

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1829/2019-FPUBL

ATA/383/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 23 avril 2020**

dans la cause

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

représentée par Me Christian Dandres, avocat

contre

**HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE - HUG**

représentés par Me Véronique Meichtry, avocate

---

### EN FAIT

- 1) Madame A\_\_\_\_\_ a été engagée le 1<sup>er</sup> août 2008 en qualité de secrétaire coordinatrice au département de l'enfance et de l'adolescence des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG).
- 2) Mme A\_\_\_\_\_ a été nommée fonctionnaire le 1<sup>er</sup> août 2011.
- 3) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, Mme A\_\_\_\_\_ a occupé la fonction de commise administrative pour le secrétariat central médical.
- 4) Les évaluations de Mme A\_\_\_\_\_ des 24 octobre 2008, 4 mai 2009, 9 novembre 2009, 17 février 2011 et 1<sup>er</sup> octobre 2012 étaient globalement bonnes.
- 5) Le 7 décembre 2012, Mme A\_\_\_\_\_ a été victime d'un accident, lequel a entraîné une incapacité de travailler, d'abord totale puis partielle, jusqu'au 23 mars 2014. Elle en a conservé des séquelles au-delà de cette date nécessitant notamment des aménagements de sa place de travail.
- 6) Dès le 27 septembre 2014, elle a intégré le « secteur débiteurs », restructuré et devenu le 1<sup>er</sup> février 2015 l'« espace renseignements – facturation » de la direction des finances.
- 7) Mme A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une évaluation pour son activité dans son ancien poste, au sein du secrétariat central médical, le 4 novembre 2014. L'évaluation était bonne.
- 8) Mme A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travailler totale depuis le 11 avril 2016 pour cause de maladie.

Selon le compte rendu du médecin du travail de l'institution aux HUG, cet arrêt de travail « sembl[ait] essentiellement en lien avec une difficulté relationnelle au travail, selon [l]es doléances [de Mme A\_\_\_\_\_], ce dont elle [leur] avait déjà fait part ». La reprise d'activité était possible.

- 9) Une altercation a opposé, le 2 décembre 2016, Mme A\_\_\_\_\_ et une collègue.

Dans un courriel du 7 décembre 2016, la responsable des ressources humaines (ci-après : RRH) a invité Mme A\_\_\_\_\_, suite à « l'épisode du 2 décembre 2016 », à « ne pas interpréter chaque parole qui pouvait [lui] apparaître désagréable comme un manque de respect ou une agression ».

L'intéressée et la collègue étaient averties que si une situation similaire venait à se reproduire, un entretien de service serait convoqué.

- 10) Mme A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travailler totale du 7 février 2017 au 2 octobre 2017 pour cause de maladie.

Selon un certificat médical du médecin traitant de l'intéressée, spécialiste FMH en psychiatrie – psychothérapie, l'incapacité de travailler était due à du mobbing. Si la patiente était déplacée dans un autre service, elle serait apte à travailler.

Le médecin conseil des HUG a, après avoir reçu Mme A\_\_\_\_\_, confirmé qu'elle était apte à travailler, mais que « compte tenu des difficultés interpersonnelles entre celle-ci et sa responsable – et ce en dépit de plusieurs tentatives de médiation organisées par le [directeur des ressources humaines du département de l'enfance et de l'adolescence] – je pense que Mme A\_\_\_\_\_ ne sera pas en mesure de reprendre son cahier des charges dans le service où elle se trouve depuis le 1<sup>er</sup> février 2015 ».

- 11) Le 20 juin 2017, les HUG ont convoqué Mme A\_\_\_\_\_ à un entretien de service, en raison de son attitude générale et de son comportement non conforme à ses devoirs de service.

S'en est suivi un échange de correspondances entre le syndicat mandaté par Mme A\_\_\_\_\_ et les HUG, notamment sur l'imprécision des griefs de ladite convocation.

- 12) Lors de l'entretien de service, le 14 juillet 2017, les HUG ont reproché à Mme A\_\_\_\_\_ une attitude générale et un comportement non conformes aux attentes. Différents épisodes étaient mentionnés, notamment un conflit avec un collègue les 7 et 8 avril 2016 et l'altercation du 2 décembre 2016.

L'intéressée a fait valoir ses observations oralement, puis par écrit.

- 13) Par courrier du 31 août 2017, les HUG ont confirmé à Mme A\_\_\_\_\_ qu'aucune sanction ne serait prononcée à son encontre, que son retour au sein de l'« espace renseignements – facturation » n'était pas envisageable et qu'une activité temporaire au sein du service de comptabilité lui était proposée.

Selon l'avis de son médecin, confirmé par le médecin conseil des HUG, un retour au sein du service « espace renseignements – facturation » n'était actuellement pas envisageable. Toutefois, ayant été considérée comme apte au travail dans un autre service, une activité temporaire au sein du service des comptabilités lui était proposée, le temps qu'une solution pérenne soit trouvée.

- 14) Un échange de courriers est intervenu quant aux modalités de ce transfert. La collaboratrice arguait d'une atteinte à sa personnalité suite à du mobbing dans le service, ce que les HUG ont contesté.

- 15) Le médecin de la collaboratrice ayant critiqué le choix du service de comptabilité, où sa patiente serait en contacts indirects avec son ancienne responsable et ses anciens collègues, l'intéressée a été transférée au département de gynécologie et d'obstétrique dès le 3 octobre 2017.

Elle y a commencé au service des admissions, où elle a bénéficié de trois semaines de formation, puis a sollicité, et obtenu, son transfert aux urgences du même département.

- 16) Elle a été en incapacité totale de travailler entre le 30 janvier 2018 et le 31 mars 2018 pour cause de maladie.

- 17) Par courriel du 20 février 2018, la nouvelle responsable de Mme A\_\_\_\_\_ s'est plainte du comportement de celle-ci auprès de la RRH du département. Outre de nombreuses absences, il y avait des difficultés d'intégration et des erreurs dans le travail. Des exemples étaient mentionnés.

- 18) Un entretien s'est tenu le 26 avril 2018 entre la RRH du département de gynécologie et d'obstétrique, la responsable directe de Mme A\_\_\_\_\_ dans le même département, l'intéressée et un représentant de son syndicat.

Il avait pour but d'informer Mme A\_\_\_\_\_ de divers dysfonctionnements, dans son travail, lequel manquait de précision, et dans sa communication, qualifiée de « peu appropriée ». Elle devait soigner celle-ci, que cela soit avec les patientes, ses collègues ou sa hiérarchie.

- 19) Par courrier du 22 mai 2018, Mme A\_\_\_\_\_ a indiqué souhaiter réintégrer son ancien poste de travail.

Elle dénonçait sur trois pages le comportement de la RRH du département de gynécologie et d'obstétrique.

- 20) À la suite d'échanges de correspondances et de divers entretiens, les HUG ont confirmé, le 26 juin 2018, à Mme A\_\_\_\_\_ qu'elle serait transférée, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018, au service des débiteurs de la direction financière.

La teneur de l'entretien de la veille était rappelée : celui-ci avait eu pour objectif de répondre aux éventuelles questions de Mme A\_\_\_\_\_ sur le cahier des charges qui lui avait été remis, lui expliquer les activités ainsi que de fixer des objectifs pour les trois premiers mois d'activité. Un nouvel entretien serait fixé après trois mois afin d'évaluer les aspects techniques (métier) ainsi que comportementaux. S'agissant de ceux-ci, il était insisté sur l'importance d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et collègues, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes et d'établir une communication respectueuse avec ceux-ci.

- 21) Mme A\_\_\_\_\_ a réintégré la direction des finances le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Elle devait s'occuper notamment de la gestion des actes de défauts de biens. Sa responsable était Madame B\_\_\_\_\_, à cette époque en congé maternité. Monsieur C\_\_\_\_\_ gérait les aspects techniques et métier de l'activité.
- 22) Mme A\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler en septembre et octobre 2018, puis partielle à partir de novembre 2018, le taux fluctuant jusqu'au 31 mars 2019, pour rechutes en lien avec son accident de 2012.
- 23) Par courriel du 11 janvier 2019, M. C\_\_\_\_\_ a résumé à Mme A\_\_\_\_\_ les propos qu'il venait de lui tenir : installée depuis juillet 2018 dans un bureau avec deux autres collaboratrices, il avait dû se résoudre, avec Mme B\_\_\_\_\_, à la déplacer de bureau en raison de son comportement et de sa propension à créer des tensions sans fondements, notamment sur l'organisation physique du bureau, la disposition des différents éléments de celui-ci et les règles de vie commune du bureau. Bien qu'initié le 14 décembre 2018, le changement effectif de bureau s'était opéré le mardi 8 janvier 2019. Elle était désormais installée dans le bureau de Mme B\_\_\_\_\_ et de Monsieur D\_\_\_\_\_, comptable.

La veille, M. D\_\_\_\_\_ lui avait fait part d'une attitude déplacée de Mme A\_\_\_\_\_ à son égard. Profitant de moments où Mme B\_\_\_\_\_ était absente du bureau, elle avait tenté d'initier des conversations avec lui sur des thématiques non professionnelles, totalement inadéquates et irrespectueuses sur le plan des relations humaines entre collègues, particulièrement entre collègues masculins et féminins. Ces tentatives de conversation auxquelles M. D\_\_\_\_\_ n'avait pas donné suite portait sur les tenues vestimentaires intimes de Mme A\_\_\_\_\_ (typologie de ses sous-vêtements et problèmes de poitrine) et son appréciation des hommes de quarante ans (âge de M. D\_\_\_\_\_ depuis quelques jours). Cette attitude n'était pas admissible. Elle était priée de cesser immédiatement toute tentative de discussion sur de tels sujets avec tous ses collègues et plus particulièrement avec M. D\_\_\_\_\_.

- 24) Par courriel de son syndicat du 14 janvier 2019, Mme A\_\_\_\_\_ s'est plainte d'une atteinte à sa personnalité en raison du comportement d'une collègue, de sa supérieure hiérarchique et d'accusations infondées portées à son encontre par M. D\_\_\_\_\_.
- 25) Un entretien de service s'est tenu le 12 février 2019 en présence de Monsieur E\_\_\_\_\_, RRH, Madame F\_\_\_\_\_, directrice des finances, Mme B\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ et un représentant de son syndicat.

Mme F\_\_\_\_\_ a précisé qu'il s'agissait du troisième entretien avec Mme A\_\_\_\_\_ pour des problèmes comportementaux. À la suite du premier, un essai au département de gynécologie et obstétrique avait été réalisé et s'était avéré non concluant. Au moment de son retour au service débiteurs, elle avait

clairement énoncé comme objectif que l'attitude professionnelle de Mme A\_\_\_\_\_ change. De nouveaux problèmes étaient toutefois apparus.

Mme B\_\_\_\_\_ a rappelé les différents faits survenus au cours des dernières semaines et dont l'accumulation avait donné lieu à ce nouvel entretien de service.

Le 22 novembre 2018, afin de positionner le repose-pieds qu'elle venait de recevoir à l'instar de l'équipe, Mme A\_\_\_\_\_ avait déplacé son retour de bureau, sa corbeille à détritrus et sa corbeille à papiers. Le choix du positionnement du retour de bureau avait posé problème à ses deux collègues, mais l'intéressée avait maintenu sa position. Une solution avait été trouvée, mais dès le lendemain, l'intéressée avait fait fi de cette solution.

Le 14 décembre 2018, un conflit était intervenu avec une collègue au sujet de la lumière dans le bureau. Sa supérieure avait proposé à Mme A\_\_\_\_\_ de s'installer dans son propre bureau. Le 17 décembre 2018, de son propre chef, Mme A\_\_\_\_\_ avait réintégré son ancien bureau.

Le 10 janvier 2019, Mme A\_\_\_\_\_ avait tenu des propos inappropriés, portant sur ses sous-vêtements et son appréciation des hommes de quarante ans à M. D\_\_\_\_\_.

Au regard des situations passées, Mme A\_\_\_\_\_ rencontrait et créait de nouveaux problèmes relationnels avec ses collègues. Cette situation perdurait malgré les changements d'affectation. Ils entravaient le bon déroulement du travail et minaient l'ambiance au sein du secteur. La résolution des situations était de surcroît chronophage. Il devenait très compliqué de répondre aux nombreuses doléances de l'intéressée. Cette attitude ne pouvait plus être tolérée par la hiérarchie qui avait pris de nombreuses mesures pour aménager la place de travail de Mme A\_\_\_\_\_.

- 26) Dans ses observations, Mme A\_\_\_\_\_ a fait valoir qu'elle s'était plainte le 14 janvier 2019, par courrier, d'atteintes à sa personnalité. La convocation à l'entretien de service avait fait suite à ses plaintes, ce qui n'était pas admissible. Elle contestait les faits qui lui étaient reprochés.
- 27) Par décision du 27 mars 2019, les HUG ont suspendu l'augmentation du traitement de l'intéressée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2021. Si un blocage statutaire des annuités devait intervenir ces prochaines années, la réduction serait reportée d'autant.
- 28) Par acte du 13 mai 2019, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision. Elle a conclu à son annulation. Préalablement, elle sollicitait son audition et celle de M. D\_\_\_\_\_.

- 29) Les HUG ont conclu au rejet du recours.
- 30) Dans sa réplique, Mme A\_\_\_\_\_ a relevé qu'il lui était reproché d'avoir mal positionné sa corbeille à détritiques et à papiers et d'avoir maintenu ce positionnement ; d'avoir réintégré son ancien bureau contrairement à ce qui avait été demandé par sa hiérarchie et d'avoir tenu des propos inappropriés à M. D\_\_\_\_\_.

Or, elle n'avait jamais pu s'exprimer avant la sanction sur les propos soi-disant tenus à M. D\_\_\_\_\_. Il n'y avait d'ailleurs aucune plainte écrite de celui-ci. S'agissant de la poubelle, un courriel récapitulatif de l'incident démontrait qu'elle avait pu discuter avec sa collègue, Madame G\_\_\_\_\_, laquelle avait donné son accord pour que la poubelle reste positionnée comme Mme G\_\_\_\_\_ le souhaitait. Concernant le changement de bureau, la place de sa supérieure n'était pas adaptée. Elle avait effectivement réintégré son ancien bureau dès lors que les deux personnes avec qui elle le partageait, à savoir Mmes H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, en étaient absentes pendant trois semaines et que tout y était fonctionnel (écran d'ordinateur, tout l'équipement nécessaire, y compris les dossiers), contrairement au bureau de Mme B\_\_\_\_\_. Début janvier, au retour de Mme H\_\_\_\_\_, elle était retournée dans le bureau de Mme B\_\_\_\_\_.

- 31) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties, la requérante a précisé qu'elle contestait avoir tenu des propos à connotation sexuelle à M. D\_\_\_\_\_. Il était possible qu'elle se soit plainte du fait que sa bretelle de soutien-gorge la gênait et lui faisait mal, compte tenu des conséquences de son accident, à savoir que son nerf principal du bras droit avait été sectionné. Il n'y avait pas de sous-entendus. Elle avait été très touchée par les accusations de harcèlement sexuel, qu'elle considérait comme très graves. Elles s'étaient ébruitées. Il lui était difficile de retourner travailler et de rester souriante dans ces conditions. Il n'y avait pas eu d'enquête et elle n'avait rien à se reprocher.

Elle a détaillé qu'elle avait obtenu l'accord de sa collègue pour les questions d'aménagement du bureau. Elle avait réintégré son bureau, contrairement à ce qu'avait demandé Mme B\_\_\_\_\_, au vu de l'absence de ses collègues.

- 32) Plusieurs témoins ont été entendus.
- a. M. D\_\_\_\_\_ a indiqué que Mme A\_\_\_\_\_ et lui-même avaient été placés dans le même bureau mi-décembre 2018, mais il avait été absent jusqu'à fin décembre 2018. Une liste des anniversaires était affichée dans le bureau. Il avait fêté ses 40 ans en décembre. Le jeudi 10 janvier 2019, soit le deuxième jour où ils travaillaient ensemble, Mme A\_\_\_\_\_ lui avait dit que 40 ans était « un bon âge pour consommer des hommes ». Il n'avait pas répondu. Quelques heures plus tard, ils avaient entamé une discussion au cours de laquelle elle lui avait parlé de ses problèmes suite à l'opération de son poignet. Elle devait mettre des

soutiens-gorges sans bretelles. Elle lui avait précisé que parfois « il y avait une partie qui sort et que cela me met mal à l'aise ». Cette conversation l'avait mis mal à l'aise. Ils ne se connaissaient pas bien et il avait trouvé le sujet déplacé. Il avait considéré qu'il y avait une connotation sexuelle, raison pour laquelle il s'en était ouvert à M. C\_\_\_\_\_ le jour même. Ils n'en avaient pas vraiment reparlé par la suite. C'était Mme A\_\_\_\_\_ qui était revenue vers lui en lui disant qu'elle s'excusait si ses propos avaient été déplacés. Il avait répondu « pas de problème, on passe à autre chose » ou quelque chose de ressemblant. Les excuses de Mme A\_\_\_\_\_ étaient arrivées après qu'il s'en fut plaint à sa hiérarchie.

b. Mme H\_\_\_\_\_ a indiqué que Mme A\_\_\_\_\_ avait rejoint, en juin 2018, le bureau qu'elle partageait depuis une année avec Mme G\_\_\_\_\_. Celles-ci n'étaient pas particulièrement ravies qu'on leur impose une personne dans leur bureau. Les bureaux n'étaient occupés que par deux personnes dans tout le service. Dès juin 2018, il s'agissait du seul bureau partagé par trois personnes.

Le témoin était d'une nature méfiante, restait dans un mode d'observation, sur ses gardes, et était assez réservée. La situation avait été normale pendant environ deux mois, puis, il y avait toujours eu quelque chose qui n'allait pas. Il s'agissait de broutilles. Mme A\_\_\_\_\_ prenait le contre-pied de ce que Mme G\_\_\_\_\_ et elle-même pouvaient dire ou faire, qu'il s'agisse des stores, de fenêtres, de la lumière, de la poubelle. S'agissant par exemple de la lumière, elles avaient l'habitude avec sa collègue de procéder d'une certaine façon. Cela avait convenu à Mme A\_\_\_\_\_ pendant un certain temps, puis cela n'avait plus convenu, sans qu'elles connaissent les raisons de ce changement.

Mis bout à bout, ces comportements de Mme A\_\_\_\_\_ étaient usants. Mme A\_\_\_\_\_ ne demandait pas avant d'intervenir. Elle les mettait devant le fait accompli : si elle voulait éteindre la lumière, elle le faisait sans les interpeller au préalable. Elles avaient essayé de discuter avec Mme A\_\_\_\_\_, mais la situation était difficile. Lorsqu'il n'était pas possible de discuter, ni de trouver un arrangement, le témoin quittait le bureau et allait voir sa cheffe à qui il appartenait de gérer le conflit. Sur les quatre ou cinq mois conflictuels, elle avait dû aller voir ses supérieurs environ quatre ou cinq fois. Elle avait rapporté à Mme B\_\_\_\_\_ ou à M. C\_\_\_\_\_ tous les éléments sources de conflits. Plus le temps avançait, plus la situation se dégradait. Cette situation avait été une source de stress.

M. D\_\_\_\_\_ avait rapporté à l'équipe, lors d'une pause, que Mme A\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'elle ne pouvait plus porter de soutien-gorge et qu'à travers son pull, cela se voyait. Il leur en avait parlé le jour où cela était arrivé. L'ensemble de l'équipe, au sein de laquelle les relations étaient très bonnes, lui avait dit de ne pas minimiser la situation, vu l'évolution de la situation les derniers mois avec Mme A\_\_\_\_\_, et lui avait conseillé, pour se protéger, d'en parler à son chef.

c. Mme F\_\_\_\_\_ a été entendue à titre de renseignement. Lorsqu'elle avait pris ses fonctions de directrice des finances en décembre 2013, il lui avait été indiqué, à propos de Mme A\_\_\_\_\_, des problèmes de relations et d'intégration dans l'équipe, d'assiduité ainsi que de respect des instructions des managers.

L'essai au département de gynécologie et obstétrique n'avait pas été concluant. Selon ledit département, il s'agissait de problèmes de comportement et de compétences techniques sur certains sujets.

Elle avait rencontré Mme A\_\_\_\_\_ à l'issue de cet essai en juillet 2018, au moment du retour à la direction des finances. Le retour s'était toutefois effectué dans un autre service de la direction des finances, avec des supérieurs hiérarchiques différents. L'idée était de lui offrir un nouveau départ dans un nouveau service. Lors de cet entretien, elle lui avait clairement signifié que le comportement qui était attendu d'elle, à l'égard des collaborateurs et de la hiérarchie, consistait notamment à être plus ouverte à la recherche de solutions pacifiques. Si un nouveau problème comportemental se présentait, un entretien de service serait immédiatement convoqué. De nouveaux problèmes étaient toutefois apparus quelques semaines ou quelques mois plus tard, raison pour laquelle un deuxième entretien de service s'était tenu le 14 février 2019. Depuis son transfert de juillet 2018, différentes mesures avaient été prises, notamment des mesures ergonomiques et des discussions régulières avec la hiérarchie. Les conflits à répétition avec les collègues n'avaient toutefois pas cessé, ce qui était chronophage pour la hiérarchie, mettait une mauvaise ambiance dans l'équipe et altérait la qualité du travail. L'attitude de Mme A\_\_\_\_\_ avait été identique lors des deux entretiens de service, à savoir qu'elle s'exprimait peu oralement, contestait par écrit, n'entrait pas en matière ou ne reconnaissait pas qu'il existait un problème de sa part. Il avait en conséquence fallu prendre une sanction pour donner un message fort afin que Mme A\_\_\_\_\_ comprenne. La DRH et la direction générale avaient partagé cet avis. Ils avaient essayé de trouver une solution et rappelé les règles, mais dès lors que cela n'avait pas fonctionné et que le problème perdurait, il leur avait fallu passer à l'étape supérieure, soit une sanction.

d. Mme B\_\_\_\_\_ a indiqué être la supérieure hiérarchique de Mme A\_\_\_\_\_ depuis le 1er juillet 2018. Elle n'avait rencontré Mme A\_\_\_\_\_ qu'à partir du 5 novembre 2018, date de son retour de congé maternité. Très rapidement, il y avait eu quelques petits conflits impliquant Mme A\_\_\_\_\_, beaucoup d'échanges de courriels, de doléances, d'entretiens. Les conflits étaient surtout avec les collègues. Concernant les courriels et les doléances, il s'agissait exclusivement de plaintes de Mme A\_\_\_\_\_.

À son souvenir, le premier entretien portait sur un problème de localisation de la poubelle et de retour de bureau. Il y avait eu pas mal d'échanges à ce propos. Pour elle, l'issue de ce premier échange était satisfaisant. Or, bien que

Mme A\_\_\_\_\_ ait été d'accord avec le consensus trouvé, des problèmes étaient réapparus dès le lendemain sur le même sujet puisque Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas appliqué la solution trouvée. S'en étaient suivies de nombreuses discussions entre Mmes G\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, de nombreux échanges de courriels entre Mme A\_\_\_\_\_ et le témoin, un entretien avec M. C\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique, où les HUG avaient exigé la mise en application de leur accord. Le processus avait pris un peu moins de dix jours avant que Mme A\_\_\_\_\_ accepte d'adhérer à la solution commune. Par la suite, l'ambiance générale de travail avec ses collègues était assez délétère. Le témoin avait fait l'objet de doléances assez téméraires de la part de Mme A\_\_\_\_\_, très insistantes sur de nombreux sujets, parfois quotidiennes. Les collègues ne s'étaient pas plaintes par écrit, mais dans le cadre d'échanges informels. Elles lui avaient fait part de ce qu'elles vivaient très mal la situation. Leur supérieur hiérarchique ne souhaitait pas déplacer Mme A\_\_\_\_\_ de bureau. Elle avait ébauché des solutions qui tenaient compte de cela. Toutefois, à la suite d'un conflit assez important entre la recourante et une collègue, elle lui avait demandé de venir s'installer dans son bureau immédiatement afin d'apaiser la situation et de permettre le bon fonctionnement du secteur. Mme A\_\_\_\_\_ s'était exécutée assez rapidement, mais dès le lendemain, elle était retournée dans son bureau. Il s'en était suivi de nombreux courriels pendant quelques jours afin de faire respecter la décision prise. Mme A\_\_\_\_\_ avait finalement respecté la décision. Cette situation lui prenait énormément de temps. La communication avec Mme A\_\_\_\_\_ était parfois difficile à établir parce que le but de la discussion était rarement celui de parvenir à une solution pérenne. L'objectif de Mme A\_\_\_\_\_ était plutôt de trouver une solution très rapidement à son problème. Elle avait dû lui signifier que cela n'était raisonnablement pas faisable au vu de ses nombreuses doléances. Le comportement de Mme A\_\_\_\_\_ entravait le fonctionnement du secteur puisque le temps consacré à trouver des solutions se faisait au détriment d'autres tâches.

- 33) Dans leurs écritures après enquêtes, les parties ont persisté dans leurs conclusions.
- 34) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

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

- 2) Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du 27 mars 2019 du directeur général prononçant la suspension d'augmentation du traitement de la recourante pendant une durée déterminée de deux années.
- 3) Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.
- 4) a. Les HUG sont les établissements publics médicaux du canton de Genève (art. 1 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Ils forment un établissement de droit public doté de la personnalité juridique (art. 5 al. 1 LEPM).

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 - ci-après : statut) en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e LEPM. Elle est aussi soumise à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

b. À teneur de l'art. 21 du statut, les membres du personnel se doivent, 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) ; d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension (let. b) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c) ; d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin (let. d).

- 5) En vertu de l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :
  - a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :

1° le blâme ;

b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général :

2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée,

3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ;

c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :

4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans,

5° la révocation.

- 6) a. Le droit disciplinaire se rattache au droit administratif, car la mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à la préservation de la confiance du public à l'égard des personnes qui l'exercent (ATF 108 Ia 230 consid. 2b et consid. 5b ; arrêt du Tribunal fédéral 1D\_15/2007 du 13 décembre 2007 consid. 1.1 ; ATA/888/2018 du 4 septembre 2018 consid. 6d; Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse*, Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJJ], 1998, p. 62 ss).

Il n'a aucunement trait à la protection des intérêts de celui qui serait lésé par l'acte d'un agent public (Pierre MOOR, *Droit administratif*, vol. III, 1992, n. 5.3.5.2).

b. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Thierry TANQUEREL, *Manuel de droit administratif*, Genève 2018, n. 1228, p. 417).

Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (Ursula MARTI/Roswitha PETRY, *La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives*

genevoises, RDAF 2007 p. 227 ss, p. 235 ; Peter HÄNNI, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht I/2 - Personalrecht des Bundes, Bâle 2004, n. 231 ; Gabriel BOINAY, op. cit., p. 62 ss).

La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/244/2020 du 3 mars 2020 consid. 10b). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 55, p. 14).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50, p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51, p. 14).

- 7) a. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/1118/2019 du 2 juillet 2019 consid. 2d et les arrêts cités). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/56/2019 du 27 août 2019 consid. 9a).
- b. Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi

soit propre à atteindre le but fixé – de nécessité – qui impose qu’entre plusieurs moyens adaptés, l’on choisisse celui qui porte l’atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l’administré et le résultat escompté du point de vue de l’intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

c. En matière de sanctions disciplinaires, l’autorité dispose d’un large pouvoir d’appréciation ; le pouvoir d’examen de la chambre de céans se limite à l’excès ou à l’abus du pouvoir d’appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/244/2020 du 3 mars 2020 consid. 10b ; ATA/998/2019 du 11 juin 2019 consid. 6c).

- 8) En l’espèce, les HUG reprochent à la recourante une attitude professionnelle inadéquate de manière répétée et non conforme à l’art. 21 du statut.

Lors de l’entretien de service, trois exemples ont été donnés et référence a été faite aux événements antérieurs.

a. Il ressort des enquêtes et des échanges de courriels, que Mme A\_\_\_\_\_ entretenait des rapports tendus avec ses collègues, que les sujets de litige étaient de peu d’importance s’agissant de la place de la poubelle à papiers ou à détritits, de la position des stores ou du type de lumière. La recourante ne conteste d’ailleurs pas le caractère relativement anodin des causes de conflits.

Des solutions ont pu être trouvées à chacun des litiges. Elles ont toutefois systématiquement nécessité l’intervention d’un voire de deux responsables hiérarchiques. De surcroît, il ressort des témoignages et des pièces produites qu’elles ont été négociées et difficiles à trouver. L’aspect chronophage de la résolution de ces conflits a été relevé par la hiérarchie de la recourante et ressort des pièces produites où les incidents sont décrits avec force détails par la recourante et où celle-ci s’offense d’une réponse de sa hiérarchie qu’elle ne considère comme pas suffisamment adéquate, pas suffisamment rapide ou dont le ton la heurte. Le ton adopté par la recourante à l’encontre de sa responsable fait peu de cas du rapport hiérarchique, ce que renforce le fait que la recourante s’est crue autorisée, à plusieurs reprises, à passer outre les solutions émises par ses supérieurs, solutions de surcroît issues d’un compromis entre toutes les personnes concernées. Cette façon d’imposer sa propre solution, même à sa hiérarchie, constitue un comportement incompatible avec l’art. 21 du statut, à savoir qu’il ne consiste pas en des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues et ne facilite pas la collaboration avec ces personnes.

Certes, la recourante présentait des difficultés en lien avec les séquelles de son accident. Elle a toutefois trouvé en sa supérieure une personne soucieuse de veiller à sa situation, ce que l’intéressée a plusieurs fois relevé et ce dont elle l’a remerciée. L’autorité intimée a par ailleurs régulièrement veillé à accommoder du

mieux possible les demandes en lien avec toute difficulté physique de l'intéressée, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas.

b. Dans son courriel du 17 décembre 2018, la responsable de la recourante s'inquiétait de voir que les rapports de celle-ci avec ses collègues se péjoraient chaque jour davantage. Outre que ce constat correspond aux faits tels qu'ils ressortent du dossier et des enquêtes, ce phénomène s'est illustré par le litige du 18 janvier 2019 avec le collègue avec qui la recourante partageait son bureau depuis deux jours seulement. Il ressort en effet de l'audition du collègue, entendu en qualité de témoin, que l'intéressée lui a tenu des propos inadéquats. Celui-ci a indiqué en audience avoir été mal à l'aise. Le fait que des tiers lui aient conseillé de s'en ouvrir à son supérieur est sans incidence sur le caractère inapproprié des propos de la recourante. En effet, l'information relative à ses problèmes de sous-vêtements relevait de la sphère intime, qu'il est inadéquat de partager avec des collègues de travail. Déterminer si ces propos avaient une connotation sexuelle souffrira de rester indécis dans la mesure où même à considérer que la recourante n'était préoccupée que par les problèmes physiques induits par son accident, il était inadéquat de s'en ouvrir à son collègue, après deux jours de collaboration seulement et alors même qu'elle se trouvait dans ce bureau aux fins de résoudre un litige antérieur de cohabitation avec ses collègues de bureau. Les excuses intervenues après la remarque de la hiérarchie sont sans incidence sur la faute commise, tout au plus pourraient-elles être prises en compte dans le cadre de la fixation de la sanction.

c. Il ressort par ailleurs du dossier que les difficultés relationnelles étaient déjà présentes auparavant. Ainsi, en juillet 2017, avant le transfert au département de gynécologie et d'obstétrique, l'attention de la recourante avait été attirée sur la nécessité d'une amélioration de la qualité de ses relations, que cela soit avec les patients, ses collègues ou sa hiérarchie. Par la suite, des difficultés du même ordre ont été relevées par les responsables du département de gynécologie et d'obstétrique. Enfin, à nouveau transférée à la direction des finances, à sa demande, l'intéressée s'est rapidement retrouvée en conflit avec ses collègues. Or, son attention avait été attirée lors d'un entretien à la reprise dans le service de la direction financière, sur la nécessité de faciliter la collaboration avec ses supérieurs et ses collègues et d'établir une communication respectueuse. Certes, la question de l'accueil de la recourante par celles-ci, dans leur bureau ne s'est probablement pas faite dans des conditions optimales, s'agissant, selon les dires de la collègue, du seul bureau désormais partagé par trois personnes. L'attitude des collègues n'est toutefois pas l'objet du litige.

d. La recourante se prévaut notamment de son ton toujours courtois dans ses courriels.

Ceci ne suffit toutefois pas à établir qu'elle entretenait des relations respectueuses avec ses collègues, dès lors que c'était notamment par ses actes – en

éteignant les lumières, en agissant sur les stores, en déplaçant sa poubelle ou le retour de son bureau, en réintégrant son bureau d'origine – qu'elle a contrevenu à une collaboration harmonieuse.

e. La recourante indique avoir été précédée d'une réputation subjective qui s'apparentait à une atteinte à sa personnalité.

Il ressort certes des enquêtes qu'à sa prise de fonction, la responsable a été mise au courant de problèmes comportementaux de l'intéressée. Outre que ladite mise au courant de la situation des collaboratrices et collaborateurs relève des responsabilités de tout nouveau responsable, celle-ci a rencontré à trois reprises la recourante et a pu se forger sa propre opinion. C'est par ailleurs la mise en garde qu'elle avait personnellement formulée au retour de la recourante à la direction des finances qui n'a, en dernier lieu, pas été respectée par la recourante.

f. La recourante indique que la sanction ferait suite à son courrier du 14 janvier 2019 où elle se plaignait de différentes atteintes à sa personnalité.

Il sera toutefois relevé que ledit courrier de la recourante faisait lui-même suite au courriel de son supérieur du 11 janvier 2019 relatif aux propos inadéquats tenus par la recourante à l'égard de son collègue masculin. L'intéressée ne peut en conséquence établir aucun lien entre son propre courrier et sa convocation à un entretien de service.

Il est en conséquence établi que la recourante a violé les obligations découlant de l'art. 21 du statut, à savoir qu'elle n'a pas entretenu des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues et n'a pas permis et facilité la collaboration entre ces personnes (let. a).

9) a. L'autorité intimée a choisi la suspension de l'augmentation du traitement pendant une durée de deux ans. Cette sanction apparaît apte à atteindre le but visé, notamment le bon fonctionnement du service où la recourante travaille. Elle apparaît nécessaire au vu de la récurrence de la problématique depuis longtemps. Elle est proportionnée au sens étroit, s'agissant de la sanction la plus légère après le blâme et d'une durée limitée à deux ans.

b. La recourante relève la volonté de son employeur, affirmée en audience, de « frapper fort », « d'envoyer un message fort afin qu'elle comprenne », une logique de « faire un exemple » et critique cette approche.

Certes, la recourante n'avait jamais fait l'objet d'une sanction. Les problèmes comportementaux litigieux sont toutefois nombreux, datent de plusieurs années, ont nécessité de nombreux efforts de la part de l'autorité intimée pour les contenir, et se sont accélérés les semaines précédant la sanction. Ils ont été précédés de nombreux avertissements, le dernier au moment où la recourante a réintégré la direction des finances. Le choix d'une sanction plus sévère qu'un

blâme fait partie du pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée que la chambre de céans ne revoit qu'avec retenue. En l'espèce, une suspension de l'augmentation du traitement pendant deux ans ne constitue ni un abus ni un excès du pouvoir d'appréciation de l'employeur.

Le recours sera rejeté.

- 10) Vu l'issue du recours, un émolument réduit de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1653/2019 du 12 novembre 2019 ; ATA/201/2018 du 6 mars 2018 consid. 13 et les références citées).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 13 mai 2019 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision des hôpitaux universitaires de Genève - HUG du 27 mars 2019 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Madame 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, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal

fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Christian Dandres, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Véronique Meichtry, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève - HUG.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme Cuendet, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

P. Hugi

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :