

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1794/2025-FPUBL

ATA/187/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 février 2026

dans la cause

A_____

représentée par Me Laurence MIZRAHI, avocate

recourante

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Véronique MEICHTRY, avocate

intimés

EN FAIT

A. a. Dès le 10 avril 2007, A_____, née le _____1972, a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), pour une durée déterminée jusqu'au 11 avril 2008, en tant qu'« aide de crèche B_____ ».

b. À partir du 14 avril 2008, son engagement a été prolongé pour une durée indéterminée à un taux d'activité de 55%, augmenté à 60% dès le 1^{er} septembre 2008.

c. A_____ a été nommée fonctionnaire dès le 1^{er} avril 2009.

L'entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) du 22 décembre 2008 ayant précédé sa nomination, de même que son EEDC du 25 août 2009 indiquaient une « évaluation globale bonne ». L'« intégration au service/à l'équipe » constituait le principal critère à améliorer. Le besoin d'améliorer son niveau de français pour assurer une bonne compréhension et communication était relevé. Selon l'EEDC du 30 septembre 2011, l'évaluation globale de A_____ était excellente. Son « intégration au service/à l'équipe » était adéquate.

d. Dans le cadre d'un remplacement, le taux d'activité de A_____ a été temporairement augmenté du 17 septembre au 16 octobre 2012.

e. D'après l'EEDC du 30 juillet 2013, son évaluation globale était bonne. Les critères d'« intégration au service/à l'équipe » et de « comportement, coopération, communication, information » étaient à améliorer. Un courrier de l'intéressée contestant certains points de l'EEDC y était annexé.

f. Le 12 septembre 2014, la direction des ressources humaines (ci-après : RH) a donné une suite favorable à la demande de A_____ du 18 août 2014 d'exercer une activité accessoire à son emploi, vu son souhait d'augmenter son taux d'activité à 100% et l'absence de poste disponible à ce taux au sein des crèches des HUG, à condition que l'activité accessoire ne dépasse pas un taux d'activité de 40% et que ses horaires soient compatibles avec ses activités au sein des crèches des HUG.

Dite activité consistait en un emploi à 40% dans le domaine de la petite enfance auprès de la C_____.

A_____ a renouvelé cette demande les 20 novembre 2015, 22 juin 2017, 24 mai 2018, 1^{er} mars 2019 et 27 janvier 2020, qui a été acceptée les 25 novembre 2015, 19 juillet 2017, 22 juin 2018, 7 mars 2019 et 29 janvier 2020.

g. Faisant suite à la demande de A_____ du 27 mars 2015 d'augmenter son activité à un taux entre 80% et 100%, y compris par le biais de remplacements, les RH lui ont répondu le 30 mars 2015 qu'il n'existait aucune possibilité en ce sens au sein des crèches des HUG.

h. Selon l'EEDC de A_____ du 15 juin 2015, son évaluation globale était « peu satisfaisante ». Les critères « intégration au service/à l'équipe » et « comportement, coopération, communication information » étaient insuffisants. Une note comportant les commentaires de l'intéressée était jointe. Il en ressortait notamment que les faits reprochés étaient liés à des événements récents déterminés et ne se fondaient pas sur un examen des deux années écoulées. Durant la dernière année, elle avait traversé des moments personnels difficiles et rencontré des soucis de santé.

i. Le 5 juillet 2016, A_____ a obtenu son certificat de capacité (ci-après : CFC) d'assistante socio-éducative (ci-après : ASE).

j. Le 6 juillet 2016 a eu lieu un nouvel EEDC de A_____ dont l'évaluation globale était satisfaisante. Les critères d'« intégration au service/à l'équipe » et de « comportement, coopération, communication information » étaient respectivement insuffisant et à améliorer.

k. Par courrier du 18 juillet 2016, D_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RRH) a transmis à A_____ son nouveau cahier des charges en tant qu'assistante socio-éducative.

Selon ledit document, elle devait « assister, seconder l'éducateur(trice) de l'enfance dans sa tâche auprès des enfants et des familles » (point 1.1). Au titre des particularités, « les horaires variables dont [elle] bénéfici[ait] [pouvaient] être amenés à être modifiés pour des raisons institutionnelles, l'affectation à l'un ou l'autre site des crèches [était] définie selon les besoins et [pouvait] être modifiée en conséquence » (point 4).

l. Du 24 mars au 31 mai 2020, le taux d'activité de A_____ a été augmenté à 100%. Dès le 1^{er} juin 2020, elle a repris son taux d'activité initial de 60%.

m. Durant la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 juillet 2025, A_____ a été absente « 119 jours réels (équivalant à 87.5 jours pris) » pour cause d'accident non professionnel, ainsi que « 1'057 jours réels (correspondant à 782.15 jours pris) » pour cause de maladie.

B. a. Sur demande du RRH du 21 juin 2016, A_____ a rencontré le docteur E_____, médecin du travail des HUG, le 29 juin 2016.

Dite demande faisait suite à l'absence de A_____ en raison d'un accident non professionnel depuis le 4 avril 2016. Le 30 mai 2016, elle avait repris son activité à 50% de son taux de 60%. Selon son médecin, son incapacité partielle allait se poursuivre jusqu'au 31 juillet 2016.

Le médecin du travail a alors confirmé au RRH que A_____ serait apte à reprendre une activité à taux plein d'ici fin juillet 2016, sans plus aucune restriction. D'ici là, il était nécessaire qu'elle ne fasse pas d'efforts avec la main droite.

b. Le 25 octobre 2017 a eu lieu un entretien entre F_____, adjointe RRH, G_____, directrice des crèches, et A_____.

Celui-ci faisait suite à diverses plaintes de collègues de l'intéressée à son endroit concernant son attitude et sa collaboration en équipe dans le travail au quotidien. Les reproches en question étaient détaillés, notamment la remise en question régulière de l'organisation du jour à des moments inopportuns, des tentatives de diviser ses collègues, des absences non annoncées durant le travail, la prise des pauses (qu'elle cumul[ait]) à des moments inopportuns pour ses collègues. « La direction lui demand[ait] de prendre ses pauses "pour tenir compte des réalités locales". [Elle] déplor[ait] de devoir reprendre ces points avec [A_____] à nouveau, car ces sujets [avaient] déjà été abordés à plusieurs reprises et dans les évaluations au cours des années avec l'intéressée. Elle demand[ait] à [A_____] de revoir son attitude au travail et sa collaboration avec son équipe dès maintenant, pour la bonne marche du service et le bien-être des enfants ».

Un entretien de suivi aurait lieu fin novembre 2017.

c. Le 3 novembre 2017, A_____ a rencontré le médecin du travail, lequel a confirmé au RRH qu'il était contre-indiqué pour l'intéressée, pendant une durée de deux mois maximum, de soulever des charges lourdes, afin de faciliter sa guérison. Il était recommandé de l'affecter temporairement à des grands enfants.

d. Le 19 avril 2018, a eu lieu un entretien entre H_____, adjointe RRH, la directrice des crèches et A_____, celui-ci ayant « pour objectif de faire le point sur ses absences ».

À cette occasion, l'adjointe RRH et la directrice des crèches ont présenté et expliqué à A_____ la directive régissant le suivi des absences aux HUG, précisant les échéances à respecter pour les absences de longue durée, soit une absence supérieure à 90 jours. Elle cumulait plus de 210 jours d'absences en trois ans, soit un accident non professionnel du 4 avril au 31 juillet 2016, diverses absences pour cause de maladie depuis le mois de septembre 2015 et un arrêt-maladie du 12 au 26 mars 2018. La directrice des crèches et l'adjointe du RRH étaient inquiètes compte tenu de la répétition et de la fréquence des absences. A_____ a expliqué avoir commencé à travailler très jeune, de sorte qu'elle rencontrait des problèmes de santé différents dus à l'usure et à la pénibilité du métier, et se sentait fatiguée. Le travail à la crèche lui plaisait. Son activité accessoire, dont elle était très satisfaite, constituait un complément financier nécessaire. Il lui aurait été plus simple de travailler pour un seul employeur, mais ses demandes d'augmentation de taux d'activité avaient été refusées. Elle avait repris le travail le 26 mars 2018 auprès de la C_____ et s'y était également rendue le lendemain, mais n'était pas venue travailler aux HUG le 28 mars 2018 car elle ne s'était pas sentie bien. Elle n'avait pas remis de certificat médical, le médecin lui ayant dit qu'elle n'en avait pas besoin pour un jour. Comme il s'agissait de la prolongation d'une période d'absence de trois semaines et non d'une nouvelle occurrence, un certificat médical était exigé. Il était également constaté que de nombreuses absences étaient collées à des périodes de vacances ou de congé. A_____ avait terminé l'entretien en se disant peu soutenue par la hiérarchie concernant son problème de santé et traitée de

manière différente par rapport à d'autres collègues. L'adjointe RRH en avait pris note en soulignant le ton inapproprié de A_____ lors de leurs deux précédents entretiens téléphoniques. Celui-ci n'était pas admissible et pouvait expliquer ses relations tendues avec ses collègues et sa hiérarchie. En conclusion, il était indiqué : « le suivi des absences pour raison de santé fait partie des directives institutionnelles, la production d'un certificat médical peut être exigée dès le 1^{er} jour d'absence, en attente du certificat médical pour l'absence du 28 mars 2018, le renouvellement de l'activité accessoire est remis en question ».

e. Sur demande d'I_____, adjoint de direction RH, A_____ a eu un entretien auprès du service de santé du personnel le 13 juin 2018.

D'après le médecin du travail, A_____ souffrait depuis environ un an de douleurs au niveau de l'épaule gauche, lesquelles étaient « en nette amélioration grâce à une bonne prise en charge médicale, mais sembl[ai]ent encore favorisées par les mouvements de soulèvement ». D'entente avec le médecin spécialiste de celle-ci, il convenait de l'affecter à un secteur moins sollicitant (que celui des bébés) pour les bras et les épaules pendant au maximum six mois.

f. Selon le bilan de A_____ du 11 avril 2020, l'évaluation globale était peu satisfaisante « au vu des nombreux points à améliorer ».

g. À la suite de l'entretien du 23 juillet 2020 avec A_____, la docteure J_____, médecin du travail, a informé l'adjoint de direction RH, par courriel du 12 août 2020, de l'impossibilité de se prononcer sur l'adéquation du suivi médical, l'aptitude ou le pronostic de reprise en l'absence de tout élément médical. L'intéressée s'était présentée sans son dossier médical. Ni l'anamnèse ni l'examen physique ne lui avaient permis de préciser le diagnostic ou le pronostic. A_____ avait refusé qu'elle prenne contact avec son médecin, préférant lui en parler d'abord. Bien que ce dernier dût l'appeler à son retour de vacances le 29 juillet 2020, elle restait sans nouvelles de sa part et de celle de A_____.

h. Par courrier du 22 juin 2021, faisant suite à un entretien du 17 juin 2021 avec A_____ au sujet de son activité accessoire, l'adjoint de direction RH lui a demandé de lui transmettre un cahier des charges ou un descriptif officiel des tâches qu'elle était amenée à effectuer dans ce cadre, afin de pouvoir se déterminer sur la question du renouvellement de ladite activité.

i. Selon une attestation de la C_____ du 7 juillet 2021, dans le cadre de son activité accessoire équivalant à environ 30 heures par mois, A_____ « gard[ait], encadr[ait] et accompagn[ait] des enfants de 0 à 12 ans au domicile des clients, en leur assurant présence et sécurité. Il n'y a[vait] en principe qu'un seul enfant à garder à la fois. [...] le poste de A_____ n'engendr[ait] aucune pénibilité physique ».

j. Par courrier du 28 juillet 2021, adressé au médecin du travail et à l'adjoint de direction RH, A_____ a demandé que son poste soit adapté à ses besoins, dans la mesure où elle devait éviter de porter des charges afin de protéger sa santé,

conformément au certificat médical du 15 juillet 2021 joint du docteur K_____, chirurgien de la main et orthopédique, indiquant « qu'elle devait pouvoir bénéficier de l'adaptation de son poste de travail en raison d'une maladie. Dans ce contexte, en raison des douleurs, il [était] souhaitable que A_____ puisse éviter de travailler avec des bébés ».

k. Par courrier du 29 juillet 2021, l'adjoint de direction RH a confirmé à A_____ que l'autorisation d'exercer une activité accessoire lui était accordée jusqu'au 31 janvier 2022.

l. Sur demande de l'adjoint de direction RH, A_____ a rencontré le docteur L_____, médecin-conseil, le 23 septembre 2021, vu la prolongation de ses demandes d'adaptation de son poste et de renouvellement de son activité accessoire.

D'après le rapport du 12 octobre 2021 y relatif, « selon [son] examen clinique et les renseignements obtenus, cette restriction [était] pérenne tant qu'un traitement plus spécifique ne sera[it] pas entrepris, traitement actuellement non envisagé. À relever que cette restriction ne touch[ait] pas l'activité accessoire de A_____, activité accessoire où [elle était] notoirement moins soumise aux charges inhérentes au port de bébés ».

m. Par courriel du 18 octobre 2021, le Dr L_____ a précisé à M_____, RRH ayant repris la gestion des collaborateurs des crèches depuis le 1^{er} octobre 2021, que A_____ présentait « une affection objective et limitative, mais médicalement pas encore assez avancée pour justifier actuellement une approche plus spécifique ».

n. Le 5 janvier 2022, l'autorisation de A_____ d'exercer une activité accessoire a été renouvelée jusqu'au 31 janvier 2023.

o. Par courrier du 28 février 2022, A_____ a fait part à la directrice des crèches de son désaccord quant à la décision de l'affecter à la halte-garderie dès la rentrée scolaire 2022/2023. Elle considérait que cette décision, en tant qu'elle s'inscrivait dans le contexte de son suivi médical, s'apparentait à « une mesure de rétorsion qu'[elle ressentait] comme une punition ». Son souhait était de poursuivre son activité au sein de la crèche N_____, en restant disponible pour effectuer des remplacements sur un autre site en cas de nécessité.

p. Dans sa réponse du 4 avril 2022, la directrice des crèches lui a confirmé le contenu de leur entretien du 10 mars 2022, en précisant que ni la RRH ni elle ne lui avait fait part d'un changement d'affectation. Elles avaient uniquement évoqué la possibilité de travailler à la halte-garderie, ce lieu n'accueillant pas les bébés, dans un souci de préservation de son état de santé, de répartition des équipes et de sécurité pour les enfants accueillis. Les affectations de chaque collaborateur des crèches et de la halte-garderie pour l'année 2022-2023 seraient transmises, comme il était d'usage, lors de la journée pédagogique du 21 mai 2022. Elle lui faisait également part de son étonnement quant au ton employé dans son courrier du 28 février 2022.

q. Par courrier du 1^{er} juin 2022, faisant suite à leur entretien avec A_____ du 19 mai 2022, la directrice des crèches et la RRH ont rappelé qu'elles avaient alors souhaité l'entendre « au sujet des récents événements survenus », soit le non-respect de ses horaires de travail (oubli de se présenter une fois au travail et une arrivée en retard) et oubli à deux reprises d'un enfant dans le jardin de la crèche N_____. Il lui était demandé de faire preuve de plus de responsabilité en respectant davantage ses horaires et en prenant toutes les mesures utiles afin de s'assurer de la sécurité des enfants qui lui étaient confiés. Compte tenu du fait que ces manquements n'avaient pas conduit à de graves conséquences et des explications de A_____, lesdits faits ne faisaient l'objet que d'un simple courrier.

r. Par pli du 22 juin 2022, la directrice des crèches et la RRH ont informé A_____ qu'elles ne pourraient tolérer de nouveaux manquements au respect des directives en vigueur. Elles étaient surprises du contenu de son échange de courriels avec O_____, responsable adjointe des crèches (N_____), des 7 et 13 juin 2022 quant à ses absences pour des rendez-vous médicaux, lesquels devaient être pris sur les jours de congé sauf cas d'urgence pour un travail à temps partiel. Le ton adopté n'était pas non plus adéquat. Compte tenu de son arrêt de travail à 50% de son 60% du 14 au 24 juin 2022, il convenait de réévaluer sa situation médicale.

s. Dans sa réponse du 15 août 2022, A_____ a regretté avoir employé un ton inapproprié et indiqué avoir pris bonne note que ses consultations médicales devraient être prises hors de ses horaires de travail, en rappelant qu'une incapacité de travail avait suivi son rendez-vous du 13 juin 2022.

t. Le 6 septembre 2022, A_____ a rencontré le médecin-conseil, dont l'avis était requis compte tenu de ses arrêts de travail du 14 au 24 juin 2022 et du 3 août au 3 septembre 2022.

Dans son rapport du 18 octobre 2022, le Dr L_____ a indiqué que A_____ présentait deux problèmes : une restriction pérenne – déjà mentionnée – qui ne lui permettait pas de travailler avec des bébés dans le cadre de son activité aux HUG et des restrictions provisoires émises par son médecin dans son certificat médical du 25 août 2022, pour lesquelles la situation était évolutive et serait réévaluée début octobre 2022. Il convenait donc de lui proposer un poste adapté à ses capacités actuelles en sachant que la situation allait encore évoluer et que le degré de résilience de A_____ restait un facteur déterminant dans son aptitude à assumer les contraintes professionnelles inhérentes à son activité.

u. Lors de son EEDC du 21 octobre 2022 avec la responsable adjointe (N_____), A_____ a souhaité la présence d'une tierce personne, soit la RRH, ce qui a eu pour effet d'amener O_____ à s'interroger sur le lien de confiance existant avec l'intéressée.

v. Par courrier du 30 novembre 2022, faisant suite à un entretien du 17 novembre 2022 portant sur le rapport médical précité, la directrice des crèches et la RRH ont

confirmé à A_____ sa prochaine affectation à la halte-garderie au plus tard au 1^{er} mars 2023.

Lors de leurs échanges, A_____ leur avait fait part de son souhait de ne pas être affectée à la halte-garderie. Bien qu'il ne s'agît pas de son lieu d'affectation de préférence, celui-ci était le seul permettant de respecter les restrictions formulées vu les obligations de son employeur. Il lui était également rappelé que les collaborateurs des crèches avaient une mobilité contractuelle sur les trois sites (crèche N_____, crèche des B_____, halte-garderie). Ses compétences étaient en adéquation avec la mission de la halte-garderie. A_____ avait alors manifesté le souhait de discuter la décision avec la psychologue du service de santé du personnel et indiqué qu'elle envisageait une éventuelle recherche d'emploi hors crèches des HUG. La RRH lui avait également rappelé les valeurs des HUG, notamment en termes de confiance et de respect dans les échanges et la collaboration.

w. Le 4 janvier 2023, la RRH a établi une note résumant les principaux points relevés lors de l'entretien précité, laquelle a été versée au dossier de A_____.

Selon ledit document, les points suivants avaient été abordés, en plus de ceux mentionnés dans le document alors établi : les objectifs passés et réalisations, les points d'attention (deux nouveaux épisodes de non-respect des protocoles d'absences et de prises de rendez-vous médicaux le 29 septembre et 14 octobre 2022 ; capacité de travail de A_____ : l'intéressée avait refusé une affectation à la halte-garderie « pour sa santé mentale et non sa santé physique » ; un bref retour sur un incident survenu avec un enfant dans le jardin quelques mois auparavant et réglé ; regret exprimé par O_____ que la communication de A_____ soit parfois fermée, laquelle avait admis devoir améliorer sa communication parfois maladroite, surtout lorsqu'il s'agissait de « défendre ses droits ou qu'il y avait une notion d'urgence » ; sentiment de manque de reconnaissance de A_____ de la part de sa hiérarchie). À l'issue de l'entretien, A_____ avait indiqué avoir fait appel au groupement de la protection de la personnalité car elle ressentait « être dans le collimateur » et se sentir « surveillée ». La RRH avait indiqué ne pas avoir constaté d'atteinte à la personnalité de A_____ de la part de la responsable adjointe (N_____) au cours de l'entretien et que l'échange avait mis en avant les qualités professionnelles et personnelles de l'intéressée tout en l'invitant à travailler sur les points d'amélioration et à définir ensemble des objectifs futurs. A_____ avait également pu s'exprimer sur ses points de satisfaction et d'insatisfaction.

x. Par pli du 23 janvier 2023, A_____ a contesté le contenu du courrier précité.

Bien que son souhait fût la poursuite de son activité en poste fixe au sein de la crèche N_____ à partir de la rentrée scolaire 2023-2024, en tenant compte de son ancienneté et de ses expériences dans les trois sites, la RRH et la directrice de la crèche ne cessaient de lui proposer un poste à la halte-garderie. Celui-ci serait toutefois « considéré comme une rétrogradation du fait du public cible et la perte de responsabilités ». Dans la mesure où elle occupait depuis trois ans un poste de « joker » au sein de la crèche, elle avait pu constater que le traitement y relatif

n'était pas équitable par rapport à un poste fixe dans un groupe dans la mesure où ils n'étaient pas équivalents. Elle ressentait ses entretiens réguliers avec la RRH et la directrice de la crèche « comme le début d'un genre de harcèlement ». Elle vivait « une situation particulièrement difficile au niveau de sa santé » et se sentait « totalement incomprise par [la RRH et la directrice des crèches] ce qui fragilis[ait] encore plus sa santé ». Elle ressentait « cette mutation forcée comme une pression anormale, et comme une sanction ». Si elle ne pouvait pas porter de bébés, elle pouvait continuer à travailler dans les trois groupes des grands enfants de la crèche. En lui imposant d'aller à la halte-garderie, la directrice des crèches la considérait comme « un bouche-trou, dans un poste peu valorisant au niveau professionnel ». Elle ressentait que sa situation était traitée d'une manière différente, parce qu'elle était la seule collaboratrice à travailler à temps partiel.

- C. a.** Le 17 février 2023, un entretien a eu lieu entre A_____, assistée de son représentant syndical, la RRH et P_____, adjoint de direction RH, dont le contenu a été résumé par ce dernier dans son courrier du 7 mars 2023.

Son affectation à la halte-garderie était conforme aux recommandations de son médecin et aux possibilités de travail au sein des crèches. Cette décision ne remettait nullement en cause sa réaffectation au sein des autres secteurs de la crèche si une opportunité se présentait et que son état de santé le permettait. En dépit de son désaccord, la halte-garderie répondait aux nécessités de préserver sa santé et de la maintenir dans une activité à la hauteur de ses qualifications. Il convenait donc qu'à l'issue de son absence, elle soit disposée à offrir ses services au secteur de la halte-garderie.

- b.** Par courrier du 9 mai 2023, sous la plume de son conseil, A_____ a demandé à l'adjoint de direction RH de motiver l'absence d'offre de poste fixe au sein d'un groupe de la crèche N_____ (à l'exception de celui des bébés) et de lui indiquer si une telle affectation était possible à la rentrée scolaire 2023-2024, en motivant si besoin son refus.

Plusieurs de ses courriers faisaient mention d'une atteinte à sa personnalité dont elle demandait la cessation. Deux éléments n'avaient pas été pris en considération, à savoir son besoin de ne plus être affectée en tant que « joker » dans les crèches, étant donné la précarité de ce statut en comparaison avec celui de poste fixe à un groupe, et l'absence de proposition d'affectation dans un groupe, sans motivation.

- c.** Le 15 mai 2023, A_____ a rencontré le médecin-conseil, afin de savoir si elle pourrait retrouver une capacité de travail sans restriction en lien avec le second problème médical précédemment évoqué, si une restriction d'ordre psychologique était fondée et s'il était opportun de donner une suite favorable à sa demande de renouvellement de son activité accessoire compte tenu de son absence depuis le 17 novembre 2022.

- d.** Le 16 mai 2023, la RRH a refusé de renouveler l'autorisation d'activité accessoire de A_____, selon sa demande du 14 avril 2023, au motif que sa

situation de santé actuelle n'était pas encore stabilisée et que cette activité accessoire pourrait être susceptible de l'affecter. Elle restait dans l'attente du rapport du médecin-conseil à cet égard.

e. Dans sa réponse du 24 mai 2023, l'adjoint de direction RH lui a rappelé que son état de santé, confirmé par le médecin-conseil, ne lui permettait pas de répondre aux exigences des activités qui lui étaient habituellement confiées. Son affectation à la halte-garderie permettait de préserver son état de santé actuel dans l'attente d'une évolution positive. Sa perception de cette affectation était erronée. Celle-ci serait maintenue tant que les restrictions médicales seraient prescrites. Aucune menace ne permettrait de contrarier l'exercice de la responsabilité de l'employeur de préserver la santé de leur collaboratrice.

f. Dans son rapport du 6 juin 2023, le médecin-conseil a indiqué à la RRH que le problème de santé précédemment jugé comme transitoire semblait désormais résolu. En revanche, le premier problème de santé continuait à entraîner des restrictions pérennes (ne pas porter de bébés). À cet égard, A_____ avait vu une succession de médecins compte tenu du système de tournus des HUG. Elle présentait en parallèle d'autres problèmes médicaux pris en charge par son médecin traitant. Selon ce dernier, il était probable que son état de santé justifie un nouvel arrêt de travail si les médecins des HUG ne justifiaient plus la poursuite de l'arrêt de travail en cours. Ainsi, les nouveaux problèmes médicaux semblaient découler tant de problèmes de santé que de problèmes relationnels au sein du service dans lequel était affectée A_____. « À moyen terme, la reprise d'activité para[issait] incertaine chez une collaboratrice qui sembl[ait] estimer qu'il [était] du devoir de l'institution de s'adapter à elle plutôt que de son devoir de s'adapter à l'institution ». Son activité accessoire ne nuisait donc pas à son état de santé et n'influe pas sur ses capacités à reprendre son travail au sein des HUG.

g. Le 14 juin 2023, A_____ a renouvelé auprès de Q_____, directeur RH (ci-après : DRH), sa demande d'affectation au sein d'un groupe fixe de la crèche N_____, excluant les bébés. Elle lui remettait également un certificat médical du docteur R_____, médecin chef de clinique aux HUG, du 14 juin 2023, attestant de l'absence de contre-indication à poursuivre son activité accessoire, contrairement à son activité en crèche dans laquelle le port d'enfants en bas âge était régulier.

h. À la suite de son refus de s'entretenir avec l'adjoint de direction RH le 24 juillet 2023, A_____ a relancé le DRH au sujet de sa précédente demande, par courrier du 25 septembre 2023. Elle s'interrogeait sur la bonne foi de ses interlocuteurs, vu le refus de lui autoriser d'exercer son activité accessoire en dépit des avis médicaux positifs en ce sens. Elle n'avait jamais refusé de travailler à la halte-garderie, mais avait demandé que son affectation ne soit pas effectuée intégralement à cet endroit. Consciente des impératifs d'organisation de son employeur, elle était prête à travailler un ou deux jours à la halte-garderie (sur les trois jours que comprenait son travail à 60%), tout en obtenant un poste fixe auprès de la crèche N_____. Si ses

atteintes à la santé physique nécessitaient un poste adapté, il en allait de même pour les atteintes à sa santé psychique.

i. Par courrier du 30 novembre 2023 faisant suite à un entretien du 25 octobre 2023 entre A_____ et le DRH, ce dernier lui a confirmé que l'affectation alternée souhaitée, propre au rôle de « joker » dont elle jouissait avant son arrêt, n'était pas remise en cause dès lors que son état de santé le lui permettait. Une nouvelle évaluation médicale serait effectuée avant la reprise afin de s'assurer de la levée des restrictions médicales. Le refus d'exercer l'activité accessoire était antérieur à la dernière évaluation médicale du médecin-conseil. Son autorisation était désormais acquise pour une période d'un an conformément au règlement en la matière. Concernant la reprise de son activité, sa hiérarchie s'engageait à mettre en place l'accompagnement usuel dans les cas de longues absences consistant à informer la collaboratrice des nouvelles modalités pratiques ou instructions décidées durant son absence et d'être à son écoute durant les premiers jours de reprise pour faciliter sa réintégration.

j. Dans sa réponse du 15 décembre 2023, A_____ s'est réjouie de pouvoir reprendre son travail à 50% dès le 15 janvier 2024, conformément au certificat médical de Dr R_____ du 14 décembre 2023 joint.

k. Les 5 et 15 février 2024, la RRH a renouvelé l'autorisation d'exercer une activité accessoire de A_____, conformément à ses demandes des 22 janvier et 12 février 2024.

l. À la suite du courrier de A_____ du 8 janvier 2024, le priant d'intervenir afin qu'elle puisse retrouver une activité en alternance entre la crèche et la halte-garderie (selon les plannings de ses horaires en vue de sa reprise le 15 janvier 2024, elle était affectée uniquement à la halte-garderie), le DRH lui a confirmé, le 11 janvier 2024, que son affectation alternée serait effective à la condition que son état de santé ne présente pas de réserves médicales faisant obstacle à un travail en crèche. Sa reprise avait donc été enregistrée par défaut dans son ancienne affectation dans l'attente de sa consultation avec le médecin-conseil.

m. Le 11 janvier 2024, A_____ a consulté le médecin-conseil.

Dans son rapport du 18 janvier 2024, confirmé les 25 mars et 22 avril 2024, ce dernier a conclu que, de manière globale, l'intéressée n'était pas capable d'assumer son activité d'ASE sans réserve. Si le traitement du premier problème médical permettait d'envisager une reprise d'activité à 100% d'ici Pâques, le second entraînait toujours les mêmes restrictions, soit éviter les manutentions lourdes (poids supérieur à 5 kg) ainsi que les mouvements répétitifs avec les mains. Dites restrictions étaient pérennes tant qu'un traitement médical dirigé n'aurait pas été entrepris.

n. Dans l'intervalle, la responsable du groupe rémunération et assurances sociales des HUG a informé A_____, 9 janvier 2024, que son droit aux prestations en cas

de maladie et accident serait épuisé le 29 septembre 2024, date repoussée au 30 septembre 2024 selon courrier du 17 septembre 2024.

Une demande de prestations provisoires d'invalidité a été faite en faveur de A_____ le 7 mai 2024.

Le 1^{er} juillet 2024, le médecin-conseil a informé la RRH que A_____ avait refusé qu'il transmette des informations au médecin de la Caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG).

o. Le 11 juillet 2024 a eu lieu l'entretien d'accueil de A_____ sur le site de la crèche B_____, avec S_____, nouvelle directrice des crèches, la responsable adjointe (N_____) et T_____, responsable adjointe des crèches (B_____).

Selon le procès-verbal y relatif du 26 juillet 2024, A_____ a été accueillie dans sa nouvelle équipe de manière positive et le fonctionnement de la crèche lui a été présenté. Lui ont également été rappelés les procédures, le fonctionnement du service et les canaux de communication. Elle devait informer par téléphone sa hiérarchie de ses absences (son absence du 8 juillet 2024 n'avait pas été justifiée, car elle avait adressé le certificat médical y relatif à une adresse courriel erronée) et déplacer un jour de vacances afin de ne pas aggraver davantage son solde d'heures de travail négatif (- 49 heures à la fin juin 2024). La directrice des crèches était contente d'avoir pu répondre favorablement à son souhait de revenir en crèche et de lui donner les jours de congé souhaités, cette possibilité ne pouvant être garantie chaque année. A_____ espérait que son employeur pourrait lui proposer une solution adaptée à ses besoins jusqu'à sa retraite prévue dans huit ans. Les questions de santé et de restriction avaient été abordées lors de la séance du 18 juillet 2024 avec la RRH et les représentants de l'assurance-invalidité (ci-après : AI).

p. Le 18 juillet 2024, a eu lieu une séance pluridisciplinaire – en présence notamment de la RRH, de la directrice des crèches, du médecin du travail, d'une conseillère en réadaptation de l'AI et d'un *coach* et médiateur – concernant la situation professionnelle de A_____ en lien avec sa santé.

Selon la note y relative du 19 août 2024, la RRH a expliqué qu'un poste fixe dans le groupe des 2-3 ans ne pouvait être garanti. Une telle demande n'était d'ailleurs pas compatible avec le suivi des enfants prévu au projet pédagogique d'établissement. Même si dans les mois à venir, l'employeur pouvait répondre aux recommandations médicales, un dossier avait été déposé auprès de l'AI. L'objectif était que A_____ puisse exercer sa fonction en respectant des limitations fonctionnelles. C'était également le souhait de l'employeur, pour autant que l'organisation le permette, pour la sécurité des enfants et de la collaboratrice. Si l'observation et l'analyse sur le lieu de travail ne permettaient pas le maintien en emploi en dépit des mesures d'accompagnement de l'office assurance-invalidité (ci-après : OAI), une procédure de résiliation des rapports de service pourrait être envisagée. Le prochain entretien serait organisé en octobre 2024 pour la mise en place de la mesure après la visite au mois de septembre 2024 de l'ergonome

spécialisée ou, à défaut, pour convenir de la suite à donner en cas d'inadéquation de l'exosquelette.

q. Par courriel du 12 septembre 2024, la responsable adjointe (B_____) a rappelé à A_____ la nécessité de lui remettre sa feuille d'horaires au plus tard le 5 du mois et de lui transmettre son certificat médical dans les plus brefs délais.

Sur demande de la directrice des crèches du 27 septembre 2024 de la renseigner sur son état de santé, son certificat médical arrivant à échéance le jour-même, et de l'indiquer en copie des courriels adressés à ce sujet à la responsable adjointe (B_____) afin qu'elle puisse en avoir connaissance en cas d'absence de celle-ci, A_____ lui a transféré le certificat médical souhaité, le 1^{er} octobre 2024, en indiquant qu'il était convenu avec la responsable des crèches qu'elle le lui enverrait le 30 septembre 2024.

Par courriels des 10 et 29 octobre 2024, A_____ a envoyé des certificats médicaux à la responsable adjointe (B_____), sans indiquer en copie la directrice des crèches.

r. Le 14 octobre 2024, la responsable adjointe (B_____) a informé la directrice des crèches, l'adjoint de direction RH et la RRH que A_____ persistait à ne pas respecter les délais pour remettre sa fiche d'horaires et ses certificats médicaux, malgré un rappel à ce sujet. L'intéressée ne mentionnait pas non plus son absence pour cause de maladie des 2 et 3 septembre 2024, de sorte que son solde de vacances était incorrect. Les membres de son équipe lui avaient déjà indiqué à plusieurs reprises que la collaboration avec A_____ n'était pas évidente au vu du peu de jours de présence à la crèche depuis la rentrée (quatorze jours depuis le 19 août 2024).

s. Le 17 octobre 2024 a eu lieu une nouvelle séance pluridisciplinaire.

Selon la note du 31 octobre 2024 y relative, A_____, qui travaillait à un taux de 80% de son 60% depuis le 27 septembre 2024, avait indiqué que le travail en crèche était plus difficile qu'elle ne l'avait imaginé. Elle avait eu ponctuellement des arrêts de travail d'un jour à temps plein. Selon les conclusions de l'ergonome mandatée par l'AI au mois de septembre 2024, étaient recommandés le port d'une attelle au poignet, ainsi qu'une activité sur les groupes d'enfants de 2 ans et plus. L'exosquelette n'était pas approprié à la situation et le groupe des bébés était contre-indiqué pour son état de santé. Selon la directrice des crèches, cela signifiait que A_____ avait la capacité de travailler dans deux groupes sur quatre (pour les enfants plus âgés). La RRH a indiqué à A_____ que les modalités de son départ à la retraite dans sept ans ne pouvaient pas être assurées, qu'un reclassement devait être envisagé vu qu'elle ne pouvait plus remplir durablement l'entier de son cahier des charges, que l'AI pouvait soutenir les démarches de reclassement, de l'organisation d'une procédure d'entretien de service et de mesures de recherches de reclassement. A_____ avait évoqué la halte-garderie en indiquant être désormais ouverte à cette option qui requerrait finalement moins d'énergie que le

travail en crèche. Compte tenu de la date de fin de ses prestations, A_____ percevait désormais 80% de son salaire si elle travaillait à 80% du taux d'activité contractuel.

t. Par courriel du 25 octobre 2024, la responsable adjointe (N_____) a informé la directrice des crèches que A_____ était arrivée avec 35 minutes de retard, sans prévenir, car elle n'avait pas consulté le planning des horaires envoyé les 26 septembre et 17 octobre 2024.

u. Par courriel du 6 novembre 2024, la responsable adjointe (B_____) a rappelé à A_____ qu'en dépit de ses deux rappels des mois précédents, elle n'avait pas encore reçu sa feuille d'heures ni sa feuille de souhaits de vacances à rendre pour le 31 octobre 2024. Elle avait reçu cette dernière de l'ensemble des équipes sauf la sienne alors que le non-respect des délais avait des conséquences directes sur l'organisation de son travail.

Finalement, la feuille d'heures avait été retrouvée, ayant été déposée le 1^{er} octobre 2024, soit dans les délais.

v. Le 7 novembre 2024, le médecin du travail a confirmé à la RRH, à la suite de ces derniers rendez-vous avec A_____ et au rapport de l'intervention de l'ergonome mandatée par l'AI, qu'il « persist[ait] de façon durable une limitation dans le port de charges " lourdes " : au-delà de 5 à 6 kg. Plus que le poids unitaire (qui ponctuellement pourrait être dépassé) [c'était] le port de charges répétitif qui pos[ait] problème. La prise en charge des enfants les plus jeunes (avec couches à changer et/ou enfants à porter car ne marchant pas encore suffisamment pour monter seuls sur la table à langer ou pour accéder au lit) [était] donc à proscrire ».

D. a. Selon convocation du 12 novembre 2024, un entretien de service de A_____ a été prévu le 2 décembre 2024, en présence de la RRH et de la responsable adjointe (B_____), au sujet, d'une part, de son état de santé ne lui permettant pas de remplir l'entier de son cahier des charges sans restriction et de manière pérenne vu les avis du médecin-conseil du 22 avril 2024, de l'OAI du 17 octobre 2024 et du médecin du travail du 7 novembre 2024, et, d'autre part, du non-respect des directives en matière de gestion des horaires et des absences en dépit de plusieurs rappels hiérarchiques, remettant ainsi également en question le lien de confiance.

À teneur du procès-verbal du 9 décembre 2024, A_____ présentait des « absences perlées » supérieures à quatre occurrences sur douze mois depuis 2014. Elle avait été absente du 19 décembre 2022 au 14 janvier 2024. Depuis le 15 janvier 2024, elle avait repris à 50% de son taux d'activité, évoluant à 60% le 20 mai 2024, puis à 75% le 19 août 2024, avec des absences ponctuelles à 100%. Depuis le 28 novembre 2024, son taux d'activité était fixé à 80% de son taux contractuel de 60%. Elle avait consulté à quatre reprises le médecin-conseil depuis 2021 et bénéficiait également du suivi du service de santé au travail. Afin de respecter les restrictions médicales, A_____ avait été affectée temporairement à la halte-garderie, avant d'être affectée à la crèche des B_____ dès la rentrée d'août 2024.

Une affectation définitive ne correspondrait toutefois ni aux obligations institutionnelles prévues dans le contrat ni aux spécificités du cahier des charges (les affectations pouvant concerner les trois sites des crèches et être modifiées en fonction des besoins et selon le projet pédagogique des crèches, les collaborateurs suivaient les enfants dans tous les groupes dans lesquels ils évoluaient). Compte tenu de l'inaptitude durable de A_____ à remplir l'intégralité des exigences de son poste, une résiliation pour motif fondé devait être envisagée. A_____ a relevé que son exclusion du groupe des « Petits-marcheurs » (1-2 ans) n'était pas justifiée. La responsable adjointe (B_____) a expliqué que les restrictions médicales de l'intéressée constituaient un réel problème organisationnel et de sécurité, notamment lorsque seul un petit nombre d'enfants était présent. Il n'était pas possible de maintenir A_____ au poste de « joker » compte tenu de ses restrictions médicales et de l'affecter chez les « U_____ » (2-3 ans) en regard du taux d'encadrement au vu du nombre d'enfants actuel. La question de l'équité de traitement par rapport aux autres collaborateurs se poserait aussi, car aucun autre collègue ne pourrait être attribué à ce groupe, de sorte que le suivi des enfants et des projets ne serait pas effectué. Cela péjorerait l'organisation globale de la crèche. Cela contraindrait également la gestion des remplacements en cas d'absence imprévue. La responsable adjointe (B_____) a confirmé que la halte-garderie respectait les restrictions médicales de A_____ car l'accueil n'était possible que si l'enfant marchait. Il n'y avait toutefois pas de poste libre et A_____ avait mentionné que ce site ne favoriserait pas son épanouissement. Cette dernière était désormais revenue sur son avis, s'apercevant que la reprise en crèche avait finalement été difficile. Selon elle, une collègue de la halte-garderie (travaillant à 100%) devait partir à la retraite en mars 2025. La RRH a indiqué que des mesures de reclassement allaient être menées par l'employeur. En parallèle à ces mesures, A_____ serait affectée à un groupe d'enfants à la crèche des B_____ qui respectait ses restrictions médicales. Cette affectation ne pouvait être garantie à long terme et ne répondait pas aux besoins du service, à l'équité de traitement et au projet pédagogique.

En outre, plusieurs manquements aux devoirs et engagements de A_____ avaient à nouveau été constatés. Le 30 août 2024, elle avait informé la responsable adjointe (N_____) de son absence uniquement en lui laissant un message sur son téléphone, alors qu'il lui avait été rappelé qu'elle devait impérativement parler à sa hiérarchie au téléphone. Le certificat médical y relatif avait été transmis à la responsable adjointe (B_____) par courriel le 12 septembre 2024. Alors qu'elle était en vacances du 2 au 6 septembre 2024, elle avait transmis par courriel du 10 octobre 2024 un certificat médical pour les 2 et 3 septembre 2024. Elle n'avait prévenu de son absence le 20 septembre 2024 par téléphone qu'à 9h20 alors qu'elle devait appeler à 8h et n'avait transmis le certificat médical y relatif que par courriel du 1^{er} octobre 2024. Le 27 septembre 2024, elle n'avait pas non plus respecté ses engagements à fournir les certificats médicaux pour son absence partielle. Le 7 octobre 2024, A_____ avait été absente en informant uniquement son équipe,

et non sa hiérarchie. Le certificat médical avait été transmis le 10 octobre 2024. Ces faits étaient d'autant plus graves que A_____ avait déjà fait l'objet de rappels à cet égard de la part de sa hiérarchie à plusieurs reprises. Selon A_____, elle avait oublié de mettre la directrice des crèches en copie de courriels transmettant ses certificats médicaux sans intention. Ses tentatives d'appel avant 9h00 n'avaient pas abouti. Elle ignorait qu'il fallait téléphoner entre 8h00 et 8h30. Elle avait néanmoins toujours prévenu ses collègues du groupe avant sa hiérarchie. Ces éléments lui avaient pourtant été indiqués et il n'y avait pas d'indication d'appels en absence. Un non-respect des directives en matière d'horaires lui était reproché car les 13 et 14 juin 2024, A_____ avait quitté son poste plus tôt que l'horaire prévu. En dépit des rappels à ce sujet lors de la rencontre du 11 juillet 2024, de nouveaux faits similaires étaient survenus (arrivée en retard le 25 octobre 2024, absence de mention d'un jour de travail le 4 novembre 2024, départ plus tôt de son poste le 11 novembre 2024). À plusieurs reprises, A_____ avait transmis en retard sa feuille récapitulative des heures effectuées pendant le mois, alors qu'elle savait devoir la retourner pour le 5 du mois suivant (12 septembre 2024, 10 octobre 2024), ou avec des erreurs (4 novembre 2024 avec des horaires manquants ou oubliés). Elle n'avait pas non plus remis le formulaire de souhaits de vacances pour 2025 dont le délai avait été fixé au 31 octobre 2024 pour les vacances à prendre avant le 30 avril 2025, ce qu'elle souhaitait faire avec son solde de jours de vacances de l'année 2024. A_____ a indiqué avoir fait de son mieux, être consciente des soucis d'organisation et que les oublis de sa part résultaient du fait qu'elle donnait la priorité aux enfants.

Au terme de l'entretien, elle a été informée que celui-ci pouvait conduire à une résiliation des rapports de service pour motif fondé. Il était attendu de sa part qu'elle respecte en tout temps et dès à présent les directives rappelées.

Une copie dudit compte rendu a été envoyé à A_____ le 9 décembre 2024, un délai lui ayant été imparti pour se déterminer.

b. Dans ses observations du 15 janvier 2025, après avoir pu consulter son dossier et en obtenir une copie, A_____ s'est opposée à toute sanction, demandant la mise en œuvre d'une solution en vue de la poursuite des relations contractuelles. Elle contestait les reproches formulés à son encontre qui lui semblaient relever de la « chicane », son employeur faisant preuve d'un formalisme trop strict. Ceux-ci étaient insuffisants pour justifier une sanction ou un licenciement.

Elle présentait uniquement certaines limitations fonctionnelles, auxquelles les HUG devaient être attentifs pour préserver sa santé. Son cahier des charges n'indiquait pas qu'elle devrait porter des charges supérieures à 5 ou 6 kg de manière répétitive. Elle était en mesure de s'impliquer dans la prise en charge des enfants, ce qu'elle avait fait depuis son engagement. Les HUG avaient reconnu son aptitude à remplir son cahier des charges puisque les limitations fonctionnelles existaient déjà et leur avaient été communiquées depuis plusieurs années, tandis qu'ils lui avaient finalement fourni un travail adapté dès 2023.

Son affectation définitive à la crèche des B_____ correspondrait aux besoins des HUG et à l'intérêt public, dès lors qu'il existait un besoin en personnel éducatif au sein de celle-ci et qu'il était notoire qu'une pénurie de personnel de crèche sévissait à Genève. L'impossibilité de poursuivre son affectation actuelle au motif que le projet pédagogique s'en trouverait affecté ne pouvait être considérée dans la mesure où celui-ci n'était mentionné dans aucun document contractuel, légal ou réglementaire et en l'absence de toute précision.

Elle n'avait aucunement reconnu une quelconque inaptitude à remplir sa fonction. Contrairement à ce qui avait été retenu, elle était en mesure de travailler dans le groupe des « Petits-marcheurs » (enfants de 1-2 ans), dès lors que les enfants concernés n'impliquaient pas un port de charges répétitif. Même si elle ne pouvait plus s'occuper de ce groupe, il n'en résulterait aucune inaptitude pour elle vu qu'elle serait apte à assister et seconder l'éducateur de l'enfance dans sa tâche auprès des enfants et des familles, comme le prévoyait son cahier des charges.

Son incapacité de travail résiduelle – qui n'était pas durable – n'était pas due à des limitations fonctionnelles ou physiques, mais à des affections psychiques, liées à la situation et à la manière dont elle se sentait traitée depuis plusieurs années, alors qu'elle avait fait part de ses limitations fonctionnelles et demandé que sa santé soit protégée.

Elle avait exposé à plusieurs reprises être disposée à être affectée à la halte-garderie. Il ne ressortait pas de contre-indication à son affectation au poste qui devait se libérer en mars 2025 à la halte-garderie.

Elle avait bel et bien contacté son employeur le 30 août 2024 et ce reproche ne lui avait pas été indiqué lors de l'entretien du 21 octobre 2024. Concernant le 20 septembre 2024, elle n'avait pris contact avec son employeur qu'à 9h00 dans la mesure où il lui avait été indiqué qu'elle n'avait pas à téléphoner avant. Ne parvenant pas à joindre son employeur, elle avait rappelé et finalement réussi à joindre quelqu'un à 9h20. Quant au 27 septembre 2024, elle ignorait devoir adresser à la directrice des crèches un certificat de reprise. Ce n'était pas la pratique avec les précédentes directrices. Aucun document ne mentionnait une telle exigence.

c. Par courriel du 16 janvier 2025, A_____ a demandé à la responsable adjointe (B_____) de lui remettre un procès-verbal après chaque entretien.

d. Dans une note rédigée le 23 janvier 2025 par la responsable adjointe (B_____) et la directrice des crèches, était relaté un incident avec A_____ survenu le 20 décembre 2024 dont les conséquences se sont poursuivies au mois de janvier 2025.

Alors qu'un enfant du groupe des « U_____ » (2-3 ans) nécessitait l'application d'une crème spécifique lorsqu'il était changé, l'intéressée lui avait appliqué la crème de la crèche, de sorte qu'il avait eu le siège rouge pendant plusieurs jours. Lors de la reprise en janvier 2025, la maman s'était assurée que cette erreur ne se reproduirait plus. En dépit des informations transmises à ce sujet pour un enfant

présent à la crèche depuis qu'il était bébé (panneau rose fluo affiché dans la salle de bains et annotation dans le cahier de transmissions), A_____ avait indiqué ne pas en avoir eu connaissance. Bien qu'il lui eût été demandé de ne pas revenir vers la maman à ce sujet, elle avait informé cette dernière que, renseignement pris auprès de la pharmacie, la crème de la crèche ne présentait pas de risque particulier. La responsable adjointe (B_____) s'était excusée auprès de la mère de l'enfant pour cet incident.

Une copie dudit document a été transmise à A_____ le 28 janvier 2025 en lui permettant d'y apporter ses commentaires.

e. Selon convocation du 3 février 2025, un deuxième entretien de service de A_____ a été prévu le 20 février 2025, en présence de la RRH et de la responsable adjointe (B_____) afin « de discuter de faits survenus en fin d'année 2024 et janvier 2025 dans l'exécution de [ses] tâches et dans [son] comportement au travail questionnant [sic] le lien de confiance : notamment les événements en date du 20 décembre 2024 et du 10 janvier 2025 (comportement inadéquat impliquant un parent et un non-respect des consignes données par la hiérarchie et l'équipe éducative à la suite d'une erreur professionnelle avec un enfant) et également du 10 janvier 2025 et du 27 janvier 2025 (non-respect des consignes sécuritaires et collaboration en fin de journée) ».

Selon le procès-verbal y relatif, ledit entretien avait pour objet de discuter les faits survenus en fin d'année 2024 et au mois de janvier 2025, comportements contraires aux devoirs du personnel (le 20 décembre 2025 : erreur de crème sur un enfant ; 10 janvier 2025 : A_____ reprend l'incident avec la mère de l'enfant contre les instructions de sa hiérarchie ; les 17 et 28 janvier 2025 : refus de collaboration avec des collègues et contradictions dans l'organisation ; le courriel du 16 janvier 2025 : demande d'un procès-verbal écrit après chaque entretien). Ces points remettaient en cause la relation de confiance et la possibilité d'une collaboration fluide avec les collègues et la hiérarchie. A_____ s'est expliquée sur les faits reprochés en indiquant qu'il s'agissait d'une mauvaise compréhension et d'une volonté de sa part de faire au mieux. Le responsable adjointe (B_____) a déploré la récurrence de faits. De tels manquements réguliers n'étaient pas acceptables en dépit de les avoir abordés à de nombreuses reprises. D'autres exemples pouvaient être mentionnés, tels que ceux cités dans l'entretien du 25 octobre 2017 ou le bilan d'évaluation du 21 octobre 2022. A_____ était la seule collaboratrice à avoir sollicité la remise d'un procès-verbal après chaque entretien, ce qui engendrait une collaboration peu fluide, nuisible à la poursuite de la collaboration. Il n'y avait pas systématiquement d'entretien de service lors d'un manquement du type de celui qui s'était produit avec la crème, sauf quand les directives données par la hiérarchie n'étaient pas suivies. Une éducatrice extérieure à l'équipe avait également commis une erreur. Il était exact qu'il n'y avait pas d'affichage au-dessus de la table à langer mais au niveau des affaires de l'enfant. A_____ a indiqué ne pas avoir de problème avec d'autres membres de l'équipe. Concernant le lien de confiance, elle se sentait

observée, avec l'impression d'être surveillée depuis 2024, ce qui l'empêchait d'être naturelle. La situation était différente avec les anciens RRH. Elle ne sentait pas de lien de confiance sur son lieu de travail, faisant notamment référence à la manière dont la responsable adjointe (B_____) s'adressait à elle. La RRH a indiqué qu'il existait un organe de médiation interne qui ne pouvait être saisi tant que l'employeur n'avait pas pris de décision à l'issue des deux entretiens de service. A_____ avait précédemment proposé une médiation avec la responsable adjointe (N_____) qui l'avait refusée. Elle était toujours disposée à travailler à la halte-garderie. La responsable adjointe (B_____) a précisé que le poste à repourvoir était à 100%. La RRH et celle-ci étaient surprises de ce souhait compte tenu du fait que A_____ avait indiqué en 2023 que la halte-garderie ne convenait pas à sa santé mentale. Elle n'avait pas non plus remis ses vœux en direct à sa hiérarchie alors que tous les collaborateurs l'avaient fait. A_____ a précisé avoir rendu ses vœux un jour d'absence de la responsable adjointe (B_____).

Au terme de l'entretien, A_____ a été informée que celui-ci pouvait conduire à une sanction ou à une résiliation des rapports de service.

Le compte rendu de l'entretien lui a été transmis le 27 février 2025, un délai lui ayant été imparti pour transmettre ses observations complémentaires.

f. Dans l'organigramme 2025-2026 à remplir par les collaborateurs des crèches en vue de la journée pédagogique du 17 mai 2024 [*recte* : 2025], A_____ a indiqué son souhait de travailler auprès de la halte-garderie.

g. Dans ses observations du 17 mars 2025, A_____ a contesté avoir commis un quelconque agissement contraire à ses devoirs professionnels et aux valeurs des HUG. Compte tenu de l'affaiblissement du lien de confiance évoqué, il convenait de saisir rapidement l'organe de médiation. Elle restait disposée à travailler à la halte-garderie (si le poste qui devait se libérer devait être repourvu sans lui être offert, elle y verrait une possible mesure de représailles de la part de son employeur à son encontre, alors qu'elle demandait la protection de sa santé).

Elle n'avait pas d'observations à formuler quant aux faits en cause qui reprenaient ceux indiqués dans la convocation.

Il ne pouvait lui être reproché une violation de ses devoirs pour avoir utilisé la mauvaise crème alors qu'il n'existait aucune indication sur le lieu de change et qu'aucune indication claire ne lui avait été transmise à ce propos, de même que d'avoir communiqué avec la mère de l'enfant dès lors qu'elle était autorisée à s'excuser auprès d'elle et qu'elle n'avait pas compris – compte tenu de son niveau de français – qu'elle ne pouvait évoquer le retour qu'elle avait eu de la pharmacie dans ce cadre. Elle demandait l'audition de la maman concernée dans la mesure où elle avait considéré que la situation avait été clarifiée et apaisée après la discussion entre elles, contrairement à ce qui était indiqué.

Concernant la collaboration de fin de journée, elle avait recherché la meilleure communication possible avec sa collègue, malgré le fait que celle-ci avait rompu

sans motif objectif la communication à son égard. Elle ne collaborait avec cette collègue que les lundis et aucun reproche n'avait été formulé concernant la collaboration avec les autres collègues.

Les événements non mentionnés dans la convocation à l'entretien de service, mais sur lesquels la RRH et la responsable adjointe (B_____) se fonderaient pour lui reprocher des manquements réguliers, ne pouvaient entrer en considération dans le cadre de la décision envisagée. Elle n'avait reçu aucune communication à ce sujet et n'avait pu répondre valablement aux reproches formulés à son endroit. Elle n'avait commis aucune violation de ses devoirs concernant les consignes sécuritaires (elle n'était jamais restée seule à l'étage avec un enfant et ignorait qu'elle ne pouvait pas ranger la salle de vie avant le terme de la journée).

En ayant prérédigé certains passages du compte rendu de l'entretien de service, ses interlocutrices avaient déjà une idée préconçue de la situation et de ses conséquences, alors que celui-ci avait pour but qu'elle puisse faire valoir son droit d'être entendue.

h. Faisant suite à une demande de la RRH du 18 mars 2025 « dans le cadre de la procédure de reclassement » de A_____, le RRH du département de la femme, de l'enfant et de l'adolescent (ci-après : DFEA) l'a informée qu'aucun poste pérenne d'ASE n'était disponible. Seul un accompagnement provisoire de sept enfants placés pouvait être envisagé.

i. Un poste d'ASE à 100% était à repourvoir au sein de la halte-garderie avec une entrée en fonction le 17 mars 2025. Le délai de candidature était fixé au 10 janvier 2025. 94 candidatures répondant à la totalité des critères avaient été reçues pour ce poste.

A_____ ne s'est pas portée candidate.

j. Par courriel du 21 mars 2025, la RRH a transmis à A_____ son certificat de travail intermédiaire.

k. Par décision du 2 avril 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont licencié A_____ pour motif fondé en application des art. 17, 20 à 22 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), en raison de son inaptitude à répondre aux exigences inhérentes à son poste et de ses manquements professionnels constitutifs d'une insuffisance de prestations, avec effet au 31 juillet 2025.

Vu les entretiens de service des 2 décembre 2024 et 20 février 2025, ainsi que la rupture du lien de confiance, ils n'étaient pas en mesure de proposer un reclassement. Aucun poste correspondant à ses capacités n'était disponible.

Elle était dispensée de se présenter à son poste de travail dès cette date.

l. Par pli du 14 avril 2025, A_____ a sollicité un entretien avec le directeur général et le DRH, en rappelant qu'elle contestait les motifs de son licenciement.

Elle était choquée de se voir continuellement adresser des reproches, malgré ses explications et sa demande de protection de sa santé. Il n'avait pas été répondu à sa proposition de reprendre un poste libre à la halte-garderie, ni à sa demande de médiation. Elle restait disponible pour reprendre le travail. Au vu du contexte, elle ne restituerait pas immédiatement ses clés.

m. Par courriers des 8 mai et 2 juillet 2025, l'AI a informé A_____ de la prise en charge d'une mesure d'orientation professionnelle du 12 mai au 20 juillet 2025, prolongée au 2 novembre 2025, afin d'examiner les différentes possibilités professionnelles envisageables, en tenant compte de son état de santé et de ses capacités.

n. Par courriel du 11 juin 2025, les représentants des parents de la crèche (B_____) ont refusé de donner suite à la demande du 6 juin 2025 de A_____ de transmettre aux parents des enfants une attestation prérédigée à signer, soulignant ses qualités professionnelles.

o. Par courriel du 13 juin 2025 et relance du 18 juillet 2025, la RRH a réitéré auprès de A_____ sa demande de restitution de ses badges et clés encore en sa possession.

p. Dans sa réponse du 18 juillet 2025, A_____ a fait part de sa surprise quant à la demande de restitution des clés et badges en sa possession alors que son contrat avait été résilié avec effet au 31 juillet 2025 et qu'elle avait uniquement été dispensée de se rendre à son poste de travail, à l'exclusion de toute mesure disciplinaire. Elle s'engageait à restituer sans délai les seuls moyens en sa possession, soit trois clés, ce qu'elle a fait le 21 juillet 2025.

q. Par courrier du 13 août 2025, les HUG ont rappelé à A_____ que la remise de clés et d'un badge faisait toujours défaut.

r. Le 4 septembre 2025, A_____ a répondu qu'elle n'était plus en possession des clés demandées, qu'elle avait restituées plusieurs années auparavant, ni du badge mentionné qu'elle pensait également avoir restitué.

s. Par courrier séparé du même jour et rappel du 3 novembre 2025 faute de réponse, elle a également sollicité de la RRH la modification du certificat de travail intermédiaire et du certificat de travail final remis respectivement aux mois d'avril et de juillet 2025.

E. a. Par acte expédié le 22 mai 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée, en concluant, principalement, à son annulation, à la proposition de sa réintégration aux HUG et, en cas de refus de ces derniers à sa réintégration, au versement d'une indemnité équivalant à 24 mois de son dernier traitement. Préalablement, elle sollicitait son audition et celle de témoins.

Les HUG avaient prononcé son licenciement en l'absence de motif fondé.

Il n'y avait pas d'atteinte au bon fonctionnement du service ni de comportement propre à ébranler d'une quelconque manière le rapport de confiance, vu que les

HUG avaient reconnu son aptitude à remplir son cahier des charges en lui fournissant un travail adapté à ses limitations fonctionnelles qu'ils connaissaient depuis plusieurs années.

Les HUG ne lui avaient rien reproché concernant l'absence de remise d'un certificat médical le 27 septembre 2024 lors de l'entretien de service du 21 octobre 2024 et ne se prononçaient pas sur le sujet dans la décision querellée. Pour les autres reproches, en particulier lors de l'« incident de la crème », elle reprenait ses précédentes explications. Les « problèmes de collaboration » et la « mauvaise communication » reprochés étaient vagues et non étayés. Seule la collaboration avec une collègue lui était reprochée, alors qu'elle avait travaillé avec un grand nombre d'employés durant son parcours professionnel. Elle n'avait commis aucune violation des consignes sécuritaires.

En dépit de ses observations à la suite des entretiens de service, les HUG ne se prononçaient pas sur les éléments invoqués. La décision litigieuse était disproportionnée. Aucune procédure de reclassement n'avait été ouverte. Aucun poste ne lui avait été proposé, notamment auprès de la halte-garderie, en dépit d'un poste à repouvoir. Aucune médiation n'avait été entreprise alors que l'employeur disposait d'un service dédié à cet effet et qu'elle en avait proposé une, dans la mesure où l'employeur décrivait un lien de confiance affaibli. À cela s'ajoutait qu'elle avait été nommée il y a de très nombreuses années et qu'elle envisageait de prendre sa pré-retraite à l'âge de 60 ans, soit dans huit ans.

b. Les HUG ont conclu au rejet du recours.

Les manquements récurrents de la recourante avaient fait l'objet, au fil des années, de plusieurs entretiens avec ses hiérarchies successives, la plupart du temps confirmés par courriers. La collaboratrice avait toujours pu donner sa version des faits et faire valoir son point de vue, se bornant souvent à contester ou à minimiser les reproches formulés, en en admettant néanmoins certains et en assurant à sa hiérarchie qu'elle allait y remédier, en vain. La jurisprudence avait admis que le renvoi aux comptes rendus des entretiens de service constituait une motivation suffisante. La recourante avait d'ailleurs compris les raisons de son congé, vu le contenu de son recours.

Concernant l'insuffisance des prestations – que ce soit en termes de défaut de collaboration avec les membres de l'équipe, de communication inadéquate, de non-respect des consignes de la hiérarchie, de non-respect des procédures en matière d'horaires et d'absences –, les dysfonctionnements récurrents, documentés par pièces, n'étaient pas contestables. Les EEDC des 15 juin 2015 et 6 juillet 2016, jugés insuffisants, faisaient déjà état desdits dysfonctionnements. Lors de chaque entretien subséquent, les directives en matière d'absence avaient été rappelées à la recourante qui avait été invitée à s'y conformer. Maintes fois, elle s'était engagée dans ce sens, sans succès. Le ton adopté par la recourante lors de ses échanges avec sa hiérarchie avait également dû être repris à plusieurs reprises. Il en allait de même du respect des horaires de travail et de prises des rendez-vous médicaux.

Le lien de confiance entre la recourante et sa hiérarchie était également remis en question au vu du non-respect régulier des consignes données et répétées à réitérées reprises. La collaboration était péjorée par la répétition des faits, nonobstant les remises à l'ordre régulières, et l'organisation du travail ainsi que celle de ses collègues étaient concernées. La récurrence des faits nécessitant que la hiérarchie reprenne régulièrement les questions de confiance et de collaboration, sans résultat, était d'autant plus préoccupante au vu du rapport entre les périodes travaillées et les longues périodes lors desquelles la recourante s'était trouvé totalement ou partiellement incapable de travailler. L'attitude de déni de la recourante, niant ou minimisant les reproches formulés à son encontre, ne permettait pas d'entrevoir une quelconque amélioration.

Les faits reprochés et leur récurrence, ainsi que les problèmes de la recourante avec ses collègues et ses hiérarchies nuisaient à la bonne organisation du service et à la prise en charge optimale des enfants. De tels agissements contrevenaient aux devoirs du personnel et aux valeurs relationnelles de l'institution. Aucune autre mesure que le licenciement ne pouvait donc entrer en considération. Une mesure moins incisive, telle qu'un changement d'affectation, n'aurait fait que reporter les dysfonctionnements ailleurs. Aucune autre affectation n'était disponible. Tant les médecins du travail, que le médecin-conseil de l'institution, en collaboration avec le/s médecin/s traitant/s de la recourante, avaient jugé que celle-ci n'était pas pleinement apte à remplir l'entier de son cahier des charges.

Préalablement à la résiliation des rapports de service, les HUG avaient tenté de reclasser la recourante. La responsable RH s'était adressée à ses collègues du seul département susceptible de disposer d'un poste d'ASE ou de nature équivalente auprès d'enfants, afin de déterminer si un poste pérenne était susceptible de s'ouvrir prochainement. Tel n'était pas le cas. À la demande de la recourante, les HUG lui avaient délivré des certificats de travail intermédiaires. La recourante n'était pas éligible au poste d'ASE à 100% dès le mois de mars 2025 auprès de la halte-garderie au vu du taux d'activité et des contraintes de celui-ci, nécessitant de pouvoir être affectée auprès de chaque classe d'âge d'enfants. La recourante, pourtant affectée de manière provisoire à la crèche des B_____, dans le groupe des enfants entre 2 et 3 ans, affectation *a priori* compatible avec ses limitations, était néanmoins toujours en incapacité partielle de travailler. Un reclassement de l'intéressée au sein des crèches des HUG aurait donc été dénué de sens, ce que la recourante ne pouvait contester. Elle s'était d'ailleurs abstenue de postuler. La question de savoir si les HUG avaient l'obligation de tenter de la reclasser dans un autre poste au vu des manquements reprochés, de leur persistance et de l'attitude de déni de la recourante était discutable. Il ne pouvait néanmoins leur être reproché d'avoir tenté de la reclasser sans succès. Le domaine de compétence très spécialisé de la recourante rendait son reclassement difficile.

c. La recourante a répliqué en persistant dans ses conclusions et précédents développements. Elle sollicitait en sus la production de divers documents de la part des intimés.

Désormais, les intimés ne se prévalaient plus que, principalement, d'une insuffisance de prestations, laissant de côté la question de la prétendue inaptitude, auparavant mise en avant. Ils ne présentaient donc pas une situation claire lui permettant d'exercer valablement son droit d'être entendue. Ils faisaient également état du non-respect de directives ou consignes, ainsi que du projet pédagogique des crèches pour lesquelles ils ne produisaient aucun document ni explicatif précis et exhaustif.

Le fait que des commentaires et des points d'amélioration aient été formulés au cours de la relation contractuelle ne pouvait permettre aux intimés de la licenciée, alors qu'ils avaient toujours constaté les traits de sa personnalité, le fait qu'elle n'était pas de langue maternelle française et alors qu'elle demandait uniquement la protection de sa personnalité. En réalité, c'était parce qu'elle avait eu des absences en raison de sa santé, que sa hiérarchie avait commencé à considérer que son travail était problématique. Les intimés ne contestaient pas qu'aucune procédure de reclassement n'avait été ouverte. Leur argument au sujet de leur tentative de lui trouver un emploi auprès du département de la femme, de l'enfant et de l'adolescent était inopérant puisqu'ils auraient pu et dû lui offrir le poste qui s'ouvrait auprès de la halte-garderie. La différence entre le taux d'activité de 100 % de la collègue quittant ce poste et le sien de 60% n'y changeait rien, ledit poste ayant été repourvu par deux personnes et non une seule. En outre, les intimés ne se prononçaient pas sur leur refus quant à sa demande de médiation, formulée lors du dernier entretien de service.

d. Les HUG ont maintenu leur position, en contestant les précédents développements de la recourante. En cas d'ouverture d'enquêtes, ils solliciteraient de pouvoir produire une liste de témoins.

e. Sur quoi, les parties ont été informées, le 27 novembre 2025, que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

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. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 al. 1 LPAC).
2. Préalablement, la recourante sollicite diverses mesures d'instruction, soit son audition, celle de témoins, ainsi que la production par les intimés de plusieurs documents.

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). 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, la chambre administrative renonce à procéder à l'audition de la recourante et des témoins sollicités par celle-ci. En effet, outre les raisons développées ci-après, l'intéressée a pu exprimer son point de vue lors des entretiens avec sa hiérarchie, résumés dans des comptes rendus, ainsi que dans ses divers courriels et documents y relatifs, toutes ces pièces ayant été versées à la procédure par les intimés. Au demeurant, hormis la mère de l'enfant concerné par « l'incident de la crème », la recourante n'indique pas quels témoins elle souhaite faire entendre, de sorte que les auditions demandées n'apparaissent pas pertinentes dans ce contexte et que l'on ne voit pas quels éléments supplémentaires déterminants ces auditions pourraient apporter à la résolution du litige. Concernant « l'incident de la crème », ce n'est pas tant le fait de ne pas avoir utilisé la crème adéquate qui est reproché à la recourante, mais celui de ne pas avoir suivi les instructions de sa hiérarchie, consistant à ne pas en reparler avec la mère concernée. Dès lors, il importe peu d'auditionner cette dernière, dans la mesure où son point de vue est sans incidence sur la question de savoir si la recourante a ou non suivi les instructions de sa hiérarchie en lien avec le déroulement et le traitement de cet incident. En outre, les nombreux entretiens, ainsi que les comptes rendus et procès-verbaux y relatifs détaillent la position de sa hiérarchie et la sienne. Ainsi, ces auditions requises n'apparaissent pas susceptibles de porter sur un élément déterminant.

Par ailleurs, les HUG ont produit leur dossier, comprenant l'ensemble des échanges mentionnés dans les divers entretiens entre la recourante et sa hiérarchie. Au surplus, vu les considérants qui suivent, la production des autres documents requis n'apparaît pas davantage nécessaire pour trancher le litige compte tenu des

faits en cause. En particulier, les directives établies en matière de gestion des horaires et des absences, ainsi qu'en matière de consignes sécuritaires et de collaboration de fin de journée, de même que tout document attestant de la transmission à la recourante de l'indication selon laquelle la crème usuelle de la crèche ne devait pas être utilisée sur l'enfant concerné par « l'incident de la crème », ne semblent pas pertinents, étant donné que, lors des nombreux entretiens qui ont eu lieu entre la recourante et sa hiérarchie, – au cours desquels cette dernière lui en a rappelé le contenu –, l'intéressée n'a jamais contesté en avoir eu connaissance. Elle s'est, au contraire, engagée à les respecter, de sorte qu'elle ne peut désormais prétendre ne pas les connaître, tel que cela sera examiné ci-après. Au même titre, il n'apparaît pas que la production du message du 3 mars 2023 en lien avec le courrier du Dr L_____ du 17 mars 2023, attestant de la validité des certificats médicaux remis par la recourante soit utile, celle-ci n'étant, à ce stade, pas contestée par les parties. Enfin, l'intéressée ne saurait réclamer la production de tout document contractuel attestant du poste libéré en mars 2025 auprès de la halte-garderie et du taux auquel celui-ci a été repourvu. En tant que ces documents sont potentiellement susceptibles de concerner des tierces personnes, elle ne peut, sans recourir à la procédure prévue par la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08), avoir droit à en avoir connaissance dans le cadre du présent litige. De plus, elle ne conteste pas ne pas avoir elle-même formellement postulé pour cet emploi, alors que les documents produits par les intimés à cet égard font état de l'offre d'emploi publiée et du nombre de candidatures importants correspondant à tous les critères y relatifs.

Par conséquent, il ne sera pas donné suite aux requêtes de mesures d'instruction de la recourante.

3. La recourante invoque une violation de son droit d'être entendue, sous différents aspects, par les HUG.

3.1 Le droit d'être entendu ancré à l'art. 29 al. 2 Cst. implique également, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressée ou l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_12/2017 du 23 mars 2018 consid. 3.3.1). La jurisprudence a déjà admis que le renvoi de la décision litigieuse de licenciement aux faits tels que décrits lors de l'entretien de service satisfaisait aux exigences de motivation de ladite décision (ATA/47/2025 du 14 janvier 2025 consid. 3.2 ; ATA/1142/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 3 et les références citées).

3.2 En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/173/2025 du 18 février 2025 consid. 2.1 et les arrêts cités).

3.3 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).

3.4 Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 4.3).

3.5 *In casu*, la recourante considère, d'une part, que les intimés ne se sont pas déterminés sur les éléments qu'elle avait communiqués dans ses différentes observations, et, d'autre part, que sa demande de médiation n'avait pas été prise en compte.

D'emblée, il convient de relever que la décision querellée se réfère aux deux précédents entretiens de service de la recourante, lesquels ont fait l'objet de procès-verbaux qui lui ont été remis, ce qui est admis par la jurisprudence susrappelée. Le fait que le second entretien de service de la recourante portait principalement sur ses manquements dans l'exécution de ses tâches, alors que son premier entretien de service visait également l'impact de sa capacité de travail restreinte sur l'accomplissement de ses fonctions, n'empêchait pas les intimés de se baser sur ces deux motifs pour fonder son licenciement. Dès lors que ces derniers étaient tous deux mentionnés dans la décision querellée, laquelle renvoie expressément aux deux entretiens de service des 2 décembre 2024 et 20 février

2025, la recourante ne pouvait nier en avoir connaissance, étant précisé qu'elle a adressé des observations écrites après chaque entretien de service.

Par ailleurs, il ressort de l'ensemble des déterminations de la recourante, y compris de son acte de recours par-devant la chambre de céans, que celle-ci a compris la situation, particulièrement les reproches formulés à son encontre. En effet, le contenu et le volume de ses écritures dans le cadre de la présente procédure démontrent qu'elle avait parfaitement saisi le contenu et les motifs de la décision querellée. Lors de ses nombreux échanges avec sa hiérarchie et les RH au sujet des deux problématiques récurrentes la concernant durant ces dix dernières années de service (soit son comportement au travail et sa capacité de travail limitée), celles-ci ont pu répondre à chacun des griefs de l'intéressée, notamment au sujet du poste auprès de la halte-garderie et de sa demande de médiation, points traités précisément dans les considérants qui suivent.

Contrairement aux allégations de la recourante, les intimés lui ont bel et bien présenté une situation claire lui permettant d'exercer valablement son droit d'être entendue.

Par conséquent, aucune violation de son droit d'être entendue ne saurait leur être reprochée.

- 4.** La recourante conclut à l'annulation de la décision de résiliation des rapports de service, à sa réintégration et au versement d'une indemnité en cas de refus de la réintégrer.

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

4.2 En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 (ci-après : SPHUG) 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 et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

4.3 Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III SPHUG. 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 SPHUG). Selon l'art. 21 SPHUG, 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 SPHUG).

4.4 Selon l'art. 46 SPHUG, 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).

4.5 Les rapports de service d'un fonctionnaire peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC), à savoir lorsque, selon l'art. 22 LPAC, la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Il ne s'agit pas de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars 2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a et références). 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 est une mesure administrative qui ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a et références). 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).

4.6 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).

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).

4.7 Aux termes de l'art. 26 LPAC, l'employeur peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement (al. 2). L'incapacité de remplir les devoirs de service, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord par le conseil d'administration, la caisse de prévoyance et l'intéressé, doit être constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants (al. 3).

La règle spécifique prévue à l'art. 26 al. 3 LPAC doit être respectée quel que soit le fondement légal choisi par l'employeur public pour licencier un fonctionnaire pour un motif lié à son état de santé (ATA/348/2019 précité consid. 6e). Le médecin-conseil de la CPEG reste toutefois libre de sa réponse dans chaque situation individuelle. S'il a été interpellé mais qu'il n'a pas été possible d'obtenir son avis, l'on ne saurait reprocher à l'employeur public d'avoir violé l'art. 26 al. 3 LPAC, sous peine de rendre impossible la résiliation des rapports de service (ATA/950/2023 précité consid. 7.3).

4.8 Dans un arrêt 1C_120/2024 du 18 novembre 2024, le Tribunal fédéral a rejeté le recours d'une fonctionnaire contre la confirmation de son licenciement pour motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC en raison d'inaptitude à remplir les exigences du poste pour des raisons de santé. Le licenciement avait été prononcé en mars 2023, après des absences fréquentes et régulières de la collaboratrice depuis 2019 et de façon ininterrompue depuis le 3 juin 2020. Il découlait des divers avis

médicaux du dossier qu'elle ne présentait pas un état de santé durablement affecté, ce qui avait amené la chambre administrative à exclure l'application de l'art. 26 al. 3 LPAC (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 6.3).

Selon le Tribunal fédéral, la manière dont la chambre administrative avait analysé l'articulation entre les art. 21 al. 3 (*cum* art. 22 let. b) LPAC et l'art. 26 LPAC n'était pas insoutenable. L'art. 21 al. 3 (*cum* art. 22 let. b) LPAC traitait de la résiliation pour motif fondé en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Il n'était pas arbitraire de considérer qu'un fonctionnaire était inapte à remplir les exigences du poste lorsqu'il était inapte pour des raisons de santé à retourner au poste de travail pour lequel il avait été engagé, bien qu'il ait été apte à exercer une autre activité. Quant à l'art. 26 LPAC, intitulé « Invalidité », il pouvait être compris comme s'appliquant aux personnes dont l'état de santé était durablement affecté. La référence à l'invalidité dans l'art. 26 LPAC pouvait confirmer le caractère définitif de l'inaptitude. Il n'était ainsi pas déraisonnable de considérer que les absences pour motif de santé, même longues, mais pas durables n'étaient pas visées par l'art. 26 LPAC. Cette distinction qui permettait de traiter de manière plus approfondie les absences définitives pour cause de maladie n'était pas arbitraire (consid. 2.2.4).

4.9 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).

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).

4.10 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).

4.11 En l'occurrence, deux motifs principaux sont reprochés à la recourante afin de justifier la résiliation de ses rapports de service, à savoir, d'une part, son inaptitude à répondre aux exigences inhérentes à son poste, et d'autre part, les manquements professionnels constatés constituant une insuffisance de prestations. La recourante conteste l'existence de motif fondé pour prononcer son licenciement.

4.11.1 Concernant le premier motif, à savoir l'inaptitude à répondre aux exigences inhérentes au poste, la recourante fait valoir que, si son état de santé implique des restrictions, elle reste apte à remplir les exigences de son poste telles que déterminées par son cahier des charges.

Ce dernier indique que le but de la fonction d'ASE est d'« assister, seconder l'éducateur de l'enfance dans sa tâche auprès des enfants et des familles ». Ses activités principales consistent notamment à « participer à l'élaboration et/ou s'approprier les projets mis en œuvre par l'éducateur de l'enfance » et « être partie prenante des projets institutionnels et pédagogiques de l'institution de la petite enfance ». Au titre de ses tâches spécifiques, l'ASE doit notamment « répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant, instaurer une relation de confiance avec lui, l'observer, le suivre dans son développement, utiliser les supports institutionnels ». Les particularités de la fonction résident dans le fait que « les horaires variables dont [l'ASE bénéficie] peuvent être amenés à être modifiés pour des raisons institutionnelles, l'affectation à l'un ou l'autre site des crèches est définie selon les besoins et peut être modifiée en conséquence ».

Or, il ressort du dossier que, compte tenu des restrictions médicales imposées par son état de santé, la recourante n'est plus en mesure de répondre totalement aux besoins du service tels qu'exposés dans son cahier des charges.

En effet, entre 2016 et 2025, elle a dû consulter à quatre reprises le médecin du travail (les 29 juin 2016, 3 novembre 2017, 13 juin 2018, 7 novembre 2024), ainsi que le médecin-conseil (les 23 septembre 2021, 6 septembre 2022, 15 mai 2023, 11 janvier 2024), en raison du nombre et de la durée de ses absences pour cause d'accident et de maladie.

Selon le relevé de ses absences, celles-ci se sont élevées, durant la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 juillet 2025, à 119 jours réels (équivalant à 87.5 jours pris) pour cause d'accident non professionnel et à 1'057 jours réels (correspondant à 782.15 jours pris) pour cause de maladie, ce qu'elle ne conteste pas.

Cette situation a abouti au dépôt d'une demande de prestations provisoires d'invalidité en sa faveur le 7 mai 2024, ainsi qu'à deux séances pluridisciplinaires, en présence notamment d'une conseillère en réadaptation de l'AI, les 18 juillet et 17 octobre 2024.

Contrairement aux allégations de la recourante, il en est ressorti, selon l'avis du médecin du travail, du médecin-conseil et de la conseillère en réadaptation de l'AI, que son état de santé ne lui permettait pas le port de charges supérieures à 5 ou 6 kg et qu'une activité avec les groupes d'enfants de 2 ans et plus était recommandée.

Les spécialistes se sont également accordés sur le fait que lesdites restrictions médicales étaient pérennes.

Ces dernières ne permettent donc pas à l'intéressée de remplir en totalité les fonctions de son cahier des charges, dans la mesure où celles-ci requièrent qu'elle puisse travailler dans les deux crèches et à la halte-garderie selon les besoins du service et conformément aux projets pédagogiques.

Ces appréciations apparaissent d'ailleurs conformes aux indications de la recourante selon lesquelles son activité accessoire auprès de la C_____ lui convient parfaitement, dans la mesure où elle consiste en une garde d'enfant limitée à un enfant, ce qui n'engendrait aucune pénibilité physique.

À cela s'ajoute que la recourante s'était expressément opposée à l'affectation à un poste à la halte-garderie tandis que sa hiérarchie tentait de lui trouver une affectation correspondant à son état de santé afin de la préserver. L'intéressée a persisté à demander un poste fixe au sein des crèches, alors qu'elle n'en remplissait pas pleinement les conditions. En attirant son attention sur le caractère temporaire de cette solution compte tenu des besoins du service pour son bon fonctionnement, son employeur a néanmoins pu l'affecter provisoirement à un rôle de « joker » au sein de la crèche des B_____. L'état de santé de la recourante n'a toutefois pas évolué de façon à permettre à celle-ci d'exercer à nouveau sans restriction ses fonctions d'ASE au sein des crèches. Elle avait finalement admis que son activité au sein de la crèche était plus éprouvante qu'elle ne l'envisageait, de sorte qu'elle était dorénavant prête à envisager une affectation auprès de la halte-garderie. Il apparaît toutefois que la recourante n'a cessé de se contredire à cet égard, prétendant initialement qu'une telle affectation était inenvisageable afin de préserver sa santé psychique, puis que celle-ci lui correspondrait tout en prétendant que la seule incapacité résiduelle était due à des affections psychiques, alors que celles-ci ne sont nullement étayées par certificat médical.

Finalement, des mesures d'accompagnement de l'OAI lui ont été proposées, lesquelles n'ont pu aboutir favorablement. En outre, à la fin de l'année 2024, l'intéressée n'avait pas retrouvé une capacité de travail entière de son taux de 60%, celle-ci demeurant à 80%.

Contrairement à ses allégations, les faits démontrent que son employeur a tenté de trouver une affectation lui permettant de poursuivre les rapports de service, mais ces tentatives n'ont toutefois pu aboutir faute de correspondre à ses *desiderata*. Il n'appartient cependant pas aux intimés de lui créer un emploi sur mesure ne correspondant pas aux besoins du service, alors qu'elle a varié dans ses souhaits, tout en remettant en question le lien de confiance avec sa hiérarchie.

Au vu de ce qui précède, les intimés étaient fondés à considérer que la recourante n'était plus en mesure de remplir pleinement les tâches de son cahier des charges d'ASE auprès du service des crèches et de la halte-garderie en raison de son état de santé impliquant des restrictions médicales dans l'exécution de ses tâches. Il

s'ensuit qu'il faut considérer qu'un motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC est réalisé.

Bien que la situation médicale de la recourante ne puisse être considérée comme une incapacité de travail durable au sens de l'art. 26 LPAC selon la jurisprudence susmentionnée, il convient, à titre superfétatoire, de relever que les intimés ont tout de même rempli leurs obligations à cet égard en contactant le médecin de la CPEG. Cependant, en raison du refus de la recourante de lui transmettre les informations utiles, il n'a pas été en mesure de se prononcer sur son cas.

4.11.2 Quant au second motif, la recourante estime que les reproches formulés à son endroit étaient injustifiés.

D'après le dossier de la recourante auprès des intimés, dès les premières années de son engagement, lors des EEDC ayant entouré sa nomination comme fonctionnaire, deux critères étaient à améliorer, l'« intégration au service/à l'équipe », ainsi que sa compréhension et sa communication, en particulier son niveau de français. En effet, si l'évaluation globale était alors considérée comme bonne, voire excellente, il n'en demeurait pas moins que la nécessité d'améliorer ces deux critères revenait régulièrement. Si en 2008, des lacunes de connaissances dans la langue française pouvaient expliquer des difficultés de compréhension et de communication, celles-ci apparaissent toutefois moins compréhensibles après douze ans d'expérience dans le même service et la réussite d'un CFC d'ASE. Bien que, lors de l'évaluation de l'EEDC du 15 juin 2015, jugée peu satisfaisante, la recourante ait justifié ce caractère par des difficultés personnelles et des problèmes de santé, ceux-ci ne l'ont pas empêchée de réussir son CFC d'ASE au mois de juillet 2016.

Malgré cela et en dépit du contenu de son EEDC du 6 juillet 2016, attirant une nouvelle fois son attention sur le fait que les critères d'« intégration au service/à l'équipe » et de « comportement, coopération, communication information » étaient respectivement insuffisant et à améliorer, sa hiérarchie a dû la convoquer en entretien le 25 octobre 2017 afin de lui faire part de plaintes de collègues au sujet de son attitude et de sa collaboration en équipe dans le travail au quotidien. Ayant alors déjà été invitée à revoir son attitude au travail et sa collaboration en équipe pour la bonne marche du service et le bien-être des enfants, la recourante ne saurait désormais prétendre qu'elle a toujours entretenu d'excellentes relations avec ses collègues de travail, à l'exception de la collègue avec laquelle elle travaillait les lundis avant la résiliation de ses rapports de service.

Ces éléments sont encore corroborés par les entretiens subséquents, soit son bilan du 11 avril 2020, l'entretien du 19 mai 2022, le courrier du 4 avril 2022 et le courrier du 22 juin 2022. Il en ressortait que tant le ton que le comportement de la recourante visant à fréquemment ne pas respecter ses horaires de travail en dépit des plannings remis et à prévoir ses consultations médicales durant son temps de travail malgré son taux partiel et les rappels à cet égard, portaient préjudice au fonctionnement des crèches (N_____ et des B_____) au sein desquelles elle a travaillé. La recourante s'est d'ailleurs elle-même engagée à plusieurs reprises, notamment dans son

courrier 15 août 2022, à remédier à son comportement afin de se conformer davantage aux directives pour le bon fonctionnement du service. Nonobstant ces engagements, elle a persisté à ne pas respecter totalement les instructions reçues, en envoyant ses certificats médicaux tardivement sans mettre en copie la directrice des crèches selon la demande de celle-ci, a tardé à remettre ses souhaits professionnels et ses fiches d'horaires comportant parfois des erreurs. À ces considérations s'ajoute le ton inapproprié de la recourante envers sa hiérarchie, lequel ressort également régulièrement de leurs échanges, notamment écrits de l'intéressée, en particulier ses courriers des 28 février 2022 et 23 janvier 2023, ainsi que son échange de courriels avec O_____ des 7 et 13 juin 2022. Ces difficultés d'intégration et de comportement ont de surcroît été constatées dans deux crèches différentes, avec deux responsables adjointes différentes.

Par ailleurs, la recourante ne peut être suivie lorsqu'elle allègue désormais que, contrairement aux indications des intimés, les directives relatives à la gestion des horaires et des absences ne lui auraient pas été transmises, ceci alors qu'au cours de plusieurs entretiens, il était mentionné que le contenu de celles-ci lui avait été rappelé, en particulier lors de l'entretien du 19 avril 2018, par courrier du 22 juin 2022, lors de l'entretien du 11 juillet 2024, par courriels des 12 septembre, 14 et 25 octobre 2024, ainsi que lors des entretiens de service des 2 décembre 2024 et 20 février 2025, et qu'elle s'était engagée à les respecter. La recourante se prévaut à tort d'une incompréhension en raison d'un changement de pratique dû à un changement de direction des crèches, compte tenu du fait que lesdits reproches lui avaient déjà été adressés avant l'arrivée de la nouvelle directrice des crèches.

La récurrence de ces rappels frappe d'autant plus au vu du nombre d'absences de la recourante. Bien qu'elle fût finalement peu présente à son travail compte tenu de ses arrêts pour cause d'accident ou de maladie alors qu'elle travaillait à 60%, elle n'a pas su s'adapter au fonctionnement du service en respectant les directives y relatives.

Les éléments au dossier montrent également que, si la recourante admet parfois certains manquements dans ses échanges avec sa hiérarchie, elle refuse néanmoins tout reproche dans le cadre de son activité d'ASE avec les enfants, soit en les niant, soit en les minimisant. Là encore, lors de « l'incident de la crème », elle avait persisté à ne pas se conformer à la demande de sa hiérarchie en allant s'adresser directement à la mère concernée alors qu'il lui en avait été fait interdiction. Elle tente en vain de se décharger en accusant une autre collègue de lui avoir conseillé de procéder ainsi, alors qu'elle devait suivre les instructions de sa hiérarchie.

Dans ce contexte, tant la recourante que sa hiérarchie admettent que le lien de confiance avait été « altéré » par les manquements et rappels récurrents. L'intéressée s'en était d'ailleurs plainte la première sans s'appliquer à davantage respecter les directives en vigueur (dont elle n'avait, jusqu'à la présente procédure de recours, jamais contesté avoir eu connaissance) dont le contenu lui avait été

rappelé et contrairement à ses engagements. Vu l'évolution des rapports entre la recourante et sa hiérarchie, le lien de confiance était donc rompu.

Dans ces circonstances, conformément à la jurisprudence susrappelée, les intimés étaient fondés à considérer que l'incapacité de la recourante à s'intégrer au service ou à son équipe et à se conformer aux directives de fonctionnement du service justifiait une résiliation des rapports de travail, selon l'art. 22 let. a LPAC.

Au vu de ce qui précède, et bien que la décision litigieuse ne précise pas expressément les hypothèses de l'art. 22 LPAC visées, l'ensemble des circonstances précitées sont, contrairement à l'avis de la recourante, étayées par les différentes pièces du dossier. Elles démontrent l'existence de motifs fondés (art. 22 let. a et b LPAC) justifiant la résiliation de ses rapports de service pour garantir le bon fonctionnement de la mission publique incombant au personnel des HUG. L'accomplissement de cette mission repose tant sur les compétences professionnelles du personnel que sur une collaboration constructive et bienveillante entre tous les membres de l'équipe.

5. La recourante fait également valoir que les HUG n'auraient pas veillé au respect de sa personnalité, compte tenu des nombreux entretiens menés par sa hiérarchie à son égard et de l'absence de réaction à sa demande de médiation.

5.1 Les HUG sont tenus de garantir la protection de la personnalité des membres de leur personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique (art. 2B al. 1 LPAC). Ils ont à cet effet prévu un dispositif en faveur de leur personnel, régi par le règlement sur la protection de la personnalité, en particulier en matière de discrimination, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, approuvé le 31 octobre 2022 (ci-après : RPPers-HUG).

5.2 Parmi les mesures envisagées, l'art. 1 RPPers-HUG prévoit l'engagement d'une personne conseillère en protection de la personnalité, rattachée au conseil d'administration des HUG et habilitée à fonctionner en qualité d'instance de médiation/investigation dans les cas d'atteintes à la personnalité, de discrimination ou de harcèlement (al. 3 let. a), ainsi que d'une personne responsable « égalité – diversité – inclusion » rattachée à la direction générale des HUG, chargée d'élaborer la politique des HUG dans ces trois domaines (al. 3 let. b).

En outre, les HUG mettent en place un organe interne en matière d'atteintes à la personnalité, en particulier en cas de discrimination et de harcèlement, sous la forme d'une commission de traitement des plaintes en matière d'atteintes à la personnalité, discrimination et harcèlement (ci-après : CDH), instituée par un règlement spécifique (art. 1 al. 4 RPPers-HUG).

5.3 La mission principale de la personne conseillère en protection de la personnalité consiste à recevoir les demandes de personnes déclarant une atteinte à la personnalité et à traiter ces situations conformément au RPPers-HUG (art. 5 al. 1 RPPers-HUG). Elle peut être saisie, selon l'art. 7 RPPers-HUG, par les personnes suivantes : le membre du personnel (let. a), l'autorité d'engagement (let. b) et la

CDH (let. c). Est en particulier mentionné tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer « d'importantes difficultés » qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, une discrimination ou du harcèlement psychologique ou sexuel. L'art. 7 let. a RRPers-HUG prévoit expressément que la personne conseillère en protection de la personnalité « peut notamment être contactée au moyen de la ligne téléphonique dédiée, qui est mise à disposition des membres du personnel ».

5.4 Parmi ses compétences, la personne conseillère en protection de la personnalité a la faculté de refuser que soit menée une investigation demandée par la personne déclarante, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité (art. 13 al. 1 phr. 1 RPPers-HUG). Ce choix peut faire l'objet d'une décision sujette à recours devant la chambre administrative conformément audit règlement (art. 13 al. 2 RPPers-HUG). La procédure d'investigation menée jusqu'à la fin conduit également à une décision sujette à recours devant cette même juridiction (art. 17 al. 2 et 3 RPPers-HUG). Cette décision est prise par l'autorité d'engagement qui y constate la violation ou non des devoirs de service (art. 17 al. 2 RPPers-HUG). L'art. 17 al. 4 RPPers-HUG prévoit aussi la faculté de l'autorité d'engagement de prendre (ou proposer à l'autorité compétente) toute mesure disciplinaire utile à l'égard de l'auteur du harcèlement, de la discrimination ou de l'atteinte à la personnalité.

5.5 Selon l'art. 54 RPAC, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (al. 1). Moyennant une prime payée par le fonctionnaire, ou l'employé dès la 2^e année d'activité, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de 730 jours civils (520 jours de travail ; al. 2). Lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas à la ou au médecin du travail. Cette dernière ou ce dernier peut prendre contact avec la ou le médecin traitant du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier, et décide de toute mesure pour respecter tant la mission de la ou du médecin traitant que l'intérêt de l'employeur. La ou le médecin du travail établit un avis médical santé-travail, qui précise si le membre du personnel est apte, apte sous conditions ou inapte à exercer sa fonction. Cet avis énonce les limitations fonctionnelles et les éventuelles mesures d'aménagement et d'adaptation, ainsi que les types de tâches possibles. Il est remis au membre du personnel et à l'employeur (al. 3). La durée des prestations prévues à l'art. 54 al. 2 RPAC ne peut dépasser 730 jours civils (520 jours de travail) au total sur une période d'observation de 1 095 jours civils (780 jours de travail ; al. 5).

5.6 En l'occurrence, malgré les nombreux rappels à ce sujet, la recourante semble encore méconnaître les règles applicables en cas d'absences, de même que la procédure à suivre auprès de la personne conseillère en protection de la personnalité.

Concernant ses absences, compte tenu de leur fréquence et de leur durée, la procédure à suivre imposait à sa hiérarchie de s'assurer de son aptitude à retravailler, précisément dans le but de préserver sa santé. En effet, le fait pour les HUG de recourir à l'avis de leur médecin-conseil après une longue incapacité de travail de leur collaboratrice est une obligation légale leur incombant. L'argument tiré d'un prétendu « harcèlement » à son encontre de la part de sa hiérarchie ne résiste donc pas à l'examen.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où la recourante s'estimait victime d'une atteinte à la personnalité, tandis que pendant près de dix ans, ses supérieurs hiérarchiques ont tenté de trouver divers aménagements pour répondre à ses besoins médicaux et lui ont adressé plusieurs rappels par rapport à son comportement, il lui revenait de saisir, le cas échéant en faisant appel aux services d'un mandataire, la personne conseillère en protection de la personnalité, en vertu de l'art. 7 let. a RPPers-HUG, afin qu'elle puisse au besoin investiguer et se prononcer sur l'existence d'une éventuelle atteinte à sa personnalité. Cette saisine permet au collaborateur, dans un deuxième temps s'il n'est pas satisfait, de pouvoir recourir contre la décision consécutive à l'intervention de cette conseillère devant la chambre administrative, comme le prévoient les dispositions statutaires susmentionnées. La recourante n'allègue toutefois pas avoir formulé une telle demande, alors qu'elle fait abstraction du fait qu'un *coach* et médiateur était présent lors des deux séances pluridisciplinaires.

En ces circonstances, le grief tiré d'une prétendue atteinte à sa personnalité par sa hiérarchie, alléguée essentiellement en lien avec sa crainte de perdre son emploi, est non seulement irrecevable dans le cadre de la présente procédure délimitée par la décision de licenciement, mais également sans effet sur l'existence du motif fondé de résiliation dûment établi pour les raisons susmentionnées.

La versatilité professionnelle de la recourante n'est pas imputable à ses supérieures.

6. Finalement, la recourante soutient que les HUG n'ont pas respecté la procédure de reclassement.

6.1 Préalablement 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).

Selon l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition

de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7).

Selon l'art. 48A SPHUG, 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 SPHUG, 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.

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 (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

Il n'existe 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 (arrêts du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité).

Lorsqu'un reclassement revient à reporter dans un autre service des problèmes de comportement, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; ATA/71/2024 du 23 janvier 2024 consid. 6.4 et les arrêts cités).

6.3 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 réintégrer 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).

6.4 L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

6.5 Lorsque la procédure de reclassement aurait dû être mise en place et qu'elle ne l'a pas été, il s'agit d'une erreur de procédure rendant la décision de résiliation des rapports de service contraire au droit (ATA/560/2025 précité consid. 7.5 ; ATA/778/2019 du 10 décembre 2019 et ATA/677/2017 du 20 juin 2017, dans une même affaire concernant les HUG, confirmés respectivement par les arrêts du Tribunal fédéral 8C_96/2020 du 15 octobre 2020 et 8C_561/2017 du 29 août 2018). Dans un tel cas, que ce soit au regard de l'ancien art. 31 al. 3 a LPAC ou de la teneur actuelle de l'art. 31 al. 3 LPAC, la chambre administrative peut proposer à l'autorité compétente la réintégration, mais elle ne peut pas l'ordonner. En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 31 al. 4 LPAC).

6.6 En l'espèce, les intimés ont mis en œuvre divers moyens afin de permettre à la recourante de poursuivre son activité professionnelle à leur service. Aussi bien la nature du poste d'ASE de la recourante que la chronologie des faits et les exigences variables de l'intéressée montrent qu'il ne pouvait pas être attendu davantage de son employeur que ce qui a été entrepris, afin de la reclasser.

Dans ce but, au mois de mars 2025, la RRH s'est adressée à d'autres départements, notamment auprès du DFEA, seul susceptible de disposer d'un poste d'ASE,

correspondant aux qualifications de la recourante. À défaut de poste d'ASE pérenne auprès dudit département, il n'existait pas d'emploi au sein des HUG adéquat pour la recourante.

À cet égard, cette dernière prétend que le poste auprès de la halte-garderie à partir du mois de mars 2025 aurait dû lui être attribué. Elle n'a toutefois déposé aucune candidature pour celui-ci. De plus, alors qu'une telle affectation lui avait été proposée auparavant, afin de respecter toutes ses restrictions médicales, la recourante s'y était farouchement opposée en des termes peu appropriés, considérant qu'il s'agissait d'une rétrogradation. Bien qu'un poste fixe au sein des crèches ne fût pas adapté à son état de santé, elle s'est obstinée à en réclamer l'affectation pour finalement s'apercevoir elle-même que même une affectation spécifique en tant que « joker » était trop exigeante pour elle.

Par crainte de perdre son emploi, la recourante s'est finalement ravisée en exigeant une affectation auprès de la halte-garderie, qu'elle avait fortement dénigrée auparavant et alors que son taux d'activité de 60% – dont elle n'exerçait que 80% – ne correspondait pas aux taux de 100% du poste vacant à partir du mois de mars 2025.

Dans ce contexte, force est de constater que la recourante ne saurait prétendre à se voir attribuer un poste qu'elle avait refusé, à un taux d'activité largement inférieur, sans avoir une pleine capacité de travail, alors qu'il ressort des documents produits par les intimés que 94 candidatures correspondaient pleinement aux prérequis.

En parallèle à ces démarches, il a été recouru à l'AI afin de mettre en place des mesures pour soutenir la recourante.

Enfin, conformément à ses demandes, un certificat de travail intermédiaire et un certificat de travail final lui ont été remis, quand bien même elle persistait à ne pas vouloir restituer ses clés et son badge avant le terme de la résiliation des rapports de service.

En revanche, pour sa part, l'intéressée n'indique pas, ni ne démontre, avoir elle-même entrepris de quelconques démarches en sollicitant le soutien de son employeur pour retrouver un poste.

Compte tenu de la situation, les HUG ont accompli tous les efforts qui pouvaient être attendus d'eux, en proposant à la recourante un poste correspondant à ses restrictions médicales qu'elle a refusé, en recherchant un autre poste correspondant à ses qualifications, en l'accompagnant dans ses démarches avec l'OAI et en lui remettant des certificats de travail.

C'est ainsi de manière conforme à la loi et sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation que les HUG ont résilié les rapports de service de la recourante.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée

(art. 87 al. 2 LPA), les HUG disposant d'un service juridique (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 22 mai 2025 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 2 avril 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- 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 du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Laurence MIZRAHI, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Véronique MEICHTRY, avocate des intimés.

Siégeant : Michèle PERNET, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :