RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/425/2022-FPUBL **ATA/208/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 mars 2023

dans la cause

Madame A_____ **recourante**
représentée par Me Romain Jordan, avocat

contre

CONSEIL D'ÉTAT **intimé**

EN FAIT

A. Par arrêté du 15 décembre 2021, le Conseil d'État a dit que Madame A_____ cessait d'être fonctionnaire et ordonné son retour au statut d'employée en période probatoire pour une durée de deux ans.

Il avait révoqué avec effet immédiat Mme A_____ le 14 octobre 2020. Par arrêt du 6 juillet 2021, la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) avait annulé cette décision et lui avait renvoyé la cause pour le prononcé d'une autre sanction.

Si l'existence d'un stratagème avait été écartée par le chambre administrative, celle-ci avait néanmoins reconnu qu'il était indéniable que les manquements commis méritaient sanction.

Il était d'autant plus inacceptable qu'elle n'ait pas informé spontanément ses supérieurs hiérarchiques des modifications substantielles qu'elle avait effectuées concernant la levée de son code complémentaire 9 sur les formulaires d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) du 27 octobre 2015 et du manager (ci-après : EEDM) du 11 décembre 2018 – alors que cette levée n'avait pas été évoquée durant les entretiens – que Mme A_____ se devait, en sa qualité de cadre supérieure et de responsable des ressources humaines 2 (ci-après : RRH 2), d'avoir un comportement irréprochable.

En dépit d'une reconnaissance succincte de ses fautes, elle n'avait jamais pris véritablement la mesure de ses manquements.

Elle avait commis d'importants manquements à ses devoirs de service, de sorte que le lien de confiance avec l'employeur était sérieusement ébranlé, de même que la confiance que les administrés devaient pouvoir placer dans l'intégrité du processus d'évaluation des prestations des membres du personnel de l'État, la pérennité du niveau élevé des qualifications professionnelles des hauts fonctionnaires et le bien-fondé de leur niveau de rémunération.

Il était enfin tenu compte de ce que Mme A_____ disposait de plus de vingt-cinq ans d'ancienneté, de même que de bonnes évaluations et qu'elle avait fait l'objet d'un blâme en 2019 pour l'envoi erroné d'un courriel.

B. **a.** Par acte remis à la poste le 31 janvier 2022, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant à son annulation. Préalablement, l'autorité intimée devait se voir enjoindre de produire le dossier intégral de la cause, comprenant notamment la recommandation adressée par le secrétaire général du département sur la nouvelle sanction envisagée, ainsi que tous autres échanges entretenus au sujet de sa situation. L'ouverture d'enquêtes

devait être ordonnée ainsi que la tenue d'une audience de comparution personnelle répondant aux réquisits de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101).

Son droit d'être entendue avait été violé. Malgré ses demandes expresses et le temps écoulé depuis le prononcé de l'arrêt du 6 juillet 2021, elle n'avait jamais été invitée par l'autorité à présenter ses déterminations sur la nouvelle sanction envisagée. Dans l'arrêt du 6 juillet 2021, la chambre administrative avait relevé que son dossier était largement incomplet, or elle n'y avait toujours pas eu accès en totalité.

L'action disciplinaire était prescrite. L'autorité intimée avait eu connaissance des faits entre le 30 janvier et le 5 février 2020. Le délai de prescription avait été interrompu durant l'enquête administrative, du 5 février au 31 juillet 2020. La prescription n'avait cessé de courir qu'au prononcé de l'arrêt du 6 juillet 2021. La décision du 14 octobre 2020 ne constituait pas un jugement de première instance, d'autant plus qu'il avait été annulé. La prescription d'un an avait à nouveau couru dès le 31 juillet 2020, y compris durant la procédure de recours, et elle était atteinte le 15 décembre 2021.

Le principe *ne bis in idem* avait été violé. La décision du 22 décembre 2021 du département de l'économie et de l'emploi (ci-après : DEE) ordonnant son affectation – à la fonction de « conseillère en personnel ORP à 100 % - 5.09.014/9E » auprès de [l'office cantonal de l'emploi - ci-après : OCE], en classe 16, soit, compte tenu du code 9E, en classe 15 annuité 5, pour un traitement annuel brut de CHF 92'067.- – constituait une sanction déguisée du même comportement.

L'art. 16 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) ainsi que le principe de la bonne foi avaient été violés, les preuves avaient été appréciées de manière arbitraire et le Conseil d'État avait abusé de son pouvoir d'appréciation. L'apport de modifications aux EEDP et EEDM n'était en soi pas critiquable, les documents lui ayant été soumis dans ce but. Elle avait rajouté des éléments techniques discutés et connus, ou du moins censés être connus, de ses supérieurs. On ne pouvait lui reprocher de n'avoir pas évoqué spontanément et activement la question de la levée du code. Le plan de formation figurait dans son dossier. Il y était fait référence lors des entretiens. Les décisions de levée de codes figuraient dans son dossier et étaient connues de ses supérieurs ainsi que de l'office du personnel. Le 30 mai 2018, deux jours avant son transfert, elle avait expressément rappelé à sa supérieure la nécessité pour son successeur de prévoir un EEDP pout ôter son code pénalisant dès le 1er janvier 2019. L'acte de transfert mentionnait également que le code pourrait être levé dès le 1er janvier 2019 si ses prestations étaient suffisantes. Elle avait transmis au successeur de son supérieur le courriel du 30 mai 2018 mentionnant la levée du

code. Dans le cadre de l'EEDM du décembre 2018, elle avait expressément modifié la mise en page pour mettre en évidence l'ajout « ainsi que la levée du code » figurant au demeurant sur la première page du document. On ne pouvait dans ces circonstances lui faire grief de n'avoir pas évoqué la question. Le reproche était de mauvaise foi dès lors que c'était par leurs manquements que ses supérieurs n'avaient pas eu connaissance de la problématique. La chambre administrative avait jugé le 6 juillet 2021 qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir voulu les tromper. Par ailleurs, la formation de type CAS n'était finalement pas une exigence pour occuper le poste compte tenu de son expérience, de ses promotions successives et de ses évaluations systématiquement positives. L'intimé ne pouvait prétendre sérieusement qu'elle n'avait pas un haut niveau de qualification. Enfin, il lui était reproché à tort d'avoir considéré que le seul écoulement du temps permettrait d'obtenir la levée du code complémentaire. La conclusion de la chambre administrative sur ce point était contestée.

Le principe de l'égalité de traitement avait été violé. Elle était pénalisée, à tout le moins partiellement, en raison du manquement par ses propres supérieurs à leur obligation élémentaire de prendre connaissance des dossiers de leurs subordonnés, lesquels étaient particulièrement peu nombreux. Elle était ainsi placée dans une situation moins favorable que n'importe quel autre administré soumis à des supérieurs hiérarchiques accomplissant correctement leurs devoirs. Une autre distinction injustifiée était commise entre elle et ses supérieurs, qui avaient failli au devoir élémentaire mentionné mais n'avaient, jusqu'à preuve du contraire, fait l'objet d'aucune sanction.

Le principe de proportionnalité avait été violé. Le retour au statut d'employée constituait la deuxième sanction la plus grave prévue par la loi. L'intimé avait omis de prendre en compte que son supérieur avait eu connaissance des modifications de l'EEDP le 11 juin 2019 sans qu'aucune mesure soit prise pendant six mois, jusqu'au 2 décembre 2019. La chambre administrative avait relevé que cette durée et l'attitude du supérieur relativisaient grandement la gravité des faits. L'autorité avait également ignoré que sa supérieure ne lui avait pas tenu rigueur de ne pas avoir été associée à la signature de la fiche de conformité, ainsi que l'avait relevé la chambre administrative.

b. Le 24 mars 2022, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a conclu au rejet du recours.

Mme A_____ n'avait pas demandé à accéder à son dossier, qui était le même que celui ayant conduit à la première décision. Les faits étaient les mêmes que ceux qui avaient conduit à la première décision et ils avaient largement été discutés. L'information relative à la recommandation du secrétaire général du DEE lui avait été donnée lors de l'entretien du 3 novembre 2021. Le secrétaire général avait alors évoqué la sanction du retour au statut d'employé. Elle était en mesure de prendre position puisqu'un mois et demi s'étaient écoulés entre

l'entretien et la nouvelle sanction. Il n'y avait pas d'information supplémentaire, étant rappelé que le dossier ne comprenait pas les échanges internes à l'employeur conduisant à la prise de décision.

La prescription de l'action disciplinaire ne courait pas pendant une procédure judiciaire. Même si elle avait continué à courir dès le 7 juillet 2021 et jusqu'au 15 décembre 2021, le délai de prescription relative d'un an n'aurait pas été échu à la notification de l'arrêté querellé, la prescription absolue n'étant en tout hypothèse pas acquise s'agissant d'agissements remontant au 27 octobre 2015.

La décision de changement d'affectation n'avait pas été rendue lors du prononcé de l'arrêté querellé. Le changement d'affectation ne constituait pas une sanction. Un changement d'affection pouvait être ordonné en plus d'une sanction dans le respect du principe ne bis in idem.

Il était établi que Mme A_____ avait complété ses formulaires d'évaluation dans le sens de l'atténuation respectivement la levée du code complémentaire 9 sans avoir attiré l'attention de ses supérieurs sur ses modifications et alors que ni l'atténuation ni la levée n'avaient été évoquées lors de ces évaluations. Il était pareillement établi qu'elle n'avait pas vérifié que ses supérieurs avaient connaissance de la problématique du code 9, qu'elle avait manqué à son obligation de se former et de maintenir, en tant que cadre supérieure un haut niveau de formation, et qu'elle avait considéré à tort que l'écoulement du temps lui permettrait d'obtenir la levée du code sans satisfaire à l'exigence de formation et avoir obtenu le paiement d'un traitement supérieur à celui auquel elle avait droit. Il n'y avait aucun élément nouveau depuis le dernier arrêt de la chambre administrative et Mme A_____ se contentait de substituer sa version des faits à celle établie par celle-ci.

La sanction tenait compte des manquements propres de Mme A_____ et également des éléments à décharge, notamment du comportement de ses supérieurs face à ces manquements. Mme A_____ se trouvait dans cette mesure dans la même situation que n'importe quel autre membre du personnel qui commettrait des manquements similaires aux siens. Sa situation n'était pas similaire à celle de ses supérieurs, qui ne s'étaient pas rendus coupables des importants manquements qui lui étaient reprochés.

Il n'était pas acceptable qu'un membre du personnel apporte des modifications à une évaluation faite par un supérieur hiérarchique direct dans un document contenant des espaces réservés pour les commentaires du collaborateur, un tel comportement étant de nature à ébranler le lien de confiance avec la hiérarchie. Le temps mis par le supérieur de Mme A_____ à réagir avait été évoqué deux fois dans l'arrêt du 15 décembre 2021, notamment au moment de justifier le bien-fondé de la sanction. Il avait également été tenu compte qu'il ne pouvait être retenu que Mme A_____ avait cherché à tromper la confiance de sa supérieure

hiérarchique. Il avait enfin été tenu compte de l'ancienneté et des bons états de service de Mme A_____. Cette dernière n'avait aucunement pris la mesure de ses manquements, persistant à affirmer dans son recours que les ajouts qu'elle avait effectués n'étaient pas critiquables. L'effet préventif spécial visant à amender l'employé ne pouvait être obtenu autrement que par le retour au statut d'employée. Le lien de confiance avait été sérieusement ébranlé et il appartenait à Mme A_____ de regagner la confiance de son employeur. Une autre sanction ne serait pas à même d'atteindre ces buts. Il dépendait de Mme A_____ de maintenir sa situation au sein de l'administration en respectant ses devoirs de fonction et en exécutant ses prestations à satisfaction de son employeur. Le retour au statut d'employé pouvait être prononcé pour une durée maximale de trois ans.

c. Le 23 mai 2022, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

La cause devait être suspendue jusqu'à droit jugé dans la procédure A/91/2022 portant sur sa réaffectation, l'arrêt prononcé le 12 avril 2022 en violation de l'obligation de coordination des procédures ayant fait l'objet d'un recours au Tribunal fédéral.

Soit l'avis du secrétaire général lors de l'entretien du 3 novembre 2021 était pertinent et suffisant, auquel cas les échanges y afférents devaient être produits, soit il était sans pertinence et l'intimé devait lui permettre de faire valoir ses observations sur la nouvelle sanction envisagée.

La LPAC ne contenait aucune norme sur l'interruption de la prescription, ce qui constituait une lacune, raison pour laquelle le droit pénal devait être appliqué par analogie.

d. Le 27 juin 2022, l'OPE s'est opposé à la suspension de la procédure et a persisté dans ses conclusions au fond.

La décision attaquée était indépendante du changement d'affectation, lequel visait uniquement à rétablir une situation conforme au droit. Mme A_____ n'avait pas requis la jonction des causes.

e. Le 31 octobre 2022, soit dans le délai prolongé trois fois à sa demande, Mme A_____ a persisté dans sa demande de suspension de la procédure et dans ses conclusions au fond.

Elle disposait du droit d'avoir accès à la recommandation adressée par le secrétaire général du DEE de même qu'aux autres échanges entretenus dans ce cadre. L'intimé affirmait qu'elle avait été avertie qu'une telle recommandation serait émise et que son droit d'être entendue serait respecté par ce seul avis. L'importance de la recommandation était par ailleurs patente puisque l'intimé avait décidé de la suivre.

f. Le 11 novembre 2022, l'OPE a persisté à s'opposer à la suspension de la procédure. Mme A_____ avait employé quatre mois pour reproduire la même argumentation que celle de sa demande initiale de suspension du 23 mai 2022.

g. Le 21 novembre 2022, Mme A_____ a requis la tenue d'une audience publique de plaidoiries, « compte tenu de l'importance et des enjeux de la présente cause », en application de l'art. 6 CEDH « dont les garanties s'appliquent dans la présente constellation ».

h. Le 22 novembre 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

i. Le 28 novembre 2022, Mme A_____ a réitéré sa requête d'audience de plaidoiries publique. Les agents de la fonction publique avaient droit à un procès équitable comme les autres travailleurs. En matière de sanctions disciplinaires, l'absence d'audience orale devait être exceptionnelle et dûment justifiée. En l'espèce, la décision querellée prononçait la deuxième sanction disciplinaire la plus incisive du catalogue légal, qui aurait un impact évident sur sa vie et sa carrière.

j. Le 30 novembre 2022, les parties ont été informées que la requête d'audience publique était gardée à juger avec le fond.

C. **a.** Il ressort de la procédure les éléments pertinents suivants :

b. La recourante, née le 10 novembre 1970, est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) d'employée de commerce.

c. Le 15 novembre 1995, elle a été engagée en qualité de secrétaire 1 au service d'insertion professionnelle de l'OCE. Elle a été nommée fonctionnaire le 1er novembre 1998.

d. Elle a été promue : le 1er janvier 2001 à la fonction de commise administrative 5/assistante ressources humaines (ci-après : RH) à l'OCE, en classe de traitement (ci-après : classe) 12 ; le 1er mai 2009 à la fonction d'adjointe administrative 1 au service des RH (ci-après : SRH) de l'ancien département de la solidarité et de l'emploi, en classe 15 ; le 1er juillet 2012 à la fonction d'adjointe administrative au SRH de l'ancien département de la sécurité, police et environnement, en classe 17.

e. Au terme de l'EEDP du 12 juin 2013, un plan de formation progressif associé à une évolution de carrière en tant que responsable de secteur a été établi et devait être réalisé entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2019. Dans ce cadre, Mme A_____ devait passer un certificat de formation continue (ci-après : CAS) en ressources humaines. Mme A_____ a indiqué pour sa part vouloir progresser dans ses tâches, avoir plus de responsabilités et suivre en parallèle une formation

auprès de l'Université de Genève afin d'avoir le niveau requis pour occuper le poste convoité.

f. Au terme de l'EEDP du 12 décembre 2013, les prérequis de formation de Mme A_____ n'étaient pas encore atteints pour prétendre à la fonction de cadre et un plan de formation a été mis en place entre janvier 2014 et janvier 2019. Il lui appartiendrait de réussir les objectifs fixés par la direction des RH (ci-après : DRH), d'entreprendre une formation universitaire de type CAS-RH et d'obtenir le diplôme permettant d'atteindre le niveau de formation exigé pour la fonction occupée. Mme A_____ indiquait qu'aucune formation ne pourrait être mise en place en 2014 compte tenu de la charge de travail importante.

g. Le 1er janvier 2014, Mme A_____ a été promue à la fonction de RRH 2 à la DRH de l'ancien département de la sécurité et de l'économie, en classe 23, assortie du code complémentaire 9F impliquant une diminution de traitement de deux classes pendant cinq ans.

h. Lors d'un entretien du 14 juillet 2014 entre Mmes B_____, directrice RH du département, et A_____, cette dernière a confirmé son intérêt de suivre une formation de type MAS-RH ou CAS-RH, à déterminer au moment opportun et prévoir une inscription pour l'année 2016, à confirmer dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée en 2016 à la DRH. La formation MAS-RH serait planifiée plutôt en 2017 pour des raisons d'organisation.

i. L'EEDP du 27 octobre 2015 ne mentionnait pas de plan de formation.

j. L'EEDP du 4 octobre 2016 mentionnait qu'il était souhaitable que Mme A_____ puisse entreprendre une formation de type CAS-RH, comme il était prévu depuis quelques années. Cette formation devait lui apporter une vision plus large de la fonction RH et lui permettre de développer sa capacité conceptuelle et rédactionnelle.

k. Lors de l'EEDP du 13 octobre 2017, Mme A_____ a précisé qu'elle souhaitait suivre sa formation CAS-RH en 2019. Cela faisait partie d'un plan de formation en lien avec sa promotion de 2014.

l. Le 1er juin 2018, suite à une réorganisation de l'administration cantonale, Mme A_____ a été transférée au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé en qualité de RRH 2 et affectée à l'OCE.

m. Le 5 février 2020, le Conseil d'État a ordonné l'ouverture d'une enquête et suspendu Mme A_____ de ses fonctions avec effet immédiat.

n. L'enquêtrice a conclu le 31 juillet 2020 notamment que Mme A_____ avait modifié à deux reprises des documents d'évaluation de ses prestations par ses supérieurs hiérarchiques à l'insu de ces derniers.

o. Le 14 octobre 2020, le Conseil d'État a révoqué Mme A_____ avec effet immédiat.

Elle n'avait, entre autres, pas rempli son obligation de formation et de perfectionnement. Elle avait utilisé sa position de RRH 2 pour contourner les procédures RH et ainsi obtenir un avantage financier indu. Elle avait commis une violation grave de ses devoirs de service, qui avait définitivement rompu le lien de confiance.

p. Par arrêt ATA/715/2021 du 6 juillet 2021, la chambre administrative a partiellement admis le recours formé par Mme A_____ le 16 novembre 2020, annulé l'arrêté du Conseil d'État et renvoyé la cause à ce dernier pour nouvelle décision au sens des considérants.

Le dossier avait été complété par l'OPE, mais ne pouvait être considéré comme complet. Il ne contenait aucun échange de courriels, à l'instar des courriels produits par la recourante, ni même le procès-verbal de la deuxième audition de l'intéressée par l'enquêtrice. Il n'était toutefois pas nécessaire d'ordonner la production de documents supplémentaires : la seconde audition de l'intéressée était résumée dans le rapport d'enquête et citée par les parties. Par ailleurs, l'OPE avait évoqué en audience les difficultés de constitution du dossier alors qu'il était conservé sous forme papier, complété par des assistantes administratives sans que le supérieur hiérarchique ait toujours connaissance des documents versés au dossier. L'application SIRH n'était pas très conviviale et y trouver des pièces s'avérait parfois compliqué. Il n'était de surcroît pas sûr que les échanges de courriels avaient été conservés. Enfin, toutes les pièces évoquées dans la décision étaient produites. Il n'était pas donné suite à la conclusion de production des « notes internes » en l'absence de toute précision de la part de l'intéressée. Le dossier en possession de la chambre administrative était suffisant pour lui permettre de statuer en connaissance de cause.

Les EEDP des 12 juin et 12 décembre 2013 faisaient référence à une formation universitaire de type CAS-RH. La formation était une condition nécessaire à la levée du code. Le plan de formation était conforme aux discussions avec la supérieure hiérarchique de l'intéressée et le secrétaire général du département. Une formation était nécessaire avant la levée de code. Il n'était pas établi que le plan de formation avait été validé par l'OPE. Le plan de formation devait en conséquence être pris en compte, mais de façon nuancée.

C'était à bon droit que le Conseil d'État avait reconnu que Mme A_____ avait manqué à son obligation générale de se former ainsi qu'à son obligation particulière, en tant que cadre supérieure, de maintenir un haut niveau de qualification.

Plusieurs fautes étaient ainsi établies à l'encontre de Mme A_____, à qui l'on pouvait reprocher, principalement, d'avoir complété l'EEDP et l'EEDM, de ne pas avoir attiré l'attention de ses supérieurs sur ces modifications, de ne pas avoir évoqué la problématique du code 9 avec eux ou à tout le moins vérifié qu'ils en avaient connaissance, d'avoir considéré à tort que le seul écoulement du temps lui permettrait d'obtenir la levée de code sans satisfaire à l'exigence de formation et d'avoir obtenu le paiement d'un traitement supérieur à celui auquel elle aurait eu droit, à partir du 1er janvier 2019, date à laquelle elle aurait dû être titulaire d'une formation universitaire ou jugée équivalente selon le plan de formation et le témoignage de Mme B_____.

Le stratagème reproché par l'OPE n'était toutefois pas établi.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, s'il était indéniable que les manquements commis méritaient sanction et qu'il devait être tenu compte du fait que la recourante était cadre supérieure et travaillait dans un domaine où la confiance régnait entre les personnes du service, la révocation, qui constituait la sanction la plus lourde, avec effet immédiat, était excessive compte tenu des éléments à décharge de la fonctionnaire, non évoqués et non pris en compte par la décision querellée. En outre, la recourante avait de bonnes évaluations malgré un antécédent, soit un blâme infligé en automne 2019 pour l'envoi erroné d'un courriel. Enfin, elle avait exercé son activité au sein de l'État pendant vingt-cinq ans au moment des faits litigieux.

Le dossier était renvoyé à l'autorité intimée. Mme A_____ devrait être réintégrée dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020.

q. L'arrêt ATA/715/2021 du 6 juillet 2021 n'a pas été attaqué et est entré en force.

r. Le 23 septembre 2021, Mme A_____ a indiqué au DEE se tenir dans l'attente des modalités de son retour au travail.

Elle a également réclamé le règlement rétroactif du salaire dû sous dix jours.

s. Le 14 octobre 2021, le DEE a annoncé à Mme A_____ qu'un entretien afin d'aborder les modalités de son retour au travail lui serait proposé.

Il l'a invitée à indiquer et documenter les revenus de substitution reçus depuis le 16 octobre 2020 ainsi que la fin de son arrêt de travail commencé le 11 novembre 2019. Le versement de son traitement serait réactivé dès le mois d'octobre 2021.

t. Le 11 novembre 2021, le DEE a transmis à Mme A_____ le procès-verbal de l'entretien du 3 novembre 2021.

L'entretien avait pour but la suite à donner à l'arrêt de la chambre administrative ordonnant la réintégration de Mme A_____ dans un poste correspondant à sa formation et à ses années d'expérience acquises au 14 octobre 2020 et aborder la question d'une nouvelle sanction.

L'OCE envisageait de refuser la prise en charge du coût des formations « CAS en violences plurielles » de la HES-SO et « CAS en leadership et GRH publics » de l'IDHEAP, car ces formations ne relevaient pas des catégories « obligatoire légale », « prioritaire prestation » ou « utile prestation » qui les rendraient utiles pour le service et la fonction occupée par le passé et celle proposée pour le futur, et n'avaient pas été préavisées par le supérieur hiérarchique et les RH du département ni par le service de formation de l'État, ce alors qu'elle savait ces conditions devoir être remplies vu ses fonctions.

Mme A_____ pouvait reprendre dès le 22 novembre 2021 et à titre provisoire un poste vacant de conseillère en personnel auprès de l'OCE.

Le poste que l'OCE envisageait d'attribuer faisait appel à l'expérience RH de Mme A_____. Il avait une grande composante RH. L'intérêt résidait également dans la formation qui y était liée, soit une formation de base intercantonale (AOST), un certificat RH et une formation conduisant à l'obtention du brevet RH, pris en charge par l'OCE. Une évolution d'une classe était prévue après l'obtention du brevet ainsi que la possibilité d'évoluer comme cheffe de groupe et d'acquérir une expérience permettant d'évoluer dans un poste de conseillère à l'OCAS ou à l'OFPC.

Le secrétaire général préconiserait au Conseil d'État une sanction qui n'aurait pas de conséquences financières, pour éviter le sentiment de double sanction, mais qui tiendrait compte de la rupture de confiance. Au vu de la rupture de confiance, il considérait Mme A_____ comme étant « en sursis ».

Le conseil de Mme A_____ avait demandé s'il s'agissait de la décision de « redonner » le statut d'employée, ce que le secrétaire général avait confirmé.

L'OCE transmettrait au conseil de Mme A_____ le procès-verbal de la séance accompagné du cahier des charges et de la feuille de calcul du salaire en lui demandant de transmettre ses observations d'ici à la fin du mois.

u. Le 25 novembre 2021, Mme A_____ a déploré l'humiliation continue qui lui était infligée. Elle était laissée sans salaire et avec des charges de famille, et sommée d'accepter un déclassement professionnel totalement inacceptable tout en sachant qu'elle n'avait plus de droit au chômage, ce qui relevait du mobbing caractérisé.

Les formations devaient être prises en charge. Elle en avait demandé la validation dès qu'elle était redevenue rétroactivement fonctionnaire. Elles entraient dans les directives de prise en charge.

Un intérêt moratoire de 5 % serait réclamé sur le rétroactif de son traitement et une poursuite adressée à l'État dans la semaine en l'absence de paiement.

L'arrêt de la chambre administrative était clair : elle devait être réintégrée dans son poste ; le renvoi de la cause ne pouvait s'entendre que dans le cadre légal ; à supposer que l'État considère avoir été trompé, il lui incombait d'invalider ses actes dans les délais, ce qu'il n'avait pas fait, ratifiant la situation.

v. Par décision du 22 décembre 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le DEE a prononcé le changement d'affectation de Mme A_____.

À compter du 1er janvier 2022, elle était affectée à la fonction de « conseillère en personnel ORP à 100 % - 5.09.014/9E » auprès de l'OCE, en classe 16, soit, compte tenu du code 9E, en classe 15 annuité 5, pour un traitement annuel brut de CHF 92'067.-.

Il n'existait pas de droit à être maintenue en permanence au même poste. Un changement d'affectation rendu nécessaire par une impossibilité de collaborer ne constituait pas une sanction déguisée. La chambre administrative n'avait pas ordonné la réintégration dans sa fonction mais dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020. Le défaut de formation avait été établi durant la procédure et confirmé par la chambre administrative et le lien de confiance nécessaire ne pouvait être établi, de sorte que la réintégration au poste précédent de RRH2, qui avait par ailleurs été repourvu, n'était pas envisageable. Il avait été tenu compte de son CFC d'employée de commerce et de ses nombreuses années d'expérience dans la filière RH. La diminution du traitement était conforme à la nouvelle affectation, laquelle était conforme à l'arrêt de la chambre administrative. L'annuité initiale tenait compte de ses années d'expérience et le code 9E ne serait levé qu'à l'obtention du brevet RH, dont la formation serait prise en charge par l'État.

Il existait un intérêt manifeste à ce qu'elle puisse exercer ses nouvelles activités immédiatement, sans attendre l'issue d'un éventuel recours, afin de rendre concrète la réintégration ordonnée par l'arrêt du 6 juillet 2021, étant précisé qu'elle n'avait plus exercé d'activité pour l'État depuis le 11 novembre 2019. Elle avait elle-même exprimé le souhait de reprendre rapidement le travail.

w. Par acte déposé au greffe le 12 janvier 2022, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant à son annulation. Préalablement, l'effet suspensif devait être restitué au recours et une audience de

comparution personnelle des parties ainsi que la production par l'autorité du dossier intégral de la cause devaient être ordonnées.

Elle avait préparé le brevet RH d'août 2004 à juillet 2005 mais n'avait pu présenter tous les examens pour des raisons personnelles. Sa directrice d'alors avait jugé ce diplôme non nécessaire compte tenu de son expérience. La formation n'avait pas constitué un obstacle pour sa promotion le 1er juillet 2012. La mise en œuvre du plan de formation établi avait été repoussée à plusieurs reprises. Le code 9F avait été partiellement levé le 1er janvier 2016 lors de sa confirmation dans sa fonction. Le Code 9E avait été levé le 31 janvier 2019 avec effet rétroactif au 1er janvier 2019, conformément au plan de formation.

Le DEE n'avait rien entrepris pour se conformer à l'arrêt du 6 juillet 2021 ordonnant sa réintégration, mais avait utilisé le passage du temps pour la contraindre à accepter une solution aussi injuste qu'injustifiable. Elle avait dû le mettre en demeure de lui régler le salaire rétroactif et les dépens et de la réintégrer.

Son droit au chômage avait pris fin le 31 septembre 2021. Elle avait trois enfants à charge et n'avait plus aucun revenu. Elle avait appris le 15 novembre 2021 que sa réaffiliation n'avait pas été annoncée à la caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG) et avait dû mettre le DEE en demeure d'y procéder. Elle avait reçu le 18 novembre seulement son traitement du mois d'octobre 2021, fondé de manière erronée sur une classe 22 au lieu de 23.

Le 15 décembre 2021, le Conseil d'État avait prononcé à titre de sanction le retour au statut d'employée en période probatoire pour une durée de deux ans, au motif qu'elle avait commis d'importants manquements et que le lien de confiance avait été sérieusement ébranlé.

La décision querellée lui imposait un traitement inférieur de sept classes et de cinq annuités et une diminution du traitement mensuel brut de CHF 11'303.80 à CHF 7'082.10, laquelle mettait en cause sa solvabilité à moyen et court terme et impliquait une réorganisation incompatible avec le caractère subit du changement opéré.

La prise en charge des formations lui avait été refusée.

Profondément affectée et choquée, elle avait passé les fêtes de fin d'année 2021 auprès de sa famille en pleurs et se trouvait depuis en incapacité de travail jusqu'au 2 février 2022.

La décision violait l'art. 31 LPAC. La réintégration avait pour effet de replacer le fonctionnaire dans la situation qui était la sienne avant son licenciement injustifié, comme si les rapports de travail n'avaient jamais cessé. La décision cassée n'avait jamais existé.

La décision violait également le principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi et consacrait un déni de justice. L'arrêt du 6 juillet 2021 avait ordonné une sanction plus clémente, mais nullement la rétrogradation à une fonction correspondant au niveau d'expérience et de formation qu'elle avait en 2009, lorsqu'elle était adjointe administrative en classe 15.

La décision violait les principes de la légalité et de l'interdiction des sanctions déguisées. Le défaut de formation n'était qu'un pur prétexte. L'obtention d'un CAS en RH n'avait jamais été nécessaire pour occuper le poste de RRH2, raison pour laquelle elle y avait été engagée des années durant sans posséder la formation. La chambre administrative avait uniquement estimé qu'une formation était nécessaire à la levée du code 9E. Cela n'empêchait en rien qu'elle était qualifiée pour occuper le poste, au vu de ses années d'expérience, mais avec l'application d'un code pénalisant. L'autorité pouvait tout au plus arguer de la nécessité d'imposer à nouveau le code, mais la rétrogradation démontrait le caractère de sanction de la décision, confinant à l'atteinte à la personnalité. Le DEE invoquait d'ailleurs l'atteinte à la confiance pour exclure la réintégration dans un poste identique et se référait constamment à l'arrêt du 6 juillet 2021.

La décision violait le principe ne bis in idem. Elle constituait une sanction disciplinaire alors qu'une telle sanction avait été prononcée séparément le 15 décembre 2021.

x. Par arrêt ATA/389/2022 du 12 avril 2022, la chambre administrative a rejeté le recours contre la nouvelle affectation.

Il ressortait du texte clair de l'arrêt du 6 juillet 2021 qu'elle n'avait pas ordonné la réintégration de la recourante dans la fonction qu'elle occupait au moment de sa révocation, soit la fonction de RRH 2 colloquée en classe 23. Si elle avait voulu un tel résultat, elle l'aurait dit de façon explicite ou se serait limitée à ordonner la réintégration. Les parties devaient comprendre que la réintégration ne portait pas sur le poste RRH 2 qu'elle occupait ni sur un poste équivalent, mais sur un autre poste ou une autre fonction, à déterminer par l'intimé selon les critères impartis.

En cas de révocation infondée, soit lorsque le comportement fautif incriminé par l'État invoqué à l'appui de la sanction n'était finalement pas établi, il paraissait logique que le fonctionnaire retrouve son poste ou un poste équivalent, soit le statu quo ante, aucune nouvelle sanction ne devant par ailleurs être prononcée. Lorsque la révocation était disproportionnée, soit lorsque la gravité des fautes établies ne justifiait pas une sanction aussi sévère, la même solution s'imposait : le fonctionnaire retrouvait son poste ou un poste équivalent et l'État prononçait une autre des sanctions prévues à l'art. 16 LPAC, soit, par ordre décroissant, le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans, la réduction de traitement à l'intérieur de la classe, la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ou le blâme. Ainsi, la

réintégration à un autre poste non équivalent ne saurait obéir à des finalités répressives.

Dans l'hypothèse où l'adéquation au poste du fonctionnaire révoqué était également problématique, imposer sa réintégration au même poste pouvait placer ce dernier dans la position délicate de ne pas posséder les aptitudes ou les qualifications requises. De son côté, l'administration dont la décision de révocation avait été annulée devait entreprendre une procédure de licenciement et mettre en œuvre le reclassement. Afin d'éviter de telles injonctions contradictoires, la chambre administrative avait déjà mitigé une injonction de réintégration par des motifs tenant à la santé. Dans le cadre d'un licenciement suite à une suppression de poste, la réintégration avait été ordonnée à un poste correspondant aux capacités professionnelles et aux compétences du recourant, conformément à l'art. 23 al. 2 LPAC.

Mme A_____ ne possédait toujours pas, au moment d'être révoquée, les titres exigés pour le poste qu'elle occupait, alors que le délai imparti pour accomplir la formation était échu, ainsi que la chambre administrative l'avait constaté dans son arrêt du 6 juillet 2021. C'était cette circonstance qu'elle avait prise en compte en ordonnant la réintégration compte tenu de l'expérience et des titres de la recourante à une date donnée.

Mme A_____ avait été nommée fonctionnaire le 1er novembre 1998, mais sa carrière avait par la suite progressé et sa confirmation au poste d'adjointe administrative RH, a fortiori au poste de RRH 2, était clairement conditionnée à l'obtention du CAS en RH dans un délai déterminé. L'écoulement du temps ne pouvait produire d'effet guérisseur. La chambre administrative avait d'ailleurs relevé dans l'arrêt du 6 juillet 2021, au nombre des fautes de la recourante, d'avoir considéré à tort que le seul écoulement du temps lui permettrait d'obtenir la levée du code 9 sans satisfaire à l'exigence de formation.

Faute pour Mme A_____ d'avoir accompli la formation nécessaire au poste, l'intimé était fondé à considérer qu'elle ne remplissait plus les conditions pour occuper la fonction de RRH 2. À cet égard, elle ne pouvait se prévaloir de ce qu'elle aurait assumé sa fonction à la pleine satisfaction de son employeur, ni que ce dernier aurait implicitement accepté qu'elle l'occupe sans diplômes ou aurait ratifié de quelque autre manière la situation. L'obtention des titres constituait précisément une condition de la satisfaction de l'employeur et du maintien au poste de la fonctionnaire. L'intimé a poursuivi l'exécution de l'accord de promotion et de formation et sa bonne foi ne peut être mise en cause. Soutenir le contraire permettrait à tout fonctionnaire n'ayant pas tenu ses engagements de formation de conserver durablement le poste, ce qui poserait des problèmes d'égalité de traitement et serait susceptible de compromettre la politique de promotion des carrières conduite par l'État. Ainsi, si difficile à assumer pour Mme A_____ que pouvait être sa réaffectation, celle-ci, fondée, ne pouvait avoir

vocation à l'humilier et ne pouvait constituer une sanction déguisée. La diminution du traitement n'était quant à elle que la conséquence de la réaffectation de Mme A_____, dont il avait été établi qu'elle était fondée. Elle était conforme à l'art. 12 al. 3 LPAC. Pour pénible qu'elle pouvait être, elle ne revêtait pas le caractère d'une sanction. La diminution d'un peu plus d'un tiers du traitement pourrait être atténuée par la levée du code 9 une fois obtenu le brevet RH et que des perspectives de progression dans la carrière avaient été mises en avant par l'intimé. La réaffectation ne peut ainsi être vue comme une sanction déguisée, ni comme une seconde sanction pour les mêmes agissements.

Le poste choisi par l'OCE correspondait à la formation et à l'expérience de Mme A_____.

Le recours formé par Mme A_____ au Tribunal fédéral contre l'arrêt ATA/389/2022 du 12 avril 2022, instruit sous la référence 8C_324/2022, est toujours pendant.

y. Le recours formé le 1er février 2022 par Mme A_____ – contre la décision du DEE du 22 décembre 2021 arrêtant rétroactivement sa rémunération les mois d'octobre 2020 à septembre 2021 ainsi que décembre 2021 (seconde moitié du 13ème salaire), compte tenu notamment des indemnités de chômage et d'un trop-perçu – a été rejeté par arrêt ATA/775/2022 du 9 août 2022.

Le grief de Mme A_____, selon lequel l'instauration à titre rétroactif d'un code 9 pénalisant, alors qu'il avait été levé et qu'elle remplissait pleinement les exigences relatives à son poste, était contraire au droit, tombait à faux puisque dans son argumentation, elle ne faisait que répéter sa vision des événements qui s'avérait contraire aux faits établis par la chambre administrative. En effet la chambre administrative avait déjà reconnu expressément que les manquements répréhensibles sur le plan disciplinaire de la recourante lui avaient permis d'obtenir le paiement d'un traitement supérieur à celui auquel elle aurait eu droit dès le 1er janvier 2019, en l'absence de la formation requise.

Le recours formé par Mme A_____ au Tribunal fédéral contre l'arrêt ATA/775/2022 du 9 août 2022, instruit sous la référence 8C_532/2022, est toujours pendant.

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 présent litige porte sur le bienfondé de l'arrêté du Conseil dÉtat du 15 décembre 2021 sanctionnant Mme A_____ par un retour au statut d'employée avec période probatoire de deux ans.

3) La recourante conclut à titre préalable à ce qu'il soit enjoint à l'OPE de produire le dossier intégral de la cause, comprenant notamment la recommandation adressée par le secrétaire général du département sur la nouvelle sanction envisagée, ainsi que tous autres échanges entretenus au sujet de sa situation, à ce que soit ordonnée l'ouverture d'enquêtes, la tenue d'une audience de comparution personnelle et d'une audience de plaidoiries publiques répondant aux réquisits de l'art. 6 CEDH.

3.1.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

3.1.2 L'art. 6 § 1 CEDH donne à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial établi par la loi, qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

Sauf exceptions, cette disposition conventionnelle s'applique dans les contestations relatives aux employés publics, notamment lorsqu'elles portent sur un salaire, une indemnité ou d'autres droits de ce type (arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme [CourEDH] Vilho Eskelinen et autres contre Finlande du 19 avril 2007, Recueil CourEDH 2007-II p. 1 § 62, confirmé par l'arrêt Denisov contre Ukraine du 25 septembre 2018 § 52 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.1 ; 8C_318/2016 du 9 décembre 2016 consid. 2.1).

Quoi qu'il en soit, il peut être renoncé à une audience publique dans les cas prévus par l'art. 6 § 1 2ème phr. CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou, au contraire, manifestement bien fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97 consid. 5.1 ; 136 I 279

consid. 1 ; 134 I 331 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.2).

La CourEDH a également rappelé que l'art. 6 CEDH − en dehors des limitations expressément prévues par cette disposition − n'exige certes pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures. Cela est notamment le cas pour les affaires ne soulevant pas de question de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une audience et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces. Partant, on ne saurait conclure, même dans l'hypothèse d'une juridiction investie de la plénitude de juridiction, que la disposition conventionnelle implique toujours le droit à une audience publique, indépendamment de la nature des questions à trancher. D'autres considérations, dont le droit à un jugement dans un délai raisonnable et la nécessité en découlant d'un traitement rapide des affaires inscrites au rôle, entrent en ligne de compte pour déterminer si des débats publics sont nécessaires. La CourEDH a ainsi déjà considéré que des procédures consacrées exclusivement à des points de droit ou hautement techniques pouvaient remplir les conditions de l'art. 6 même en l'absence de débats publics (arrêt de la CourEDH Mutu et Pechstein contre Suisse du 2 octobre 2018 § 177 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 précité consid. 3.2.2).

3.2.1 En l'espèce, la recourante s'est vu offrir l'occasion de produire toute argumentation et toutes pièces utiles devant la chambre de céans. Elle a produit cinq écritures entre janvier et novembre 2022. Elle n'expose pas quels éléments utiles à la procédure qu'elle n'aurait pu alléguer ou documenter par écrit une audience de comparution personnelle des parties serait susceptible d'apporter. Elle mentionne l'audition des parties et de témoins au sujet de ses EEDP de 2008 à 2018, qu'elle a produites. Elle a déjà été entendue par la chambre de céans le 29 mai 2020 dans le cadre de son premier recours et a produit le procès-verbal de son audition. La question du caractère nécessaire de la formation et du plan de formation a été tranchée de façon définitive dans l'arrêt du 6 juillet 2021, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'entendre le témoin C_____ ni les parties sur ces points. De manière générale, le litige a trait à la nouvelle sanction prononcée par l'intimé au sujet de faits qui ont été fixés par la chambre de céans au terme de la précédente procédure et dont seuls le poids et la portée dans le bien-fondé de la sanction, mais non l'existence, peuvent encore être discutés.

La chambre de céans a déjà considéré dans l'arrêt du 6 juillet 2021 que le dossier alors disponible était complet pour trancher du bien-fondé et de la quotité de la sanction. Il n'y a pas lieu de revenir sur cette appréciation et ordonner à l'OPE de « produire le dossier intégral », les faits fondant la nouvelle sanction étant les mêmes et ayant été établis de manière définitive dans l'arrêt du 6 juillet 2021.

Lors de la réunion du 3 novembre 2021, convoquée notamment pour aborder la nouvelle sanction, le secrétaire général a indiqué envisager de préconiser le retour au statut d'employé et a expliqué son choix à la recourante et à son conseil. Il n'y a pas lieu d'ordonner la production d'éventuelles notes internes relatives à ce préavis. La chambre de céans a jugé dans une procédure disciplinaire que des éventuels préavis établis par un ou plusieurs départements rapporteurs, constituent des documents de travail internes utiles à la prise de décision, relèvent de l'organisation interne et n'ont pas à être exposés dans les moindres détails au recourant (ATA/351/2021 du 23 mars 2021 consid. 2b).

Il ne sera pas donné suite aux demandes d'actes d'instruction.

3.2.2 La recourante a requis le 21 novembre 2022 la tenue d'une audience publique de plaidoiries « compte tenu de l'importance et des enjeux de la présente cause » et en application de l'art. 6 CEDH « dont les garanties s'appliquent dans la présente constellation ». Elle a réitéré sa requête le 28 novembre 2022.

Elle n'expose toutefois pas quels « enjeux » de la présente cause nécessiteraient une audience de plaidoiries publiques.

La présente cause a pour objet le bien-fondé du prononcé d'une nouvelle sanction par l'autorité, après un premier renvoi. Or, cette nouvelle sanction est fondée sur des agissements ayant déjà été définitivement instruits lors de la précédente procédure. Seules sont litigieuses sa nature et sa quotité ainsi que la violation alléguée de plusieurs principes constitutionnels, soit des questions éminemment techniques ne nécessitant pas une audience et à propos desquelles la chambre de céans peut se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions, de l'argumentation et des pièces présentées par les parties sous la forme écrite. Il peut ainsi être renoncé en l'espèce à une audience publique.

Il ne sera pas donné suite à la demande d'audience publique.

4. Les 23 mai et 31 octobre 2022, la recourante a conclu à titre préalable à la suspension de la procédure jusqu'à droit jugé dans la procédure A/91/2022 portant sur sa réaffectation, l'arrêt prononcé le 12 avril 2022 en violation de l'obligation de coordination des procédures ayant fait l'objet d'un recours au Tribunal fédéral encore pendant.

4.1 Lorsque le sort d'une procédure administrative dépend de la solution d'une question de nature civile, pénale ou administrative relevant de la compétence d'une autre autorité et faisant l'objet d'une procédure pendante devant ladite autorité, la suspension de la procédure administrative peut, le cas échéant, être prononcée jusqu'à droit connu sur ces questions (art. 14 al. 1 LPA). L'art. 14 LPA est une norme potestative et son texte clair ne prévoit pas la suspension systématique de la procédure chaque fois qu'une autorité civile, pénale ou

administrative est parallèlement saisie (ATA/1493/2019 du 8 octobre 2019 consid. 3b et l'arrêt cité).

4.2 En l'espèce, la présente procédure ne dépend pas d'une question préjudicielle qui devrait être tranchée dans le cadre de la procédure A/91/2022. Il a été vu que les faits pertinents ont été définitivement établis par l'arrêt du 6 juillet 2021 annulant la première sanction. Ces mêmes faits ont été repris tels quels dans l'arrêt du 12 avril 2022 porté devant le Tribunal fédéral. Dans ce dernier arrêt, la chambre de céans a jugé que la réaffectation n'était pas une mesure disciplinaire déguisée et il sera vu plus loin que la même appréciation s'impose dans la présente procédure. Enfin, le principe de célérité commande de juger la procédure, dont l'instruction a déjà duré un an.

Il ne sera pas donné suite à la demande de suspension.

5. Dans un premier grief, de nature formelle, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue, faute pour l'intimé de lui avoir offert la possibilité de se déterminer sur la nouvelle sanction envisagée.

5.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., 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 et 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 influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_507/2021 du 13 juin 2022 consid. 3.1).

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond. Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée. La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception. Elle peut se justifier même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure. Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu 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/244/2020 du 3 mars 2020 consid. 7a et les références citées).

5.2 En l'espèce, lors de l'entretien du 3 novembre 2021 consacré à la suite à donner à l'arrêt de la chambre de céans annulant la première sanction, le secrétaire général du DEE a indiqué à la recourante et à son conseil qu'il proposerait au

Conseil d'État une sanction qui n'aurait pas de conséquences financières, pour éviter le sentiment de double sanction, mais qui tiendrait compte de la rupture de confiance. Au vu de la rupture de confiance, il considérait la recourante comme étant « en sursis ». Sur question du conseil de celle-ci, le secrétaire général avait confirmé qu'il envisageait de proposer le retour au statut d'employée.

Lors de la réunion, la recourante et son conseil se sont exprimés à plusieurs reprises sur la réaffectation et les aspects financiers.

À l'issue de la réunion, il a été convenu que l'OPE transmettrait au conseil de la recourante le procès-verbal de la séance accompagné du cahier des charges et de la feuille de calcul du salaire en lui demandant de transmettre ses observations d'ici à la fin du mois.

Le 25 novembre 2021, la recourante s'est déterminée sur la nouvelle affectation que l'OPE envisageait de prononcer. Elle n'a pas évoqué la nouvelle sanction envisagée.

La recourante a été informée de la nouvelle sanction ainsi que de sa motivation, qui tenait compte des conséquences financières pour éviter le sentiment de double sanction ainsi que la rupture de confiance et visait à la placer en sursis. L'occasion lui a été donnée de se déterminer lors de la séance, oralement, et après celle-ci, par écrit.

Elle ne saurait se plaindre dans ces circonstances d'une violation de son droit d'être entendue.

La chambre de céans observe que la recourante a bien compris la sanction et sa motivation puisqu'elle les a discutées dans ses écritures devant la chambre de céans. À cela s'ajoute que l'intimé a détaillé dans sa réponse au recours la motivation de la sanction querellée, donnant ainsi à la recourante la possibilité de critiquer son argumentation, de sorte que si une violation du droit d'être entendue de la recourante devait être retenue, elle aurait été guérie devant la chambre de céans.

Le grief sera écarté.

6. Dans un second grief de nature formelle, la recourante invoque la prescription de l'action disciplinaire.

6.1.1 Selon l'art. 27 al. 7 LPAC, la responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.

6.1.2 Dans le cas d'une fonctionnaire du département de l'instruction publique objet d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire, la chambre de céans a jugé que le délai de prescription de l'art. 27 al. 7 LPAC ne pouvait être suspendu que pendant la durée de l'enquête administrative. Toute autre suspension pour un autre motif que celui expressément énoncé par la loi était exclue. Ainsi, la procédure pénale ouverte contre la recourante ne suspendait pas la prescription de la responsabilité disciplinaire (ATA/215/2017 du 21 février 2017 consid. 15f).

6.1.3 Examinant le cas d'un enseignant dont la révocation par le Conseil d'État avait été annulée et qui recourait contre la nouvelle sanction qui lui avait été infligée par la même autorité, la chambre de céans a dû déterminer si la prescription avait couru durant la procédure contentieuse qui avait conduit au premier arrêt annulant la révocation.

La chambre de céans est parvenue à la conclusion que le délai de prescription ne courait pas entre le dépôt de l'acte de recours et la date de reddition de l'arrêt, laissant indécise la question de savoir si la procédure judicaire avait suspendu le délai, avant de le faire repartir, ou avait fait repartir un nouveau délai, car sans incidence sur le cas examiné (ATA/741/2021 du 13 juillet 2021 consid. 9).

6.2 En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence.

La chambre de céans a établi et les parties ne contestent pas, que les faits ont été connus par l'autorité entre le 30 janvier et le 5 février 2020, et que la prescription a été interrompue du 5 février 2020 jusqu'à la remise du rapport par l'enquêtrice le 31 juillet 2020.

Il suit de là que la prescription a couru du 31 juillet au 14 octobre 2020, date du prononcé de la première sanction.

La prescription a ensuite été suspendue durant la première procédure contentieuse, soit dès le 16 novembre 2020 et jusqu'à l'arrêt de la chambre de céans du 6 juillet 2021 ayant annulé la révocation.

La question de savoir si la prescription a recommencé à courir entre la reddition de l'arrêt et le prononcé de la nouvelle sanction peut demeurer indécise en l'espèce, la prescription annale n'étant en toute hypothèse pas atteinte, étant rappelé que la prescription a à nouveau été suspendue durant la (seconde) procédure contentieuse ayant conduit au présent arrêt.

La prescription absolue est soumise aux mêmes principes. L'art. 27 al. 7 LPAC prévoit en effet la même suspension sans distinguer entre prescription relative et absolue et les principes développés par la chambre de céans au sujet de la procédure contentieuse s'appliquent pareillement aux deux prescriptions, à peine de vider de son sens l'action disciplinaire (ATA/508/2022 du 17 mai 2022 consid. 10.

Les faits remontent au 23 novembre 2015 pour l'EEDP et au 11 décembre 2018 pour l'EEDM. Le défaut de formation s'étend quant à lui jusqu'à la suspension de la recourante, le 2 février 2020. La prescription absolue a cessé de courir durant l'enquête administrative, du 5 février au 31 juillet 2020, puis la première procédure contentieuse, du 16 novembre 2020 au 6 juillet 2021 et enfin la seconde procédure contentieuse, du 31 janvier 2022 à ce jour.

Ainsi, que la dernière violation, soit le dies a quo, remonte à février 2020 ou décembre 2018, la prescription absolue n'est de loin pas atteinte.

Le grief sera écarté.

7. Dans un troisième grief, la recourante se plaint de la violation du principe *ne bis in idem*.

7.1 Selon la jurisprudence, le principe *ne bis in idem* est un corollaire de l'autorité de chose jugée, appartenant avant tout au droit pénal fédéral matériel. L'autorité de chose jugée et le principe ne bis in idem supposent qu'il y ait identité de l'objet de la procédure, de la personne visée et des faits retenus (arrêts du Tribunal fédéral 2C_539/2020 du 28 décembre 2020 consid. 4.1 ; 2C_226/2018 du 9 juillet 2018 consid. 5.1). La référence à ce principe n'est d'aucune pertinence lorsque le recourant n'a pas subi deux sanctions disciplinaires à raison des mêmes faits (arrêt du Tribunal fédéral 2P.56/2004 du 4 novembre 2004 consid. 3.6), mais l'est dans le cas contraire (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 1206).

La chambre de céans a jugé, dans le cas d'un fonctionnaire de la ville de Genève, qu'un changement d'affectation résultant d'une violation d'un devoir de service peut constituer une mesure moins incisive qu'un licenciement pour motif fondé, étant précisé qu'un manquement grave ou répété aux devoirs de service est un des motifs objectivement fondés prévu par le statut. Un tel changement d'affectation peut dès lors, quand bien même il serait ressenti comme une sanction, constituer une mesure administrative susceptible d'être prise à l'égard d'un employé, même – le cas échéant – en sus d'une sanction disciplinaire prévue par la loi, et ce dans le respect du principe ne bis in idem (ATA/1134/2020 du 11 mai 2021 consid. 4b ; ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 3b).

7.2 En l'espèce, la recourante se plaint d'avoir été sanctionnée deux fois pour les mêmes agissements. Elle ne saurait être suivie.

Dans l'arrêt ATA/389/2022 du 12 avril 2022 rejetant le recours contre la réaffectation, la chambre de céans a jugé que celle-ci avait pour objectif de restaurer une situation conforme au droit et d'assigner la recourante à une fonction correspondant à ses qualifications et son expérience et ne pouvait pour ces motifs correspondre à une sanction disciplinaire, même déguisée.

Il n'y a pas lieu de s'écarter de ce raisonnement. La sanction querellée dans la présente espèce poursuit d'autres buts et vise notamment l'amendement de la recourante et se distingue clairement pour ce motif de la réaffectation.

Le grief sera écarté.

8. Dans un quatrième grief, la recourante se plaint de la violation de la loi et du principe de la bonne foi, de l'appréciation arbitraire des preuves et d'un abus du pouvoir d'appréciation.

8.1.1 Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 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) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c ; art. 21 RPAC). Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 RPAC). Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont notamment tenus, en outre de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b) et de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f ; art. 23 RPAC).

Le règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 (RCIAC - B 5 05.06) confère à ces derniers des fonctions qui impliquent seulement une responsabilité d'encadrement du personnel ou d'exercice d'une influence fonctionnelle (ATA/538/2014 du 17 juillet 2014 consid. 6b).

L'art. 3 al. 1 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RC SAC - B 5.05.03) prévoit que les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

8.1.2 Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, traitant des sanctions disciplinaires, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : (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.

8.1.3 Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). 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).

Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois 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). 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, étant précisé que, pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à une faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 précité consid. 4.2.2 et les références citées). Un fonctionnaire a, pendant et en dehors de son travail, l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État, en particulier à la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés, et qui pourrait provoquer une baisse de confiance envers l'employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention. Les exigences liées au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2).

8.1.4 Le principe de la bonne foi entre administration et administré exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de

manière loyale (arrêts du Tribunal fédéral 6B_266/2020 du 27 mai 2020 ; 1C_173/2017 du 31 mars 2017 consid. 2.3). En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_227/2015 du 31 mai 2016 consid. 7).

8.2 La recourante fait grief au Conseil d'État de lui reprocher d'avoir modifié les EEDP et EEDM litigieux, d'avoir manqué à son obligation de formation et de maintien d'un haut niveau de qualification et de n'avoir pas évoqué la question de la levée du code spontanément et activement. Aucune faute ne lui serait imputable.

Ce faisant, la recourante substitue sa propre version des événements aux faits établis de manière définitive par la chambre de céans dans son arrêt du 6 juillet 2021 et repris dans son arrêt du 12 avril 2022.

La chambre de céans a notamment retenu en 2021 que plusieurs fautes étaient établies à son encontre et qu'il pouvait lui être reproché, principalement, d'avoir complété l'EEDP et l'EEDM, de ne pas avoir attiré l'attention de ses supérieurs sur ces modifications, de ne pas avoir évoqué la problématique du code 9 avec eux ou à tout le moins vérifié qu'ils en avaient connaissance, d'avoir considéré à tort que le seul écoulement du temps lui permettrait d'obtenir la levée de code sans satisfaire à l'exigence de formation et d'avoir obtenu le paiement d'un traitement supérieur à celui auquel elle aurait eu droit, à partir du 1er janvier 2019, date à laquelle elle aurait dû être titulaire d'une formation universitaire ou jugée équivalente selon le plan de formation.

L'intimé pouvait, sans arbitraire ni abus de son pouvoir d'appréciation, considérer que ces faits étaient établis et les reprendre tels quels à l'appui de la nouvelle sanction qu'il prononçait.

Le grief sera écarté.

9. Dans un cinquième grief, la recourante se plaint de la violation du principe d'égalité de traitement.

9.1 La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision viole le droit à l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1). L'inégalité de traitement apparaît

comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; 129 I 346 consid. 6).

9.2 En l'espèce, la recourante se plaint d'avoir été « de facto pénalisée, à tout le moins partiellement, en raison du manquement par ses supérieurs à leurs propres obligations élémentaires de prendre connaissance des dossiers de leurs subordonnés ». Elle serait placée dans une situation moins favorable que les autres employés de l'État soumis à des supérieurs accomplissant correctement leurs devoirs.

La chambre de céans annulant la première sanction, puis l'intimé prononçant la nouvelle sanction, ont tenu compte des négligences des supérieurs de la recourante pour exclure la tromperie et conclure au caractère disproportionnée de la révocation. Cela étant, la recourante ne rend pas vraisemblable que d'autres employés de l'État, placés par hypothèse dans une situation identique, ne seraient pas traités de la même manière.

La recourante se plaint encore de ce que ses supérieurs n'auraient pas été sanctionnés. Elle perd de vue que leur situation ne se laisse pas comparer à la sienne, de sorte que la principe d'égalité de traitement ne lui est d'aucun secours.

Le grief sera écarté.

10. Dans un dernier grief, la recourante se plaint de la violation du principe de proportionnalité.

10.1 L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst., il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de

l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

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

10.2 En l'espèce, dans son arrêt du 5 juillet 2021, la chambre de céans a annulé la révocation, qu'elle jugeait disproportionnée.

Elle a considéré qu'au vu de l'ensemble des circonstances, s'il était indéniable que les manquements commis méritaient sanction et qu'il devait être tenu compte du fait que la recourante était cadre supérieure et travaillait dans un domaine où la confiance régnait entre les personnes du service, la révocation, qui constituait la sanction la plus lourde, avec effet immédiat, était excessive compte tenu des éléments à décharge de la fonctionnaire, non évoqués et non pris en compte par la décision querellée. En outre, la recourante avait de bonnes évaluations malgré un antécédent, soit un blâme infligé en automne 2019 pour l'envoi erroné d'un courriel. Enfin, elle avait exercé son activité au sein de l'État pendant vingt-cinq ans au moment des faits litigieux.

L'intimé a infligé à la recourante la sanction du retour au statut d'employée, soit la seconde sanction la plus sévère prévue par la loi.

Cette sanction est fondée sur les faits tels qu'établis par l'arrêt de juillet 2021.

Elle cite d'importants manquements aux devoirs de service par la recourante, de sorte que le lien de confiance avec l'employeur était sérieusement ébranlé, de même que la confiance que les administrés doivent pouvoir placer dans l'intégrité du processus d'évaluation des prestations des membres du personnel de l'État, la pérennité du niveau élevé des qualifications professionnelles des hauts fonctionnaires et le bien-fondé de leur niveau de rémunération. Elle indique tenir compte de ce que la recourante disposait de plus de vingt-cinq ans d'ancienneté de même que de bonnes évaluations et qu'elle avait fait l'objet d'un blâme en 2019 pour l'envoi erroné d'un courriel. Elle ne tient pas compte de la volonté de tromper, écartée par la chambre de céans.

L'intimé a expliqué le 3 novembre 2021 avoir choisi une sanction qui n'aurait pas de conséquences financières, pour éviter le sentiment de double sanction, mais qui tiendrait compte de la rupture de confiance. Il considérait la recourante comme étant « en sursis ».

Enfin, l'intimé a limité à deux ans le retour au statut d'employé, alors que la loi prévoit une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

Dans ses écritures devant la chambre de céans, il ajoute que la recourante n'avait aucunement pris la mesure de ses manquements, persistant à affirmer dans son recours que les ajouts qu'elle avait effectués n'étaient pas critiquables. L'effet préventif spécial visant à l'amender ne pouvait être obtenu autrement que par le retour au statut d'employée. Le lien de confiance avait été sérieusement ébranlé et il appartenait à la recourante de regagner la confiance de son employeur. Une autre sanction ne serait pas à même d'atteindre ces buts.

Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique et n'est, en particulier, pas constitutif d'un abus du pouvoir d'appréciation de l'intimé. Le prononcé d'un blâme pouvait d'emblée être écarté vu la gravité des fautes commises. Quant à la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ou la réduction de traitement à l'intérieur de la classe, soit les deux sanctions immédiatement inférieures au retour au statut d'employée, outre qu'elle apparaissent excessivement clémentes au regard du poids des manquements sanctionnés, on ne voit pas qu'elles seraient susceptibles d'inciter la recourante à s'amender, soit à prendre conscience des fautes commises et modifier son attitude et son comportement en conséquence, à la faveur de la précarisation temporaire de son statut.

À ce propos, la recourante, qui persiste à exclure toute faute de sa part et à incriminer sa hiérarchie, paraît ne pas avoir pris la pleine mesure de l'arrêt du 6 juillet 2021, qui lui a certes donné raison sur l'absence de dessein de tromperie et la disproportion de la sanction, mais qui a également retenu la commission de plusieurs fautes et le bien-fondé du principe d'une sanction.

Le grief sera écarté.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

11. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, tenant compte du nombre des écritures, sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

La recourante n'a pas pris de conclusions pécuniaires. Les conséquences de la sanction ne comportent, selon la volonté de l'intimé, pas d'effets financiers. La valeur litigieuse est ainsi difficile à estimer (art. 51 al. 1 let. a 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 31 janvier 2022 par Madame A_____ contre la décision du Conseil d'État du 15 décembre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- 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 ;

communique le présent arrêt à Me Romain Jordan, avocat de la recourante, ainsi qu'au Conseil d'État.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen et McGregor, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste : le président siégeant :

S. Hüsler Enz C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :