

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1668/2024-FPUBL

ATA/875/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 19 août 2025**

dans la cause

**A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Romain JORDAN, avocat

**recourante**

contre

**HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE**

représentés par Me Marc HOCHMANN FAVRE, avocat

**intimés**

---

### EN FAIT

- A.** **a.** A\_\_\_\_\_ a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), dès le 1<sup>er</sup> décembre 2020, en tant qu'infirmière à 100% au sein des unités Covid.
- b.** Elle a fait l'objet d'un bilan d'activité en juillet 2021 indiquant, à titre d'axes d'amélioration, la coordination et la gestion du stress.
- c.** Le 13 avril 2022, un certificat de travail intermédiaire a été établi, à la demande de l'intéressée, par la responsable des soins et la responsable des ressources humaines (ci-après : RH). La collaboratrice était « très appréciée » et de caractère agréable. Elle entretenait de « très bons » rapports avec sa hiérarchie, ses collègues et les patients. Elle avait de bonnes compétences techniques, était polyvalente et gérait efficacement le stress. Elle partageait volontiers son savoir-faire et son expérience et était une force de proposition pour accompagner ses nouveaux collègues.
- d.** Après avoir été affectée à différentes unités en fonction des besoins liés à la crise sanitaire, la collaboratrice a été stabilisée dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022 au sein d'une unité.
- e.** Son bilan de nomination a été effectué par son nouveau supérieur hiérarchique dès juin 2022, B\_\_\_\_\_, infirmier responsable d'équipe de soins (ci-après : IRES). Il s'est déroulé entre septembre 2022 et février 2023. C\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique de B\_\_\_\_\_ et adjoint à la responsable des soins, a assisté à l'entretien du 20 février 2023.
- Selon B\_\_\_\_\_, l'intéressée était expérimentée mais devait être « plus attentive » au travail en équipe et plus particulièrement en binôme avec les aides en soins et accompagnement (ci-après : ASA). Elle avait grandement travaillé dans ce sens. Elle était une professionnelle sincère qui pouvait « parfois être déroutée » dans la communication. Il l'encourageait à travailler sa communication bienveillante et constructive. Elle débordait parfois d'idées souvent pertinentes mais renvoyait une image directive. Elle devait rester attentive à sa communication bienveillante envers ses pairs. Elle devait respecter les choix des référents et ne pas interférer dans le projet de ses collègues. La collaboratrice trouvait les IRES impliqués et à l'écoute de chacun et ils faisaient un travail formidable. Elle ressentait beaucoup de bienveillance des responsables actuels. B\_\_\_\_\_ a émis un préavis favorable à la nomination.
- L'intéressée a fait des commentaires en lien avec ce bilan, notamment dans un courriel du 12 avril 2023.
- f.** Par arrêté du 8 novembre 2022, l'intéressée a été nommée fonctionnaire des HUG dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022 dans sa fonction d'infirmière à 100%.

- B. a.** Le 20 juillet 2023, un incident est survenu entre l'intéressée et l'une de ses collègues, D\_\_\_\_\_. Il a donné lieu à une déclaration d'événement indésirable grave (ci-après : EIG) de la part de celle-ci, effectuée le 25 juillet 2023.

Selon cette déclaration, lors des transmissions pour l'après-midi, A\_\_\_\_\_ se répétait et la coupait dans son organisation. Ses collègues présents pouvaient attester l'absence d'agressivité de sa part. Elle lui avait demandé de ne pas se répéter et dit avoir compris. A\_\_\_\_\_ n'avait pas apprécié ses propos, avait haussé le ton en lui disant qu'elle lui avait manqué de respect et lui avait demandé de la suivre pour en parler avec leur supérieur, ce qu'elle avait refusé car elle n'avait rien à dire. Après vingt minutes, alors qu'elle se préparait une boisson et se dirigeait vers le lavabo pour se laver les mains, elle avait tout à coup senti des mains sur son dos qui la tiraient vers l'arrière. Le mitigeur du lavabo lui était resté dans les mains sous l'effet de la violence. Elle s'était retrouvée face à A\_\_\_\_\_ qui l'avait poussée violemment à deux reprises, les mains sur le torse, en lui répétant : « on va chez le chef, on va voir le chef tout de suite ! ». Elle était restée choquée, « aréactive », avec le mitigeur dans les mains. Ses collègues étaient aussi restés « sans réaction ». Elle s'était reprise après quelques secondes et lui avait demandé de se calmer. Elle était restée en état de choc jusqu'à ce qu'elle parte et qu'on lui dise que A\_\_\_\_\_ était allée voir le chef pour se plaindre d'elle. Elle avait aperçu le chef et lui avait dit qu'elle n'avait rien à dire, mais que l'incident ne devait pas lui « retomber dessus » ; A\_\_\_\_\_ était connue pour poser des problèmes avec beaucoup de collègues. Elle citait le nom de quatre collègues présents lors de l'incident.

- b.** Le 24 août 2023, un entretien a eu lieu entre A\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, sur demande de C\_\_\_\_\_ et en présence de ce dernier ainsi que de E\_\_\_\_\_, IRES et nouveau supérieur hiérarchique de A\_\_\_\_\_ dès juin 2023.

Cette rencontre visait à donner suite au conflit entre ces deux collaboratrices et à la déclaration d'EIG de D\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ a mené l'entretien et invité chacune à raconter l'incident dans le respect de l'autre.

D\_\_\_\_\_ a commencé en exposant sa version. Après les transmissions et alors qu'elle était au lavabo en train de se laver les mains, elle avait, d'un seul coup, senti qu'on la tirait violemment en arrière. Avec le mitigeur dans les mains, elle avait vu, en face d'elle, A\_\_\_\_\_ qui l'attrapait par les épaules et l'avait secouée à plusieurs reprises. Elle avait ordonné à cette dernière d'arrêter. Pendant les transmissions, elle avait senti que A\_\_\_\_\_ était agressive et lui avait répété à plusieurs reprises des éléments de transmission, ce à quoi elle avait répondu avoir bien compris. Elle avait été choquée par cette altercation et le retour de certains membres de l'équipe qui avaient trouvé cela « violent ».

A\_\_\_\_\_ a commencé par présenter ses excuses à sa collègue pour ce geste qui n'aurait jamais dû arriver. Elle estimait sa réaction disproportionnée par rapport au moment de la transmission qu'elle avait mal vécu. À la question de C\_\_\_\_\_ de savoir « comment on en [était] arrivé là ? », elle avait répondu ressentir, de la part de sa collègue, un agacement et du « mépris » lors des transmissions, en raison

d'une attitude « sarcastique » et « condescendante » de celle-ci à son égard. Cela durait depuis deux ans et l'avait mise en colère. A\_\_\_\_\_ avait saisi sa collègue par le bras, lorsqu'elle était au lavabo, pour aller voir leur supérieur et lui avait dit « tu arrêtes de me parler comme ça ». Elle ne l'avait pas secouée par les épaules. Elle s'excusait à nouveau auprès de sa collègue.

D\_\_\_\_\_ n'était pas d'accord avec la version de sa collègue. Elle avait été secouée à plusieurs reprises, choquée, et avait consulté un ostéopathe.

À la question d'C\_\_\_\_\_ de savoir s'il y avait un conflit entre elles ou d'autres altercations, D\_\_\_\_\_ a répondu par la négative et dit ne pas ressentir de tension avec elle. En revanche, A\_\_\_\_\_ ressentait des tensions avec sa collègue et de l'agacement de celle-ci envers elle, ce qu'elle ne lui avait jamais exprimé.

Après les avoir entendues, C\_\_\_\_\_ leur a dit trouver cette situation désolante et inacceptable. Il n'était pas normal d'en arriver à s'agresser entre collègues. Il y avait une tolérance « zéro » pour ce genre de comportement. Il leur a demandé de rester professionnelles dans leur travail, tant auprès des patients et de leurs familles qu'entre elles. Il les a également informées que le compte rendu de la situation serait transmis aux RH pour les suites à donner. A\_\_\_\_\_ a dit « accepter si elle [devait] recevoir un "blâme" ».

- C.** a. A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un entretien de service, par courrier recommandé du 26 septembre 2023, pour le 19 octobre 2023 au sujet notamment de l'attitude attendue dans le cadre de sa fonction conformément à l'art. 21 du statut du personnel des HUG adopté le 16 décembre 1999 dans sa version en vigueur dès le 25 janvier 2012 (ci-après : statut).

Cet entretien a été déplacé au 16 octobre 2023, à la demande de l'intéressée évoquant une intervention chirurgicale prévue le 18 octobre 2023.

**b.** Le 13 octobre 2023 et à l'appui d'un certificat médical du 12 octobre 2023, elle a annoncé être en arrêt complet de travail du 13 au 18 octobre 2023 en raison d'événements survenus les 10 et 11 octobre 2023. Cet arrêt de travail a été prolongé par certificat médical du 19 octobre 2023 jusqu'au 10 novembre 2023.

**c.** Une nouvelle convocation pour le 20 novembre 2023 au sujet des mêmes éléments a été adressée à A\_\_\_\_\_, par courrier recommandé du 30 octobre 2023 l'informant qu'en cas d'absence, la procédure se déroulerait par écrit. Son arrêt de travail a été prolongé par certificat médical du 20 novembre 2023 jusqu'au 3 décembre 2023 pour convalescence post-opératoire.

**d.** Le 23 novembre 2023, A\_\_\_\_\_ a envoyé un courriel à sa hiérarchie, dont E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, au sujet du compte rendu relatif à la réunion du 24 août 2023, qu'elle souhaitait compléter.

Lors de l'incident du 20 juillet 2023, D\_\_\_\_\_ avait été sèche et cassante lors des transmissions, ce qui arrivait de temps en temps selon son humeur du jour. Elle détaillait les raisons pour lesquelles elle lui avait posé et répété une question en lien

avec la prise d'un médicament devant être conservé au réfrigérateur. Sa collègue faisait mine de ne pas entendre, de sorte qu'à la quatrième fois, elle avait volontairement haussé le ton. Sa collègue lui avait alors répondu sur un ton sarcastique et condescendant. Cette attitude avait été irrespectueuse, méprisante et humiliante envers elle. Puis, elle avait dit à D\_\_\_\_\_ ne pas accepter un tel traitement et cette dernière lui avait dit « on peut jamais rien te dire, tu prends tout mal ! T'as qu'à aller voir le chef pour pleurer dans son bureau comme tu sais si bien le faire ! ». Ce nouveau manque de respect et la violence de la situation l'avaient mise en colère. Au moment où sa collègue allait se laver les mains, elle l'avait « saisie par les bras et entraînée dans le couloir » en disant au même moment « on va aller voir le chef, mais ensemble ! ». Sur le coup, sa collègue avait été surprise de sa réaction, s'était instinctivement accrochée au mitigeur qui s'était alors « décapsulé du robinet », et lui avait crié « lâche-moi » à trois reprises. Elle avait alors levé les mains en l'air en lui disant, à plusieurs reprises, ne pas la tenir.

Elle estimait ne pas être la seule fautive dans cet incident. Il serait injuste de s'en tenir uniquement à son geste alors qu'en amont, il y avait eu violence verbale et humiliations de la part de sa collègue envers elle. E\_\_\_\_\_ avait refusé sa proposition d'organiser une réunion d'équipe pour mettre un terme à cette ambiance toxique, l'intéressée estimant que sa collègue D\_\_\_\_\_ était une « leader » entraînant les autres à la rejeter. Il l'avait invitée à se remettre en question et à prendre de la distance avec ce qui venait de se passer. Enfin, elle regrettait d'avoir fait l'objet de « lynchage » lors d'une réunion informelle pendant ses vacances en août, et ne pas avoir pu se défendre.

e. Par courriel du 28 novembre 2023, A\_\_\_\_\_ a demandé à sa hiérarchie, dont C\_\_\_\_\_, de changer d'unité de soins compte tenu, notamment, de l'incident du 20 juillet 2023 et du fait qu'elle avait été exclue du groupe *WhatsApp* dont l'administratrice était D\_\_\_\_\_.

f. E\_\_\_\_\_ et la responsable RH ont procédé, à une date non précisée entre fin novembre et début décembre 2023, par écrit à l'entretien de service en raison de l'absence de l'intéressée pour les motifs précités. Cet entretien était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de travail ou à une sanction disciplinaire. Il prévoyait un délai de 30 jours en faveur de l'intéressée pour faire valoir ses observations.

Son bilan de nomination était qualifié de mitigé. Il comportait des points de vigilance qui portaient notamment sur une communication avec ses pairs et collègues « pas toujours adaptée », un esprit d'équipe et le travail en binôme ASA « parfois difficiles » et un manque de clarté dans son projet personnel et professionnel. En outre, son supérieur hiérarchique avait dû intervenir en juin 2023 au sujet de la communication inadéquate de l'intéressée dans deux cas : l'encadrement d'une étudiante qui avait dû être écourté en raison d'une communication défaillante et des plaintes reçues d'un médecin interne concernant l'attitude de l'intéressée pendant les visites médicales.

L'entretien de service était sollicité en raison d'un incident survenu le 20 juillet 2023 entre l'intéressée et une de ses collègues, dans un contexte considéré « déjà difficile » par la hiérarchie compte tenu de « plusieurs » mises en garde visant la communication de l'intéressée. Il était reproché à cette dernière sa difficulté à gérer les priorités et sa tendance à « être oppressante quand quelque chose n'[était] pas fait quand et comment elle le souhait[ait] » ou sa tendance à « couper la parole et faire des remarques abruptes, ne favorisant pas une communication optimale ».

Le 20 juillet 2023, à la suite d'un désaccord avec une de ses collègues, l'intéressée avait eu un geste « physique violent » vis-à-vis de sa collègue : elle avait haussé le ton de sa voix et saisi par les bras sa collègue qui se lavait les mains pour la traîner dans le couloir afin d'aller s'expliquer « chez le chef ».

L'attitude de l'intéressée était qualifiée de déplorable, surtout que le lendemain de l'incident, elle s'était plainte auprès de son supérieur de la situation et du mauvais traitement qu'elle aurait subi de la part de sa collègue, en omettant d'indiquer la violence de son geste et en se positionnant comme la victime. Après avoir appris la « réalité » de la situation, les deux collègues et leur hiérarchie s'étaient réunies le 24 août 2023. A\_\_\_\_\_ avait reconnu les faits lors de cet échange et s'était excusée de son comportement, après avoir « tenté de les justifier » par des circonstances atténuantes (attitude de sa collègue qu'elle estimait humiliante et dénigrante et qui l'avait poussée à bout).

Selon la hiérarchie, il n'existait aucune circonstance atténuante justifiant un geste violent à l'égard de ses collègues. A\_\_\_\_\_ avait enfreint les règles, en particulier l'art. 21 du statut, exigeant de devoir agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle. Un tel geste mettait à mal le bon fonctionnement d'une unité et péjorait les relations entre collègues et la confiance qui devait être le fondement de toute relation de travail. En outre, en tant qu'employeur, les HUG devaient protéger l'intégrité du personnel et s'engageaient à créer les meilleures conditions possibles pour l'accomplissement de l'activité de chaque membre de son personnel. Cela signifiait qu'ils s'engageaient à lutter contre toute forme d'atteinte à l'intégrité ou à la personnalité.

Le comportement du 20 juillet 2023 de A\_\_\_\_\_ était donc inadmissible. Des sanctions pourraient être décidées à l'issue de cet entretien.

**g.** Le procès-verbal de cet entretien écrit, signé les 4 et 6 décembre 2023 par les deux responsables précités, a été transmis à l'intéressée par courrier recommandé du 6 décembre 2023, en lui fixant un délai de trente jours pour des observations.

**h.** Par courriel du 15 janvier 2024, l'intéressée a transmis ses remarques concernant ledit entretien. Elle a renouvelé sa demande de changer d'unité, effectuée par courriel du 28 novembre 2023, toujours sans réponse, vu l'« acharnement » à son encontre qui serait doublé d'une inégalité de traitement et le « *mobbing* qu'elle dénon[çait] ». Elle avait été obligée de travailler les deux fêtes de fin d'année, subi un acte de vandalisme sur sa voiture et été exclue du groupe *WhatsApp* de l'équipe.

Elle contestait la prise en compte des éléments survenus avant l'incident du 20 juillet 2023, qui omettaient le contexte global et sa version des faits. Elle n'avait jamais manqué de respect à la stagiaire qui lui avait menti au sujet d'un soin. Elle avait rédigé une déclaration d'incident pour le comportement non professionnel du médecin en question et la communication violente qu'il avait eue à son égard.

Elle contestait la description de l'incident du 20 juillet 2023. Elle n'avait pas traîné sa collègue, D\_\_\_\_\_, dans le couloir. Elle l'avait saisie par le bras et relâchée aussitôt. Sa collègue avait été surprise par son geste, s'était, par réflexe, agrippée au mitigeur de l'évier qui s'était alors décapsulé, puis l'avait en main. L'intéressée avait alors pris le mitigeur et l'avait remis sur le robinet. Elle maintenait ne pas avoir traîné sa collègue puisque, lorsqu'elle l'avait saisie par le bras, sa collègue s'était retrouvée face à l'intéressée et n'avait pas été déplacée de plus de 50 cm. Par ailleurs, elle contestait que les quatre témoins cités dans la déclaration d'incident de sa collègue concernant ledit incident soient des témoins « visuels ». Deux de ces derniers, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, étaient prêts à témoigner.

Elle s'était rendue le jour même dans le bureau de son responsable. Elle n'avait jamais cherché à se victimiser mais avait assumé sa responsabilité et s'était excusée auprès de sa collègue et des autres membres de l'équipe. Elle n'avait pas minimisé les faits, mais avait reconnu avoir saisi sa collègue par le bras en lui demandant de la suivre à la suite des propos « violents » et de l'attitude « irrespectueuse » (« ton sarcastique et méprisant ») que la collègue avait eus envers elle. S'excuser ne signifiait pas « avoir tous les torts ». C'était elle qui avait sollicité l'entretien avec sa collègue et sa hiérarchie au sujet de cet incident.

- D.**
- a.** Par décision du 19 février 2024 renvoyant à l'entretien de service écrit, les HUG ont prononcé un blâme à l'encontre de A\_\_\_\_\_ en raison de ses « manquements face à l'attitude attendue dans le cadre de [sa] fonction » qui étaient constitutifs d'une violation des art. 20 et 21 du statut.
  - b.** À la suite du recours de l'intéressée, le directeur général des HUG a, par décision du 12 avril 2024, confirmé le blâme.

L'intéressée avait adopté une communication et attitude inadaptées à l'égard de ses collègues. Elle avait eu une altercation le 4 octobre 2022 avec une aide-soignante avec laquelle elle travaillait en binôme car elle faisait du *e-learning* au lieu de la soutenir dans la prise en charge des patients, ce qui avait donné lieu au courriel du 7 octobre 2022 de son supérieur hiérarchique lui rappelant les règles de conduite institutionnelles. Une autre collègue s'était plainte d'avoir dû rester après la fin de son horaire à cause de son retard. Elle avait des arrivées tardives récurrentes. Le 15 juin 2023, elle avait eu une altercation avec un médecin interne : il lui avait été reproché une attitude inadaptée face aux médecins et aux patients lors des visites médicales, notamment de lui avoir coupé la parole à répétitions. Le 22 juin 2023, son attitude inappropriée et sa communication inadéquate lui avaient été reprochées en raison de son encadrement à l'égard d'une stagiaire ayant, en pleurs, demandé à changer de référente de stage.

Il lui était principalement reproché d'avoir usé de violence physique à l'égard d'une collègue. Le 20 juillet 2023, elle avait physiquement agressé D\_\_\_\_\_, en la tirant violemment en arrière par les épaules, en la poussant à deux reprises et en la tirant fortement par le bras dans le couloir, tout en hurlant à son encontre. Cette agression avait fait l'objet d'une déclaration d'EIG de la part de sa collègue. Quatre collègues, dont G\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, étaient présents dans la salle où l'incident s'était produit. Ces deux témoins avaient confirmé l'affrontement physique le lendemain à E\_\_\_\_\_. Leurs déclarations correspondaient à celles de la victime et confirmaient la véracité des faits. En outre, lors de la rencontre du 24 août 2023, elle avait admis les faits de violence physique, tels que rapportés dans la déclaration d'EIG, et le caractère disproportionné de sa réaction, précisant que cet acte n'aurait jamais dû se produire. Elle avait notamment admis avoir violenté physiquement D\_\_\_\_\_ et mentionné accepter si un blâme lui était infligé, comprenant la gravité de ses actes.

En usant d'une communication inadéquate à l'encontre de plusieurs collègues et en usant de violence physique envers une autre, de surcroît devant les collègues, elle avait adopté une communication et une attitude particulièrement irrespectueuses et donc violé les art. 20 et 21 du statut.

Par rapport à ses arguments tendant à expliquer son comportement, aucun ne pouvait excuser le geste violent à l'égard de sa collègue. L'institution menait une politique de tolérance zéro face aux agressions physiques. Ses allégations de *mobbing* avaient été traitées dans une autre procédure, ouverte afin de mener une instruction approfondie. À la suite de ses deux absences pour raison de maladie aux entretiens de service pour lesquels elle avait été convoquée, l'entretien s'est déroulé par écrit.

Son absence de collaboration et d'entraide, son incapacité à travailler en équipe en raison de son attitude inadaptée à l'égard de ses pairs en présence de la patientèle, qui cumulée à sa communication inadéquate étaient à l'origine de nombreux différends, ses arrivées tardives répétées et ses absences non signalées constituaient un manquement fautif à ses devoirs et règles de conduite des collaborateurs des HUG. Cette faute était d'autant plus grave qu'elle s'inscrivait dans un contexte de violence physique exercée sur l'une de ses collègues, et ce devant d'autres collaborateurs, ce qui était inacceptable au regard de la confiance que les HUG devaient susciter à son personnel et aux patients. Au vu de la gravité de la faute commise, la décision de lui infliger un blâme, sanction la plus légère, était proportionnée aux circonstances.

- E. a.** Par acte expédié le 14 mai 2024, A\_\_\_\_\_ a formé recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant principalement à son annulation et au classement de la procédure ouverte à son encontre, et subsidiairement au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision. Elle a également sollicité la production de tout le dossier de la cause, en particulier les déclarations d'incidents ou d'EIG

émanant d'elle ou la concernant, ainsi que l'ouverture d'enquêtes et la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties.

Elle avait subi des comportements inappropriés d'une aide en soins et accompagnement, de sorte qu'elle arrivait souvent la boule au ventre au travail, avec quelques minutes de retard pour gérer ce stress-panique. Elle en avait parlé avec son supérieur hiérarchique, B\_\_\_\_\_, après l'altercation du 4 octobre 2022 entre elles. Cette aide avait crié sur elle, pendant qu'elle faisait un *e-learning* de quinze minutes avant un « *huddle* » prévu à 9h, lui reprochant de la laisser faire seule les toilettes et les lits. Après cela, elle avait eu, le 6 octobre 2022, un entretien avec la psychologue rattachée à la santé du personnel pour faire état du « harcèlement » de cette collègue à son égard, puis le 10 octobre 2022 avec la personne de confiance de la Protection de la personnalité pour lui expliquer ses difficultés avec cette personne et l'absence de soutien de son supérieur hiérarchique. Lors de leur entretien du 30 novembre 2022, celui-ci lui aurait reproché une communication « manquant de bienveillance », ce qui lui avait paru « injuste » vu qu'elle était l'objet de harcèlement. Il lui aurait aussi dit « ne pas [savoir] si cela [était] en lien avec [son] handicap (faisant référence au fait qu'[elle] port[ait] des appareils auditifs) mais il se dégage[ait] une atmosphère lourde autour d'[elle] ». Elle avait ensuite informé de cet événement C\_\_\_\_\_, puis consulté un syndicat et rencontré la responsable des soins. Le bilan de nomination n'avait pas pu être finalisé et le deuxième entretien avait eu lieu le 23 « janvier » 2023.

Elle évoquait l'attitude inadéquate du médecin qui lui avait manqué de respect à plusieurs reprises, et l'incident du 15 juin 2023 au cours duquel il avait eu un ton inapproprié avec elle, ce qu'elle avait dénoncé et qu'il avait reconnu. Elle relatait aussi les difficultés rencontrées avec la stagiaire qu'elle supervisait et qui avait demandé à changer de référent le 22 juin 2023, ce qui lui avait été accordé par E\_\_\_\_\_ sans qu'elle puisse s'exprimer à ce sujet.

Le 20 juillet 2023, elle avait dû poser deux fois la même question à D\_\_\_\_\_, qui avait fait mine de ne pas l'entendre et qui lui avait ensuite répondu de manière « condescendante et sarcastique ». Elle avait alors dit à cette collègue qu'elle n'acceptait pas la manière dont elle venait de s'adresser à elle et qu'elle ne l'autorisait pas à lui manquer de respect. D\_\_\_\_\_ lui avait alors répondu : « de toute façon, on peut rien te dire, tu prends tout mal ! T'as qu'à aller pleurer dans le bureau du Chef comme tu sais si bien faire ! ». En colère, elle s'était dirigée vers D\_\_\_\_\_, qui se lavait les mains, l'avait saisie par le bras et lui avait dit « Viens D\_\_\_\_\_, on va aller voir ensemble le chef ! ». G\_\_\_\_\_ avait remarqué que D\_\_\_\_\_ continuait à crier alors qu'elle l'avait lâchée. Elle s'était ensuite rendue dans le bureau de son supérieur, E\_\_\_\_\_, l'informant d'une « violente altercation » avec D\_\_\_\_\_ et demandant une intervention immédiate. Avec une autre collègue, elle avait demandé à E\_\_\_\_\_ d'organiser un colloque d'équipe pour mettre un terme à l'ambiance « lourde », mais il avait refusé cette idée. Un colloque informel avait eu lieu la semaine suivant l'incident du 20 juillet 2023, en

son absence, et D\_\_\_\_\_ avait présenté sa version des faits. Lors de l'entretien du 24 août 2023, elle avait présenté ses excuses à cette dernière qui avait tenu des propos partiellement inexacts. Son affirmation, selon laquelle elle accepterait un blâme, avait été faite « à chaud », sans avoir pris conscience du contexte inadapté dans lequel elle avait dû évoluer. Sa voiture avait été vandalisée le 30 août 2023 et un comprimé d'antipsychotique avait été mis dans sa bannette le 5 février 2024.

Elle avait été en arrêt de travail du 13 au 18 octobre 2023, suite à une agression physique d'une personne tierce survenue le 10 octobre 2023, au retrait d'une patiente qu'elle qualifiait de mesure arbitraire et à des propos inappropriés d'une autre personne tierce du 11 octobre 2023. Puis, elle avait subi une lourde intervention chirurgicale suivie d'un arrêt de travail du 19 octobre au 3 décembre 2023. Elle avait repris son activité le 4 décembre 2023, mais l'entretien de service avait tout de même eu lieu par écrit. Cela entraînait une violation de son droit d'être entendue. Par ailleurs, aucune suite n'avait été donnée aux offres de preuves sollicitées dans le cadre du recours interne. L'autorité intimée n'avait pas établi les faits de manière diligente. Ces violations du droit d'être entendu ne pouvaient pas être réparées par la chambre administrative qui ne pouvait pas revoir l'opportunité de la sanction administrative litigieuse.

L'autorité intimée avait retenu de nombreux faits de manière inexacte, en rabaisant son parcours professionnel malgré sa nomination sans réserve, son très bon certificat de travail et ses expériences antérieures. Elle s'était plainte de harcèlement avant la date du 15 janvier 2024, ce qui découlait clairement du courriel de B\_\_\_\_\_ du 7 octobre 2022. Les reproches de lacune dans le travail d'équipe et la propension à aider ses collègues n'étaient pas étayés par des exemples concrets. Elle critiquait le grief des arrivées tardives qui omettait les explications susmentionnées quant à sa relation avec l'aide qui la harcelait. Elle contestait la version des faits retenue à son encontre s'agissant de l'événement du 15 juin 2023 avec le médecin qui avait fait l'objet d'un avertissement pour son ton inapproprié à son égard, et non l'inverse. Elle contestait avoir eu un comportement fautif à l'égard de la stagiaire et être la cause des larmes versées par celle-ci le 22 juin 2023. Elle contestait la version des faits retenue par l'autorité intimée relatifs à son altercation avec D\_\_\_\_\_. Elle reprochait à son employeur d'avoir omis le contexte de la relation avec cette collègue, son repentir et le but de son comportement consistant à faire respecter les règles en allant voir leur chef. Ces faits étaient pourtant essentiels à la cause.

Concernant l'incident avec D\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ n'avaient jamais été entendus. Elle avait seulement admis un « léger contact », soit le fait de « saisir [D\_\_\_\_\_] A\_\_\_\_\_ par le bras en la déplaçant légèrement, d'environ 50 cm ». Le terme de « violence physique » était « trop fort » pour qualifier ce comportement. Elle lui avait en outre présenté ses excuses de manière spontanée après les événements, malgré les comportements inadaptés qu'elle avait subis de cette collègue, dont celui qu'elle voulait justement dénoncer ce jour-là. La décision

litigieuse ne prenait pas non plus en compte les « différentes formes de harcèlement » qu'elle avait dénoncées depuis octobre 2022. Ainsi, son comportement n'était pas sanctionnable. En prononçant malgré tout un blâme, au lieu de classer la procédure, l'autorité intimée avait violé le principe de proportionnalité et abusé de son pouvoir d'appréciation.

**b.** Les HUG ont conclu au rejet du recours.

**c.** La recourante a ensuite répliqué et produit des pièces complémentaires.

Elle invoquait le contenu du certificat intermédiaire de travail daté du 13 avril 2023, selon lequel elle était une collaboratrice « très appréciée » entretenant de « très bons rapports tant avec sa hiérarchie, que ses collègues et les patients ». Il était en contradiction avec la position de l'autorité intimée insistant sur sa communication défaillante antérieure à l'incident du 20 juillet 2023 et relevant que ses problèmes de comportement avaient été mentionnés par les responsables hiérarchiques successifs.

Un tableau négatif sur sa personnalité était dressé, surtout s'agissant de son comportement avec des tiers, pour démontrer qu'elle était la seule responsable du comportement violent du 20 juillet 2023, ce qui n'était pas étayé par des preuves tangibles, alors qu'il existait des témoins susceptibles de prouver les faits reprochés.

**d.** Le juge délégué a ensuite entendu les parties.

**da.** La recourante a relaté sa version des faits quant à l'incident du 20 juillet 2023 avec D\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas pu administrer un médicament à un patient et avait demandé à cette collègue si elle souhaitait que l'antibiotique soit rangé dans le réfrigérateur. Comme sa collègue n'avait pas répondu, elle avait reposé la question, et ce à trois reprises, sans succès. Pensant que sa collègue n'entendait pas, elle avait reposé la question plus fort, une quatrième fois, précisant être malentendante. D\_\_\_\_\_ lui avait alors répondu de manière sarcastique une phrase de type « mais oui A\_\_\_\_\_ tout le monde t'a entendu, tu peux le mettre dans le réfrigérateur ». Elle avait été blessée par cette réponse. Il y avait d'autres personnes à portée de voix, dont la préparatrice en pharmacie qui tremblait, ce qui lui avait fait prendre conscience de la gravité de la situation. Elle avait une relation « tendue » avec D\_\_\_\_\_ depuis plusieurs mois. Elle lui avait alors indiqué ne pas accepter cette manière de lui parler, suite à quoi D\_\_\_\_\_ avait à nouveau eu une réponse blessante, du style : « on ne peut jamais rien te dire, tu prends toujours tout mal, tu peux aller pleurer dans le bureau du chef comme tu sais si bien le faire ». Elle avait alors senti la colère monter.

Sa collègue était allée se faire un thé et se laver les mains. Elle se trouvait dos à elle, en face du lavabo. Elle l'avait prise par les deux bras. Elle voulait aller voir le chef avec elle. Sa collègue s'était déplacée de 50 cm, ce déplacement étant le résultat du fait qu'elle l'avait tirée mais également du fait que sa collègue n'était pas en position tout à fait équilibrée, se trouvant un peu de travers. Cette dernière était manifestement surprise et avait conservé dans sa main le mitigeur (non soudé

et pouvant être enlevé sans effort). Elle regrettait son geste. Sa collègue avait crié « lâche-moi » à plusieurs reprises, même après qu'elle l'avait lâchée. En l'attrapant, elle avait fait un mouvement en même temps qu'elle disait « viens, on va voir le chef ». Elle avait dû la tenir deux secondes. G \_\_\_\_\_ était alors arrivé. Sa collègue n'avait pas voulu aller voir le chef. Elle y était allée et avait exposé à ce dernier les tensions l'opposant à cette collègue depuis plusieurs mois. Elle avait sollicité une rencontre à trois. Le lendemain, elle avait entendu sa collègue dire qu'il y aurait des représailles et avait alors décidé de présenter des excuses à toute l'équipe. Les réactions avaient été diverses.

Elle savait que les HUG appliquaient une politique de « tolérance zéro » par rapport à la violence, mais la violence n'était pas que physique, elle pouvait aussi être verbale. Elle avait subi des violences verbales de la part de D \_\_\_\_\_, mais aussi d'une autre personne qu'elle nommait, et d'autres personnes non désignées. Tous ces incidents avaient été signalés par écrit aux RH. Le seul résultat avait été qu'on lui avait dit qu'elle était la seule personne à ne pas s'entendre avec eux et que donc le problème c'était elle. Elle se considérait être trop gentille, ne pas réussir à poser des limites, de sorte que cela allait trop loin avec certaines personnes. Elle n'était pas sujette à de soudaines explosions et se posait des questions sur elle-même. Peut-être que les remarques sur sa communication pouvaient être dues au fait qu'elle était malentendante ; elle l'ignorait.

À la suite de sa demande de transfert, elle avait été invitée à postuler à d'autres postes au sein des HUG, ce qu'elle avait fait sans succès. Elle était en arrêt maladie depuis fin juillet 2024.

**db.** Selon les HUG, la procédure en atteinte à la personnalité avait été clôturée, sans constatations pertinentes pour la présente affaire, ce qui serait vérifié. Le certificat de travail du 13 avril 2023 correspondait « mot à mot » à celui du 13 avril 2022 qui avait, pour une raison inconnue, été réimprimé et signé.

**dc.** La recourante avait sollicité un certificat de travail en 2023 et avait constaté, lorsqu'il lui avait été transmis, qu'il était daté de 2022. Elle avait alors demandé que la date soit corrigée, ce qui avait été fait. Le « bon » certificat était bien celui du 13 avril 2023.

**e.** Après cette audience, les HUG ont indiqué, au sujet des accusations de *mobbing* formulées par la recourante, que le groupe de protection de la personnalité, initialement saisi, avait transmis le traitement de ces accusations aux RH des HUG. Ces dernières avaient alors mené des investigations auprès des collègues de la recourante, notamment en procédant à des auditions. Il n'avait pas été retenu que le *mobbing* allégué par la recourante était avéré. Les RH avaient toutefois saisi cette occasion pour rappeler aux personnes auditionnées et à toute l'équipe les « règles et valeurs institutionnelles », en particulier que les conflits interpersonnels, les actes malveillants et la communication inappropriée étaient inacceptables.

f. F\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont ensuite été séparément entendus par le juge délégué, en présence des parties.

fa. F\_\_\_\_\_, aide-soignante, faisait partie, en été 2023, de la même équipe de soins que la recourante. Elles étaient toutes deux bien intégrées dans le service où il y avait une dizaine de collaborateurs.

Généralement, il y avait une bonne ambiance, avec, parfois, des tensions. Celles-ci étaient liées à la charge de travail. Elles apparaissaient plus particulièrement entre certaines personnes, comme entre la recourante et D\_\_\_\_\_, également infirmière. Entre ces dernières, « ça » ne passait pas au niveau professionnel. Elles s'adressaient l'une à l'autre avec un ton dur. Pour elle, cela se passait bien avec elles.

Elle se souvenait d'un incident survenu en juillet 2023. Elle travaillait à l'ordinateur. La recourante expliquait quelque chose à D\_\_\_\_\_ au sujet d'un médicament mis au frais dans le réfrigérateur. Celle-ci lui avait dit une phrase du type « ça va, j'ai compris », sur un ton sec et la recourante l'avait mal pris. Cette dernière était très remontée, le ton était monté et elle hurlait. La témoin s'était alors retournée et avait vu D\_\_\_\_\_ avec le mitigeur entre les mains. La recourante lui criait : « viens, on va voir E\_\_\_\_\_ au bureau ». Elle ne voyait pas, en raison de la configuration des lieux, la recourante qui était en face de D\_\_\_\_\_. Celle-ci était plutôt calme et ne voulait pas aller dans le bureau de leur supérieur. Deux autres personnes, dont G\_\_\_\_\_, étaient également présentes au moment de cet incident. Elles lui avaient expliqué que la recourante avait tiré D\_\_\_\_\_ par sa chemise pour l'amener au bureau de leur supérieur, que cette dernière s'était accrochée au mitigeur et que celui-ci s'était décroché.

Au début de l'incident, la recourante avait répété deux fois sa remarque relative au médicament. La première fois, elle n'avait pas eu de réponse de D\_\_\_\_\_, ce que la témoin ne pouvait expliquer. La deuxième fois, la réponse était celle susévoquée du type « ça va, j'ai entendu ». La témoin n'avait pas le souvenir d'une autre conversation entre les deux infirmières avant cet incident. Après celui-ci, personne ne lui avait expliqué ce qui s'était passé et la témoin n'était pas allée voir son supérieur.

La témoin se souvenait d'une réunion d'équipe, en l'absence de la recourante, intervenue spontanément lors des transmissions de l'après-midi, en présence de E\_\_\_\_\_. Il avait été question de ce qui ne fonctionnait pas dans l'équipe, l'ambiance. Cette réunion avait surtout porté sur la recourante. D'autres collaborateurs avaient parlé de leur vécu avec cette dernière, pour dire que cela n'allait pas. Presque toute l'équipe était présente. Elle ne se souvenait plus des personnes s'étant exprimées négativement au sujet de la recourante.

fb. D\_\_\_\_\_, infirmière aux HUG depuis 2021, travaillait dans la même équipe que la recourante. Elle y était bien intégrée. L'ambiance de l'équipe était bonne, la charge de travail soutenue mais avec une très bonne cohésion d'équipe. Elle ne se

souvenait pas qu'il y ait eu des tensions, mais d'un incident survenu pendant l'été 2023 au cours duquel elle avait été agressée par la recourante.

C'était en début d'après-midi, lors des transmissions, entre l'équipe du matin et celle de l'après-midi. La recourante, de l'équipe du matin, avait fait ses transmissions. La témoin était en train d'organiser son activité et la recourante revenait en disant « j'ai oublié de te dire ça » de manière répétée. Elle avait fini par dire à cette dernière « j'ai compris, je prends la suite, tu peux partir ». La recourante avait acquiescé et était restée dans le bureau. La témoin s'était préparé une boisson et avait voulu laver ses mains. Les mains mouillées, elle s'était retrouvée tirée en arrière. La recourante avait enfoncé ses doigts dans ses épaules. La témoin s'était retrouvée avec le mitigeur dans les mains et était choquée. Elle s'était retournée et retrouvée face à la recourante qui lui avait dit « on va voir le chef ». La témoin n'avait pas compris pourquoi, ni compris ce qui lui arrivait. Elle ne comprenait pas pourquoi la recourante était énervée contre elle, elle ne lui avait pas parlé plus sèchement que d'habitude. Elle était sans voix, tout comme les personnes présentes. Elle avait prononcé la phrase « j'ai compris, je prends la suite, tu peux partir » sur un ton tout à fait neutre, pas agacé. Les remarques de la recourante avaient porté à plusieurs reprises sur le même point (des aérosols au frigo), il s'agissait de répétitions car déjà évoquées lors des transmissions. Elle n'y avait pas particulièrement réagi bien qu'elle les ait entendues.

La recourante lui avait fait des excuses publiques, devant tout le monde, et s'était aussi excusée pour toute l'équipe. La témoin n'avait pas accepté ces excuses qui ne lui paraissaient pas sincères. Elle n'avait pas voulu parler avec la recourante, malgré les tentatives de celle-ci, ce qui n'était pas de la méchanceté.

La témoin avait vu leur supérieur le jour même, mais elle lui avait dit être dans un tel état de stress qu'elle ne voulait pas que cela se retourne contre elle. Elle avait eu trois ou quatre jours de repos. Cela lui avait permis de réaliser que ce qui était arrivé n'était pas normal. À son retour et après réflexion, elle avait fait une annonce d'événement grave qui consistait en un formulaire à remplir. Elle l'avait spontanément rempli à son retour. Beaucoup de collègues à l'intérieur et à l'extérieur du service l'avaient encouragée à le faire. Cette annonce avait donné lieu à une confrontation un mois plus tard, en présence d'C\_\_\_\_\_ et de la recourante.

Il y avait également eu une réunion d'équipe, plus exactement un rassemblement spontané, en l'absence de la recourante. E\_\_\_\_\_ y était présent. On y avait parlé de la recourante. La témoin préparait des médicaments et ne voulait pas y être mêlée, c'était douloureux pour elle.

Lorsque la recourante était là, il y avait toujours quelqu'un qui allait être malmené, il y avait toujours quelque chose qui n'allait pas, c'était quelque chose de connu dans l'équipe. Tout le monde la connaissait. La témoin se décrivait comme n'étant pas de tempérament agressif.

Dans sa déclaration d'événement grave, la témoin avait jugé utile de préciser qu'elle n'avait fait preuve d'aucune agressivité et avait décrit les faits de manière neutre. Elle était face au lavabo, avait été tirée en arrière, s'était retournée et la recourante l'avait poussée deux fois, lui enfonçant ses doigts dans le haut du torse/bas des épaules.

Elle ne faisait pas partie des « ennemies » de la recourante. On ne pouvait pas dire, selon la témoin, que la recourante avait des ennemis au sein du service. Il s'agissait plutôt d'un souhait d'éviter de travailler avec elle, d'une fatigue psychologique.

**fc.** E\_\_\_\_\_, IRES pour deux unités, avait une quarantaine de personnes sous sa responsabilité. Il assurait la supervision des deux équipes et le fonctionnement du service (tâches administratives, gestion du personnel, supervision des soins). Il était arrivé dans le service en juin 2023 et avait alors fait la connaissance de la recourante.

Il y avait eu plusieurs problématiques concernant la recourante en relation avec son comportement. Elle était très insistante, revenant toujours à la charge pour obtenir ce qu'elle voulait, alors même que ce n'était pas nécessairement ce qui était préconisé pour le patient. Il l'avait rencontrée plusieurs fois à ce sujet. Elle avait de la peine à entendre ses explications et à se remettre en question par rapport à cette attitude vraiment insistante.

Ses attitudes insistantes suscitaient une certaine exaspération de la part d'autres membres de l'équipe médico-soignante. Cela découlait de ce qui lui avait été dit et de ce qu'il avait pu observer. Cette problématique était plus marquée par rapport à d'autres problématiques de comportement.

Lors de l'incident de l'été 2023, la recourante, visiblement affectée, était venue lui dire qu'elle avait eu une altercation avec D\_\_\_\_\_. Elle voulait en discuter à trois et se plaignait que sa collègue avait eu une attitude « pas correcte » à son égard. À son souvenir, il s'agissait d'une attitude « non verbale pas correcte » de la part de la collègue, celle-ci n'ayant pas voulu venir dans son bureau avec la recourante. À ce moment-là, cette dernière ne lui avait pas parlé d'un contact physique entre elles. Il était immédiatement allé voir D\_\_\_\_\_, également sous le coup d'une vive émotion, qui ne voulait pas d'une rencontre à trois. Il était ensuite allé voir l'équipe. Il avait alors appris que D\_\_\_\_\_ serait restée avec le mitigeur entre les mains au moment où la recourante l'avait tirée en arrière pour aller avec elle dans son bureau. L'équipe avait l'air bouleversée. Ils avaient entendu les cris, les deux infirmières s'étaient emportées, l'équipe avait été impressionnée par les cris. G\_\_\_\_\_ lui avait dit, le jour même ou le lendemain, qu'il n'avait jamais entendu cela. Ce collaborateur n'avait rien vu mais était choqué. Il lui avait dit être intervenu pour calmer les deux collègues. E\_\_\_\_\_ avait ensuite voulu calmer la situation en proposant à la recourante d'en parler après ses vacances et celles de sa collègue. Dans l'intervalle, il avait recueilli la version des faits de D\_\_\_\_\_. Celle-ci avait fait un rapport d'événement grave, à sa connaissance de manière totalement spontanée. Il l'avait informée qu'elle pouvait s'adresser au groupe de protection de

la personnalité. Il avait vu la charge émotionnelle qu'elle avait à la suite de l'incident. Il ne se souvenait pas s'il avait aussi fait cette suggestion à la recourante, rappelant qu'il n'avait compris ce qui s'était passé que plus tard, en parlant avec D\_\_\_\_\_ et le reste de l'équipe.

Lors de l'entretien avec C\_\_\_\_\_, qui s'était déroulé trois ou quatre semaines après les faits, la recourante avait présenté ses excuses et paru prendre conscience de ce qu'elle avait fait. Le but de cet entretien était d'entendre les personnes et non de décider d'une éventuelle sanction. D\_\_\_\_\_ avait dit ne pas avoir parlé de manière incorrecte à la recourante.

Entre-temps, lors d'un changement d'équipes de l'après-midi où il était présent, l'équipe étant brassée par ce qui s'était passé, plusieurs personnes avaient abordé le sujet et commencé à dire qu'il devenait compliqué de travailler avec la recourante. Il avait réagi en disant ne pas savoir ce qui s'était exactement passé et que le but était de calmer les choses, chacun devant y mettre du sien, et que les choses devaient le cas échéant lui être remontées.

D\_\_\_\_\_ avait, selon le témoin, un tempérament plutôt réservé. Lorsqu'elle était contrariée, elle avait tendance à se refermer assez vite. Elle pouvait alors avoir un comportement non verbal assez parlant, comme un regard exaspéré. Il n'avait jamais dû gérer une situation conflictuelle entre elle et un autre membre du personnel, hormis la cause présente.

G\_\_\_\_\_ et une autre personne lui avaient dit qu'il y avait eu des cris. Ce collaborateur ne lui avait pas parlé d'acte physique.

Lors d'un entretien avec la recourante, celle-ci lui avait dit que toute l'équipe lui en voulait. À la question de savoir qui, elle avait répondu D\_\_\_\_\_ et une autre personne. La recourante voulait une réunion d'équipe, ce qu'il avait refusé. Il avait préféré essayer de régler les choses une à une, de manière factuelle, notamment pour protéger la recourante de tout ce qui pourrait être dit lors d'une réunion d'équipe. Il n'avait pas ressenti d'animosité dans l'équipe à l'égard de la recourante. D'ailleurs, lors de la réunion spontanée précitée, plusieurs personnes avaient recommandé d'essayer de calmer les choses. L'attitude insistante de la recourante pouvait pousser à bout, même des médecins qui lui en avaient fait part.

Le témoin avait rencontré très souvent la recourante, notamment à sa demande. Lors de ces entretiens, il l'avait incitée à se poser la question de sa propre attitude, dont il avait relevé qu'elle était insistante, ce qui pouvait agacer. Cette attitude insistante, se traduisant par des interruptions incessantes alors que l'on avait déjà répondu à sa question, nuisait au fonctionnement du service.

Un infirmier du service, non impliqué dans la présente affaire, avait tenu des propos inadmissibles, qui lui avaient été rapportés, à l'égard de la recourante. Lors de leur réunion à trois, il avait indiqué à cet infirmier que ses propos étaient inacceptables, ce dernier s'était excusé et la recourante avait accepté les excuses. Son attention

avait été attirée sur la possibilité qu'elle avait de consulter le groupe de protection de la personnalité et de faire une annonce d'événement.

La recourante avait aussi rencontré des problèmes avec une infirmière-stagiaire qu'elle encadrait et qui avait très mal vécu cet encadrement. La stagiaire était venue le voir en pleurs. Elle lui avait expliqué que la recourante l'interrompait sans cesse, ne la laissait pas faire des soins et que son encadrement était désorganisé. Il avait décidé de changer d'infirmière référente, ce dont il avait informé la recourante.

**fd.** G\_\_\_\_\_, infirmier dans la même équipe que la recourante où il était arrivé en février 2023, avait entretenu avec cette dernière des relations professionnelles. À son arrivée, il avait entendu parler de quelques petites frictions entre la recourante et certains collègues, sans plus se souvenir des noms. Il n'avait jamais eu de friction avec elle et n'avait personnellement pas assisté à des frictions jusqu'à l'incident de juillet 2023.

Au sujet de cet incident, il se souvenait être dans le bureau de soins, lors de la transmission entre l'équipe du matin et celle de l'après-midi. Il faisait partie de cette seconde équipe, comme D\_\_\_\_\_. C'était un moment où il fallait être concentré. La recourante devait transmettre les informations à D\_\_\_\_\_, tandis que le témoin recevait les informations d'une autre personne. Il avait entendu la recourante répéter à plusieurs reprises une information relative à un antibiotique qu'il ne fallait pas oublier. Un tel rappel était inhabituel. Lors de la transmission, il fallait en principe être concis car il y avait beaucoup d'informations à communiquer. Il était inhabituel de répéter une information qui était relativement simple à comprendre.

À un moment donné, D\_\_\_\_\_ avait verbalisé avoir entendu l'information à plusieurs reprises, l'avoir comprise et estimé non nécessaire de la lui répéter. Elle lui avait paru un peu heurtée par la répétition de l'information. Une telle répétition pouvait, d'un point de vue externe, être perçue comme un manque de confiance. D\_\_\_\_\_ s'était exprimée sur un ton très calme et très professionnel. La formulation de la phrase faisait comprendre qu'il n'était pas nécessaire de répéter l'information à plusieurs reprises.

Après les transmissions, ils avaient commencé à faire les préparatifs pour l'après-midi. Alors qu'il était dans une autre partie de la pièce d'où il ne voyait pas l'altercation, il avait entendu des bruits de mouvement et une aide-soignante dire de se calmer. Il s'était alors rendu auprès de ses deux collègues. La recourante demandait à D\_\_\_\_\_ de la suivre dans le bureau de E\_\_\_\_\_. Elle haussait le ton, se plaignant que D\_\_\_\_\_ lui avait manqué de respect. Son ton était menaçant et D\_\_\_\_\_ semblait en état de choc. Il s'était alors placé entre les deux infirmières. Il était lui-même choqué, n'ayant jamais assisté à une telle scène entre deux collègues. Il avait essayé de temporiser et d'apaiser la situation. La recourante était partie pour se rendre dans le bureau de E\_\_\_\_\_. Au moment où il s'était approché des deux infirmières, il ne lui semblait pas qu'il y avait un contact physique entre elles. Toutefois, avant cela, il avait entendu D\_\_\_\_\_ demander à la recourante de la lâcher. À son arrivée, D\_\_\_\_\_ était figée, comme en état de choc, et tenait le

levier du robinet entre ses mains. Ce levier-là se détachait assez facilement, même s'il fallait quand même une certaine force. Il n'avait par la suite pas été entendu par sa hiérarchie, mais il était possible qu'il ait eu, de manière très informelle et très succincte, un échange au sujet de cet incident avec E\_\_\_\_\_, par exemple lors d'une transmission.

Le lendemain, la recourante avait présenté ses excuses auprès de toute l'équipe.

À plusieurs reprises et encore peu de temps avant son arrêt maladie, la recourante lui avait parlé de la manière dont elle avait vécu l'incident. Elle lui avait montré un document contenant son résumé de cet événement, qui lui paraissait juste. Il avait lu les deux versions des faits, celle établie par les HUG sur la base notamment du témoignage de D\_\_\_\_\_, et celle de la recourante. Selon le témoin, seuls des détails différenciaient les deux versions.

**g.** Les parties se sont ensuite déterminées par écrit et ont maintenu leur position.

**ga.** La recourante a insisté sur le caractère erroné de faits qui lui étaient reprochés, relevant la divergence entre les témoignages recueillis et la description de l'incident précité du 20 juillet 2023 faite dans la décision litigieuse. Elle contestait la prétendue agression physique d'une extrême violence qui lui était imputée aux fins de justifier le blâme querellé. De plus, son image avait été ternie par sa hiérarchie. Elle s'était excusée très rapidement, contrairement à sa collègue, ce qui n'avait jamais été pris en compte par l'intimée, sauf à en faire un élément à charge. Sa collègue n'était pas une victime car elle avait adopté un comportement provocateur en faisant « mine de ne pas entendre », et n'était pas restée « aréactive » mais s'était emportée selon le témoignage de E\_\_\_\_\_. Enfin, elle n'avait pas saisi sa collègue par les épaules pour la violenter, mais pour se rendre auprès de leur supérieur et discuter du comportement provocateur de la collègue envers elle.

**gb.** L'autorité intimée a considéré que les témoignages recueillis ne démontraient pas le ton sarcastique que la recourante imputait à sa collègue, de sorte que ce fait n'était pas avéré. Elle soulignait la réaction inadaptée de la recourante, les enquêtes ayant établi qu'elle avait des difficultés à gérer ses émotions et avait eu un comportement totalement inadapté en hurlant sur sa collègue. Le comportement de la recourante à l'égard de cette dernière devait être qualifié de violent, malgré les déclarations de la recourante en audience, qui avait admis dans son recours avoir déplacé sa collègue de 50 cm. Ainsi, elle avait adopté un comportement physique violent à l'égard de D\_\_\_\_\_. Il n'y avait pas eu d'instrumentalisation de l'EIG. L'intimée rappelait également les autres problèmes de comportement impliquant la recourante, tels son attitude insistante et les problèmes rencontrés avec la stagiaire et les médecins. Elle ne prenait pas conscience de ses problèmes de comportement, tandis que sa collègue n'en avait pas. La recourante avait bénéficié du soutien de son supérieur, qui l'avait reçue à plusieurs reprises, souvent à sa demande. Compte tenu du comportement violent de la recourante envers sa collègue et de la politique de « tolérance zéro » en matière de violences des HUG, une sanction à l'encontre de la recourante se justifiait pleinement. Le certificat intermédiaire du 13 avril 2022

avait été redaté du 13 avril 2023 et adressé tel quel à la recourante, ce qui constituait une erreur administrative, les enquêtes ayant démontré que le comportement de la recourante avec ses collègues était problématique de longue date. Le *mobbing* allégué par la recourante n'avait pas été établi dans le cadre de la procédure y relative menée par les RH.

**h.** Les parties ont ensuite 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 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 invoque des violations du droit d'être entendue, sous l'angle de l'administration des preuves et en raison de l'entretien de service effectué par écrit, estimant que la chambre administrative ne peut pas les réparer, faute de pouvoir revoir l'opportunité. Les faits n'avaient dès lors pas été établis de manière diligente. Elle se plaint aussi d'une constatation inexacte des faits pertinents.

**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 de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1 et les références citées). Ce droit n'empêche pas le juge (ou autorité administrative) de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3).

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recours sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un

vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/151/2023 du 14 février 2023 consid. 3b).

**2.2** Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

**2.3** 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).

Selon l'art. 46 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).

**2.4** En l'espèce, il a été donné suite aux mesures d'instruction sollicitées par la recourante. En particulier, le juge délégué a procédé à l'audition des quatre personnes susmentionnées, dont la collègue impliquée dans l'incident du 20 juillet 2023, les témoins cités par la recourante et son supérieur hiérarchique depuis juin 2023. Dès lors, le grief de constatation inexacte, respectivement d'absence d'établissement des faits pertinents peut être écarté. Il en va de même s'agissant de la prétendue violation du droit d'être entendue, sous l'angle de l'administration des preuves, par l'autorité intimée, question qui peut rester ouverte. En effet, il existe certes, en matière de sanctions disciplinaires, un large pouvoir d'appréciation de l'autorité publique. Cela étant, dans la présente espèce, la sanction infligée est, comme on le verra ci-après, la plus légère du catalogue légal. Ainsi et compte tenu de la volonté des HUG de maintenir le blâme querellé après les auditions précitées, la question soumise à la chambre de céans se limite, après l'établissement correct des faits pertinents, à vérifier le bien-fondé du principe de cette sanction à l'encontre de la recourante, ce qui est une question de droit, développée ci-dessous. Dans ces circonstances, la chambre administrative a le même pouvoir d'examen que

l'autorité intimée et d'éventuelles violations du droit d'être entendue sous l'angle de l'administration des preuves ont donc pu être réparées au cours de la présente procédure de recours. La décision litigieuse ne saurait donc être annulée pour ce motif.

Quant à l'argument lié à la procédure écrite de l'entretien de service, il n'est pas contesté que la recourante a pu exprimer son point de vue à ce sujet. Elle se plaint qu'il ait eu lieu alors qu'elle était de retour au travail le 4 décembre 2023. Or, cet entretien a été planifié dès fin septembre 2023, d'abord pour le 19 puis le 16 octobre 2023 et ensuite pour le 20 novembre 2023. Il n'a pu avoir lieu à aucune de ces trois dates en raison de l'arrêt complet de travail de l'intéressée, attesté par des certificats médicaux successifs, du 13 octobre au 3 décembre 2023 inclus pour maladie. Par ailleurs, le procès-verbal de cet entretien de service a été signé les 4 et 6 décembre 2023 et envoyé le 6 décembre 2023 à la recourante, ce qui démontre qu'il a été réalisé avant la première des signatures intervenue le 4 décembre 2023. Dans ces circonstances, aucune violation du droit d'être entendue ne peut être reprochée aux HUG.

3. La recourante conteste le blâme litigieux, essentiellement au motif que les faits pertinents n'ont pas été correctement constatés, en particulier s'agissant de son geste envers sa collègue D\_\_\_\_\_, qui ne pouvait pas être qualifié d'agression physique d'extrême violence, ce d'autant moins que cette dernière avait eu un comportement provocateur à son égard.

**3.1** Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss statut. Les membres du personnel sont ainsi tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 statut). Selon l'art. 21 statut, ils se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs. Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter

d'un acte déterminé (ATA/384/2024 du 19 mars 2024 consid. 2.5 et les références citées).

**3.2** Selon l'art. 16 al. 1 LPAC relatif aux sanctions disciplinaires, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : le blâme (let. a ch. 1) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (let. b ch. 2) ; la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (let. c ch. 4) ; la révocation (let. c ch. 5).

**3.2.1** Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8<sup>e</sup> éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande, in RJJ 1998, n. 55 p. 14).

**3.2.2** Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées).

**3.3** En l'espèce, l'origine du litige réside dans le geste de la recourante à l'égard de sa collègue, en début d'après-midi du 20 juillet 2023, lors du changement d'équipe.

N'ayant pas apprécié le ton de la réponse de sa collègue, ni au préalable l'absence de réponse de celle-ci, la recourante a d'abord haussé le ton à son encontre. Puis, alors que cette dernière était de dos, en train de se laver les mains, la recourante l'a saisie par les bras, ce qui l'a déplacée d'environ 50 cm, dans le but de l'emmener auprès de leur supérieur pour discuter de l'attitude qu'elle venait d'avoir à son encontre. Ces faits ne sont pas contestés par les parties. Ils ressortent notamment des courriels des 23 novembre 2023 et 15 janvier 2024 de la recourante. Par ailleurs, les deux collaboratrices admettent qu'avant le geste en cause, la collègue était dos à la recourante et qu'après ce geste, elle s'est retrouvée face à celle-ci, avec le mitigeur du robinet dans les mains. Sur ce dernier point, la recourante explique, dans les deux courriels précités, que sa collègue, surprise par son geste, s'était instinctivement accrochée au mitigeur qui s'était alors décapsulé du robinet.

En revanche, la recourante conteste fermement depuis l'entretien du 24 août 2023 avoir secoué sa collègue par les épaules, contrairement aux déclarations de cette dernière dans le formulaire du 25 juillet 2023 relatif à l'EIG et lors de l'entretien du 24 août 2023. D\_\_\_\_\_ y explique avoir, tout à coup, senti des mains sur son dos qui la poussaient vers l'arrière, précisant lors dudit entretien avoir été violemment tirée vers l'arrière. Dans son courriel du 15 janvier 2024, la recourante indique avoir saisi sa collègue par le bras et relâché celle-ci « aussitôt ». Lors de l'audience de comparution personnelle, elle déclare avoir tenu sa collègue « deux secondes » et que celle-ci a continué à crier « lâche-moi » après qu'elle l'a lâchée, ainsi que regretter son geste.

Lors des auditions devant le juge délégué, F\_\_\_\_\_ évoque des tensions entre l'intéressée et sa collègue D\_\_\_\_\_ ainsi que l'usage fréquent d'un ton dur entre elles. Lors de l'incident, cette dernière avait répondu de manière sèche « ça va, j'ai compris », ce que la recourante avait mal pris. Celle-ci était très remontée, avait hurlé et crié sur sa collègue « viens, on va voir [le supérieur] au bureau ». G\_\_\_\_\_, présent dans la même pièce, n'avait pas vu la scène où la recourante avait saisi sa collègue par les bras, mais avait entendu la recourante hausser le ton et se plaindre du manque de respect de D\_\_\_\_\_. Selon lui, le ton de la recourante était menaçant. Il avait vu D\_\_\_\_\_ figée comme en état de choc. Il était personnellement choqué, n'ayant jamais assisté à une telle scène entre collègues.

**3.4** Le geste précité de la recourante envers sa collègue s'inscrit dans un contexte émaillé de quelques différends d'ordre relationnel entre la recourante et trois autres collègues (une ASA en octobre 2022, un médecin et une stagiaire en juin 2023).

Le fait que ces derniers puissent porter une part de responsabilité dans le désaccord ne change rien au constat de sa hiérarchie, déjà évoqué dans son bilan de nomination et dans le courriel du 7 octobre 2022 de son supérieur d'alors, au sujet de sa manière de communiquer et de collaborer avec ses collègues. Lors de l'incident du 20 juillet 2023, G\_\_\_\_\_ décrit, devant le juge délégué, le moment de la transmission entre deux équipes comme exigeant de la concentration ainsi que de la concision dans les informations communiquées vu la quantité de celles-ci. Il trouve inhabituel que la recourante ait répété à D\_\_\_\_\_ une information relativement simple, telle que celle au sujet de l'antibiotique à ne pas oublier. Cela avait heurté cette dernière, qui s'était toutefois exprimée de manière très calme et professionnelle, bien que cette répétition pût être perçue comme un manque de confiance. Le ton de D\_\_\_\_\_ avait été perçu comme sec par l'autre témoin F\_\_\_\_\_. En tous les cas, il n'était pas agressif.

Le fait que le ton et les propos de D\_\_\_\_\_ aient pu être ressentis par la recourante comme un manque de respect ou de manière sarcastique et condescendante ne pouvaient, quoiqu'il en soit, la conduire à agripper sa collègue, et ce par surprise, pour la contraindre physiquement à sa volonté de la confronter à un tiers, y compris le supérieur, et encore moins justifier un tel acte. À ce sujet, dans le courriel du 7 octobre 2022, le supérieur d'alors rappelle à la recourante l'importance du « respect envers [s]es collègues dans la communication, qui doit être comme celle attendue en retour ». Il l'a également invitée à lui signaler tout dysfonctionnement dans l'organisation des soins, précisant qu'il était important de l'informer pour pouvoir constater les faits. Or, obliger physiquement une collègue à se rendre auprès du supérieur par simple volonté unilatérale, comme l'a fait la recourante, ne relève pas de l'établissement des faits, mais ressort plutôt de la contrainte vu le comportement susdécrit de la recourante. Un tel geste peut ainsi être légitimement perçu comme violent tant par la collègue subissant l'acte que par la hiérarchie, surtout lorsqu'il est effectué par derrière et par surprise, qui plus est dans une salle de travail en présence d'autres collaborateurs. Il constitue indéniablement un manquement fautif, par la recourante, au devoir de tout membre du personnel d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, au sens de l'art. 21 let. a statut. D'ailleurs, la recourante elle-même a admis, lors de l'entretien du 24 août 2023, que ce geste n'aurait jamais dû se produire et qu'il était disproportionné par rapport à son ressenti.

Le geste en cause de la recourante dénote en outre, dans les circonstances exposées ci-dessus, un manque de maîtrise par rapport à ses propres émotions. Elle ne s'est pas limitée à crier à l'encontre de sa collègue, mais s'est volontairement dirigée vers elle pour l'obliger d'abord à se retourner, ce qu'elle a obtenu malgré une certaine résistance de celle-ci qui s'est retrouvée face à elle avec le mitigeur dans les mains, puis à se rendre dans le bureau de leur supérieur. Contrairement à ce qu'elle-même écrit dans son courriel du 23 novembre 2023, la recourante n'a certes pas entraîné sa collègue dans le couloir. Cela étant, cette dernière a fait preuve d'une énergie et détermination telles que sa collègue, bien qu'agrippée au mitigeur, s'est retrouvée,

avec ce dernier dans les mains, face à la recourante. Cette scène a laissé figée et en état de choc D\_\_\_\_\_, selon les déclarations du témoin G\_\_\_\_\_ qui était lui-même choqué par un tel événement sur le lieu de travail entre collègues. Ainsi, la question de savoir si en outre la recourante a secoué deux fois sa collègue, voire l'a poussée violemment avec les mains sur le torse en lui répétant « on va voir le chef » comme l'indique D\_\_\_\_\_ dans sa déclaration du 25 juillet 2023, n'a pas à être davantage instruite, compte tenu de la sanction, la plus légère, choisie par l'autorité intimée.

**3.5** Dans ces circonstances, le geste de la recourante à l'égard de sa collègue D\_\_\_\_\_ constitue une violation de ses devoirs de service, propre à entraîner une sanction disciplinaire à son encontre.

Le fait qu'elle ait reçu un certificat de travail élogieux en 2022 et, par erreur, en 2023, qu'elle se soit d'emblée excusée lors de l'entretien du 24 août 2023 ou que des tensions avec sa collègue D\_\_\_\_\_, évoquées aussi par la témoin F\_\_\_\_\_, aient préexisté, ne changent rien au caractère fautif du comportement décrit ci-dessus. Il en va de même des allégations de *mobbing* qui, après investigations, n'ont pas été retenues, sans que cela ne soit d'ailleurs contesté par la recourante. Enfin, le témoignage du supérieur direct de la recourante depuis juin 2023 relève une difficulté de celle-ci à entendre les remarques de son entourage professionnel et à se remettre en question par rapport à une attitude « vraiment insistante » dont elle semble ne pas avoir pris conscience et qui paraissait compliquer la collaboration au sein de l'équipe. À cet égard, D\_\_\_\_\_ a précisé, lors de son audition devant le juge délégué, que la recourante n'avait pas d'ennemis au sein du service, mais qu'il s'agissait plutôt d'un souhait d'éviter de travailler avec elle, d'une fatigue psychologique.

Ainsi, en considérant qu'il n'existait aucune circonstance atténuante susceptible de justifier le geste de violence physique adopté par la recourante envers sa collègue, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, étant en outre précisé que celle-ci mène une politique de non-tolérance face aux agressions physiques.

**3.6** En tant que le blâme constitue la moins sévère des sanctions disciplinaires du catalogue prévu par l'art. 16 al. 1 LPAC, elle est conforme au principe de proportionnalité. En effet, la violation des devoirs de service commise par la recourante nuit inmanquablement au rapport de confiance nécessaire à la collaboration au sein d'une équipe, qui plus est de soins médicaux. Le blâme est une mesure propre à punir l'usage de la violence physique à l'égard d'autrui et à éviter qu'elle ne se reproduise, sans par ailleurs nuire de manière excessive à la recourante, fautive, vu la gravité de son geste objectivement injustifiable. Il incombe en effet à l'employeur de veiller à la protection des membres du personnel ainsi que des conditions de travail propices au respect et à la collaboration entre eux dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. Par ailleurs, au-delà de l'effort personnel revenant à tout un chacun de composer avec son contexte professionnel et de faire preuve d'autocritique, la recourante disposait de la voie hiérarchique pour le cas échéant dénoncer des comportements qu'elle estimait

incorrects à son égard survenant dans son environnement professionnel, sans devoir recourir à des gestes violents qui sont par définition inacceptables.

Dès lors, c'est sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation que les HUG ont infligé un blâme à la recourante.

Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

4. Malgré l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, qui plaide au bénéfice de l'assistance juridique. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1142/2024 du 1<sup>er</sup> octobre 2024 consid. 6).

Compte tenu des conclusions du recours, le litige ne présente pas de valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110 ; ATA/467/2024 du 16 avril 2024 consid. 5).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 14 mai 2024 par A\_\_\_\_\_ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 12 avril 2024 ;

**au fond :**

le rejette ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument, ni alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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, si la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue 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 du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Marc HOCHMANN FAVRE, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :