b.** Elle a obtenu un contrat d'employée à compter du 1^{er} juin 2020 et a été transférée au département de médecine.

c. Il ressort du bilan effectué en septembre 2021 qu'en matière de compétences professionnelles, sa supérieure lui a attribué des notes de 3/5 pour l'assistance et aide confiées, 3/5 pour les procédures et protocoles en vigueur et 1/5 pour la traçabilité des tâches réalisées. Pour les trois mêmes postes, l'intéressée s'est auto évaluée à 5/5.

En matière de compétences personnelles, la responsable a attribué 3/5 pour l'anticipation des conséquences et la responsabilité, 5/5 pour la gestion des changements et la flexibilité et 4/5 pour la polyvalence et la gestion des priorités.

La capacité d'intégration et la gestion des conflits a été évaluée à 4/5, la capacité de résolution de problèmes et orientation vers les solutions à 3/5, son empathie et son aptitude à la remise en question à 4/5 à l'instar de l'« orientation clients et authenticité ».

- d.** A_____ a été nommée fonctionnaire le 1^{er} avril 2022.

e. Elle a rencontré des problèmes de santé et a cumulé 143 jours d'absence pour raison de santé (maladie ou accident) entre le 1^{er} avril 2020 et le 1^{er} septembre 2022.

- B. a.** Le 1^{er} septembre 2022, A_____ a été transférée au *pool* soignant du département de psychiatrie (ci-après : DPsy) en qualité de *pooliste*, soit sans affectation fixe, en étant appelée à travailler pour différents services en fonction des besoins.

B_____ était le responsable du service des soins du DPsy et C_____, son adjointe.

A_____ a été affectée au service de psychiatrie de liaison et d'intervention de crise (UPHA/SPLIC).

b. Le 19 novembre 2022, A_____ a été victime d'un accident. Elle a été en incapacité de travailler jusqu'au 1^{er} juillet 2023, date de sa reprise à 50%.

- C. a.** Du 1^{er} juillet au 30 septembre 2023, elle a travaillé pour l'unité « N_____ » du DPsy, en charge des troubles psychiques et de la vie en société.

Les infirmières responsables d'équipe (ci-après : IRES) de l'unité étaient D_____ et E_____.

b. Un incident impliquant A_____ s'est produit le 10 août 2023 concernant la désinfection d'un lit.

À l'instar des incidents suivants, les parties divergent sur son déroulement. Il sera détaillé dans la mesure utile dans la suite de l'arrêt.

c. Lors de l'entretien du 24 août 2023 portant sur ledit incident, A_____ est partie en claquant la porte du bureau de sa responsable.

D. a. Du 1^{er} octobre au 30 novembre 2023, A_____ a travaillé pour l'unité « O_____ » du DPsy.

L'IRES était F_____.

b. Le 13 octobre 2023, A_____ a retrouvé un phallus dessiné sur l'extérieur de la porte de son casier.

Cet incident a été discuté lors d'une réunion d'équipe le 19 octobre 2023, en l'absence de A_____ dont c'était le jour de congé.

Selon un courriel de F_____ à sa responsable, « nous avons évoqué la situation du casier de [A_____], certains ont fait part de leurs ressentis, de nouvelles informations sont apparues, qui permet de mettre un terme à cette situation ».

c. Le 25 octobre 2023, un entretien s'est tenu avec C_____ à la demande de A_____. Cette dernière s'était plainte que son collègue G_____ tenait régulièrement, et depuis plus d'une année, des propos sur ses origines ou son apparence physique, tels que « je n'aime pas les blondes », y compris devant d'autres collègues.

Interpellé par sa hiérarchie, G_____ a contesté tout caractère déplacé de ses propos, ne niant pas avoir eu une discussion sur les origines de l'intéressée. Il a refusé d'être confronté à A_____, en raison du caractère diffamatoire des accusations.

d. Un rapport final des entretiens de suivi de A_____, rédigé par C_____ le 6 novembre 2023, relate principalement le contenu des entretiens des 10 et 24 août, 1^{er}, 13, 22, 25 et 26 octobre et 1^{er} novembre 2023.

E. a. Du 1^{er} décembre 2023 au 30 juin 2024, A_____ a travaillé pour l'unité « P_____ » du DPsy.

L'IRES était H_____.

b. Par courrier du 11 décembre 2023, C_____ a résumé l'entretien du matin même en compagnie de H_____, afin de définir les modalités du travail de A_____ et dans le cadre de sa nouvelle mission en tant que *pooliste* du DPsy.

Il était important que son travail soit en adéquation avec les limitations physiques en lien avec sa santé, précisées par son certificat médical mensuel. L'employée avait exprimé sa satisfaction d'être affectée pour les trois mois à venir au sein de l'unité « P_____ » dès lors qu'elle appréciait le travail avec les patients souffrant de

troubles du spectre autistique (ci-après : TSA). L'aménagement de poste avait été mis en place pour une durée de trois mois. À l'issue de cette période, il serait rediscuté avec les ressources humaines et, sans évolution favorable de son état de santé, le service santé au travail.

c. Un bilan intermédiaire a été effectué en décembre 2023. L'élaboration et le contenu du document sont litigieux.

A_____ répondait partiellement aux attentes. Elle subissait, depuis septembre 2022, des limitations de santé qui occasionnaient un taux d'absence important. Elle travaillait un « 50% thérapeutique » avec des horaires aménagés. Ces contraintes ne favorisaient pas l'intégration dans une équipe et le sentiment d'appartenance qui y était lié, d'autant que l'intéressée travaillait au sein du *pool* du département.

d. Un document intitulé « bilan intermédiaire » aurait été effectué le 2 février 2024 et des objectifs auraient été fixés à A_____. L'élaboration et le contenu du document sont litigieux.

e. Un nouvel entretien s'est tenu le 19 avril 2024. Selon A_____, il n'était pas prévu. Ses supérieures étaient venues la chercher sur place sans ménagement pour une « réunion surprise ».

Par courriel du même jour, C_____ en a résumé le contenu : un bilan intermédiaire avait été effectué en février 2024. L'objectif à atteindre était en lien avec les difficultés récurrentes de communication et de collaboration avec les membres des équipes. Trois incidents du 4 avril 2024 et un du 17 avril 2024 étaient détaillés. À l'issue de l'entretien, A_____ avait partagé son questionnement sur les soucis de communication qu'elle rencontrait depuis son transfert en psychiatrie. L'adjointe confirmait la récurrence des problématiques de communication dans chaque mission effectuée nécessitant des entretiens de régulation. Un bilan serait effectué le 13 mai 2024. A_____ a indiqué que le compte rendu était incomplet et que ses explications n'avaient pas été prises en considération.

f. À la suite de l'intervention d'un délégué du personnel, le bilan prévu le 13 mai 2024 n'a pas eu lieu.

g. A_____ a été victime d'un accident sur la voie publique le 16 mai 2024. Elle a été en incapacité de travail à compter du 17 mai 2024.

h. Par courrier du 3 juillet 2024, A_____ a manifesté sa volonté d'être affectée de manière permanente à une unité.

Alors que l'ensemble du personnel disposait de son planning pour la fin du mois de juillet 2024, elle était la seule à ne pas le connaître le sien. Ce n'était pas la première fois qu'elle recevait son planning en retard, alors que le personnel intérimaire était déjà planifié. La durée maximale de 18 mois d'affectation comme *pooliste* était dépassée. L'entretien du 19 avril 2024 consistait en réalité en un entretien de service. Les modalités formelles n'en avaient toutefois pas été respectées. Elle avait

été traitée de manière dégradante d'« arabe » dans les autres unités, avait subi des remarques sur son apparence physique et son casier avait été vandalisé avec un dessin représentant un phallus. Ces incidents n'avaient pas été traités de manière adéquate et respectueuse de sa personnalité.

Son conseil sollicitait une entrevue.

i. Un entretien a réuni le conseil de A_____ et B_____ le 23 juillet 2024. À cette occasion, il a été indiqué à celui-là qu'une collègue de A_____ aurait porté plainte contre celle-ci pour harcèlement et diffamation.

j. Le 2 octobre 2024, le versement du traitement de A_____ a pris fin, l'intéressée ayant cumulé 703 jours d'absence pour raisons de santé (maladie ou accident) depuis son transfert.

k. À compter du 7 octobre 2024, A_____ a recouvré sa capacité à travailler.

l. Un entretien s'est tenu le 7 octobre 2024, dont le contenu a été repris dans un courriel du 8 octobre 2024 de la responsable RH.

Il a été relevé que l'état de santé de A_____ s'étant amélioré, sa capacité de travail était complète dès le 7 octobre 2024. B_____ l'a informée qu'il convenait d'identifier une affectation pour sa reprise à la suite des difficultés relationnelles rencontrées par le passé. Celle-ci devait se dérouler au mieux tant pour l'intéressée que pour l'équipe soignante qui l'accueillerait.

Une convocation à un entretien de service, prévu le 18 novembre 2024, lui a été remise. L'entretien porterait sur son comportement, en particulier les difficultés récurrentes de communication et de collaboration au sein des équipes ainsi que les allégations de harcèlement et la diffamation d'une collègue auprès de son employeur.

B_____ lui a confirmé qu'une démarche de transfert dans un autre département était difficilement envisageable dès lors qu'une procédure administrative était en cours et qu'il s'agirait d'un transfert au sein du même employeur.

m. Le 31 octobre 2024, A_____ a contesté la présence annoncée de C_____ lors de l'entretien de service à venir, subsidiairement a requis sa récusation, laquelle a été rejetée par B_____ le 8 novembre 2024.

n. Un entretien de service s'est tenu le 18 novembre 2024, hors la présence de C_____, conformément à un accord intervenu entre les parties précédemment.

Les faits reprochés étaient de deux ordres : en premier lieu, des difficultés récurrentes de communication et de collaboration au sein des équipes entraînant des tensions, voire des conflits. Ces comportements s'étaient inscrits dans la durée et s'étaient produits de manière récurrente dans les diverses équipes au sein desquelles elle avait travaillé. En second lieu, il lui était reproché des atteintes à la personnalité, notamment d'une collègue intérimaire, qu'elle avait diffamé auprès de son

employeur alors qu'elle était en arrêt de travail. Les HUG avaient également été informés d'autres comportements inacceptables envers cette collègue.

Il ressortait principalement de la chronologie :

– un incident le 10 août 2023 aux N_____ : une des infirmières était venue lui demander de désinfecter un lit, ce qu'elle avait mal pris, avant de refuser d'effectuer la tâche en indiquant que « elle n'était pas la boniche » ; elle s'était également plainte de devoir faire des douches ou des lessives ; elle était devenue agressive et avait monté le ton avant de quitter la salle en claquant la porte lors de l'entretien du 24 août 2023 face aux explications de l'infirmière en question ; elle n'avait pas repris son poste ce même jour, sans en informer C_____ ni l'IRES ;

- lors d'un entretien, à sa demande, le 25 octobre 2023, elle avait évoqué une situation survenue en juillet 2023, alors qu'elle était affectée aux N_____ : un patient aurait eu à son égard une remarque déplacée, ce qui était contesté par l'un des témoins de la scène. Elle avait alors indiqué qu'elle souhaitait en réalité discuter d'une situation vécue aux O_____, à savoir un dessin à connotation sexuelle trouvé sur son casier. Cet incident avait toutefois été géré correctement par l'IRES des O_____. Lors de cet entretien du 25 octobre 2025, la question de la transparence de sa communication concernant ses certificats médicaux et ses limitations fonctionnelles avait été abordée ; les limitations fonctionnelles avancées n'avaient jamais été mentionnées auparavant et ne figuraient pas sur le certificat remis, ce qui ne permettait pas une bonne prise en compte de ses besoins et de ceux du service ;

- un entretien s'était tenu le 1^{er} novembre 2023 à la suite d'une difficulté de communication avec un collègue qu'elle accusait d'une remarque raciste ; après avoir entendu les deux personnes concernées, il ressortait qu'elles n'avaient pas le même vécu de l'échange ; elle était perçue comme sèche et agressive dans ses interactions ; elle était encouragée par son employeur, lors de difficultés de communication, à demander clairement et calmement des clarifications, sur le moment, à son interlocuteur ;

- en décembre 2023, alors que le *zoning* était en vigueur, elle avait refusé de porter le masque au motif que « elle ne le supportait pas » ; il lui avait été expliqué, le 22 décembre 2023, qu'il s'agissait d'une exigence institutionnelle et qu'un certificat médical était nécessaire en cas de contre-indication médicale ; elle avait continué de refuser le port du masque les jours suivants ; cette situation avait perduré jusqu'au 4 janvier 2024 ; un nouvel entretien avait eu lieu lors duquel elle avait indiqué que « le port du masque était douloureux en raison d'une opération du nez » ; c'était finalement l'IRES du P_____ qui lui avait trouvé, le 4 janvier 2024 dans l'après-midi, un masque réglable qu'elle avait accepté de porter avant d'être en incapacité de travail les jours suivants ;

- en avril 2024 alors qu'elle était affectée au P_____, des difficultés de communication et de collaboration avaient été relevées lors d'un entretien du

19 avril 2024, relativement à plusieurs incidents, à savoir : 1) elle s'était adressée de manière inadéquate à un collègue éducateur et une collègue infirmière ; 2) elle n'avait pas respecté le programme de soins d'un patient, objectivé par la soignante référente ; 3) elle avait de la difficulté à entendre les remarques, avait menacé de porter plainte et de faire appel à un avocat à la moindre difficulté opérationnelle avec une ou un collègue.

S'agissant de l'atteinte à la personnalité d'une collègue et d'un comportement inapproprié, les HUG avaient été contactés le 28 juin 2024 par l'agence I_____, employeur de J_____, aide-soignante intérimaire qui avait expliqué les éléments suivants : le 17 juin 2024, A_____ s'était rendue dans les locaux d'I_____ alors qu'elle était en arrêt de travail à 100% pour se plaindre de J_____ qui la harcelait. A_____ aurait exigé que J_____ ne vienne plus travailler au P_____. I_____ avait renvoyé A_____ auprès de sa hiérarchie, ce qu'elle n'avait pas fait. A_____ avait relancé I_____ par téléphone le 27 juin 2024, sans succès ; elle s'était alors présentée à l'agence vers 16 heures, exigeant de connaître les suites de sa plainte et menaçant de porter plainte contre J_____. Elle avait, une nouvelle fois, été renvoyée à s'adresser à son employeur, ce qu'elle n'avait pas fait. J_____ l'avait supprimée de tous ses messages et réseaux sociaux depuis juin 2024, ne souhaitant plus avoir de contacts avec A_____. Cette dernière avait néanmoins continué d'insister en modifiant ses profils pour lui renvoyer des messages non sollicités, ce qui s'apparentait à du harcèlement.

o. Dans ses observations du 6 décembre 2024, A_____ a relevé que lors de l'événement du 10 août 2023, l'infirmière avait exigé sur un ton péremptoire et à plusieurs reprises, que le travail qu'elle demandait soit fait, sans écouter ce qu'elle essayait de lui dire, attitude qui l'avait choquée. Un entretien avait eu lieu le 24 août 2023 au cours duquel elle avait été accusée de ne pas respecter la répartition des tâches entre infirmiers et aides-soignants. L'infirmière avait nié avoir adopté le comportement qui lui était reproché. Il n'était pas contesté que, énervée en raison des accusations de sa collègue, elle était sortie énergiquement, en fin d'entretien, en claquant la porte. Elle avait reconnu que ce geste était inadéquat mais avait regretté que l'IRES n'ait pas pris position quant à l'attitude de l'infirmière. Elle s'était sentie incomprise et non écoutée.

Elle contestait que l'incident du casier vandalisé en octobre 2023 ait été correctement géré. L'IRES avait d'abord relativisé la gravité de l'incident avant d'émettre l'hypothèse que A_____ aurait pu le faire elle-même. L'incident avait été discuté lors d'une réunion, pendant son jour de repos. Un courriel récapitulatif avait été adressé à l'équipe dans lequel il était mentionné que certains collaborateurs avaient fait part de leur ressenti et que de nouvelles informations étaient apparues permettant de « mettre un terme à cette situation », ce qui n'était pas acceptable.

Lorsqu'en novembre 2023, A_____ s'était plainte d'être traitée « d'arabe » par un collègue à plusieurs reprises et que celui-ci la critiquait lorsqu'elle disait qu'elle était française, le précité avait refusé de participer à un entretien commun et l'avait

menacée de plainte pénale. La responsable avait donné un poids considérable aux allégations du collègue notamment en raison du fait qu'il était employé depuis 20 ans, sans difficulté. Elle avait ainsi été invitée à oublier l'événement. Il ne pouvait en conséquence lui être reproché d'avoir répondu de manière sèche et/ou agressive en réaction à des propos racistes.

En décembre 2023, elle n'avait pas refusé de porter le masque ou de suivre des directives institutionnelles. Elle ne pouvait toutefois porter un masque à élastiques pour des raisons médicales au niveau des oreilles et non pas en raison d'une opération au nez. Une solution avait été rapidement trouvée et un certificat médical remis en main propre à l'IRES.

Elle revenait sur les quatre événements du mois d'avril 2024 : 1) une interaction avec un collègue éducateur des établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI), le non-respect du programme de soins, une interaction problématique avec une collègue et la validation des interventions. Les explications qu'elle avait fournies sur ces événements ne figuraient à nouveau pas dans le compte rendu de sa supérieure.

Elle s'était plainte, au début du mois de mai 2024, de n'avoir « pas été planifiée » contrairement aux autres membres de l'équipe, y compris les collègues intérimaires. Son IRES avait alors supprimé certaines plages initialement attribuées à des intérimaires. J_____ lui avait reproché de la priver de travail. A_____ l'avait bloquée sur *WhatsApp*. Elle avait alors tenté de trouver une solution et avait pris contact avec I_____. À la demande de la responsable de l'agence, elle lui avait adressé copie des messages échangés. La responsable devait la recontacter. En l'absence de nouvelles et se trouvant dans le quartier de l'agence, elle avait profité d'y passer. Contrairement à l'ouverture dont la responsable de l'agence avait fait preuve quelques jours auparavant, cette dernière avait indiqué qu'aucune suite n'allait y être donnée et que A_____ devait s'adresser à sa hiérarchie. Dans l'intervalle, elle avait été informée que la collègue s'était plainte de harcèlement auprès des HUG et avait possiblement déposé une plainte pénale. Elle en avait été bouleversée et avait ressenti une importante charge psychologique qui avait nécessité une prise en charge médicamenteuse.

p. Le 13 janvier 2025, les HUG ont transmis à A_____ une copie des messages, produits, à leur demande, par J_____.

A_____ avait écrit le 5 avril 2024 trois messages à 11h39 : « coucou », « comment ça va ? », « C'est vraiment une équipe de poucave ma parole !!! », ainsi que quatre messages entre 14h30 et 14h40 « Je suis comme un boomerang [dessin boomerang] on me jette, je reviens et leur bute de la tête [trois emoji hilares] », « j'ai compris le système ici. Tu les bombardes de compliments, tu les mets en confiance, il baisse la garde et c'est là que tu attaques [trois dessins de bras musclés, et sept dessins de coup de poing] », « j'ai contacté Q_____ », « va y avoir de la casse... ». À la question de J_____ de savoir si c'était « le gars du syndicat », A_____ avait confirmé.

q. Le 20 janvier 2025, A_____ a relevé que la production des messages constituait une violation de son domaine privé et de sa personnalité. Les messages remis par la collaboratrice relevaient d'un comportement diffamatoire et pénalement répréhensible. Cela rendait ces preuves non pertinentes et illicites. Elles devaient être retirées de la procédure.

r. Par courrier du 24 janvier 2025, les HUG ont résilié les rapports de service pour le terme du 30 avril 2025 pour motif fondé, en raison du comportement inapproprié de A_____ sur le lieu de travail se traduisant notamment par des difficultés de collaboration et de communication, qui constituaient des manquements répétés à ses devoirs de service tels que prévus aux art. 20 et 21 let. a et c du statut du personnel, entraînant une insuffisance de prestations ainsi qu'une rupture du lien de confiance.

Une copie des échanges *WhatsApp* entre J_____ et A_____ avait été remise à cette dernière qui avait pu se déterminer sur leur contenu.

Au vu de la rupture du lien de confiance, aucun poste ne pouvait lui être proposé à titre de reclassement, étant relevé que les difficultés relationnelles et de communication s'étaient manifestées au sein de différentes équipes.

Elle était immédiatement dispensée de son obligation de travailler.

s. Par courrier du 27 janvier 2025, A_____ a informé son employeur avoir été accidentée le 24 janvier 2025. Sa responsable avait été immédiatement avertie et avait pu objectiver ses blessures. L'avis d'accident avait été établi le jour même et le certificat médical attestait d'une incapacité de travail jusqu'au 30 janvier 2025 inclusivement. La décision de résiliation des rapports de service était nulle.

t. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 24 janvier 2026 (cause A/618/2025).

Par courrier du 27 février 2025, les HUG ont indiqué avoir pris en considération ses arguments en lien avec le grief de nullité. Une nouvelle décision ne pouvait pas annuler la précédente, puisque celle-ci était considérée comme nulle.

Constatant la nullité de la décision, la chambre administrative a déclaré le recours interjeté par A_____ le 15 avril 2025 irrecevable (ATA/418/2025).

u. Par courrier du 21 février 2025, les HUG ont résilié les rapports de service de A_____ pour le terme du 31 mai 2025 reprenant la teneur du courrier du 24 janvier 2025.

F. a. Par acte du 28 mars 2025, A_____ a interjeté recours contre la décision précitée auprès de la chambre administrative.

Elle a pris 31 conclusions. Principalement, la décision du 24 février 2025 devait être annulée, et, cela fait, il devait être constaté que la résiliation ne reposait pas sur des motifs fondés et qu'elle était contraire à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes

et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), sa réintégration devait être ordonnée, les HUG devaient être condamnés au paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel de CHF 13'004.- correspondant à deux mois de salaire moyen suisse, d'une indemnité de CHF 38'545.- correspondant à six mois de salaire pour licenciement contraire à la LEg et d'une indemnité de CHF 39'000.- au titre de dommages-intérêts et tort moral au sens de la LEg, avec intérêts, pour les trois indemnités, à compter du 24 mars 2025.

Subsidiairement une procédure de reclassement devait être ouverte et les HUG condamnés aux trois indemnités précitées. Plus subsidiairement, sa réintégration devait être proposée et, en cas de refus, une indemnité de CHF 100'000.- correspondant à douze mois de son dernier traitement brut, comprenant le 13^e salaire et portant intérêts à 5% dès le 1^{er} juin 2025 devait lui être allouée, en sus des trois indemnités précitées. En tout état de cause, CHF 25'000.- devaient lui être alloués au titre de participation à ses frais d'avocat.

Préalablement, la cause devait être renvoyée devant le Tribunal administratif de première instance (ci-après : TAPI) pour la tenue d'une audience de conciliation et, en cas d'échec, il devait être ordonné aux HUG la production de l'entier de son dossier personnel, ainsi que de tout échange intervenu entre les personnes entendues par les HUG dans le cadre des événements qui lui étaient reprochés, notamment les échanges avec G_____ et J_____. Les parties devaient être entendues ainsi que des témoins. Les pièces produites le 13 janvier 2025 par les HUG devaient être déclarées inexploitables et retranchées de la procédure.

Dès son arrivée au DPsy, elle avait été victime d'une multitude de comportements attentatoires à sa personnalité. Elle avait été régulièrement questionnée sur son apparence physique, son âge et les raisons de son domicile en Suisse bien qu'elle soit de nationalité française. Elle avait subi du harcèlement, tant psychologique que sexuel. Elle avait été la cible constante de ses collègues intérimaires, qui ne comprenaient pas les raisons de son statut de *pooliste* alors qu'elle était fonctionnaire et considérait qu'elle leur « volait » du travail. Après avoir pris sur elle, elle avait dénoncé leurs agissements auprès des responsables du service des soins, sans succès. Ces dénonciations avaient mis en évidence des dysfonctionnements majeurs au sein du DPsy. En réaction, elle avait été mise sous forte pression par sa hiérarchie. Tout nouvel incident lui était imputé. Ses plaintes étaient tantôt disqualifiées, tantôt tempérées quant à leur gravité, voire ignorées.

Le 19 avril 2024, C_____ et l'IRES de l'unité, H_____, étaient venues la chercher sur sa place de travail sans ménagement pour une réunion surprise. Diverses « interactions inadéquates » lui avaient été reprochées entre le 4 et le 17 avril 2024. Un bilan intermédiaire avait été annoncé pour le 13 mai, mais n'avait pas eu lieu à la suite de l'intervention du représentant du personnel.

b. La tentative de conciliation par le TAPI a échoué.

c. Par décision du 3 juin 2025, le président de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

d. Les HUG ont conclu au rejet du recours.

e. Dans sa réplique, la recourante s'est plainte que le dossier consulté par son conseil au siège de l'autorité intimée n'était pas le même que celui produit. Le bilan de fin de période d'essai produit n'avait jamais eu lieu. Il pourrait s'agir d'un faux dans les titres. Depuis le dépôt du recours, le délai de congé avait pris fin. Les parties étaient en litige sur le contenu du certificat de travail et sur le paiement de 45 heures supplémentaires effectuées par la recourante, non payées et non compensées par des congés équivalents.

Si la chambre administrative constatait que la résiliation des rapports de service ne reposait pas sur un motif fondé et/ou était contraire au droit et à la LEg, les HUG devaient être condamnés au paiement de CHF 3'143.37 de salaire afférent aux jours de vacances non pris en nature et aux heures supplémentaires, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2025, et les HUG condamnés à remettre à la recourante un certificat de travail final conformément au projet établi par ses soins. En tout état de cause, les droits de la recourante de compléter son recours devaient être réservés et CHF 25'000.- d'indemnité de procédure devaient lui être alloués à titre de participation à ses frais d'avocat.

f. Les HUG ont dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

g. La recourante a produit une réplique spontanée, relevant que les comptes rendus des HUG des différents incidents étaient incomplets et poursuivaient l'objectif de la présenter comme un élément perturbateur. Le bilan de 2020 devait être écarté du dossier. Elle avait pris connaissance de celui de 2023 dans le cadre de la présente procédure, raison pour laquelle il devait être écarté. Le bilan intermédiaire 2024 n'avait été qu'initié, sans être finalisé.

h. Un échange de correspondance a suivi quant aux pièces du dossier consultées aux HUG par l'avocat de la recourante.

i. Des audiences d'enquêtes se sont tenues.

ia. C_____ était responsable des *poolistes*, soit d'environ 25 personnes. L'intégration et la collaboration avec A_____ n'avait pas évolué positivement entre septembre 2022 et 2024, date d'un arrêt maladie prolongé.

C_____ avait été informée de la problématique du casier par F_____, qui lui avait indiqué que A_____ avait pris son service le matin, qu'un casier lui avait été attribué et que, selon elle, il n'y avait pas de dessin le matin. À la fin du service, un dessin de phallus s'y trouvait. F_____ n'avait pas émis d'hypothèse sur l'auteur. Il avait repris l'inacceptabilité des faits en équipe. C_____ n'avait vu le dessin de phallus que sur photo. Il était gravé dans le métal. Elle ignorait si cela avait été « nettoyé » et si oui, quand et à la demande de qui. Elle ignorait si c'était le premier jour où A_____ utilisait ce casier et si une feuille cachant le dessin s'y trouvait

précédemment. Elle avait laissé F_____ gérer la question du casier. Une telle problématique ne lui était jamais arrivée depuis 1994, date de son engagement aux HUG.

Elle avait reçu A_____ et l'IRES des N_____ à propos de l'incident avec G_____. Ce dernier avait refusé catégoriquement de rencontrer A_____. Il avait nié les faits et n'entendait pas alimenter le débat. Il avait écrit un rapport qu'il les avait autorisées à lire. A_____ était très déçue qu'il n'y ait pas eu la rencontre prévue. Elle espérait qu'il s'excuserait. A_____ avait indiqué qu'elle s'était sentie entendue par l'IRES et C_____ et qu'elle considérait l'incident comme clos.

A_____ avait indiqué que le masque lui faisait mal à l'arête du nez. Or, l'absence du masque n'était pas compatible avec les soins. Elles avaient trouvé une solution avec un masque en tissu. Si elle devait avoir dit à A_____ qu'elle ne voulait pas porter de masque pour ne pas gâcher son maquillage, ce dont elle ne se rappelait pas, cela aurait été sous forme de boutade.

Il y avait eu un problème de respect des consignes. A_____ cherchait à bien faire et était dans une proximité quotidienne avec un patient dont elle s'occupait. Il y avait un risque que celui-ci s'étouffe en ingérant des pantoufles. C_____ avait dû reprendre le protocole avec A_____, pour le respect du patient et la sécurité des soins. Il ne s'agissait pas d'une accusation.

De même, il n'était pas question de reproches à propos de la « décoche » des prestations, mais de lui expliquer quelque chose dont A_____ avait indiqué ne pas avoir connaissance (période P_____), le protocole concerné étant propre au DPsy.

L'agence intérimaire lui avait dit que A_____ s'était rendue auprès d'elle pour se plaindre de J_____.

Au tout début, les limitations fonctionnelles n'étaient pas évoquées dans les certificats médicaux. C_____ avait dû expliquer qu'il fallait qu'elles soient précisées pour pouvoir adapter le poste de travail. C_____ prenait toujours des nouvelles du collaborateur en arrêt.

ib. K_____ avait commencé le 1^{er} juin 2024 aux HUG et était responsable RH pour l'ensemble du DPsy. Vu son rôle, elle n'avait pas personnellement constaté de difficultés relationnelles de A_____. Elle en avait eu connaissance dans les divers documents et par les informations des divers responsables d'équipe. Les difficultés portaient sur la communication, les interactions avec les collègues et la collaboration dans le travail. Plus tard, il y avait eu une déclaration qu'elle aurait faite à un autre employeur d'une collègue. Elle n'avait eu de contact direct ni avec I_____ ni avec J_____. I_____ relevait dans ses courriels une attitude « pas forcément appropriée » de A_____ lors de son passage et qu'ils avaient eu un contact avec J_____, assez déstabilisée par la situation.

ic. D_____, infirmière responsable de l'équipe de soins, avait détaillé le déroulement de l'incident de la désinfection du lit avec A_____ dans un rapport. Le lit devait être évacué par le service technique pour réparation. Selon le protocole,

ledit service ne pourrait récupérer un lit que s'il était désinfecté. L'infirmière avait délégué cette tâche à A_____. Le lit était alors dans le couloir ce qui gênait la circulation et potentiellement l'accès en cas d'incendie. La demande de désinfection avait été faite à plusieurs reprises. L'infirmière avait eu des difficultés à trouver le protocole spécifique, car le protocole était différent de ce qui était usuellement fait. Aux alentours du moment des repas patients, l'infirmière avait informé A_____ qu'elle n'avait toujours pas de protocole mais allait prochainement l'obtenir. Il y avait alors eu un échange tendu entre l'infirmière et A_____. Cette dernière était venue voir D_____ et lui avait expliqué l'échange et son sentiment. D_____ avait pris la décision de traiter la situation immédiatement et avait demandé à l'infirmière de les rejoindre. L'échange avait été extrêmement tendu. A_____ s'était levée, avait quitté l'entretien et claqué violemment la porte de son bureau. En 17 ans de carrière, dont cinq de cadre, c'était la première fois que quelqu'un quittait son bureau ainsi. C'était un acte très agressif, raison pour laquelle elle avait cherché à reprendre avec elle la situation, mais A_____ avait quitté l'unité.

Elle n'avait pas constaté d'autres manquements professionnels. A_____ était opérationnelle et connaissait les contours de son métier. Au niveau relationnel, il y avait eu à plusieurs reprises des difficultés exprimées par des membres de l'équipe sans qu'elle en fasse à chaque fois des rapports. La mission était de trois mois, à 50%, avec des interruptions en lien avec des problématiques de santé, ce qui, au final, avait représenté quelques dix jours, plus ou moins, de temps réel de présence, raison pour laquelle elle n'avait pas traité de manière systématisée chaque événement qui lui avait été rapporté.

Elle avait rencontré G_____. Il avait été extrêmement blessé que son intégrité soit mise à mal à quelques mois de sa retraite. Il avait accepté de consigner ses propos mais avait refusé de rencontrer A_____. Celle-ci aurait souhaité obtenir des excuses. L'hypothèse d'une possible divergence d'interprétation des propos ou de la manière de les percevoir avait été évoquée avec A_____, G_____ étant de langue maternelle germanique et n'ayant jamais parlé de façon « fine » en français. Même au sein de l'équipe, il pouvait s'exprimer de façon abrupte, en lien avec un certain manque de vocabulaire et une manière directe de construire ses phrases. À la fin de l'entretien, C_____ avait considéré que l'incident était clos. Tout le monde avait pu s'exprimer à ce propos.

Il existait des difficultés relationnelles qui avaient mis à mal une communication fluide et simple au sein de l'équipe, telles que des questions de politesse, de « bonjour » qui n'était pas donné à l'ensemble de l'équipe ou, par exemple, le matin, une absence de souci de venir échanger avec l'équipe. A_____ n'était pas présente aux colloques, compte tenu des aménagements en lien avec sa santé. Toutefois, toute personne qui avait des horaires décalés venait spontanément au bureau infirmier échanger avec les personnes en place lorsqu'elle arrivait pour une prise de poste. La capacité à aller vers les autres et à prendre les renseignements

était importante pour échanger, par exemple sur les priorités du jour, les tâches à faire, ou l'état d'avancement du déroulement de la journée, s'agissant d'un métier de communication. À plusieurs reprises les défaillances de A_____, au niveau de la communication, lui avaient été relatées par différents membres de l'équipe.

Lors de l'entretien avec C_____, avant l'arrivée de A_____, celle-là avait indiqué qu'il s'agissait d'une reprise après un long arrêt et que la situation allait nécessiter des aménagements. Elle avait peut-être évoqué que la reprise pourrait être compliquée.

id. H_____, infirmière responsable de l'équipe des soins, a déclaré que A_____ portait son masque sous le menton, ce qui ne respectait pas les exigences institutionnelles. Elle avait eu plusieurs retours concordants de plusieurs personnes selon lesquelles A_____ n'aurait pas porté le masque plusieurs jours de suite pendant les fêtes de fin d'année. Début janvier, elle avait constaté par elle-même l'insuffisance du port du masque. Il lui avait fallu un ou deux jours pour obtenir un masque à lanières. Le lendemain du jour où elle l'avait obtenu, A_____ lui avait téléphoné lui indiquant être malade, ce qui validait l'importance du port du masque.

A_____ avait dit avoir regretté la manière dont s'était passée son interaction avec le collaborateur des EPI, avait reconnu ne pas s'être présentée et n'avoir pas cherché à comprendre qui était cette personne et enfin que sa demande n'avait pas été adaptée. L'éducateur des EPI intervenait dans le cadre d'un travail de collaboration HUG/EPI. H_____ avait dû l'appeler après l'incident et présenter des excuses. Il lui avait dit s'être senti très mal à l'aise et avait été surpris de l'attitude et de la tonalité adoptées par A_____ devant tout le monde, y compris des patients.

Elle était responsable de la planification pour P_____ et essayait de fournir trois mois à l'avance les plannings des collaborateurs. Pour la recourante, elle ignorait le taux d'activité possible et les horaires jusqu'à la délivrance du certificat médical.

Il y avait eu plusieurs situations de difficultés relationnelles avec A_____. Il y avait une difficulté, de manière répétée, d'appliquer et d'intégrer les consignes sachant qu'elle n'avait pas l'expérience par rapport aux spécificités de la patientèle. La situation qui lui avait posé le plus gros problème impliquait un risque vital pour un patient qui avait tenté d'ingérer ses pantoufles. Cela avait surexposé les équipes qui avaient dû intervenir par rapport à la violence du patient qui était en crise. A_____ lui donnait des pantoufles malgré les rappels des référentes parce qu'elle était touchée par la détresse de ce patient qui se promenait pieds nus. Le jour de l'incident, c'était A_____ qui avait remis les pantoufles. Elle n'avait pas le souvenir que A_____ lui ait dit avoir trouvé le matin même le patient avec des pantoufles.

ie. J_____, intérimaire, a expliqué que H_____ lui avait téléphoné pour lui dire que toutes ses dates avaient été données à quelqu'un d'autre. Énervée, J_____ avait téléphoné à A_____ pour lui dire que « ce n'était pas cool ». Elles avaient eu des mots, ayant toutes deux le sang chaud. Précédemment, elles avaient de bonnes

relations et se mettaient d'accord notamment quand A_____ avait des rendez-vous médicaux. J_____ l'avait rappelée à la fin de l'horaire de travail afin de s'excuser, mais A_____ n'avait pas décroché. Cette dernière était allée voir l'agence temporaire qui employait J_____ pour lui dire qu'il ne fallait plus donner de missions à celle-ci. A_____ avait été priée de sortir, mais avait insisté lourdement. C'était l'agence qui avait appelé J_____ pour lui demander si elle connaissait A_____. Elle était très choquée de cette attitude de la part de A_____ d'aller voir son employeur.

Elle n'arrivait pas à répondre à la question de savoir combien de temps s'était écoulé entre l'appel de H_____ (elle précisait que c'était un message vocal) et l'appel de l'agence. Il devait s'agir de quelques jours. A_____ était très vindicative, toujours dans la confrontation. Il fallait aller dans son sens, sinon elle s'énervait. Elle lui faisait très peur. Avant l'incident, A_____ lui téléphonait quasiment tous les jours. Elle l'avait même eue une fois au téléphone entre 23h00 et 4h00 du matin. Elle ne répondait plus. A_____ l'avait aussi accusée de harcèlement auprès de l'agence. Or, c'était le contraire.

À la suite de l'appel de l'agence intérimaire, elle avait appelé H_____ qui avait dû en faire part à B_____. Celui-ci lui avait demandé de lui transmettre tout document y relatif et lui avait proposé un entretien puis un soutien psychologique car elle était traumatisée. Elle avait « voulu déposer une plainte à la police mais on lui avait dit que c'était civil donc elle avait écrit au Ministère public à Onex ». Elle voulait se protéger parce que A_____ l'accusait de harcèlement. Elle n'avait jamais eu de problèmes avec d'autres personnes aux HUG, où elle travaillait depuis 2001 à 10% ou 20 %, et à 100% en intérim depuis 2015.

if. L_____, infirmière, licenciée par les HUG, en procédure contre ceux-ci, a déclaré qu'à l'arrivée de A_____, F_____ avait réuni les personnes des tournus des matins et de l'après-midi. Il leur avait dit qu'ils allaient avoir « une personne à problèmes, qu'on nous filait la patate chaude, qu'elle avait une limitation et qu'elle ne pouvait pas travailler correctement, qu'on allait devoir faire le travail à sa place, qu'elle était imposée par la hiérarchie ». Il avait montré qu'il n'était pas content qu'elle vienne. Cette arrivée avait agacé les collègues.

Un phallus avait été dessiné sur son casier le jour où A_____ était arrivée. L_____ ignorait qui l'avait dessiné mais elle avait vu le dessin. A_____ avait tout de suite été en parler à F_____ qui était dans le bureau infirmier, où L_____ se trouvait aussi. Il avait ricané avec les autres collègues et avait dit quelque chose comme : « ça y est, elle n'est même pas arrivée qu'elle fait déjà des problèmes ». Le phallus n'avait pas été effacé le jour-même, mais il avait disparu quand elle était revenue de son congé. Elle fréquentait le local des casiers depuis deux ans, mais ne l'avait jamais vu souillé d'un dessin de phallus. Elle ignorait à qui le casier avait appartenu auparavant. F_____ avait rassemblé les collègues pour parler du dessin. Il leur avait demandé d'exprimer ce qu'ils pensaient de A_____. Or, la réunion du jeudi était prévue pour discuter de la situation des patients. Elle avait été prise de

court, car elle ne savait pas que la discussion porterait sur A_____. Certains l'avaient attaquée, disant que « c'était n'importe quoi, qu'elle voulait faire des histoires et que si ce n'était pas ça, elle allait inventer quelque chose d'autre ». Trouvant les propos assez violents, elle avait questionné F_____ pour savoir si A_____ avait été prévenue de cette réunion et pourquoi elle n'était pas présente, demandant à ce que le sujet soit abordé en sa présence. Il l'avait plus ou moins ignorée. À l'issue de la réunion, les collègues étaient assez remontés contre A_____. L'agacement du responsable les avait influencés. F_____ disait des choses dénigrantes dans l'unité, hors présence du collaborateur.

Elle n'avait pas vu A_____ depuis très longtemps.

ig. F_____ travaillait au DPsy depuis 2013. À l'arrivée de A_____, il avait eu, comme cela se pratiquait habituellement, un entretien avec celle-ci et C_____. À la lecture du dernier témoignage, F_____ a indiqué ne pas se rappeler avoir fait une telle présentation, notamment de tels commentaires. Usuellement, les nom, prénom et fonction étaient mentionnés, avec la requête de lui réserver un bon accueil et d'être disponible pour les questions.

A_____ était venue l'informer de l'incident du casier dans son bureau. Il lui avait dit qu'il prenait les choses très au sérieux et avait fait une brève enquête. Il y avait une feuille de papier sur le dessin que A_____ avait enlevée. Il avait appelé M_____, l'ancien propriétaire du casier, qui lui avait indiqué que ce croquis était présent depuis longtemps et que lui-même l'avait recouvert de la feuille de papier. F_____ avait demandé que le dessin soit nettoyé. La problématique était en conséquence fort ancienne et était sans lien avec A_____. Il s'agissait d'un lieu où il ne se rendait pour ainsi dire jamais. Il y avait eu une discussion avec l'équipe sur cette problématique. Il avait informé la recourante de ses constats, lui avait dit que le service de nettoyage avait fait le nécessaire, dit que l'incident était inacceptable et lui avait demandé s'il était clos, ce qu'elle lui avait confirmé. Il avait renouvelé le fait qu'il restait à disposition.

A_____ n'était pas présente à la réunion qui avait suivi, le jeudi où l'incident avait été évoqué, car il s'agissait de la réunion hebdomadaire de l'équipe de soins à laquelle participaient les personnes présentes ce jour-là. Jamais personne n'était venu participer à une séance du jeudi sur un jour de congé. Il en avait parlé ce jour-là puisqu'il enquêtait sur ce problème. Lors de ces réunions, toutes les problématiques tant organisationnelles que des patients étaient traitées. Un procès-verbal était rédigé. Il pouvait arriver que lors des réunions du jeudi, des difficultés interpersonnelles soient évoquées. Elles étaient généralement traitées ultérieurement dans des entretiens individuels ou tripartites. L'équipe était informée du contenu de la réunion le même jour ou le lendemain.

À la demande du conseil de la recourante, le procès-verbal de l'audience devant la chambre administrative contient la mention que « le témoin refuse de répondre à la question : « qu'est-ce qui vous a empêché d'inclure ou de convoquer

Mme A_____ à cette séance où la problématique du casier serait discutée ? ». Suit la remarque de F_____ selon laquelle il considère y avoir répondu.

Lors de la réunion, il avait insisté sur le caractère inacceptable de l'incident. Le nom de l'ancien propriétaire du casier lui avait été communiqué, avec qui il avait pris contact. Au moment de l'envoi du courriel valant procès-verbal, la décision de clore l'incident n'était pas encore prise. F_____ ne pouvait pas clôturer l'événement sans en parler à A_____, ce qui avait été fait peu après. A_____ lui avait fait un courriel à la suite de l'envoi du procès-verbal de la réunion et ils s'étaient vus. Il lui avait fourni les explications et lui avait demandé si l'incident était clos, ce qu'elle lui avait confirmé. Il n'avait pas souvenir d'avoir été interpellé lors de cette réunion par un membre du personnel qui se serait dit choqué de l'absence de A_____.

Il y avait environ 25 casiers. Certains avaient des autocollants ou des photos. M_____ lui avait dit avoir mis une feuille blanche A4 dessus parce que le dessin le dérangeait. Il n'y avait jamais eu de telle problématique. M_____ ne l'avait pas informé de l'existence de ce dessin, sinon il l'aurait fait nettoyer. Il n'attribuait pas les casiers. Une personne était responsable de l'accueil des nouveaux collaborateurs et leur remettait le matériel (tenue, badge, etc). Il appartenait au collaborateur qui arrivait de prendre un des casiers disponibles. Il ne se souvenait pas s'il avait accompagné A_____ à son arrivée au casier. C'était possible. Il lui arrivait de faire le travail d'accueil quand le responsable n'était pas disponible.

Il n'avait pas le souvenir de lacunes dans le travail de A_____ aux O_____, notamment vis-à-vis des patients. Il avait existé des points de désaccord comme dans toutes les équipes. Il était arrivé qu'il y ait du retard dans la transmission des certificats médicaux et qu'il lui rappelle la procédure.

En vue de l'audience devant la chambre administrative, K_____ avait convoqué toutes les personnes qui devaient être entendues comme témoins, individuellement. L'entretien qui l'avait concerné avait duré quelques 15 minutes. Elle voulait lui expliquer « où c'était, comment était disposée la salle, la procédure pour être délié du secret, les risques encourus pour [lui]-même ». L'entretien avait porté sur le déroulement de l'audience et elle avait répondu à ses questions.

ih. Les représentants des HUG ont expliqué avoir observé que la convocation des collaborateurs devant les tribunaux créait très fréquemment un sentiment d'angoisse et l'impression que quelque chose leur était directement reproché. Ils ne faisaient souvent pas la différence entre une convocation comme prévenu au Ministère public ou témoin en chambre administrative, raison pour laquelle les HUG étaient à leur disposition pour leur expliquer le cadre et les rassurer. Il y avait forcément un contact avec le service juridique pour la levée du secret de fonction, voire la levée du secret médical. Le fond n'était pas abordé. Si la personne était convoquée comme témoin, les HUG intervenaient à la demande du collaborateur, étant précisé qu'il y en avait une dizaine par jour. Si c'était un autre statut, les HUG prenaient contact directement avec le collaborateur.

ii. A_____ a précisé avoir eu deux bilans : le premier en septembre 2021, pour sa nomination et le second, en mai 2024, qui n'avait été ni terminé ni validé vu son accident, mais qui figurait dans son espace. Elle n'avait pas rempli le bilan 2023 (pièce 12 HUG), bien que certaines choses aient été mises dans sa bouche. Elle avait eu un entretien oral en 2023, mais n'avait pas complété le document. Sa hiérarchie y avait accès.

La représentante des HUG a précisé que seul le collaborateur pouvait entrer des données dans la partie qui le concernait, quand bien même la hiérarchie avait effectivement une visibilité sur le document et pouvait y accéder.

j. Dans ses écritures après enquêtes, A_____ a relevé six points : (1) ses compétences professionnelles n'avaient jamais été remises en cause ; elle est revenue sur les différents incidents ; (2) ses prétendues difficultés relationnelles n'étaient que le fruit de l'interprétation de son employeur : elle avait légitimement réagi face au comportement de ce dernier ; (3) les HUG avaient été inactifs alors qu'elle sollicitait la protection de sa personnalité ; il s'agissait en conséquence d'un congé représsailles ; (A) les témoignages des cadres des HUG n'avaient aucune force probante ; ils ne témoignaient pas d'actes d'un tiers mais plaidaient leur propre cause ; leurs dépositions étaient représentatives d'une tentative de se protéger, composées de trous de mémoire sélectifs et de dénégations prudentes ; (B) elle avait été victime de harcèlement sexuel par l'incident du casier ainsi que (C) de propos sexistes, âgistes et racistes jamais sanctionnés, non seulement de G_____, mais aussi de F_____ ; (D) le témoignage de J_____ attestait d'une culture du silence et de représsailles au sein du DPsy puisqu'il lui avait été demandé de ne pas dénoncer un épisode à l'encontre d'un patient ; (E) les évaluations étaient inexistantes, puis « reconstituées » pour les besoins de la procédure ; (4) l'enquête avait révélé des éléments nouveaux graves, soit que les cadres entendus avaient des trous de mémoire sélectifs lorsqu'ils étaient interrogés sur le respect de leurs devoirs de *manager* ; (5) F_____ avait insufflé à l'équipe une importante hostilité envers elle et refusé de répondre à certaines questions en enquêtes ; (6) la responsable RH avait interféré dans la procédure judiciaire en procédant à un « entretien » avec F_____ et avait préparé les témoins individuellement et de manière systématique.

Au terme des enquêtes, il ne restait rien des motifs invoqués dans la décision : l'insuffisance des prestations était démentie par les cadres des HUG ; les difficultés d'intégration avaient été créées par l'encadrement qui l'avait présentée comme une personne à problèmes avant même son arrivée ; les incidents invoqués se réduisaient à un départ de bureau brusque, reconnu et regretté, à une question de masque « réglée » de l'aveu de la hiérarchie et à un différend provoqué par la planification de l'employeur et J_____ elle-même ; quant aux prétendus suivis, ils se résumaient à des comptes rendus jamais communiqués, à des évaluations introuvables, contradictoires et dont certaines, semblaient avoir été spécialement confectionnées dans le cadre de la procédure.

Elle avait dénoncé, preuves à l'appui, des atteintes à sa personnalité. Dans la foulée, l'employeur avait convoqué un entretien de service et avait prononcé son licenciement alors qu'elle demandait, depuis des années, la pérennisation de son poste. Ce congé repréailles ouvrait le droit aux indemnités réclamées au sens de la LEg.

Pour les mêmes motifs, le refus de reclassement était indéfendable.

Elle persistait dans ses développements relatifs à l'application de l'ancien art. 31 al. 3 aLPAC, subsidiairement à sa réintégration fondée sur la LEg.

Un article de la presse locale du 24 juin 2026 sous l'intitulé « 40 nouveaux signalements de racisme aux HUG : des cadres accusés de racisme sanctionnent des employés » était produit.

Elle concluait à la production de plusieurs pièces (tout échange intervenu entre les personnes entendues par les HUG, notamment les échanges avec G_____ et J_____ ; les feuilles journalières d'heures et ses plannings du 1^{er} janvier 2022 au 30 mai 2025, la preuve de la remise des courriels que C_____ aurait adressés les 29 mars et 11 avril 2024 ; un extrait de son espace carrière produit par le service informatique des HUG, ainsi que les rapports d'I_____ mentionnés au dossier) ; l'audition de onze témoins supplémentaires était demandée ; les pièces n^{os} 4, 11 et 12 devaient être déclarées inexploitables et retranchées de la procédure ; il convenait de dénoncer au Ministère public les faits en lien avec la confection et la production des pièces n^{os} 4 et 12.

k. Dans leurs écritures après enquêtes, les HUG ont persisté dans leurs conclusions. Ils ont listé les incidents ayant impliqué la recourante et contesté toute violation de la LEg. L'argumentation sera reprise en tant que de besoin dans les considérants qui suivent.

Les conclusions de la recourante en paiement de vacances, heures supplémentaires et certificat de travail, formulées pour la première fois au stade de la réplique, le 8 septembre 2025, après l'échéance du délai de recours, étaient irrecevables.

Ils ont produit, sous pièce n^o 21, un courriel de K_____ énumérant les personnes ayant sollicité un entretien avec les RH avant de témoigner devant la chambre de céans et décrivant le contenu de la discussion, portant sur la forme et non le fond de la déposition.

l. A_____ a conclu à l'irrecevabilité de la pièce n^o 21.

m. Sur ce, les parties ont été informées 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 et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du

12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 1 al. 1 let. e, 30 al. 2 et 32 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

2. La recourante sollicite la production de son dossier personnel, comprenant les évaluations annuelles, les comptes rendus des réunions de fixation d'objectifs d'août 2023, octobre 2023 et février 2024, ainsi que tout échange intervenu entre les personnes entendues par les HUG dans le cadre des événements qui lui étaient reprochés, notamment les échanges avec G_____ et J_____.

Elle sollicite par ailleurs une comparution personnelle des parties et l'audition de plusieurs témoins.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que la juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2 ; 141 III 28 consid. 3.2.4). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, le dossier a été produit par les HUG. Il apparaît ainsi qu'il a été fait droit à la requête de la recourante, à l'instar de la comparution personnelle des parties. Plusieurs témoins ont de même été entendus.

La recourante a eu l'occasion de s'exprimer largement sur tous les éléments du dossier, en particulier lors des différents entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques, y compris l'entretien de service au sujet des manquements qui lui étaient reprochés, et a été en mesure, à plusieurs reprises, de faire valoir son point de vue, tant durant la procédure non contentieuse que, à de nombreuses reprises, tant oralement que par écrit, devant la chambre de céans. De nombreuses pièces ont été produites notamment par la recourante. Ni les pièces supplémentaires sollicitées ni les auditions de témoins complémentaires ne sont de nature, par appréciation anticipée de preuves, à modifier l'issue du présent litige. La chambre de céans est ainsi en possession d'un dossier complet, en état d'être jugé au vu notamment du nombre de pièces produites. Il s'ensuit qu'il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires.

3. La recourante sollicite que certaines pièces soient écartées du dossier et que certains faits soient dénoncés au Ministère public.

Dans son recours, elle sollicitait que les pièces produites le 13 janvier 2025 par les HUG soient écartées (ses messages *WhatsApp* à J_____), constituant une violation de l'art. 28 ss du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210) et de 173 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0).

Dans sa réplique, elle a ajouté la pièce n° 4 produite par les HUG (le bilan de fin de période d'essai, portant sur la période du 6 avril au 4 mai 2020) que les HUG auraient « fabriqué de toutes pièces » ce qui devait être dénoncé au Ministère public.

Dans ses écritures après enquêtes, elle a rajouté les pièces n°s 11 et 12 (soit le procès-verbal d'audition de F_____ par ses supérieurs le 11 avril 2025 et le bilan de compétences 2023 de la recourante). Les HUG avaient interféré dans la procédure en procédant à des enquêtes internes en violation du principe de la bonne foi, ce qui justifiait d'écarter la pièce n° 11. Le bilan de compétences 2023 n'avait été établi que par les HUG en violation de la procédure applicable.

Dans un courrier ultérieur, elle a demandé la suppression de la pièce n° 21 des HUG, soit les explications de la responsable RH sur les entretiens qui s'étaient déroulés avec les membres du personnel avant les audiences.

3.1 À teneur de l'art. 20 al. 1 LPA, l'autorité réunit les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties. Elle recourt s'il y a lieu notamment aux témoignages et renseignements de tiers (al. 2 let. c). Les mesures probatoires effectuées dans le cadre d'une procédure contentieuse font l'objet de procès-verbaux signés par la personne chargée d'instruire, le cas échéant par le greffier et, après lecture de leurs dires, par toutes les personnes dont les déclarations ont été recueillies. Les dispositions spéciales de la LPA relatives aux témoignages sont réservées (al. 3).

L'absence de procès-verbal relatif à des mesures d'instruction antérieures au prononcé d'une décision de licenciement ne viole pas l'art. 20 al. 3 LPA, lequel ne s'applique qu'en procédure contentieuse (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 4.3 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017 n. 357).

3.2 Aux termes de l'art. 33 de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale du 27 août 2009 (LaCP - E 4 10), toute autorité, tout membre d'une autorité, tout fonctionnaire au sens de l'art. 110 al. 3 CP, et tout officier public acquérant, dans l'exercice de ses fonctions, connaissance d'un crime ou d'un délit poursuivi d'office est tenu d'en aviser sur-le-champ la police ou le Ministère public (art. 302 al. 2 du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0).

3.3 En l'espèce, la production des échanges *WhatsApp*, rédigés par la recourante à l'attention d'une collègue, produits par celle-ci à la requête de l'employeur,

pertinents dans le présent litige, ne constituent pas une atteinte à la personnalité de la recourante et n'ont pas à être retranchés de la procédure, cette dernière restant libre de produire les messages manquants pour les contextualiser.

L'évaluation de 2020 est sans pertinence pour l'issue du litige, raison pour laquelle il n'est pas nécessaire d'instruire les différentes phases de son élaboration. Les conditions de l'art. 33 LaCP n'étant pas remplies, il ne sera pas donné suite aux conclusions en dénonciation au Ministère public. Il n'est de même pas indispensable d'établir le déroulement de l'élaboration du document de bilan de 2023 de la recourante, la pièce n'étant pas déterminante pour l'issue du litige.

La problématique de la préparation des témoins aux audiences ayant été évoquée lors d'une audience d'enquêtes, les questions pertinentes ont pu être immédiatement posées par les parties. L'instruction a permis d'obtenir les explications nécessaires sur le processus d'information, par l'employeur, des personnes qui travaillent à son service. Ainsi, il a été détaillé que les HUG, dans une optique de protection de la personnalité de leurs employés, répondaient à leur questionnement lorsque l'un d'entre eux était convoqué devant un tribunal en leur précisant les différences entre les filières pénale, civile ou administrative, leur statut dans la procédure, leurs droits ainsi que des précisions pratiques telles que la localisation de la salle d'audience. Ainsi, si la pratique de l'entretien avant audience par les HUG peut surprendre, et que son opportunité mériterait d'être réexaminée, le résultat souhaité pouvant être atteint par la remise d'une information écrite standardisée, prêtant moins le flanc à des soupçons, elle a été dûment expliquée lors de la dernière audience d'enquêtes. Aucun motif ne justifie d'écarter la pièce n° 21, au demeurant non nécessaire pour trancher le litige.

L'audition de F_____ répondant aux conditions de l'art. 20 LPA, le procès-verbal de l'audition du précité n'a aucune raison d'être écarté.

4. Dans son argumentation sur le bien-fondé des motifs de licenciement, la recourante évoque une violation de son droit d'être entendue au motif que son employeur n'aurait pas discuté, même brièvement, les comportements qu'il lui reprochait notamment au vu des preuves qu'elle fournissait. Les HUG se rendaient ainsi coupables d'un déni de justice. La recourante mentionne l'art. 6 CEDH relevant qu'il ne s'agit pas de trancher une question de nature technique.

Ce faisant, en quatre lignes, la recourante évoque trois griefs distincts (violation du droit d'être entendue, déni de justice, violation de l'art. 6 CEDH) qu'elle ne détaille pas. Ceux-ci sont par ailleurs évoqués dans l'analyse d'une autre problématique, à savoir le bien-fondé des motifs de licenciement. Ces griefs, non motivés, ne sont dès lors pas recevables.

En tous les cas, au vu des échanges de correspondances et des nombreux entretiens qui ont réuni les parties, le reproche que les HUG ne discuteraient pas, même brièvement, les comportements reprochés à la collaboratrice ne résiste pas à l'examen. Il ne peut être retenu de violation du droit d'être entendu en lien avec une

absence de motivation de la décision ni, *a fortiori*, de déni de justice à ce titre. De même, en l'absence de toute évocation d'une audience publique au sens de l'art. 6 CEDH, il ne sera pas constaté de violation de la disposition précitée.

5. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante.

5.1 En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi et notamment soumise à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de cette dernière du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) ainsi qu'à la LEg.

5.2 Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III du statut. Ces derniers sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, qui reprend en substance la teneur de l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

5.3 Selon l'art. 46 du statut, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6).

5.4 La LPAC prévoit que lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

5.5 Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

Conformément à l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé 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) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

5.5.1 L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 5a).

5.5.2 Selon le Tribunal fédéral, le licenciement pour motif fondé au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC est une mesure administrative qui ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de l'employé - dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers - perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2019 consid. 4.1 et 4.2). Les justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3 et les arrêts cités).

5.5.3 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/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités).

5.5.4 Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mises en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Des manquements comportementaux récurrents envers la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur, ont aussi été jugés constitutifs d'un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). Le fait

de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements pouvait contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6). La chambre de céans a en outre considéré que les difficultés comportementales, en particulier d'impulsivité, à l'encontre des collègues, auxquelles s'ajoutent d'autres problématiques récurrentes, notamment en lien avec la planification du travail par rapport à l'équipe, le refus de transport des patients et des consignes des supérieurs hiérarchiques, justifiaient la résiliation des rapports de service pour motif fondé (ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 6c).

5.5.5 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

5.6 Par ailleurs, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit, pour le canton de Genève, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5).

5.7 Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/600/2021 précité consid. 9d ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d).

5.8 En l'espèce, la recourante considère que les HUG « ne détaillent aucun comportement propre qui [lui] serait imputable et nuirait au bon fonctionnement du service, alors qu'elle avait exposé de manière détaillée, preuves à l'appui, que les allégations de difficultés de collaboration et de communication étaient infondées ».

Or, il ressort des différentes pièces produites, notamment des différents comptes rendus d'entretiens, que son parcours dans le DPsy a été émaillé d'incidents à raison parfois de plusieurs par mois. Des entretiens de suivi, dont la fréquence a été élevée, ont été nécessaires. À cette occasion, les comptes rendus font régulièrement état de divers incidents entre la recourante et le personnel hospitalier. Ces incidents sont

fréquents et ont lieu avec des collaboratrices ou collaborateurs différents. Ces deux éléments prouvent l'existence de difficultés de communication en lien avec la personnalité de la recourante. Ces difficultés de communication ont été confirmées par les différents témoins entendus.

Certes, le bien-fondé de l'un ou l'autre reproche qui a été adressé à la recourante pourrait peut-être être nuancé. L'intéressée reprend ainsi en détail chacun des épisodes qui lui est reproché pour en contester le déroulement et le compte rendu qui est en fait et qu'elle estime lui être défavorable. Ainsi, il n'est pas exclu que l'une ou l'autre des remarques que la recourante reproche à ses responsables ait été effectivement formulée. Il ressort toutefois des enquêtes qu'il s'agirait plus d'un malentendu, ou d'une éventuelle boutade que d'une volonté d'un supérieur de la dénigrer.

Toutefois, le nombre d'incidents (notamment les 10 mars, 1^{er} octobre, 13 octobre, 25 octobre et décembre 2023 ainsi que trois incidents le 4 avril puis le 17 avril 2024 avant la problématique avec J_____ en juin 2024) et surtout le nombre d'entretiens qui se sont avérés nécessaires pour encadrer l'intéressée témoignent de la récurrence des problèmes. Un rapport final des entretiens de suivi rédigé par C_____ le 6 novembre 2023, relate ainsi principalement le contenu des entretiens des 10 et 24 août, 1^{er}, 13, 22, 25 et 26 octobre et 1^{er} novembre 2023 et y évoque les difficultés rencontrées. La recourante se plaint de n'avoir eu connaissance de ce rapport que dans le cadre de la présente procédure. Cet élément est sans pertinence sur le seul fait, non contesté, que ces entretiens ont eu lieu. Leur seule fréquence dénote l'existence de problèmes réguliers, chronophages pour la hiérarchie, étant de surcroît rappelé que la recourante n'était que partiellement présente en raison de problèmes de santé.

Cette récurrence d'incidents divers, avec des collaborateurs différents, dans des services distincts fonde un motif fondé de licenciement sans qu'il soit nécessaire d'approfondir le détail de chacun d'entre eux. À ce titre, il apparaît révélateur, notamment d'une absence de remise en question, que la recourante conteste systématiquement tous les événements, qu'elle n'en soit, selon elle, jamais responsable, qu'elle estime tous les compte rendus orientés et même que, sous réserve de l'évaluation de 2021, aucune évaluation de ses prestations ne soit utilisable.

Même le témoignage de L_____, qui met en cause l'IRES des O_____, tant dans l'accueil réservé à la recourante que dans la gestion de l'incident du casier, n'est pas de nature à relativiser l'existence d'un motif fondé de licenciement. D'une part, ledit témoignage doit être apprécié avec nuance compte tenu du litige qui oppose la témoin aux HUG à la suite de son licenciement. D'autre part, même à considérer que les faits se seraient déroulés conformément au récit de la témoin précitée, l'activité aux O_____ est intervenue entre octobre et décembre 2023, a concerné deux incidents à savoir celui du casier et des remarques racistes d'un collègue, fait d'ailleurs contesté par ce dernier. Cette période est en conséquence sans pertinence

pour l'appréciation du comportement, singulièrement du mode de communication et de collaboration, de la recourante avec ses collègues pendant la période où elle était aux N_____, ni, surtout, au P_____ à compter de décembre 2023. Le comportement de l'IRES des O_____ est de même sans aucune incidence sur l'attitude, inadéquate, adoptée par la recourante auprès d'I_____.

Si certes les difficultés semblent s'être multipliées au DPsy, et qu'il n'est pas exclu qu'un statut de *pooliste*, singulièrement pour une personne qui a subi des arrêts de travail en raison d'incapacités de travail, complique l'intégration notamment avec les collègues, il n'en demeure pas moins que la recourante a admis avoir eu une interaction inadéquate le 17 avril 2024 avec un éducateur de l'EPI extérieur à l'unité. Elle l'avait abordé vivement sans s'être au préalable présentée et sans savoir à qui elle s'adressait. L'éducateur n'ayant pas répondu, elle l'avait questionné pour savoir s'il « parlait français ou non ? ». Sa supérieure avait dû rappeler l'intéressé pour s'excuser de l'interaction alors que l'unité P_____ cherchait à optimiser et fluidifier les liens de collaboration avec les EPI.

Il n'est pas contesté que le 4 avril 2024, la recourante n'a pas souhaité l'entretien de médiation qui lui était proposé par sa responsable dans le cadre d'un litige avec une collègue. La recourante avait précisé qu'à la moindre interaction difficile avec cette dernière, elle « informerait son avocat et porterait plainte auprès du Ministère public ». Si la situation témoigne de l'existence de difficultés avec des collègues, l'attitude de la recourante n'était pas de nature à les apaiser, sans qu'il ne puisse être reproché à l'employeur de ne pas avoir tenté de trouver des solutions.

Le 4 avril toujours, un incident avec une collègue s'est déroulé, après les transmissions de 15 heures, en lien avec la documentation clinique « sur DPI » et la validation des interventions. Cet incident a été évoqué lors de l'entretien du 19 avril 2024 avec ses supérieurs à l'issue duquel la recourante avait elle-même évoqué des soucis de communication qu'elle rencontrait depuis son transfert au DPsy.

La recourante reproche à sa hiérarchie de l'avoir invitée à ne pas aller plus loin. Elle allègue toutefois avoir dénoncé la situation au médecin du travail et au groupe de protection de la personnalité. Elle précise que ses dénonciations sont restées sans suite sans alléguer non plus l'avoir relancé. Cet élément tend plutôt à confirmer que les dénonciations n'ont pas été considérées comme bien-fondées.

Ceci est d'autant plus vrai que la recourante estime avoir été « victime de divulgation des raisons de son accident, de mails insistants de sa supérieure, de propos racistes et discriminants et d'autres actes constitutifs de sa personnalité [sic] qu'elle a dûment rapportés à sa hiérarchie et que certains de ces incidents étaient parfois le fait de ses supérieurs. Elle avait refusé de normaliser un climat de travail discriminant et constitutif de violation de sa personnalité en dénonçant des comportements inacceptables. Elle avait ainsi mis le doigt sur des dysfonctionnements majeurs du service de psychiatrie et l'incapacité de la hiérarchie d'agir en adéquation avec la situation, celle-ci étant parfois l'auteur de

certaines événements. Elle était ainsi devenue gênante puisqu'elle engageait la responsabilité des HUG ». Dans ces circonstances, on peine à comprendre que la recourante qui se plaint de divers actes illicites à son encontre, commis par plusieurs personnes, y compris par des personnes de sa hiérarchie directe, n'ait pas, puisque la situation décrite aurait duré depuis plus de deux ans, souhaité saisir en temps voulu, voire relancer en cas d'inaction les instances à disposition aux fins de protéger sa personnalité, ce d'autant plus qu'elle évoque avoir été anéantie psychologiquement par ce qu'elle avait dû subir au sein de la place de travail, nécessitant un suivi psychothérapeutique et la prise de médicaments.

La recourante fait grand cas du fait que la situation se serait détériorée lors de son transfert au DPsy, le 1^{er} septembre 2022. Il ressort toutefois du bilan effectué en septembre 2021, non contesté, que ses compétences professionnelles étaient déjà problématiques. L'évaluatrice avait évalué à 3/5 l'« assistance et aide confiées » ainsi que « procédure et protocole en vigueur » et à 1/5 la traçabilité des tâches réalisées, alors que l'intéressée s'était auto évaluée à 5/5 pour les trois postes. Cet élément confirme une différence d'appréciation entre la hiérarchie et la recourante. En matière de compétences personnelles, le critère « anticipation des conséquences et responsabilités » avait été évalué à 3/5 à l'instar, en matière de compétences sociales, de sa capacité à résoudre des problèmes et à s'orienter vers des solutions. Sa nomination avait toutefois été proposée.

Dans ces conditions, la recourante ne peut pas être suivie lorsqu'elle estime que le licenciement ne serait intervenu que parce qu'elle tentait de faire valoir ses droits auprès de sa hiérarchie tout en continuant à exécuter parfaitement son travail et que les HUG étaient contraints de trouver une solution pour se débarrasser d'elle, quitte à instrumentaliser une collègue qui prétendrait être victime de harcèlement.

Aucun élément du dossier ne soutient la thèse que les HUG auraient opté pour un licenciement dont le but était de la punir pour avoir fait valoir ses droits, afin de ne pas traiter ses plaintes, et de tenter de la présenter comme étant à l'origine d'un nombre d'incidents. Rien ne démontre qu'il s'agirait d'un congé de rétorsion ni qu'il s'agit de « tenter de faire taire les femmes qui font valoir leurs droits, ce qui est déjà arrivé à d'autres collaboratrices du service ».

Comme précédemment mentionné, les éléments au dossier suffisent à fonder le licenciement sans qu'il ne soit nécessaire d'approfondir tous les faits allégués par la recourante. Ainsi, par exemple, il n'est pas nécessaire d'examiner le déroulement précis de l'établissement de l'évaluation de 2023, contestée par l'intéressée, les motifs fondés de licenciement étant établis indépendamment de ce rapport.

De même, les griefs de la recourante quant aux « trous de mémoire très sélectifs des cadres » n'ont pas besoin d'être détaillés. Il est dans l'ordre des choses que les souvenirs de chacun des témoins, plusieurs années après les faits, soient moins précis qu'immédiatement après un incident. Le cumul des témoignages concordants suffit à prouver l'existence d'un motif fondé de licenciement, ce d'autant plus que

des tiers, non employés par l'autorité intimée, à l'instar d'I_____ ou des EPI, ont été impliqués dans les incidents.

Enfin, si l'entretien proposé par les HUG à chaque membre du personnel convoqué par la justice a de quoi surprendre, comme déjà relevé, les explications fournies par l'autorité intimée sur le rôle de celui-ci et les limites de son contenu sont convaincantes et rien ne permet de douter, dans le cas d'espèce, que le cadre strict desdits entretiens n'ait pas été respecté. Ceci est d'autant plus vrai que les incidents sont établis par les pièces du dossier.

Le licenciement repose en conséquence sur un motif fondé.

6. La recourante se plaint d'avoir été victime de harcèlement sexuel.

6.1 Les art. 2 à 7 de LEg s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg).

6.2 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 membre du personnel 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 membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (art. 3 al. 3 RPPers). Cette définition est similaire à celle prévue à l'art. 4 LEg.

Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). Il résulte notamment des publications diffusées par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et du commentaire des ordonnances 3 et 4 relative à la loi sur le travail du secrétariat d'État à l'économie (p. 281) que l'exhibition sur le lieu de travail de matériel pornographique, qu'il soit affiché au mur ou laissé en évidence, ainsi que l'envoi d'images pornographiques, y compris par voie électronique, entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Selon la jurisprudence de la chambre administrative, l'interdiction du harcèlement sexuel sous la forme d'un climat de travail hostile imposé au travailleur comporte qu'il n'ait pas à subir sur son lieu de travail de remarque sexiste ni recevoir d'image ou de vidéo à caractère sexuel et sexiste de manière répétée (ATA/242/2023 du 14 mars 2023 consid 7h).

Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, *in* Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], 2000,

n. 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.1.1).

6.3 Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit. Afin de juger du caractère importun des actes, il faut considérer non seulement le point de vue objectif d'une « personne raisonnable », mais aussi la perception de la victime et de sa sensibilité, eu égard aux circonstances du cas d'espèce. L'existence d'un harcèlement sexuel ne saurait être écartée du seul fait que la personne concernée a aussi eu recours à un vocabulaire grossier ou a « choisi » de travailler dans un milieu où ce type de langage est courant (Karine LEMPEN, *in* Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3^e éd., 2021, n. 25 ad art. 328 CO et les références citées, en particulier ATF 126 III 395 consid. 7d ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1). Vu le rapport de subordination résultant du contrat de travail, on ne saurait inférer un acquiescement (consentement) tacite d'une collaboratrice victime de remarques déplacées à connotation sexuelle (sur son lieu de travail) du seul fait qu'elle n'a exprimé aucune plainte (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

6.4 L'intention de l'auteur n'est pas déterminante. Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2), l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.3.4). Il n'est en particulier pas nécessaire que la personne accusée vise à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (ATA/30/2023 du 17 janvier 2023 consid. 5a).

6.5 En cas de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation de protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces (art. 4 LEg, art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 - loi sur le travail, LTr - RS 822.11, art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la LTr du 18 août 1993 - OLT 3 - RS 822.113). Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets.

6.6 En vertu de l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que celui-là ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire

moyen suisse. Aux termes de l'art. 5 al. 4 *in fine* LEg, ladite indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

6.7 Dans un arrêt du 21 octobre 2020, le Tribunal fédéral a rappelé que la prétention à l'indemnité en cas de harcèlement sexuel prévue par l'art. 5 al. 3 LEg se dirige toujours vers l'employeur et ne dépend ni d'une faute de sa part, ni d'un dommage matériel ou d'un tort moral éprouvé par la victime du harcèlement. L'indemnité est fixée en fonction de toutes les circonstances, c'est-à-dire en équité selon l'art. 4 CC. Les circonstances à prendre en considération se rapportent en particulier à la gravité de la violation et à l'importance de l'atteinte à la personnalité causée par le harcèlement sexuel compte tenu de son intensité et de sa durée. Une faute de l'employeur peut également jouer un rôle lors de la fixation de l'indemnité, notamment si l'on peut admettre qu'il avait des raisons de craindre un comportement importun d'un de ses employés, par exemple en raison des antécédents de celui-ci, ou s'il a été dûment informé des faits. L'indemnité revêt en effet un caractère pénal ; son aspect punitif vise à rendre un manque de prévention du harcèlement sexuel économiquement inintéressant pour les entreprises ; n'ayant pas le caractère de dommages-intérêts, ni celui de réparation morale, l'indemnité introduite à l'art. 5 al. 3 LEg est un droit supplémentaire à distinguer d'une éventuelle indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 CO (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.1 et les nombreuses références citées).

Il a de même rappelé que les montants accordés par les tribunaux aux victimes de harcèlement sexuel varient selon les cas. Le Tribunal fédéral a confirmé, sur recours de l'employeur, un jugement cantonal accordant une indemnité de cinq mois de salaire à une apprentie dans la restauration qui avait été violée par son maître d'apprentissage après que celui-ci l'eut enfermée dans un local de nettoyage. Statuant également sur recours de l'employeur, le Tribunal fédéral a confirmé le versement d'une indemnité d'un mois de salaire à une travailleuse dont l'employeur l'avait saisie par les épaules et l'avait embrassée sur la bouche malgré son refus clairement exprimé. Dans un autre cas concernant une femme dont l'un des collègues avait affiché ostensiblement, sur son propre écran d'ordinateur, des icônes et des photos de femmes nues, et lui avait envoyé, pendant les heures de travail, des courriels contenant des caricatures ou des plaisanteries assez lourdes à caractère sexuel, le Tribunal fédéral a considéré que l'octroi d'une indemnité d'un peu plus de deux mois de salaire restait encore dans les limites du pouvoir d'appréciation conféré à la cour cantonale en la matière; il a retenu que le comportement de l'intéressé avait en effet revêtu un niveau de gravité non négligeable compte tenu aussi du fait que les comportements incriminés s'étaient répétés sur plusieurs mois. En revanche, le Tribunal fédéral a refusé d'accorder une indemnité selon l'art. 5 al. 3 LEg à une employée qui avait reçu, comme l'ensemble du personnel, trois courriels qui présentaient un léger caractère sexiste dès lors que l'employeur avait très rapidement pris des mesures utiles pour faire cesser la diffusion de courriels contrevenant à la LEg (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 consid. 3.3.2 et les références citées).

6.8 Dans un arrêt de 2023, la chambre de céans avait retenu dans le cadre d'un unique événement constitutif de harcèlement sexuel à l'égard de la recourante, soit la phrase prononcée en avril 2019 (« à chaque fois que je te vois j'ai envie de te sauter ») qui avait profondément choqué et mis mal à l'aise la recourante, la conduisant à faire immédiatement appel à une psychiatre et psychothérapeute pour l'aider, que son employeur n'avait pas donné à la plainte de la recourante une suite formelle et adéquate, que toutefois – sans banaliser la phrase en cause – il s'agissait d'un acte de harcèlement verbal et non physique, que l'atteinte subie avait été brève et unique, le droit à l'indemnité fondé sur l'art. 5 al. 3 LEg devait se trouver dans la tranche minimale prévue par cette disposition, soit un mois de salaire du salaire moyen suisse brut, soit CHF 6'665.- selon les dernières statistiques publiées sur le site de la Confédération (ATA/29/2023 du 17 janvier 2023 consid. 7).

6.9 Pour calculer cette indemnité sur la base du salaire moyen suisse, indépendamment du salaire réellement touché par la victime de l'atteinte, le Tribunal fédéral se fonde sur le salaire mensuel brut suisse, valeur centrale, tel qu'il ressort des données publiées par l'office fédéral de la statistique (ATF 126 III 395).

6.10 En l'espèce, la recourante évoque, sans plus de précisions, « des remarques sexistes d'autres collègues concernant son âge » évoquant les termes de « vieille » et « ménopausée ». Aucun des 17 témoins cités par la recourante dans sa liste de témoins initiale n'a été demandé pour témoigner sur ces faits. De même, aucun des témoins entendus n'a mentionné de tels faits. Les « remarques sexistes d'autres collègues concernant son âge » ne sont en conséquence pas prouvées.

La question de savoir si le dessin de phallus sur le casier de la recourante, qu'elle aurait découvert le 13 octobre 2023, répond à la définition du harcèlement sexuel et porte atteinte à sa dignité sur son lieu de travail, souffrira de rester indécise compte tenu de ce qui suit.

L'employeur ne conteste pas le caractère importun du dessin et soutient qu'il a immédiatement pris les mesures nécessaires pour y mettre fin. C_____ et F_____ ont relevé qu'il s'agissait d'un fait exceptionnel auxquels ils n'avaient pas été confrontés pendant plus de dix ans au sein du DPsy.

À teneur des déclarations de la recourante, le dessin aurait été fait le matin même, à son attention. Il s'agirait donc d'un acte unique, d'une durée brève. La recourante a immédiatement dénoncé les faits et ne conteste pas que son IRES l'a reçue tout aussi rapidement et a pris les mesures nécessaires pour que, dans les jours qui suivent, le dessin, gravé dans le métal, disparaisse, ce qui a été fait. Il ne peut être retenu que le dessin auquel a brièvement été confrontée l'employée serait particulièrement grave, ce d'autant plus que l'intéressée travaille dans le domaine médical comme aide-soignante. Sans nier le caractère importun de la situation, la recourante ne soutient pas que l'atteinte à sa personnalité pour ce seul fait soit particulièrement intense.

À considérer, comme le soutiennent l'employeur et l'IRES concerné, que le dessin se trouvait sur le casier depuis longtemps, caché sous une feuille blanche, la gravité de l'incident à l'encontre de la recourante en serait d'autant plus relativisée, la problématique étant alors sans lien avec elle.

Les enquêtes ont confirmé que la réunion qui a suivi, hors la présence de la recourante, au cours de laquelle l'incident a été évoqué relevait du fonctionnement habituel de l'équipe de soins qui se retrouve hebdomadairement, le jeudi, sans volonté délibérée d'écarter l'intéressée. De même, l'IRES l'a immédiatement reçue lorsqu'elle s'est plainte de ne pas avoir été informée du fait que l'incident serait évoqué lors de ladite réunion et du contenu du procès-verbal de celle-ci. À teneur de la déposition de l'IRES, l'incident était clos. La recourante le conteste. Force est toutefois de constater que dans les jours qui ont suivi, les doléances de l'intéressée se sont portées sur les propos de G_____ reléguant l'importance de l'incident du casier.

Dans ces conditions, la conclusion en indemnité pour harcèlement sexuel sera rejetée.

7. La recourante se plaint que le licenciement est « contraire à la LEg ».

7.1 Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (art. 3 al. 1 LEg). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg).

Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative : d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente (let. a) ; de faire cesser la discrimination, si elle persiste (let. b) ; de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste (let. c) ; d'ordonner le paiement du salaire dû (let. d).

Dans la section 3 de la LEg, concernant les « dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régi par le code des obligations », l'art. 10 al. 1 LEg prévoit que la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

La section 4 évoque les « voies de droit dans les rapports de travail de droit public ».

7.2 En vertu du principe de la primauté du droit fédéral, lorsque le licenciement est discriminatoire au sens de la LEg, la personne lésée peut toujours solliciter la cessation de la discrimination au sens de l'art. 5 al. 1 let. b LEg et prétendre à l'annulation du licenciement et à sa réintégration (arrêt du Tribunal fédéral 1A.8/2000 du 10 mars 2000 consid. 2C/aa), ce indépendamment du fait de savoir si

le droit fédéral ou cantonal du personnel permet l'annulation du licenciement et la réintégration (Christian BRUCHEZ/Sarah PRAPLAN, L'application de la LEg dans les rapports de droit public, *in* 30 ans de la loi fédérale sur l'égalité, 2026, p. 247 les références citées).

7.3 En l'espèce, le congé « représailles » prévu à l'art. 10 al. 1 LEg se trouvant dans les « dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régi par le code des obligations » ne trouve pas application. La recourante ne fournit aucune argumentation qui permettrait de s'écarter du texte clair de la loi. De surcroît, comme analysé précédemment, le licenciement repose sur un motif fondé.

Le licenciement discriminatoire de l'art. 5 al. 1 let. c LEg s'applique au droit de la fonction publique mais n'est pas pertinent dans le cas d'espèce. La discrimination alléguée par la recourante portait sur un cas de harcèlement sexuel, qui s'était déroulé en octobre 2023, dans l'unité des « O _____ », soit quelques 18 mois avant le licenciement. Le licenciement du 24 février 2025 n'étant pas fondé sur le harcèlement sexuel, la recourante ne peut en conséquence tirer aucun droit de l'art. 5 al. 1 let. c LEg.

Le licenciement du 21 février 2025 pour le terme du 31 mai 2025 ne viole pas la LEg.

8. La recourante se plaint de l'absence de procédure de reclassement.

8.1 Préablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

8.2 Selon l'art. 48A du statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors de l'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2).

Comme l'a déjà relevé la chambre administrative (ATA/1144/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 6.2 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 7.2), le reclassement prévu à l'art. 48A al. 1 du statut, règle spéciale applicable au personnel des HUG, est limité aux postes disponibles au sein des « établissements publics médicaux » ; il ne vise donc pas ceux de l'ensemble de l'administration cantonale comme le prévoit l'art. 46A RPAC.

8.3 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'employeur public 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 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ;

ATA/560/2025 du 20 mai 2025 consid. 7.4 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'employeur public une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/506/2022 précité consid. 9b). L'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé 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, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « *outplacement* ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

Récemment, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2).

8.4 Selon la jurisprudence fédérale, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). L'employeur se doit non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueille et auxquels il doit offrir toutes les garanties quant au personnel avec qui ils entrent en contact (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9b).

Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

La jurisprudence genevoise connaît une casuistique où la chambre administrative a admis l'absence de procédure de reclassement (ATA/1345/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3i et les arrêts cités). L'absence de procédure de reclassement a été admise dans le cas d'une gérante sociale qui avait eu de très importants problèmes de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes, à son institution (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14). Elle l'a également été compte tenu de l'attitude générale inappropriée d'une autre employée sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ce qui avait conduit au prononcé d'un avertissement et à la fixation d'objectifs qui n'avaient pas été réalisés, si bien que la continuation des rapports de service a été jugée incompatible avec le bon fonctionnement du département intimé (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19).

8.5 En l'espèce, les difficultés comportementales de la recourante se sont manifestées dans plusieurs services du DPsy, avec plusieurs personnes, collègues ou des supérieurs. La recourante conteste le déroulement de tous les incidents, reprenant des détails qui n'auraient pas été dûment consignés par ses supérieurs. Elle impute la faute de ces incidents à des tiers, sans se remettre en question. Cette attitude a perduré dans le cours de la présente procédure.

Ponctué d'incidents récurrents, un tel parcours professionnel laisse penser qu'un reclassement de l'intéressée sera vain et ne servirait qu'à reporter ses problèmes comportementaux dans un autre service. Le contenu des courriels adressés à J_____ le 5 avril 2024 ne plaident pas en faveur d'une continuité des rapports de travail, la recourante manifestant sa volonté « d'attaquer » son employeur. Dans ces conditions, l'appréciation des HUG, selon laquelle le comportement de la recourante et la rupture définitive du lien de confiance pouvaient justifier une exception au principe légal du reclassement et que l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État, voire de tiers et de l'institution primait l'intérêt privé, pourtant important, de la recourante, ne prête pas le flanc à la critique.

Le grief est par conséquent écarté.

- 9.** La recourante conclut à ce que les intimés lui délivrent un certificat de travail et au paiement de jours de vacances et d'heures supplémentaires.

9.1 L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions de la recourante et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'elle invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/355/2024 du 12 mars 2024 consid. 1.4).

9.2 En l'espèce, ces conclusions sont irrecevables, car exorbitantes au présent litige circonscrit par la décision querellée et limité au bien-fondé du licenciement ainsi

que de la fin du droit au traitement, étant au surplus relevé qu'elles n'ont été prises qu'au stade de la réplique (ATA/127/2026 du 3 février 2026 consid. 6).

Ces prétentions s'écartent de l'objet du litige, dès lors que les intimés n'ont pas été amenés à trancher cette question dans le cadre de leur décision du 24 février 2025.

Le recours sera ainsi rejeté, sous réserve de l'octroi d'une indemnité pour harcèlement sexuel d'un mois du salaire moyen suisse brut.

10. En application de l'art. 13 al. 5 LEg, la procédure est gratuite. La portée de l'art. 13 al. 5 LEg en procédure administrative est identique à la portée de l'art. 113 [recte : 114] al. 2 let. a du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272 ; Christian BRUCHEZ *in* Commentaire de la loi sur l'égalité, Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], 2011, n. 46 ad art. 13 LEg p. 292).

Lorsque la partie demanderesse fait valoir plusieurs prétentions portant sur des fondements distincts, la gratuité ne doit être accordée que si le litige tombe essentiellement sous le coup de la LEg. Selon le Tribunal fédéral, il ne suffit pas d'élever une prétention liée à un soi-disant harcèlement sexuel pour obtenir la gratuité de toute une procédure visant essentiellement à l'octroi de dommages-intérêts et autres indemnités dans une contestation de droit du travail d'une valeur litigieuse supérieure à CHF 30'000.- (arrêt du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006, consid. 10 ; Patricia DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, p. 242 n. 492).

En l'espèce, le présent litige ne tombe pas essentiellement sous le coup de la LEg puisqu'il porte essentiellement sur le bien fondé du licenciement pour motif fondé en application de la LPAC.

La gratuité ne sera pas en conséquence pas accordée et un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA).

Vu l'issue du litige, il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, aucune indemnité de procédure ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 mars 2025 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 24 février 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature des recourants ou de leur mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession des recourants, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Toni KERELEZOV, avocat de la recourante, ainsi qu'à Mes Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Patrick CHENAUX, Eleanor MCGREGOR, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. RAMADOO

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :