

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2887/2010-FPUBL

ATA/389/2011

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 juin 2011

dans la cause

Madame Z_____

représentée par Me Jean-Bernard Waeber, avocat

contre

RECTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE

EN FAIT

1. Madame Z_____, née en 1950, a été engagée le 28 mai 1997 en qualité d'aide bibliothécaire à la bibliothèque de la faculté de droit (ci-après : BFD) de l'Université de Genève (ci-après : l'université) dans le cadre d'une activité compensatoire du revenu minimum cantonal d'aide sociale.

2. Le 1^{er} décembre 1998, Mme Z_____ a été engagée pour la même activité à un taux de 70% par l'université.

Son taux d'activité a été augmenté à 80% dès le 1^{er} juillet 1999.

3. L'analyse des prestations de Mme Z_____, réalisée le 3 septembre 1999 par Madame V_____, directrice adjointe de la BFD et contresignée, sans commentaire additionnel, par Monsieur G_____, administrateur de la faculté de droit de l'université, était bonne.

L'évaluatrice a indiqué que depuis son engagement, Mme Z_____ avait fait de bons progrès. Sa bonne volonté et sa disponibilité méritaient d'être tout particulièrement soulignées. Mme Z_____ était invitée à tout mettre en œuvre pour éviter des fautes d'inattention qui se glissaient encore parfois dans les tâches qu'elle exécutait. Un rythme de travail plus ralenti augmenterait certainement le soin et la précision apportés à son travail. Mme Z_____ était très ponctuelle et aucun absentéisme n'était à déplorer. L'intéressée déclarait être très contente de son travail.

4. L'analyse de prestations, réalisée le 30 août 2001 par les mêmes personnes, indiquait que tous les aspects évalués précédemment donnaient entière satisfaction ou étaient bons, excepté l'engagement personnel dans le travail d'équipe qui était jugé satisfaisant, de même que la qualité des relations interprofessionnelles avec les collègues et les responsables hiérarchiques.

Mme Z_____ était très dévouée à son travail, pleine d'énergie et d'enthousiasme et très ouverte aux nouvelles technologies. Elle prenait des initiatives dans son secteur d'activité pour améliorer la gestion des tâches qui lui étaient confiées. Elle était rapide, ce qui pouvait entraîner parfois quelques imprécisions. Malheureusement, elle montrait de l'intransigeance et un manque de souplesse dans ses relations avec certains de ses collègues. Il fallait qu'elle apprenne à tempérer dans certaines situations, à faire preuve de plus de tolérance dans des situations de conflit et devait s'efforcer de trouver le ton approprié pour faire part de ses opinions qu'elle avait tout à fait le droit d'exprimer. Elle était invitée à faire des efforts pour ne pas bloquer des situations qui risquaient d'affecter les collègues concernés. Elle entretenait d'excellentes relations avec le

reste de l'équipe, les lecteurs et le corps enseignant. Elle faisait toujours preuve d'une ponctualité exemplaire et ne présentait pas d'absentéisme.

La poursuite de la collaboration était envisagée aux conditions suivantes : Mme Z_____ devait faire son possible pour améliorer les relations problématiques avec certains de ses collègues.

Comme objectif, Mme V_____ encourageait Mme Z_____ à suivre les cours de formation continue de l'Etat. Il serait sans doute bénéfique qu'elle suive des cours traitant des relations professionnelles interpersonnelles.

Mme Z_____ a indiqué en observation que ses relations avec l'ensemble des lecteurs, professeurs, assistants et collègues étaient excellentes. Il était vrai que les rapports avec les employés en occupation temporaire étaient parfois difficiles. Elle posait un problème "à une personne, personnel de la BFD". Elle aimait toujours autant son travail et avait d'autres idées à développer.

5. Par arrêté du Conseil d'Etat du 21 novembre 2001, Mme Z_____ a été nommée fonctionnaire dès le 1^{er} décembre 2001 à un taux d'activité de 80% aux fonctions d'aide bibliothécaire en classe 8, position 9 de l'échelle des traitements.
6. Il ressort du dossier personnel de Mme Z_____ qu'en juin 2002, elle a demandé à Mme V_____ de pouvoir suivre une formation complémentaire d'assistante en informatique documentaire (AID). Cette formation de trois ans n'était pas inscrite dans le catalogue des cours de formation continue de l'Etat et prévoyait une demi-journée de formation pendant l'horaire de travail.

Cette demande a été examinée lors d'un entretien avec M. G_____ le 30 septembre 2002. Ce dernier a indiqué ne pas être opposé sur le principe à ce que Mme Z_____ suive cette formation pour autant que celle-ci débute en octobre 2003 ou que Mme Z_____ compense cette demi-journée, en raison du fait qu'une autre collaboratrice suivait déjà la même formation et que l'absence simultanée de deux forces de travail n'était pas admissible.

Mme Z_____ s'est néanmoins inscrite à la formation et s'est absentée dès le 1^{er} novembre 2002 de son poste les vendredis après-midi.

Le 6 novembre 2002, M. G_____ a demandé à Mme Z_____ d'interrompre sa formation avec effet immédiat et de réintégrer sa place de travail, faute de quoi des mesures appropriées seraient prises. Il restait toutefois ouvert à la discussion sur les alternatives déjà proposées.

7. Le 25 février 2003, M. G_____ a notifié à Mme Z_____ un avertissement au sens de l'art. 16 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

Malgré l'ordre donné le 6 novembre 2002, Mme Z_____ avait poursuivi sa formation et était absente le vendredi après-midi. Elle avait transmis ses doléances à la présidente du département de l'instruction publique, devenu depuis le département de l'instruction publique et des sports (ci-après : DIP) qui avait fait intervenir le directeur général de l'office d'orientation et de formation professionnelle. Ce dernier avait proposé un compromis concernant la demi-journée, objet du différend, qui serait prise en charge à raison de deux heures par l'université.

Le 8 janvier 2003, lors d'une entrevue réunissant la directrice de la BFD, M. G_____ et Mme Z_____, ce nouveau compromis avait été proposé à cette dernière qui l'avait refusé.

Le 11 février 2003, lors d'un nouvel entretien en présence de Madame M_____ du service des ressources humaines de l'université, Mme Z_____ avait déclaré accepter éventuellement ce compromis à la condition qu'une enquête soit ouverte concernant le fonctionnement de la BFD.

Finalement, le 23 février 2003, Mme Z_____ avait accepté de compenser vingt-huit heures conformément à un planning approuvé d'un commun accord.

En faisant preuve d'intransigeance et de l'obstination sus décrites, Mme Z_____ avait enfreint intentionnellement ses devoirs de service et un avertissement se justifiait.

8. Par courrier du 4 mars 2003 adressé à M. G_____, Mme Z_____ a renoncé à recourir à l'encontre de l'avertissement. Le problème de sa formation était réglé. Elle relevait l'attitude négative de la faculté. En revanche, sa demande d'enquête à l'encontre de Mme V_____, dont elle estimait le titre de directrice "usurpé et déontologiquement discutable", n'avait pas été pris en compte. Elle considérait être victime de mobbing.
9. Le 12 mai 2003, Mme H_____, bibliothécaire employée en occupation temporaire à la BFD, a informé la directrice avoir été insultée par Mme Z_____, dont elle devait assurer le remplacement. Celle-ci l'avait traitée de "nulle" et refusait de travailler avec elle.

Le même jour, par courrier électronique, Mme V_____ a transmis cette dénonciation à M. G_____ et l'a informé du fait que Mme Z_____ se refusait à suivre la procédure en matière de demande de congé. Elle fixait ses vacances en les indiquant directement dans l'agenda électronique sans lui demander son accord. De plus, Mme Z_____ se faisait régulièrement remplacer dans son travail par une collègue, sans son autorisation.
10. En novembre 2004, par trois courriers électroniques adressés à M. G_____ et à Madame W_____, cheffe du service du personnel, Mme Z_____ a sollicité

un entretien avec un représentant des ressources humaines en se plaignant de mobbing. Le successeur de Mme V_____, Monsieur C_____, avait beaucoup de choses à lui reprocher et la supportait difficilement. Elle souhaitait être transférée. La situation avec M. C_____ était intenable. Elle exposait au sujet de ce dernier que "son besoin de vouloir me "mater" est visiblement irréprouvable (sic)".

Le 10 février 2005, lors d'un entretien avec le directeur et une collègue, Mme Z_____ a quitté la salle en refusant d'y revenir sur demande de M. C_____.

M. C_____ a dénoncé cet incident à M. G_____ par courrier électronique : il n'était pas possible de diriger une équipe de quinze personnes en tolérant de tels comportements. Si aucune mesure n'était prise, il se verrait obligé de demander le transfert de Mme Z_____.

11. Le 31 août 2005, M. C_____ a notifié à Mme Z_____ un blâme, au sens de l'art. 16 LPAC, fondé sur le refus de cette dernière de se conformer aux ordres donnés, notamment à celui de procéder au rangement de livres en date des 14 juin et 11 août 2005. Il exposait que ces refus avaient été suivis de deux absences de deux jours chacune pour cause de maladie. Selon le certificat maladie daté du 16 août 2005 produit par Mme Z_____, celle-ci devait s'abstenir du port de charges durant trois semaines. Après éclaircissements reçus du médecin de Mme Z_____, M. C_____ avait demandé que l'activité quotidienne de rangement des livres soit limitée aux livres de moins de cinq kilos. Mme Z_____ avait persévéré dans son refus.

Mme Z_____ ne respectait pas les devoirs incombant au personnel.

12. Le 29 septembre 2005, Mme Z_____ a répondu à M. C_____ dans un courrier intitulé "opposition au blâme". Elle se plaignait d'avoir été "agressée" depuis la prise de fonction de celui-ci et indiquait avoir "eu droit à un harcèlement en règle et aux menaces".
13. Le 16 novembre 2005, M. C_____ a informé Mme Z_____ par écrit que depuis le 1^{er} janvier 2006, elle serait affectée au service des périodiques sous la responsabilité de Madame B_____. Il souhaitait que ce changement soit une source de motivation et de renouveau, Mme B_____ étant une personne avec laquelle Mme Z_____ s'entendait bien, il espérait qu'elle pourrait ainsi travailler dans les meilleures conditions. Le courrier contenait aussi des remerciements pour les années de travail et d'investissement au sein du service du prêt entre bibliothèques et pour les améliorations très appréciables que Mme Z_____ avait apportées au service, notamment en instaurant la gestion électronique de certaines tâches.

14. En décembre 2005, Mme W_____, a sollicité l'intervention du service de santé du personnel de l'Etat afin que l'aspect médical des difficultés rencontrées par la hiérarchie avec Mme Z_____ soit examiné. Une médiation par l'entremise d'une psychologue du secteur psychosocial a été entreprise.
15. Le 20 avril 2006, Mme Z_____ s'est plainte auprès de M. C_____ par un courriel adressé en copie à M. G_____ et à six de ses collègues de la BFD du comportement insultant d'un collègue qui l'avait traitée de "vielle folle" et qui avait souhaité qu'elle quitte la BFD.
16. Le 21 avril 2006, Madame R_____, responsable des ressources humaines au service du personnel administratif et technique de l'université, a organisé une réunion avec le médecin-conseil, Mme Z_____, M. C_____ et une représentante du service social. La convocation envoyée au médecin mentionnait que le transfert de Mme Z_____ était envisagé.
17. Le 8 juin 2006, la nouvelle responsable de la bibliothèque, Madame J_____ a établi un nouveau cahier des charges pour Mme Z_____. Celle-ci serait amenée à collaborer au sein de quatre services de la BFD : celui des périodiques, des suites, de l'accueil et la salle de lecture.
18. Le 15 mars 2007, Mme R_____ a informé M. G_____ et Mme J_____ par courrier électronique que l'attitude de Mme Z_____ avait évolué de façon positive, ce qui permettait d'envisager de façon plus constructive la recherche d'une autre affectation. Il était nécessaire que Mme Z_____ entre dans une démarche active de prospection, ce que celle-ci avait admis, car elle envisageait de se réorienter éventuellement dans le secrétariat. Des recherches devaient être faites par le réseau des bibliothécaires et des administrateurs. Mme Z_____ s'était engagée à fournir un curriculum vitae à jour et une lettre de clarification par rapport à son projet de trouver une solution professionnelle plus adéquate. Une nouvelle séance était prévue mi-juin 2007.
19. Le 2 octobre 2007, M. G_____ a informé par courrier électronique Mmes R_____ et J_____ qu'il avait entrepris plusieurs démarches auprès d'autres administrateurs, dont celui de la faculté des lettres, un poste à la bibliothèque du département d'histoire générale étant envisageable. A cet effet, un entretien avait eu lieu avec l'intéressée en présence de Mme J_____ le 26 septembre 2007, lors duquel Mme Z_____ avait d'emblée refusé le principe même du transfert. Elle avait argué en vrac qu'elle méritait plus et mieux que ce qu'on essayait de lui proposer. Elle ne souhaitait plus travailler dans le domaine des bibliothèques et attendait qu'on lui propose autre chose, soit du secrétariat ou de l'assistantat, en conformité avec ses compétences et son expérience.
20. Le 8 avril 2008, M. G_____ a prié Mme Z_____ de prendre ses rendez-vous médicaux en dehors de son horaire de travail. Le courrier faisait suite aux

absences de l'intéressée des jeudi 3 et vendredi 4 avril 2008. Elle était aussi priée de respecter ses devoirs de membre du personnel de l'Etat et notamment de conserver à l'égard de son supérieur hiérarchique une attitude générale digne et correcte.

Le même jour, Mme Z_____ a répondu en ces termes au courrier de M. G_____ :

"J'accuse réception de votre courrier de ce jour, lequel renoue avec un déjà vieux rite qui illustre les rapports de dialogue, d'ouverture que nous entretenons au fil des ans. Merci de me rappeler le règlement en vigueur quant aux compensations et autres devoirs de l'employé (...) concernant le paragraphe sur "une attitude digne et correcte" que je n'ai pas très bien compris d'ailleurs, je vous signale que le comportement de la hiérarchie a également des devoirs, dont voici deux exemples récents pas vraiment élégants et dignes".

Suivaient des questions quant à une possible réévaluation salariale dont elle n'avait pas été informée et l'exposé d'un problème qu'elle avait rencontré avec Mme J_____ concernant le travail de bulletinage effectué avec une collègue. Elle avait demandé à réaliser le travail seule car sa collègue portait la responsabilité des erreurs constatées. Or, suite à cette réorganisation, il lui avait été reproché de ne pas savoir travailler en équipe.

Mme Z_____ exposait encore d'autres revendications quant à la tenue de séances de travail informatives et quant à l'absence de réponse aux questions qu'elle adressait aux bibliothécaires qui lui opposaient fréquemment "une fin de non recevoir aussi brutale qu'idiote".

Le courrier se terminait par les salutations suivantes : "Au plaisir, Monsieur, de lire votre prochain courriel, pour gonfler mon dossier et bien prouver que je suis ingérable".

21. Le 28 août 2009, Mme Z_____ a écrit un courrier électronique au service des ressources humaines, demandant à "connaître mon (son) sort pour la rentrée, dans la mesure où ma (sa) situation, déjà très inconfortable devient, franchement pénible avec l'engagement de la nouvelle AID". Elle souhaitait être informée le lendemain matin car elle partait deux semaines en vacances.

En l'absence de Mme R_____, le courriel a été transmis à Madame H_____. Celle-ci a répondu le 1^{er} septembre que s'agissant de l'organisation du travail, il fallait s'adresser en premier lieu à la responsable de la bibliothèque et ensuite à l'administrateur. Une intervention du service des ressources humaines n'était possible que si des difficultés perduraient et qu'un exposé clair des éléments posant problème était fourni.

22. Le 14 septembre 2009, Mme Z_____ a informé par courriel Mme H_____ avec copie à M. G_____ et Mme J_____ qu'elle modifiait son horaire pour avoir, comme l'une de ses collègues, un jour entier de congé dès le 1^{er} octobre 2009. Elle avait compris que sa hiérarchie maintenait son statut et que dans la mesure où les choses ne lui convenaient pas, elle n'avait qu'à prendre sa retraite. Elle ne pouvait envisager cette hypothèse, pour des raisons financières.

23. Le 15 septembre, à deux reprises, Mme H_____ a indiqué à Mme Z_____ qu'elle n'était pas en droit de modifier son horaire de travail de manière unilatérale sans commettre une faute. La division des ressources humaines pouvait être un partenaire pour résoudre une situation difficile. Cela impliquait un dialogue constructif et certainement pas des messages peu explicites, voire comminatoires vis-à-vis de la hiérarchie.

Mme Z_____ a répondu le même jour à Mme H_____ : "les discussions avec ma hiérarchie a toujours donné lieu à des rapports de force non équitables et cela m'a valu un avertissement et un blâme". Elle persistait à vouloir modifier son horaire comme indiqué ci-dessus.

24. Le 30 septembre 2009, dans un courrier cosigné, Mme J_____ et M. G_____ ont informé Mme Z_____ qu'ils ne pouvaient accéder à la demande de changement d'horaire dans le délai qu'elle voulait imposer au 1^{er} octobre 2009. La question serait examinée d'ici à la fin de l'année, dans le cadre d'une réorganisation plus globale des plannings et des tâches. La décision unilatérale prise n'était pas acceptable et l'horaire en vigueur devait être maintenu. Toute autre attitude serait susceptible de déboucher sur des sanctions pour faute professionnelle grave.

Mme Z_____ a répondu par courriel du même jour qu'elle avait mis à exécution sa décision de changer d'horaire et attendait les sanctions. Elle était prête "à aller au Tribunal des Prud'hommes".

25. Le 8 octobre 2009, Madame A_____, vice-rectrice de l'université, a informé Mme Z_____ de l'ouverture d'une enquête administrative, conformément aux art. 27 al. 2 LPAC et 202 al. 1 du règlement sur le personnel de l'université en raison de la modification unilatérale de son horaire nonobstant le refus de sa hiérarchie. L'enquête était confiée au professeur T_____, professeur honoraire de la faculté des sciences économiques et sociales (ci-après : SES). Un délai de sept jours lui était imparti pour se prononcer sur une éventuelle suspension avec maintien du salaire.

26. Le 22 octobre 2009, le Rectorat de l'université a notifié à Mme Z_____ une décision de suspension de fonction avec effet immédiat pendant toute la durée de l'enquête administrative avec maintien du traitement. Sans nouvelle de sa part dans le délai imparti, il était pris note de sa renonciation à exercer son droit d'être

entendue au sujet de la suspension. En application de l'art. 8 al. 2 du Règlement relatif à la procédure d'opposition au sein de l'université (RIO-UNIGE), la décision était déclarée exécutoire nonobstant une éventuelle opposition.

27. L'enquêteur a tenu une première audience le 28 octobre 2009, au cours de laquelle Mme Z_____ a exposé son point de vue.

Elle était victime de mobbing depuis plusieurs années. Dans le cas de l'avertissement donné en février 2003, lié au refus de formation continue, elle avait respecté son cahier des charges malgré cette formation car elle travaillait beaucoup plus rapidement que ses collègues et de manière rationnelle. Elle était secrétaire 2 et avait accepté d'être déclassée pour pouvoir travailler dans une bibliothèque, car les livres étaient sa passion.

Elle avait oublié le motif du blâme infligé en août 2005 mais elle n'avait aucun dialogue avec sa hiérarchie qui cherchait à se débarrasser d'elle.

S'agissant de ses vacances et de ses horaires, elle savait que toute demande se heurtait à un refus. Elle avait donc renoncé à requérir des autorisations. Son nouvel horaire ne lésait personne. Son travail actuel était purement manuel et ne lui permettait pas d'exercer ses compétences qui devraient être reconnues. Aucune chance ne lui était donnée. Il existait une très grande différence de classe entre les aides et les bibliothécaires. La BFD accordait toutes les préférences aux collaborateurs qui possédaient une licence universitaire. Lorsque Mme J_____ avait pris la direction de la bibliothèque, elle savait que cela ne pourrait pas fonctionner car ce n'était pas une cheffe. M. C_____ avait été prévenu contre elle et tout ce qu'elle proposait était refusé d'emblée. Mme V_____ n'était pas capable de gérer une équipe. Personnellement, elle avait besoin d'une hiérarchie forte mais qui sache travailler dans le dialogue, ce qui était le cas de M. I_____ mais pas de ses successeurs. Elle estimait avoir des compétences et la possibilité d'être utile à l'Etat. Elle n'avait pas les moyens de prendre une retraite anticipée.

Elle n'avait reçu que deux propositions de transfert : l'une de la bibliothèque de la faculté des lettres, qui n'avait pas abouti, et la seconde, pour laquelle elle avait reçu un courriel de la responsable de la médiathèque sans avoir été mise au courant de contacts intervenus avec sa direction. Elle n'y avait pas donné suite, ces postes ne l'intéressaient pas.

28. a. Le 11 décembre 2009, l'enquêteur a procédé à l'audition de Madame L_____, responsable du prêt à la bibliothèque des SES. Elle avait travaillé avec Mme Z_____ dans le cadre de l'accueil commun aux deux bibliothèques. Celle-ci était d'un contact agréable et elle n'avait constaté aucun problème avec les utilisateurs ou les collègues de la bibliothèque des SES. Elle ignorait les rapports que Mme Z_____ entretenait avec ses collègues de la BFD.

b. Monsieur F_____, assistant à la faculté de droit de 2002 à 2009, avait côtoyé Mme Z_____ pendant cette période. Elle s'acquittait de ses tâches avec compétence, efficacité et bonne humeur. Elle était très appréciée des différents assistants. Il n'avait pas eu l'impression que son travail se passait mal ni qu'elle était isolée.

c. Monsieur D_____ a partagé son bureau avec Mme Z_____ depuis 2004. Leur collaboration se limitait au service du prêt et à quelques tâches ponctuelles qu'il avait pu lui confier. Il la trouvait agréable et s'entendait bien avec elle. Il avait constaté qu'elle n'avait pas assez de travail puisqu'elle occupait une partie de son temps à des activités non-professionnelles. Il avait connaissance des difficultés de Mme Z_____ avec la majorité de ses collègues. Sauf exception, on ne pouvait plus parler de collaboration entre elle et les autres. Il existait une mésentente réciproque depuis 2004 en tout cas, date de sa prise d'emploi.

Mme Z_____ a précisé avoir été placée dans un bureau sur lequel son nom ne figurait pas et ses responsabilités avaient été réduites à l'époque où M. D_____ était arrivé à la BFD.

M. D_____ a ajouté qu'il avait lui aussi dû apposer une étiquette portant son nom sur la porte.

d. Mme J_____ a exposé qu'elle travaillait à la bibliothèque depuis 1990 et en était responsable depuis août 2006. Elle n'avait jamais collaboré directement avec Mme Z_____ avant de prendre la direction de la bibliothèque. La situation était difficile car un avertissement et un blâme avaient déjà été infligés à Mme Z_____. En 2007, elle l'avait autorisée à travailler au service des périodiques, ce qui était un dernier espoir, mais la situation s'était rapidement détériorée avec la responsable du service.

La communication n'était pas possible avec Mme Z_____ qui, soit s'en allait, soit hurlait. Elle se plaignait de devoir faire trop de manutention mais c'était bien là le travail d'une aide bibliothécaire.

La liste des tâches confiées à Mme Z_____ avait été réduite dans la mesure où celle-ci ne faisait que ce qu'elle voulait et non pas ce qu'elle devait faire. Mme Z_____ avait travaillé dans différents services où cela s'était mal passé et ses collègues ne voulaient plus collaborer avec elle. Les tâches de manutention, de rangement, d'envoi et d'étiquetage qui lui étaient confiées devaient être faites par ses collègues car elle jugeait que celles-là n'étaient pas à la hauteur de ses compétences.

Mme Z_____ a exposé qu'au service du prêt inter bibliothèques, le travail était plus diversifié. Au service des périodiques, il y avait une bibliothécaire et il

n'y avait pas de travail pour deux. Elle ne voulait pas faire de l'étiquetage trente-deux heures par semaine. Il n'était pas vrai qu'elle bâclait son travail.

Mme J_____ a précisé que le bulletinage était un travail normal des assistants bibliothécaires qui demandait rigueur et précision. Mme Z_____ s'exécutait trop vite et faisait des erreurs. Le cahier des charge de plusieurs collègues avaient dû être modifié pour permettre à Mme Z_____ de travailler seule car elle ne supportait pas la moindre remarque. Si elle manquait de travail, c'était parce qu'elle refusait de faire une partie des tâches lui incombant et parce que les responsables de services ne voulaient plus collaborer avec elle.

Un transfert avait été envisagé mais après la réaction virulente de l'intéressée, le projet avait été abandonné. Mme Z_____ ne pouvait plus travailler à la BFD.

Mme Z_____ a répliqué que les tâches qui lui étaient confiées étaient très limitées et surtout de manutention. Elle avait apporté à la BFD l'usage du scanner et fait des statistiques sur un programme Excel. Avec les années d'expérience qu'elle avait, elle pouvait faire autre chose et elle avait l'impression de régresser. Un audit des bibliothèques universitaires était en cours. S'il aboutissait, il y aurait peut-être un cahier des charges qui lui conviendrait mieux. Elle avait eu des contacts avec la faculté des lettres mais ils étaient restés sans suite sans qu'elle sache pourquoi. Elle n'avait jamais reçu de propositions qui soient en rapport avec ses compétences.

Mme J_____ a insisté sur le fait que les tâches qui avaient été demandées à Mme Z_____ étaient celles correspondant à sa fonction d'aide. Elle n'avait pas la possibilité de lui en attribuer d'autres et l'audit ne devrait pas affecter ces possibilités. Elle ne mettait pas en cause les compétences de Mme Z_____ mais elle ne pouvait les utiliser que dans les limites des besoins de la BFD.

29. a. Le 16 décembre 2009, l'enquêteur a entendu Mme P_____, responsable depuis juillet 2005 du service des suites auquel collaborait Mme Z_____ et depuis juillet 2008 du service d'accueil et de prêt,.

Elle n'avait pas eu de problèmes avec Mme Z_____. Au cours des années, elle avait constaté un certain relâchement. Depuis environ une année, les mises à jour n'étaient pas faites régulièrement et elle avait dû en référer à la directrice. Elle n'avait pas fait, elle-même, d'observation à Mme Z_____ car elle craignait les conflits et les éclats de voix. Un autre point fâcheux était l'ouverture du courrier qui incombait à Mme Z_____ en l'absence de sa collègue. Une dizaine de factures avaient été oubliées dans les cartons et elle avait reçu des rappels. Elle avait fait une première remarque à Mme Z_____ qui s'était montrée confuse mais la seconde fois, elle avait ricané.

S'agissant du service d'accueil et de prêt, Mme Z_____ était très agréable avec certaines personnes, mais désagréable avec d'autres. A plusieurs reprises, après avoir été témoin du mauvais accueil réservé par Mme Z_____ elle s'était efforcée de rendre le service refusé. Dans ce domaine, la collaboration de Mme Z_____ n'était pas positive pour la BFD

Elle avait informé Mme J_____ de ces faits.

A ce sujet, Mme Z_____ a exposé que tous ses gestes étaient analysés et rapportés, ce qui résultait d'une cabale destinée à la discréditer. Elle mettait en cause, outre la responsable, une dizaine de personnes sur les quinze employés que comptait la bibliothèque. Elle avait certes des sympathies et des antipathies. Si elle avait pu commettre des erreurs, cela était compréhensible dans une activité très répétitive et limitée, huit heures par jour.

b. Madame Y_____ était responsable des services du prêt entre bibliothèques et du catalogue. Mme Z_____ avait travaillé avec elle de 2001 à 2005 au service du prêt. Elle avait formé Mme Z_____ au catalogage pendant que cette dernière suivait sa formation AID.

Le travail de Mme Z_____ au service du prêt n'était pas satisfaisant car elle commettait beaucoup d'erreurs. Le service était fermé lorsqu'elle même prenait des vacances, toujours pendant les périodes de vacances scolaires. Cela supposait que Mme Z_____ prenne ses vacances en même temps. Pourtant, cette dernière avait régulièrement pris ses vacances en septembre sans la consulter. Elle n'avait actuellement aucun problème avec Mme P_____ avec qui elle se concertait.

Mme Z_____ a répliqué qu'elle était contrainte de s'imposer quant au choix des dates de vacances car elle passait toujours après sept autres personnes.

Mme Y_____ a précisé avoir toujours évité de faire des remarques à Mme Z_____ sur ses erreurs. Toute remarque négative faisait sortir celle-ci de ses gonds. Elle avait été témoin d'altercations avec d'autres collègues.

S'agissant du catalogue, Mme Z_____ n'avait pas réussi sa formation AID. Elle n'était pas faite pour cette tâche, manquant d'un esprit structuré, de précision et de rigueur. Les notices qu'elle créait devaient souvent être corrigées, jusqu'à quatre fois successivement.

Aucune communication n'était possible avec Mme Z_____ qui lui laissait des messages dans sa pelle à courrier alors qu'elles partageaient le même bureau. Ce comportement l'avait touchée et elle ne pouvait plus travailler avec elle. Leurs relations s'étaient dégradées depuis le jour où Mme Z_____ avait traité de façon injurieuse une chômeuse qui la remplaçait au service du prêt. Suite à cet incident, Mme Z_____ avait été mutée au service des périodiques.

Mme Z_____ a précisé que la chômeuse, qui était bibliothécaire et mère de famille, avait toujours raison contre elle auprès de Mme B_____.

c. Mme B_____ était responsable du service des périodiques. Elle avait proposé que Mme Z_____ vienne travailler avec elle car elles s'entendaient bien et celle-ci avait des problèmes au service du prêt entre bibliothèques.

Tout s'était bien passé pendant une année. Après, Mme Z_____ avait considéré qu'elle était sous employée et que son travail manquait d'intérêt. Elle avait commencé à le bâcler. Elle travaillait trop vite et il était difficile de lui donner des tâches car cela l'excédait. Elle faisait beaucoup d'erreurs dans le bulletinage qui devaient alors être corrigées par quelqu'un d'autre.

Après qu'elle l'ait prise dans son service, Mme Z_____ avait décidé qu'elle faisait partie des "autres" avec lesquels celle-ci était fâchée. En se coupant des autres, Mme Z_____ avait l'impression que tout le monde parlait d'elle de façon négative.

Mme Z_____ a répondu que les déclarations de Mme B_____ illustraient bien le processus faisant que toute personne était prévenue contre elle. Mme B_____ avait résisté plus que d'autres à ces pressions mais avait fini par en référer systématiquement au responsable de la bibliothèque.

d. M. G_____ avait été appelé à intervenir à de nombreuses reprises, de même que le service des ressources humaines, sans beaucoup de succès.

Le problème principal se situait dans les relations et le positionnement de Mme Z_____ dans un travail d'équipe. Elle peinait à comprendre qu'une hiérarchie supposait que les règles soient respectées, sinon un travail d'équipe n'était pas possible. Elle s'était opposée directement à sa hiérarchie.

S'agissant des plaintes pour mobbing de Mme Z_____, il lui semblait difficilement pensable qu'il puisse y avoir eu harcèlement, compte tenu du nombre d'acteurs impliqués ainsi que du nombre et de la nature des conflits. Ceux-ci s'étaient produits avec trois hiérarchies successives et avec un grand nombre de membres du personnel.

Les comportements précis que Mme Z_____ avait dénoncés en avril 2006, soit le fait d'avoir été traitée de "vieille folle" et invitée "à foutre le camp" par des collègues, apparaissaient comme des dérapages isolés.

Mme Z_____ prétendait avoir été mise à l'écart par plusieurs personnes et soutenait que tout nouvel arrivant était prévenu contre elle.

L'audit en cours dans la bibliothèque concernait la réorganisation de tout le système des bibliothèques universitaires et tendait vers une mutualisation de

celles-ci. Ces changements n'affecteraient pas les possibilités de transfert de Mme Z_____. A son avis, le problème tenait à l'attitude de l'intéressée et se reproduirait dans un autre contexte. Il ne voyait pas de perspective ni au sein de la BFD ni ailleurs à la faculté.

30. Le 31 janvier 2010, Monsieur T_____ a rendu son rapport d'enquête qui a été communiqué pour observations à Mme Z_____ en date du 4 février 2010 par le Rectorat.

Le rapport détaillait les éléments contenus dans le dossier du service du personnel et les auditions des témoins. En conclusion, le rapporteur constatait que toute sanction qui supposerait le retour de Mme Z_____ à la BFD serait inadéquate et inacceptable tant pour la direction de la BFD que, sans doute, pour Mme Z_____, dans la mesure où la situation qui perdurait depuis des années demeurerait inchangée.

Les conditions d'une révocation étaient réunies compte tenu du caractère intentionnel de la violation des devoirs de service et du fait que cette violation n'était que la dernière manifestation d'un comportement de rébellion qui remontait à plusieurs années. Il serait souhaitable que le Rectorat examine, avant le prononcé de la sanction, les possibilités éventuelles de reclassement à l'intérieur de l'université, les efforts déployés à cet égard ayant été limités, Mme Z_____ ayant déjà travaillé à l'université en qualité de secrétaire 2 et présentant des qualifications et des qualités dont elle pourrait continuer à faire bénéficier l'université, pour autant qu'un environnement professionnel et psychologique adéquat puisse lui être assuré.

31. Le 19 avril 2010, le Rectorat a révoqué Mme Z_____ avec effet au 31 juillet 2010 sur la base de l'art. 16 al. 1 let. c ch. 5 LPAC et de l'art. 207 al. 2 du règlement sur le personnel de l'Université. La décision était exécutoire nonobstant opposition. La décision de suspension de fonction était maintenue jusqu'au terme des rapports de service.

La décision se fondait sur le rapport d'enquête qui faisait état de manquements répétés aux devoirs de services depuis 2002.

32. a. Le 20 mai 2010, Mme Z_____ par l'entremise de son mandataire, a recouru auprès du Tribunal administratif, devenu depuis la chambre administrative de la section administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de révocation.
- b. Par arrêt du 1^{er} juin 2010, le recours a été déclaré irrecevable et transmis au rectorat de l'université, afin qu'il statue sur opposition.
- c. Le 23 juillet 2010, le rectorat a confirmé sur opposition la décision de révocation et l'a déclarée exécutoire nonobstant recours.

Mme Z_____ avait été pendant huit ans au centre de différents conflits et problèmes d'ordre professionnel, ce qu'avait confirmé l'enquête. La thèse d'un mobbing avait été écartée par l'enquêteur qui soulignait que c'était la rigidité de Mme Z_____ et son refus d'accepter la moindre critique ou remarque qui avaient découragé la plupart de ses collègues d'avoir avec elle des rapports de collaboration professionnels normaux. Ni l'avertissement ni le blâme n'avait eu d'incidence sur son comportement.

La décision n'était pas disproportionnée car, si la dernière faute reprochée à Mme Z_____, soit le changement unilatéral de son horaire, n'était pas suffisamment grave pour justifier la révocation, insérée dans toute une série d'éléments semblables, répétés sur plusieurs années cette ultime violation des devoirs de service témoignait d'une persévérance dans l'insubordination que l'université ne pouvait tolérer.

S'agissant de la recommandation de l'enquêteur au sujet des éventuelles possibilités de reclassement de Mme Z_____, l'université n'avait eu d'autre choix que de constater qu'un transfert n'était pas envisageable. Aucun élément ne permettait de considérer que Mme Z_____ pourrait évoluer dans sa manière de concevoir son activité professionnelle et aucun poste vacant n'existait.

33. Le 26 août 2010, Mme Z_____ a recouru auprès du Tribunal administratif contre la décision précitée reçue le 27 juillet 2010. Elle conclut préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et à l'annulation de la décision ; principalement elle conclut également à sa réintégration dans un poste correspondant à ses capacités professionnelles et à ses compétences ou, en cas de refus de réintégration, au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement, ainsi qu'au versement d'une indemnité de procédure.

Dans le portrait qu'avait peint l'université, elle apparaissait comme une personne désagréable avec laquelle aucun collaborateur ne voulait plus travailler et qui, après un avertissement et un blâme, n'avait pas changé son comportement. Or, si des mésententes avaient existé au sein de la BFD, ce n'était pas de son fait. Elle avait travaillé plus de treize ans dans cette bibliothèque et de nombreux témoins avaient déclaré qu'elle était une femme charmante qui effectuait son travail consciencieusement et professionnellement.

Suite à un problème avec un collègue, elle avait petit à petit été mise à l'écart. Elle avait tenté de se faire entendre et s'était plainte à de nombreuses reprises mais n'avait jamais été véritablement écoutée. Des rencontres avaient été tenues et un suivi médical avait été demandé qui n'avaient abouti à rien. Les conflits n'avaient pas été réglés. Au contraire, elle avait été tenue responsable de tout ce qui n'allait pas à la BFD. Le suivi médical n'avait été demandé que pour elle, démontrant ainsi que pour l'université, le problème venait d'elle.

L'avertissement du 23 février 2003 en était un exemple. Quant au blâme, elle avait été punie parce qu'elle refusait d'effectuer une tâche qui aurait dû être exécutée par d'autres personnes. Au lieu de se concentrer sur le problème soulevé, l'université avait préféré la sanctionner.

S'agissant de la dernière faute qui lui avait été reprochée, à savoir le changement de son horaire, elle avait voulu attirer l'attention de sa hiérarchie sur les problèmes qu'elle rencontrait. Le procédé n'était pas des plus diplomates mais néanmoins tout à fait humain au vu de la situation qui perdurait depuis de nombreuses années.

La sanction n'était pas proportionnée à la gravité de la faute. La décision ne tenait compte ni des antécédents positifs ni des conséquences désastreuses qu'elle aurait, compte tenu de son âge et des possibilités de travail dans son domaine. Elle avait soixante ans et ne pourrait certainement pas retrouver un travail avant sa retraite. Elle ne pouvait pas davantage prendre une retraite anticipée. Compte tenu de la durée des prestations de chômage, elle devrait vivre sans aucune source de revenu. Le fonctionnement de la BFD ne s'améliorerait pas avec son départ. Les problèmes y étaient récurrents et un audit avait été ordonné.

Elle avait travaillé pendant treize ans et, pourtant, à en croire l'université, elle posait problème depuis le début de son engagement.

L'université n'avait pas cherché à la reclasser alors que ses compétences étaient polyvalentes. Elle pouvait travailler comme secrétaire, réceptionnistes, etc.

Si la réintégration était refusée, elle devrait recevoir l'indemnité maximale prévue par la loi, soit vingt-quatre mois de son dernier traitement.

34. Le 7 septembre 2010, l'université s'est opposée à la demande de restitution de l'effet suspensif.
35. Le 8 septembre 2010, la présidente du Tribunal administratif a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif. Cette décision est entrée en force.
36. Le 15 octobre 2010, l'université s'est déterminée sur le recours en concluant à son rejet, avec suite de dépens.

Même après avoir reçu un avertissement et un blâme, Mme Z_____ refusait toute responsabilité dans les conflits l'opposant à sa hiérarchie ainsi qu'à certains de ses collègues. Elle concluait systématiquement au mobbing organisé, ce qui lui permettait d'éviter toute remise en question personnelle.

Après la prise en charge par le secteur psychosocial, un certain apaisement était intervenu. Il avait également été constaté qu'un changement d'affectation pouvait être profitable à tous. Mais ce dernier impliquait une volonté réciproque

des parties. Or, Mme Z_____ n'avait entrepris aucune démarche personnelle pour trouver une autre affectation et avait adopté une attitude négative.

Dans la mesure où les difficultés rencontrées par l'université avec Mme Z_____ étaient dues au comportement de cette dernière, tant avec sa hiérarchie qu'avec ses collègues, et à son incapacité à exécuter ses tâches selon son cahier des charges ainsi qu'à son attitude de défi permanent, l'université estimait qu'aucun élément ne permettait de considérer que Mme Z_____ pourrait évoluer dans sa manière de concevoir son activité professionnelle.

Elle avait gravement violé les devoirs de service qui lui incombait et la décision de révocation se justifiait pleinement.

37. Le 15 novembre 2010, Mme Z_____ a répliqué. L'avertissement reçu pour avoir suivi une formation sans autorisation n'était pas justifié. En effet, c'était son tour, après ses collègues, d'effectuer cette formation qui avait nécessité de nombreuses heures de travail, prises sur son temps libre. Le refus de l'université était justifié par des considérations économiques alors que dans son évaluation, elle avait reçu comme objectif de suivre les cours de formation continue de l'Etat.

Elle produisait un courrier du 12 novembre 2002, des bibliothécaires et aide-bibliothécaires de la BFD adressé aux membres de la commission Oberson chargée d'examiner, entre autres, les problèmes de la BFD. Le personnel était las et désabusé de devoir émettre continuellement les mêmes doléances avec le regrettable résultat du départ du directeur, M. I_____, dont ils se sentaient tous responsables. Les employés avaient perdu confiance dans le décanat depuis 1995 car rien n'avait changé en profondeur. Ils étaient confrontés à de sérieux problèmes de gestion du personnel et de services car Mme V_____ manquait notamment de vision à long terme et ne discernait pas les priorités. Elle ne possédait pas les qualités humaines requises pour son poste et depuis 2000, la BFD subissait le départ récurrent de son personnel. Malgré cette gestion inadéquate de la directrice, le personnel assumait ses tâches quotidiennes avec diligence et engagement.

Elle produisait également un procès-verbal d'une réunion du personnel extraordinaire du 11 novembre 2002, dans lequel l'insatisfaction du personnel quant à la gestion de Mme V_____ était clairement exposée. Les problèmes n'avaient pas été réglés par le départ de la responsable et un audit avait été sollicité récemment, dont les résultats n'étaient pas connus.

Ces pièces démontraient l'ambiance existant à l'époque à la BFD et le fait que Mme Z_____ n'y était pour rien. L'université avait pensé qu'en les lui imputant et en la licenciant, elle pourrait "faire un exemple et apaiser la situation".

Mme Z_____ avait toujours déclaré être encline à trouver une solution quant au changement d'affectation. Or, les possibilités qui s'étaient présentées n'avaient pas abouti. Elle n'avait pas reçu de certificat de travail intermédiaire qui lui aurait permis de postuler dans le privé.

La décision ne respectait pas le principe de proportionnalité. En choisissant la sanction la plus sévère, l'université avait fait fi des effets néfastes que cette affaire avait déjà eus sur elle, compte tenu de son âge et des possibilités de travail dans son domaine. Elle avait soixante ans et ne pouvait prétendre à une retraite anticipée.

En outre, l'université reconnaissait que la faute commise n'était pas à elle seule de nature à entraîner une révocation mais qu'il s'agissait de répétition d'insubordinations qui avaient conduit à cette sanction. Or, ces dernières s'expliquaient parfaitement dans le contexte délétère qui régnait au sein de la BFD.

38. Le 15 décembre 2010, l'université a dupliqué. Ce n'était pas à l'employé mais à l'employeur de déterminer quel type de formation il lui incombait, cas échéant, de suivre. Les formations proposées par le centre de formation de l'Etat étaient de courte durée alors que celle envisagée par Mme Z_____ permettait d'obtenir un CFC et se déroulait sur deux ans. Elle aurait impliqué l'absence de Mme Z_____ d'une demi-journée par semaine. La hiérarchie ne s'était pas opposée à ladite formation mais avait posé des conditions, compte tenu du fait qu'une autre employée était déjà absente pour la même formation et qu'un manque de personnel se faisait sentir en situation normale.

L'université n'avait jamais prétendu que Mme Z_____ était la seule responsable des difficultés existant au sein de la BFD. Malgré un changement de direction, l'attitude de Mme Z_____ ne s'était pas modifiée et celle-ci avait persisté dans son attitude systématique d'opposition.

Au sujet d'un éventuel transfert, lorsqu'une proposition concrète s'était présentée à la faculté des lettres, Mme Z_____ avait commencé par refuser d'entrer en matière, estimant en substance qu'elle méritait mieux qu'un travail d'aide-bibliothécaire. Après discussion, les contacts avaient tout de même pu être établis mais le transfert n'avait malheureusement pas abouti. La proposition de rendez-vous avec la médiathèque ayant été jugée cavalière par Mme Z_____, elle avait refusé d'y donner suite.

39. Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées le 21 décembre 2010.

EN DROIT

1. Depuis le 1^{er} janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif a échu à la chambre administrative de la Cour de justice, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 131 et 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1^{er} janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

2. Interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable (art. 85 al. 1 du règlement sur le personnel de l'université ; art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 dans leur teneurs au 31 décembre 2010).

3. Les relations de la recourante, fonctionnaire, membre du corps du personnel administratif et technique, et l'université sont régies par la LPAC, sauf les art. 30 à 31A ainsi que par le règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RLPAC - B 5 05.01), hormis les art. 88 à 92, sous réserve de dispositions contraires du règlement sur le personnel de l'université (art. 201 du règlement sur le personnel de l'université ; art. 12 et 13 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 - LU - C I 30).

4. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et se doivent de s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RLPAC). Ils se doivent de 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 ainsi que d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public. Ils se doivent de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 RLPAC).

Dans l'exécution de leur travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence d'assumer personnellement leur travail, de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail et de respecter leur horaire de travail. Ils se doivent de s'entraider et de se suppléer, notamment lors de maladies ou de congés. Finalement, ils doivent se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail ; ils peuvent, à cet effet, demander ou être appelés à suivre les cours de perfectionnement prévus par le règlement (art. 22 RLPAC).

5. A teneur 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'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat; 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'Etat; 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. Selon la jurisprudence, les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence d'une faute. 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/320/2010 du 11 mai 2010 ; ATA/662/2006 du 12 décembre 2006, consid. 4 et les références citées ; voir aussi Arrêt du Tribunal fédéral 1P.133/2003 du 8 février 2005, consid. 6.1). En principe, en cas de révocation, l'existence d'une faute grave est exigée (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010).
7. En l'espèce, la recourante ne conteste pas l'existence d'un comportement fautif. Elle a même déclaré qu'elle attendait les sanctions, s'agissant du changement de son horaire qu'elle a unilatéralement imposé, contre l'avis de sa hiérarchie et après avoir été informée des éventuelles conséquences de son attitude par la responsable du service des ressources humaines, l'administrateur de la faculté de droit et par la responsable de la bibliothèque.

La recourante justifie son comportement par le fait qu'elle entretenait des rapports de force "non équitables" avec sa hiérarchie. Elle a également exposé, sans apporter aucun élément concret à l'appui de ses dires, que, s'agissant des vacances et des horaires, toutes ses demandes avaient été refusées et qu'elle avait renoncé à solliciter des autorisations. Il ressort des pièces figurant au dossier que la recourante allègue être victime de mobbing chaque fois que sa hiérarchie prend une décision à son encontre, sans qu'elle n'apporte aucun élément concret à l'appui de ses dires. En particulier, elle n'a jamais initiée la procédure prévue par la LPAC en matière de harcèlement.

Force est de constater au vu de ces éléments qu'en imposant sa volonté, contre celle de ses supérieurs, la recourante dénie toute autorité et adopte consciemment et délibérément un comportement d'insubordination. Elle a ainsi volontairement violé ses devoirs de service.

L'intimée motive sa sanction non seulement par ce dernier incident mais également par ceux qui ont émaillé la carrière de la recourante à la BFD. Son comportement, qualifié de "rébellion" par l'enquêteur, a donné lieu à des manquements répétés depuis 2002 à ses devoirs de services. Cette accumulation et le fait que les sanctions déjà prononcées n'ait eu aucun effet sur la recourante, justifiaient la décision prise.

8. Le comportement de la recourante envers sa hiérarchie est mis en cause. Au vu des éléments figurant dans le dossier personnel de l'intéressée et notamment à la lecture des courriels et courriers envoyés par elle à ses supérieurs, il apparaît que le dernier incident n'est que l'ultime manifestation de l'irrespect de la recourante vis-à-vis de toute forme de hiérarchie. Ainsi, en considérant que directrice usurpe son titre et que celui-ci est "déontologiquement discutable" (courrier du 4 mars 2003), en exposant que son directeur avait un besoin irrépissible de la "mater" (courrier de novembre 2004) ou encore en mettant en doute l'attitude digne et correcte de sa hiérarchie (courrier du 8 avril 2008), la recourante viole objectivement son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs.

Selon la jurisprudence, le fait d'exprimer son mécontentement à l'égard de sa hiérarchie ne constitue pas, en soi, un motif suffisant justifiant une sanction disciplinaire (ATA/282/2011 du 10 mai 2011). En revanche, il est acquis que les attitudes d'insubordination et le manque d'empressement à collaborer aux besoins du service constituent des fautes professionnelles qui, si elles se perpétuent pendant un certain temps, sont de nature à entraver la bonne marche du service (ATA/662/2006 du 12 décembre 2006). En l'espèce, la mise en doute de la légitimité, de la compétence et de l'autorité de la hiérarchie, ajoutée au ton irrévérencieux utilisé dans les communications avec ses supérieurs, constituent indéniablement une violation des devoirs de service.

En outre, l'enquête administrative a mis en évidence le fait que la recourante considérait que les tâches qui lui étaient confiées ne correspondaient pas à ses capacités et ses qualifications. Cette insatisfaction quant à sa situation professionnelle se traduisait par son refus d'exécuter certaines tâches ou par la mauvaise exécution d'autres, qu'elle jugeait sans intérêt. Ce type de comportements n'est pas acceptable au regard du statut de membre du personnel de l'Etat (ATA/34/2006 du 24 janvier 2006). Il en va de même en l'espèce, la recourante se devant de remplir consciencieusement et avec diligence tous les devoirs de la fonction pour laquelle elle a été engagée, même si elle s'estime surqualifiée.

Les témoignages recueillis ont fait apparaître l'existence de graves difficultés de communication entre la recourante, ses collègues et sa hiérarchie, ayant souvent mené à des problèmes relationnels, ressentis par la recourante comme une mise à l'écart. Les témoignages sont concordants : les remarques faites à l'intéressée concernant son travail menaient à des altercations et rendaient le travail en équipe difficile, voire impossible. Une agression verbale à l'égard d'une collègue a également été établie. Au vu de ces problèmes relationnels, la direction a dû modifier l'affectation de la recourante et son cahier des charges ainsi que celui d'autres collaborateurs pour privilégier le travail qu'elle pouvait réaliser seule. Pourtant, le comportement de la recourante, à l'origine de ces difficultés, ne s'est pas modifié durablement. Dans sa dernière affectation, tant la relation avec sa responsable directe que la qualité de son travail se sont dégradées après un certain temps.

Les relations conflictuelles avec les collègues peuvent justifier un licenciement et/ou la révocation d'un fonctionnaire (ATA G. du 11 avril 1995, confirmé par ATF 2P.205/1995 ; ATA/397/2005 du 31 mai 2005 ; ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/34/2006 du 24 janvier 2006).

Il découle de ce qui précède que les manquements répétés aux devoirs de service sont établis ainsi que les difficultés relationnelles récurrentes. En conséquence, les conditions d'une sanction disciplinaire sont remplies en l'espèce.

9. Reste à examiner si l'autorité n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant la révocation plutôt qu'une autre sanction disciplinaire. En effet, l'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (U. MARTI, La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises, RDAF II 2007, p. 3). Les peines légères répriment des manquements bénins. Les peines lourdes ne peuvent être prononcées que si le fonctionnaire s'est rendu coupable d'une infraction unique mais spécialement grave ou s'il a commis un ensemble de transgressions qui, prises isolément, ne seraient pas graves, mais dont la gravité résulte de leur répétition (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010 ; ATA/34/2006 du 24 janvier 2006 et les réf. citées).

10. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen du tribunal de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/320/2010 déjà cité ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002).
11. Toute sanction disciplinaire présuppose une faute de la part du fonctionnaire. 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 (G. BOINAY, op. cit., p. 27, § 50 ; P. MOOR, Droit administratif, Volume III, 1992, p. 240, n° 5.3.5.1.). Tout agissement – manquement ou omission – dès lors qu'il se révèle 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 (ibid.).

La gravité objective de la faute doit s'apprécier en fonction des conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution à laquelle appartient le fautif. Subjectivement, la sanction doit être choisie en tenant compte de la personnalité du coupable, de la gravité de la faute, des mobiles, des antécédents, des responsabilités et de la position hiérarchique des fonctionnaires, afin qu'elle soit de nature à éviter une récidive et à amener l'intéressé à adopter à l'avenir un comportement conforme à ses devoirs professionnels (ATA/174/2009 du 7 avril 2009 ; G. BOINAY, op. cit., p. 55, § 115 et les réf. cit.).

12. Dans des causes concernant des sanctions disciplinaires, le Tribunal administratif a déjà eu l'occasion de se prononcer comme suit :
 - confirmation d'une révocation d'un fonctionnaire qui consultait des sites pornographiques depuis son poste de travail, non sans avoir pris la peine de sauvegarder sur son disque dur des images à caractère pédophile (ATA/496/2006 du 19 septembre 2006) ;
 - confirmation d'une décision de révocation d'un fonctionnaire d'un EMS au vu de la répétition de comportements inacceptables envers les collègues durant dix ans, malgré de nombreux avertissements et rappels à l'ordre et nonobstant l'excellence du travail effectué (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010) ;
 - confirmation d'une révocation d'un fonctionnaire auquel étaient reprochés des violations de devoirs de service et d'autres comportements, notamment des relations intimes entretenues avec des fonctionnaires du service, comportements de nature à déstabiliser un service lorsque ces derniers impliquaient comme en l'espèce une relation de travail extrêmement étroite (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010) ;

- confirmation d'une révocation d'un fonctionnaire consultant fréquemment et régulièrement des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010).

Le Tribunal administratif a en revanche diminué la sanction prononcée par l'autorité d'engagement dans quelques cas, notamment :

- prononcé d'une mise à pied temporaire en lieu et place de la révocation d'un employé de voirie qui avait fréquenté un établissement public pendant ses heures de service et avait adopté un comportement insolent à l'égard du secrétaire de la mairie de la commune qui l'employait alors qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement et de deux blâmes (ATA/688/1995 du 28 novembre 1995) ;
- prononcé d'un blâme en lieu et place d'une réduction de traitement à l'encontre d'un fonctionnaire qui avait usé de violences verbales et physiques à l'encontre d'un élève, considérant qu'il s'agissait d'un incident isolé au cours d'une carrière de vingt-cinq ans et que le recourant n'avait pas d'antécédents et relevant le comportement adéquat adopté par l'intéressé suite à l'événement (ATA/579/2008 du 11 novembre 2008) ;
- retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée d'un an en lieu et place des deux ans prononcés par l'autorité d'engagement pour un fonctionnaire ayant adopté une attitude peu adéquate face à sa hiérarchie, les reproches faits au recourant devant être largement relativisés en fonction des dysfonctionnements structurels et organisationnels du service (ATA/619/2010 du 7 septembre 2010).
- retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée d'un an en lieu et place des deux ans prononcés par l'autorité d'engagement pour un fonctionnaire ayant adopté une attitude peu adéquate face à sa hiérarchie, les reproches faits au recourant devant être largement relativisés en fonction des dysfonctionnements structurels et organisationnels du service (ATA/619/2010 du 7 septembre 2010) - réduction temporaire de traitement pour une durée de trois ans dans les limites de la catégorie en lieu et place de la révocation d'un fonctionnaire occupant un poste à responsabilité hiérarchique auquel il était reproché une consommation d'alcool sur le lieu de travail pendant la pause de midi et à l'occasion d'apéritifs - (ATA/665/2010 du 28 septembre 2010 et ATA/666/2010 du 28 septembre 2010).

13. En l'espèce, la recourante a été engagée comme aide-bibliothécaire.

Il lui est reproché, en treize ans d'activité d'avoir à plusieurs reprises violé ses devoirs de service, faits pour lesquels elle a reçu un avertissement le 25 février 2003 et un blâme le 31 août 2005. Le comportement de la recourante ne s'étant pas durablement modifié après ces sanctions. Compte tenu de nouvelles fautes, l'intimée a prononcée la révocation, soit la sanction disciplinaire la plus grave.

Les faits reprochés et leur constance dans la carrière de la recourante dénotent un refus délibéré d'accepter la notion même de subordination à une hiérarchie, telle que prévue dans l'organisation de l'administration. Ainsi, même si les fautes commises, prises isolément, sont de gravité moyenne, leur répétition constitue une faute d'une gravité certaine. Or, rien dans le dossier et dans les déclarations de la recourante n'indique que cette dernière ait pris conscience du caractère inapproprié de son comportement, qu'elle justifie uniquement par l'attitude négative de sa hiérarchie et de ses collègues à son égard, sans que ces allégations ne soient confirmées.

Au vu de l'ensemble des circonstances, la chambre administrative retiendra que les manquements commis par l'intéressée, dont le dernier en date est une modification unilatérale de son horaire de travail, ont irrémédiablement rompu le rapport de confiance et ne permettent plus la poursuite des rapports de service. En conséquence, la révocation respecte le principe de proportionnalité.

En cas de sanction - telle la révocation - l'intimée n'a pas l'obligation, comme en cas de licenciement, de proposer des mesures de développement et de réinsertion, ni de rechercher un autre poste. D'ailleurs, les deux propositions faites à la recourante, antérieurement à la décision entreprise, ne l'intéressaient pas.

14. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, qui plaide au bénéfice de l'assistance juridique (art. 87 LPA ; art. 12 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 août 2010 par Madame Z_____ contre la décision du Rectorat de l'Université de Genève du 23 juillet 2010 ;

au fond :

le rejette ;

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

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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Jean-Bernard Waeber, avocat de la recourante ainsi qu'au Rectorat de l'Université de Genève.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :