

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2359/2023-FPUBL

ATA/467/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 avril 2024

dans la cause

A_____

représentée par Me Fabrice COLUCCIA, avocat

recourante

contre

HOSPICE GÉNÉRAL

intimé

EN FAIT

A. a. Le 30 janvier 2014, A_____, née le _____ 1981, a été engagée par l'Hospice général (ci-après : l'hospice) en qualité d'auxiliaire, à 40% pour le mois de février 2014 puis au taux de 80% du 1^{er} mars au 30 septembre 2014, en classe 18, annuité 5, correspondant à un traitement annuel de CHF 84'052.- pour ce dernier taux d'activité. Elle était chargée de formation, rattachée au service des ressources humaines. Son contrat a été reconduit le 27 novembre 2014, pour une durée ne pouvant excéder 24 mois, dès le 1^{er} janvier 2015, puis étendu à 36 mois, les fonctions, le taux d'activité et la rémunération restant inchangés. En juin 2017, elle est devenue cadre ressources humaines polyvalente (assimilée à un poste de chargée de projet), toujours rattachée à la direction des ressources humaines, aux mêmes taux et salaire que précédemment. À l'échéance de ce contrat, elle a été nommée fonctionnaire, avec effet au 1^{er} janvier 2018, sans autre modification de son statut. B_____était alors sa supérieure hiérarchique.

b. Les entretiens d'appréciation et de fixation d'objectifs (ci-après : EAFO) d'avril 2014, mars 2015 et octobre 2016, pour la période probatoire, attestaient d'un bilan global excellent, voire bon et excellent. L'EAFO d'août 2017, après un transfert d'affectation, était toujours excellent et accompagné d'élogieux commentaires.

c. L'EAFO rédigé après un entretien du 20 septembre 2022 mentionnait que les objectifs étaient atteints. L'évaluation des compétences variait entre « point fort » (trois mentions), « adéquat pour la fonction » (huit mentions) et « à améliorer » (une mention). Ce document, communiqué en décembre à A_____, n'a été validé par elle que le 27 mars 2023, après plusieurs relances.

d. La demande d'accès au télétravail d'A_____ a été acceptée à hauteur de 20% dès le 7 octobre 2019. Les moments de télétravail devaient être annoncés suffisamment à l'avance à la hiérarchie, les horaires bloqués devaient être couverts et les heures de télétravail saisies dans le logiciel de gestion du temps.

Selon le « fil rouge » de l'hospice réglant la durée du travail et l'horaire réglementaire, le temps bloqué était fixé de 9h à 11h30 et de 14h à 16h.

B. a. Le vendredi 13 janvier 2023 à 9h30, B_____a convoqué par courriel A_____ pour un point de situation avec C_____, responsable RH, à 15h00. À 11h42, A_____ a demandé le report de cet entretien à la semaine suivante mais B_____a insisté pour qu'il ait lieu le jour même. Toutefois, A_____ n'a repris contact avec elle qu'en début d'après-midi, navrée de n'avoir pas vu ses appels téléphoniques, invoquant un impératif pour reporter l'entretien à la semaine suivante et précisant qu'elle était en télétravail. B_____lui a répondu qu'il était important qu'ils se parlent mais que cela ne pouvait se faire par téléphone, et elle l'a convoquée pour le lundi suivant.

b. Après leur entretien du 16 janvier 2023, B_____a confirmé à A_____, par courriel du surlendemain, les points convenus. Il s'agissait de la mise en place d'une

réunion bilatérale hebdomadaire, de la mise à jour de PanoRHama, soit les fiches HV octobre-novembre-décembre 2022 à soumettre, les jours de télétravail à indiquer et la modification des jours maladie sans salaire qui concernaient les absences en lien avec sa fille et l'utilisation du code congé proche-aidant, ainsi qu'un retour sur l'EAFO de décembre 2022. Un retour régulier et continu devait être fait de part et d'autre et A_____ devait être attentive à ses participations aux *assessments* et annoncer tout retard ou absence suffisamment à l'avance à l'équipe de recrutement. Enfin, sa fille ayant plus de dix ans, elle devait présenter un certificat médical dès le premier jour pour toute absence congé proche-aidant.

c. Le jeudi 16 février 2023, B_____ et A_____ ont échangé plusieurs courriels :

- à 11h22, B_____ lui a écrit avoir vainement cherché à l'atteindre par téléphone ;
- à 11h25, A_____ lui a répondu que si ce n'était pas urgent, elle souhaitait qu'elles s'entretiennent après ses vacances, ayant l'intention de prendre congé l'après-midi même et le lendemain ;
- à 11h40, B_____ lui a dit qu'elle aimerait prendre deux minutes pour la question du groupe de soutien et être rappelée avant midi ;
- à 11h44, A_____ a réitéré vouloir reprendre ce point à son retour de vacances, la prochaine séance [du groupe] n'ayant lieu que le 7 mars suivant ;
- à 11h52, B_____ a réaffirmé qu'elle aimerait pouvoir échanger quelques minutes « pour ne pas laisser ce point en suspens ».

A_____ n'a pas répondu à ce dernier courriel.

d. Ce même 16 février, une employée de l'hospice avait informé B_____ qu'en milieu de matinée, il y avait eu un gros « boum » et qu'elle était sortie de son bureau. Elle avait vu A_____ vers l'ascenseur et l'avait interpellée ; elle lui avait répondu que tout allait bien. En remontant à son bureau, elle avait constaté que la poignée de la porte avait endommagé le mur. Le 20 février suivant, une autre collaboratrice a adressé à B_____ une photo d'un dégât commis en fin de semaine précédente au niveau d'une porte palière, qui nécessitait réparation.

e. Le 6 mars 2023, par pli recommandé, A_____ a été convoquée à un entretien de service, fixé au 24 du même mois. Il devait être question des suites de l'entretien du 16 janvier 2023, notamment de ses nombreuses absences, de l'outil panoRHama, qui n'était pas à jour, de son arrivée tardive lors d'un *assessment* qu'elle devait coordonner, de l'absence de retour sur l'EAFO de décembre 2022, d'un incident survenu le jeudi 23 février 2023 [*recte* le 16] au niveau d'une porte d'entrée et d'une autre arrivée en retard lors d'un *assessment* du 27 février, ledit retard n'ayant été annoncé que cinq minutes avant le démarrage de la session.

f. A_____ n'a pas retiré ce recommandé. En arrêt maladie du 14 au 17 mars, elle a informé sa hiérarchie le lundi 20 mars d'une nouvelle indisponibilité, jusqu'au mercredi suivant, en raison d'un accident survenu deux jours plus tôt. B_____ lui

a demandé de l'annoncer à l'administration RH mais A_____ a répondu qu'elle le ferait à son retour au bureau la semaine d'après, préférant télétravailler les jeudi et vendredi à venir, sans en avoir fait la demande au préalable.

g. L'entretien de service s'est finalement tenu le 4 avril 2023, en présence de C_____, B_____, A_____ et son conseil.

g.a. B_____ a d'abord insisté sur les difficultés rencontrées pour notifier la convocation à cet entretien, finalement adressée par courrier A le 20 mars 2023. Elle-même et C_____ ont exposé de façon détaillée les faits reprochés à A_____, revenant sur l'entretien du 16 janvier 2023 et les difficultés liées à son organisation, à cause de ses demandes de report malgré les disponibilités figurant dans son agenda. Cet échange avait permis à la hiérarchie de partager ses préoccupations à plusieurs niveaux, s'agissant notamment de ses nombreuses absences, de la mauvaise tenue de l'outil panoRHama, de l'absence de finalisation de l'EAFO de décembre 2022 et de son arrivée tardive lors de *l'assessment* qu'elle devait coordonner le vendredi 13 janvier 2023, imposant à l'équipe en charge du recrutement de procéder à un ajustement et de la remplacer, alors qu'elle avait accepté de venir en soutien du service, confronté alors et depuis plusieurs mois à un volume de recrutement inédit. Préoccupés par ces faits, C_____ et B_____ lui avaient demandé si tout allait bien et avaient reçu une réponse affirmative. A_____ ne comprenait pas les raisons de leur rencontre, estimant insuffisants les motifs avancés pour la déclencher. Il avait toutefois été convenu en commun d'un certain nombre d'objectifs et mesures, résumés et retransmis par courriel le 18 janvier 2023.

Or, entre l'entretien du 16 janvier et l'envoi de la convocation le 6 mars 2023 pour l'entretien de service, sa hiérarchie avait constaté ce qui suit :

- la mise à jour de panoRHama pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2022 avait été soumise mais, pour le 5 décembre, il aurait fallu indiquer l'absence pour maladie congé proche-aidant car le télétravail n'était pas prévu pour garder un enfant malade ;
- au jour de l'envoi de la convocation, l'EAFO n'avait toujours pas été finalisé ;
- les horaires de janvier et février 2023 n'avaient pas été soumis, malgré ce qui avait été convenu, et un solde négatif d'heures figurait encore, nonobstant l'importante charge de travail de ses collègues RH et alors que ce solde négatif perdurait depuis septembre 2022 et que le seuil de tolérance admis était de - 10h ;
- à l'occasion de la session d'*assessments* du 27 février 2023, qu'elle devait gérer, A_____ n'avait annoncé son retard que cinq minutes avant le commencement et était arrivée dix minutes plus tard, nécessitant un réajustement de la composition pour la remplacer. Puis, au lieu de proposer d'en reprendre la gestion, elle avait demandé à sa remplaçante de continuer la séance ;
- pour cette même session, la transmission du compte rendu de l'évaluation d'un candidat, sous sa responsabilité, avait pris plus de deux semaines, alors que cela

devait être fait, en principe, dans les trois jours. En tant que coordinatrice chargée de s'assurer du rendu des évaluations des autres assesseurs, elle n'avait pas veillé au retard de l'un d'eux.

B_____ est ensuite revenue sur l'usage inapproprié d'une porte à l'entrée du service RH, qui avait inquiété une collègue, le 16 février 2023, provoquant un dégât sur un mur. Ce jour-là, A_____ était partie en télétravail sans annonce ni demande et elle n'avait pu la joindre, malgré ses interpellations. A_____, après les avoir vues, lui avait demandé si c'était urgent et si cela ne pouvait attendre la fin des vacances, sollicitant en outre un jour et demi supplémentaire de vacances mais elle avait souhaité tout de même s'entretenir rapidement avec elle, ce qu'A_____ avait refusé, prétextant des affaires urgentes à terminer avant les vacances. Sa dernière relance avait été accueillie par un courriel automatique d'absence, sans qu'une demande de congé n'ait été validée. À son retour de vacances, A_____ ne s'était pas manifestée.

C_____ et B_____ se sont aussi inquiétés de certaines attitudes et postures d'A_____ au sein de l'équipe. Depuis plusieurs mois, elle ne participait plus à aucun moment de partage (*café, lunch*). Des collègues, internes à l'équipe RH mais également d'autres services de l'institution, voire hors de l'hospice, leur avaient fait part de leur inquiétude à ce sujet, certains leur rapportant avoir été menacés par A_____ de les dénoncer à la hiérarchie si la situation n'était pas gérée comme elle l'entendait. Elle oubliait aussi fréquemment son badge d'accès puis ne le rendait pas à celui qui le lui avait prêté.

Lors du lancement officiel du projet D_____, en présence d'une consultante et d'autres collègues de l'institution, B_____ avait entendu A_____ faire ouvertement état de son sentiment d'être dans l'institution depuis bien trop longtemps et qu'il était temps de changer d'activité. Ensuite, elle n'avait pas su répondre aux trois questions de présentation, alors que tout le monde venait d'y répondre, attitude inappropriée en matière de posture professionnelle pour une personne en charge de ce projet, en présence de sa responsable.

A_____ avait été vue à plusieurs reprises en train de somnoler, voire de dormir sur sa chaise en pleine journée, ou retrouvée dans différents bureaux à vapoter, alors que c'était interdit.

Tous ces éléments remettaient en question les liens de confiance nécessaires, se trouvaient en contradiction avec la majorité de ses devoirs et obligations et étaient susceptibles de remettre en cause la poursuite des rapports de travail.

g.b. A_____ s'est montrée surprise tant par la plupart des points évoqués que par la convocation à un entretien de service. Elle a reproché à B_____ de ne pas lui en avoir parlé au préalable. Le 16 janvier 2023, elle n'avait pas reçu de retour négatif, ni lors des bilatérales subséquentes. Elle avait eu un bon retour de B_____ après la séance D_____. Elle n'avait pas menacé ses collègues et aurait souhaité qu'ils viennent la voir directement. Son solde d'heures négatif (-10 heures) n'avait pas été

évoqué le 16 janvier et le reproche qui l'accompagnait l'étonnait car elle avait l'habitude de plus de flexibilité et de tolérance de la part de B_____. Le but n'était pas de faire du présentéisme et elle avait à plusieurs reprises proposé son aide, en vain. B_____ a admis ce fait en précisant que la disponibilité d'A_____ n'avait constitué un renfort sur les *assessments* qu'à raison d'un par mois, ce qu'elle faisait déjà, pour ne pas préteriter ses activités sur les projets. Selon A_____, le solde d'heures négatif s'expliquait par la pandémie et la guerre en Ukraine, qui avaient gelé certains projets. Pour B_____, ces projets n'avaient pas été gelés mais ralentis, pour ne pas sur-solliciter le terrain, déjà en gestion de crise.

Rappelant le grand nombre d'heures supplémentaires qu'elle avait accomplies à certaines périodes, et qui avait été vite oubliées, A_____ s'est déclarée disposée à rattraper ses heures, si nécessaire. Malgré sa surprise provoquée par sa convocation, elle allait remédier à certaines choses, puisque cela lui était demandé, comme de s'engager à soumettre son horaire variable de manière régulière.

Elle a contesté ne pas noter ses jours de télétravail dans l'outil panoRHama, qui figuraient dans son agenda Outlook. Pour C_____ et B_____, ils devaient être indiqués dans panoRHama, de manière régulière, ce qui avait été précisé à A_____ le 16 janvier 2023.

A_____ a expliqué être arrivée en retard à l'*assessment* du 27 février 2023 à cause du trafic, trouvant disproportionné d'être convoquée à un entretien de service pour un fait unique. Pensant arriver à l'heure, elle n'avait annoncé son retard que cinq minutes avant le début de la séance. Ce jour-là, sa remplaçante s'était elle-même proposée de poursuivre la séance et ce n'était donc pas elle qui le lui avait demandé. Elle reprochait à B_____ une attitude désagréable, notamment en présence d'autres collègues et elle la trouvait stressée, voire agressive, ce qu'elle mettait en lien avec sa nouvelle prise de fonction. Pour B_____, le retard à l'*assessment* entraînait l'impossibilité pour la remplaçante d'avancer sur ses tâches, ce qui était problématique au regard du volume de travail. A_____ a répliqué que la remplaçante était prévue en *back-up*, que nul n'était tenu à la perfection, mais qu'elle était prête à faire un effort afin qu'une telle situation ne se reproduise pas.

Concernant l'EAFO de décembre 2022, qui avait eu lieu avec six mois de retard, elle s'étonnait qu'on lui reproche de ne pas l'avoir finalisé dans les délais et a parlé d'une inégalité de traitement avec d'autres collègues.

Elle n'avait strictement aucun souvenir d'un incident concernant la porte d'entrée du service le jeudi 16 février 2023 et ne se sentait pas responsable, s'étonnant que personne ne lui en ait alors parlé.

S'agissant des moments partagés, elle avait participé avec plaisir à un événement en septembre 2022 et il n'y avait aucune obligation de prendre des pauses ou des déjeuners en commun. Elle a admis oublier fréquemment son badge autant que de rendre celui qu'on lui prêtait et devoir faire un effort à ce sujet. Elle faisait de temps en temps une micro-sieste durant les heures de pause, ce que préconisait le service

santé du personnel. Selon B _____ toutefois, la dernière fois qu'elle avait observé ce comportement, c'était en pleine journée et non durant la pause de midi.

A _____ s'est montrée surprise qu'on lui reproche de vapoter car l'ancienne directrice des RH le faisait aussi, dans les bureaux, sans que personne ne lui dise rien. C _____ a rappelé que cette pratique était interdite dans les locaux.

À la fin de l'entretien, A _____ a réitéré sa déception de ne pas avoir eu de retour avant de se retrouver en entretien de service. Elle avait l'impression que l'on s'acharnait sur elle, mais elle était prête à fournir un effort. B _____ a répondu que la situation s'était accentuée depuis fin 2022 - début 2023, mais A _____, qui s'est décrite comme une personne stable, a réitéré avoir constaté un changement d'attitude chez sa supérieure, certainement à cause de son changement de fonction. Selon C _____, il n'avait pas en face de lui la même A _____ que quelques mois auparavant.

h. Le 27 avril 2023, A _____ a adressé à sa hiérarchie ses commentaires au sujet du compte rendu de l'entretien susvisé. Elle contestait que ses absences, peu nombreuses, aient été évoquées lors de l'entretien du 16 janvier 2023. Elle demandait le retrait de certaines considérations qui n'avaient pas été évoquées lors de l'entretien de service, soit le suivi de l'*assessment* du 27 février 2023, l'allusion à trois questions auxquelles elle n'aurait pas répondu lors de la discussion du projet D _____ et la référence à une mise à jour régulière du télétravail. Elle a ajouté s'être inscrite à davantage d'*assessment* durant le dernier trimestre 2022 et le premier trimestre 2023, mais ses offres n'avaient pas toutes été retenues par l'équipe recrutement. Elle avait aussi proposé à B _____ son soutien pour d'autres tâches, contestant ainsi la partie correspondante du compte rendu d'entretien de service. Elle avait souhaité remédier aux problèmes administratifs, notamment en soumettant son horaire variable de manière régulière et en notant ses jours de télétravail dans son agenda électronique en attendant la transmission dudit horaire variable au début du mois suivant. Elle réitérait qu'il était disproportionné de l'avoir convoquée le 13 janvier 2023 pour un unique retard à un *assessment* ce jour-là, et que c'était la seule question évoquée lors de l'entretien subséquent. L'EFAO que B _____ lui avait transmis juste avant Noël aurait dû être fait en février 2022. L'entretien n'ayant eu lieu qu'en septembre 2022, elle pensait avoir du temps après les vacances pour le finaliser. Si elle avait quelquefois oublié son badge, elle avait rendu celui qui lui avait été prêté dès qu'on lui en avait fait la demande.

i. Par décision du 8 mai 2023, l'hospice, représenté par C _____ et B _____, a infligé un blâme à A _____, considérant l'ensemble des éléments évoqués lors de l'entretien de service, qui constituaient des violations de ses devoirs de service au sens des art. 20 et 21 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

j. Sur recours hiérarchique formé par A _____, qui se plaignait de reproches injustifiés, non établis ou annoncés tardivement, d'absence de proportionnalité et

d'inégalité de traitement, le directeur général de l'hospice a confirmé, le 12 juin 2023, le blâme infligé. Elle avait commis plusieurs violations des devoirs de service, la principale étant une attitude irrespectueuse envers sa hiérarchie, en particulier le 16 février 2023, en refusant les demandes d'entretien de B_____, faisant ainsi preuve de désinvolture. Elle avait aussi, ce jour-là, décidé unilatéralement d'anticiper son départ avant d'avoir reçu tout accord à ce sujet. Ses mises à jour de l'outil de gestion du temps étaient irrégulières, malgré ce qui lui avait été demandé le 16 janvier 2023 et confirmé par courriel du surlendemain. Ses arrivées tardives s'étaient multipliées et avaient fait l'objet d'un recadrage. Ses deux arrivées tardives ultérieures lors d'*assessments* qu'elle devait coordonner avaient posé des problèmes d'organisation. Elle avait aussi fait des micro-siestes durant les heures de travail et pratiqué le vapotage dans les bâtiments de l'hospice. Enfin, ayant ouvertement déclaré que « cela faisait bien trop longtemps qu'elle était dans l'institution » et qu'« il était temps [pour elle] de changer d'activité », elle avait tenu des propos pour le moins inappropriés en présence de tiers qui pouvaient faire douter de sa loyauté et de sa fidélité à l'égard de l'hospice.

C. a. Par acte du 14 juillet 2023 formé devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), A_____ a interjeté recours contre le prononcé du blâme. Elle a conclu à l'annulation de la sanction prononcée, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'hospice pour nouvelle décision au sens des considérants. Les faits, sans réelle gravité, n'avaient pas été établis correctement, son droit d'être entendue avait été violé dans la mesure où la décision ne mentionnait pas les arguments qu'elle avait développés à l'occasion du recours hiérarchique et les reproches, pour autant qu'ils soient établis, s'inscrivaient dans le cadre de la gestion administrative, sans mettre en cause un intérêt public ou le fonctionnement du service. Le blâme était par conséquent disproportionné et le principe de l'égalité de traitement violé, d'autres collaborateurs de l'hospice n'étant pas sanctionnés pour des faits semblables, s'agissant notamment de l'enregistrement du temps de travail. Enfin, la plupart des faits reposaient sur l'observation de B_____, qui attendait des semaines, voire des mois, pour invoquer un prétendu comportement fautif.

b. L'hospice a conclu au rejet du recours. La recourante avait adopté une attitude irrespectueuse en refusant l'entretien du 16 février 2023, pourtant demandé avec insistance, puis en décidant unilatéralement d'anticiper son départ en prenant un jour et demi de congé sans avoir obtenu d'accord à ce sujet. Elle présentait par ailleurs des retards dans la mise à jour régulière de l'outil de gestion du temps et arrivait en retard le matin, au-delà des horaires bloqués. Sa désinvolture ressortait également du fait qu'elle somnolait durant la journée de travail et vapotait, ainsi que des réflexions qu'elle s'était permises lors de la séance D_____ du 28 février 2023. Ces manquements constituaient autant de violations des devoirs du personnel, au sens des art. 20, 21, 22 et 29 RPAC et le blâme, sanction la plus légère prévue par la loi, était justifié.

c. La chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle des parties le 27 septembre 2023.

c.a. A _____ a contesté une quelconque baisse de ses prestations depuis 2022 et même tout écart de comportement. Elle ne se souvenait pas des déclarations qu'elle aurait faites lors de la séance du 28 février 2023, de nature plutôt informelle, avec huit participants dont une consultante externe à l'hospice. Depuis lors, elle avait postulé pour un poste également à l'hospice, démontrant sa motivation à rester dans l'institution, ce qu'elle avait déjà déclaré lors de son entretien de service. Elle ne comprenait pas l'engagement de cette procédure de sanction. Le dernier EAFO avait eu lieu en automne 2022, et en janvier 2023, au retour des vacances de fin d'année, elle avait été convoquée pour un entretien de service. C'était très surprenant, s'agissant de quelques éléments purement administratifs qui n'avaient même pas été discutés auparavant et qui auraient pu être réglés « en bilatéral ».

Le 16 février 2023, elle avait dû annuler un comité de pilotage (groupe de soutien) dont elle était l'organisatrice car plusieurs personnes étaient malades. Rentrée alors chez elle pour télétravailler, elle avait reçu un courriel de B _____ lui demandant de parler deux minutes du groupe du soutien. La réunion ayant été déplacée au 7 mars, elle avait suggéré d'en parler à son retour de vacances, le 27 février, et n'avait pas vu son retour de courriel. Elle avait été étonnée que cela ait été pris comme cela avait été le cas. De plus, le sujet n'avait pas été abordé par B _____ à son retour de vacances, lui laissant penser que ce n'était pas si urgent que cela.

Elle avait découvert dans la décision sur recours qu'il lui était reproché une multiplication des arrivées tardives, alors qu'auparavant seuls deux retards avaient été abordés, de quelques minutes, pour les *assessments*. Depuis, ses horaires avaient été validés. Elle n'avait eu que deux retards depuis l'entretien de service, les 6 juin et 15 septembre 2023. Même si l'horaire bloqué commençait à 9h00, de nombreux collaborateurs de l'institution arrivaient entre 9h00 et 9h15, ce qui était communément admis. Si ses arrivées tardives étaient avérées, sa supérieure hiérarchique aurait dû lui en parler. Elle notait ses retards dans l'outil de gestion du temps PanoRHama. Elle ne faisait pas très régulièrement la mise à jour de cet outil ce qui, auparavant, ne lui avait jamais été reproché, B _____ se montrant, tant avec elle qu'avec d'autres collaborateurs, assez souple à cet égard. A la suite du reproche à ce sujet du 16 janvier 2023, elle faisait régulièrement la mise à jour.

S'agissant des jours de vacances qu'on lui reprochait d'avoir pris unilatéralement, elle avait posé la question par courriel à B _____ et, sans réponse, avait pensé que c'était en ordre, n'ayant jamais connu de refus pour ses jours de vacances les années précédentes. De plus, dans le secteur de E _____, chacun était assez autonome, sans conséquence professionnelle. C'était donc un malentendu et elle ne voulait pas prendre des jours de congé sans son accord.

Elle avait admis vapoter, ce qui lui avait été reproché le 4 avril 2023, répétant que l'ancienne directrice des RH le faisait aussi et que cela était toléré ; elle avait cessé de vapoter depuis lors et cela aurait pu être réglé dans un cadre non disciplinaire.

Elle n'avait que très rarement des épisodes de « micro-siestes », peut-être une fois ou deux à la pause de midi, et il ne lui semblait pas que c'était interdit. Elle a rappelé qu'elle travaillait beaucoup et qu'il y avait des politiques RH à l'État qui valorisaient la pleine conscience ou la micro-sieste.

Le 13 janvier 2023, elle n'avait pas déferé à la convocation de B_____ à un entretien le même jour à 15h00, jour de son arrivée tardive à un *assessment*. B_____ le lui avait reproché devant ses collègues, puis lui avait envoyé cette convocation, mais elle avait une obligation privée à 16h00. Elle en avait fait part à B_____ et elles s'étaient mises d'accord pour reporter ce rendez-vous. Ce n'était donc pas un refus.

Il n'y avait pas de contradiction à invoquer des urgences professionnelles pour refuser un rendez-vous et demander le même jour des vacances supplémentaires l'après-midi même ainsi que le lendemain. Ces congés n'avaient pas eu d'incidence négative sur le plan professionnel.

S'agissant du temps de télétravail, elle devait normalement le mettre dans son agenda. Elle en informait également oralement sa hiérarchie et ses collègues. C'était souvent le vendredi, mais il y avait une part variable. Depuis l'entretien de service, elle notait bien ces périodes dans l'outil de gestion du temps.

c.b. B_____ a précisé que les collaborateurs devaient noter *a posteriori* leurs périodes de télétravail dans l'outil de gestion du temps. C'était nécessaire pour les travailleurs frontaliers mais demandé à tout le monde pour avoir une visibilité sur le temps de télétravail effectué selon les secteurs. Le télétravail, réglé de manière individuelle, était limité à 50 % du temps de travail de la personne.

La séance du 28 février 2023 n'était pas une réunion informelle, mais une séance de lancement de projet D_____. Il s'agissait de préciser les enjeux et les attentes des participants et de se présenter lors d'un tour de table. A_____ avait fait les déclarations déjà mentionnées, ce qui avait fait réagir certaines personnes. Personnellement, elle avait interprété ces propos plutôt comme une forme de lassitude, ainsi qu'un message à son égard.

Lors de la réunion du 16 janvier 2023, il avait été précisé que les arrivées tardives et la gestion du temps devaient être régularisées mais cela restait une difficulté. Ainsi, A_____ n'avait par exemple pas encore fait des régularisations dans l'outil de gestion du temps pour le mois d'août 2023. Les arrivées tardives n'étaient en soi pas le problème, mais l'attitude désinvolte qui les accompagnait était inquiétante. Par exemple, le 15 septembre 2023, à l'occasion d'une journée préparée par l'équipe santé avec des ateliers qui démarraient à 9h00, A_____ était arrivée à 9h15 en ayant l'air de s'étonner que cela ait déjà commencé. Ces retards posaient plus de problèmes dans certains cas. Les *assessments* étaient des moments importants pour le recrutement, qui mobilisaient des cadres et des partenaires externes. Il était donc important d'y être à l'heure, voire en avance.

Il n'y avait pas eu de politique d'ensemble ni de directives reçues de la direction générale pour effectuer un « tour de vis » par rapport aux règles de comportement et il s'agissait uniquement de la situation d'A_____, qui avait connu une forme d'accélération. Il importait de partager un sentiment de détérioration assez rapide du comportement. Avant, elle était consciencieuse, professionnelle et il y avait eu de nombreuses années de collaboration positives. Il fallait dès lors un resserrage, la hiérarchie ayant eu le sentiment de faire face à une personne qui ne se rendait pas vraiment compte de la problématique et de ses effets sur la gestion du groupe, même si, dans le cadre de D_____, on pouvait se montrer assez souple sur des questions comme la gestion du temps. B_____ avait l'impression de ne plus avoir affaire à la même personne qu'il y a quelques années.

c.c. A_____ a contesté avoir changé quoi que ce soit au niveau professionnel et il n'y avait pas eu d'événements majeurs dans sa vie privée qui auraient pu rejaillir sur son comportement au travail.

c.d. B_____ a rappelé que l'événement du 16 février 2023 était à l'origine de l'entretien de service, à savoir qu'A_____ avait très fortement claqué une porte puis était partie en télétravail sans en avertir quiconque. La situation était complexe en termes de communication et elle avait demandé à la voir très rapidement, étant interloquée de recevoir une réponse automatique mentionnant qu'elle serait en vacances. Il était donc nécessaire de repositionner l'ensemble des problèmes. De plus, la convocation à l'entretien de service n'ayant pas été retirée et A_____ ayant été absente pour cause d'accident, ledit entretien avait dû être reporté et certains problèmes avaient ainsi été abordés de manière tardive. Elle avait l'impression que des discussions informelles n'étaient plus suffisantes. C'était pour des questions de communication qu'elle n'avait pas mentionné, dans sa demande d'entretien du 16 février 2023, le motif réel de la discussion qu'elle souhaitait avoir. Il s'agissait de garder le lien avec l'employée, puisque l'incident rapporté comportait une réaction assez vive, que confirmait l'absence de l'intéressée au téléphone. Il valait donc mieux ne pas le mentionner d'emblée.

d. À l'issue de cette audience, un délai au 3 novembre 2023 a été octroyé aux parties pour leurs observations, à leur demande.

e. La recourante a rappelé qu'elle travaillait depuis presque dix ans à l'hospice à la pleine et entière satisfaction de sa hiérarchie et que la majorité des éléments reprochés n'était pas établie. Elle n'avait pas claqué la porte en février 2023, sa hiérarchie avait manqué de transparence à ce sujet et elle n'avait pas adopté un comportement irrespectueux en lien avec des faits qu'elle ignorait. Les arrivées tardives n'étaient pas établies et elle produisait ses horaires de juin et juillet 2023, validés par son employeur, qui contredisaient ce reproche. Les épisodes de somnolence, basés uniquement sur les dires de B_____, n'étaient pas plus établis. Elle reconnaissait des micro-siestes, sans abus, et si cela ne convenait pas, il eût fallu intervenir immédiatement. Les remarques contraires à la loyauté, ressortant de la séance du 28 février 2023, n'étaient pas plus établies et il était déloyal de ne lui

en avoir parlé que lors de l'entretien de service du 4 avril suivant. Les autres reproches relevaient de la gestion administrative et du management quotidien, sans justifier un blâme. Finalement, elle stigmatisait l'attitude de B_____, qui n'était jamais intervenue auprès d'elle pour corriger un comportement qu'elle avait mis plusieurs mois à constater.

f. L'autorité intimée a réitéré ses observations relatives à l'attitude irrespectueuse de la recourante et ses diverses violations des devoirs du personnel. Il ne pouvait lui être reproché d'avoir tardé à réagir comme le soutenait la recourante, car il y avait eu une séance de recadrage le 16 janvier 2023, un refus d'entretien le 16 février suivant et un entretien de service retardé du fait de l'attitude et des empêchements de la recourante. L'hospice avait été amené à prononcer une sanction à la suite d'une accumulation d'attitudes, soit irrespectueuses soit laxistes et non en raison d'éléments purement administratifs.

g. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Dans un premier grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner avant les griefs au fond, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue, l'autorité intimée n'ayant pas pris en compte dans sa décision les arguments du recours hiérarchique.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1).

Le droit d'être entendu implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit qu'elle mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 143 III 65 consid.5.2). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 141 V 557 consid.3.2.1, 137 II 266 consid. 3.2). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision

(ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_56/2019 du 14 octobre 2019 consid. 2.4.1).

2.2 En l'espèce, la recourante a pu faire valoir ses arguments avant que la décision ne soit rendue, notamment lors de l'entretien de service, mais également dans son recours hiérarchique du 19 mai 2023 par l'intermédiaire de son conseil. Dès lors que la décision entreprise se réfère à ce dernier, elle est censée en avoir écarté les motifs et a par ailleurs apporté à la recourante les éléments nécessaires à sa compréhension, ce qui n'est pas contesté. Au surplus, les écritures des parties, leur audition et les pièces produites par leurs soins ont permis d'apporter à la chambre de céans les éléments suffisants pour lui permettre de trancher le litige en toute connaissance de cause. La recourante a en particulier pu lui soumettre l'intégralité de ses arguments et apporter toutes explications utiles à la contestation du blâme prononcé.

Le grief doit être écarté.

- 3.** La recourante conteste l'existence de motifs fondés justifiant son blâme, qui violerait subsidiairement les principes de proportionnalité et d'égalité de traitement.

3.1 Selon l'art. 23 de la loi sur l'hospice du 17 mars 2006 (LHG - J 4 07), les relations entre l'hospice et son personnel sont soumises à 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) et au RPAC.

Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss RPAC. Les membres du personnel sont ainsi tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Selon l'art. 21 RPAC, ils doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence et respecter leur horaire de travail (art. 22 RPAC).

3.2 Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, d'un blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique en accord avec la hiérarchie (let. a ch. 1), d'une suspension d'augmentation du traitement (let. b ch. 2) ou de la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3), du retour au statut d'employé (let. c ch. 4) ou de la révocation (let. c ch. 5).

3.3 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. 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. 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. La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (ATA/741/2021 du 13 juillet 2021 consid. 11a et l'arrêt cité).

3.4 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). La nature et la quotité de la sanction doivent être appropriées 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/998/2019 du 11 juin 2019 consid. 6b ; ATA/118/2016 du 9 février 2016 consid. 3a ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 15 et les arrêts cités).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

3.5 Une décision viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il 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. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1 ; 1C_695/2021 du 4 novembre 2022 consid. 3.1.2).

4. En l'espèce, la recourante a été sanctionnée en raison de plusieurs manquements à ses devoirs alors que, de façon surprenante, elle semble considérer que seul le retard à un *assessment* serait à l'origine de la décision entreprise. Cependant, l'historique du dossier révèle des manquements successifs, pendant une période non négligeable, répétés malgré une mise en garde informelle. Convoquée en milieu de

matinée le vendredi 13 janvier 2023 pour un point de situation à faire le jour même, la recourante a sollicité en fin de matinée un report qu'elle n'a pas obtenu, puis a prétexté n'avoir pas entendu les appels téléphoniques de rappel, de sorte que son audition a été repoussée au lundi suivant. Elle a ainsi refusé de déférer à une requête insistante de sa supérieure hiérarchique et contrevenu avec nonchalance à ses obligations.

Convoquée avec insistance cinq semaines plus tard, un jeudi matin, pour une entrevue urgente, elle l'a également déclinée, en fin de matinée, sollicitant aussitôt de prendre congé l'après-midi et le lendemain, à la veille des vacances scolaires, ce qu'elle a mis immédiatement à exécution, sans attendre de réponse. Elle a ainsi disposé à sa convenance de son temps de travail et mis sa supérieure hiérarchique devant le fait accompli. Par conséquent, à deux reprises en peu de temps, elle a refusé de se plier aux injonctions de sa cheffe, sans motif avéré et sans respecter les procédures en place s'agissant de télétravail ou de congé anticipé. Dans ce même laps de temps, elle s'est présentée par deux fois en retard à des *assessments* qu'elle devait coordonner.

Cette désinvolture répétée est à l'origine de l'entretien de service, convoqué le 6 mars 2023 pour le 24 du même mois, qui n'a pu se tenir que le 4 avril suivant, également en raison de l'attitude de la recourante. Dans cette dernière circonstance, elle a adopté, comme lors des deux convocations précédentes, une stratégie d'évitement, en ne retirant pas le pli recommandé la convoquant, puis en télétravaillant sans l'avoir annoncé, refusant au passage d'accomplir en temps voulu les formalités liées à l'accident l'ayant empêchée de travailler durant trois jours. Ces faits, dûment établis, constituent par leur répétition des manquements de nature disciplinaire.

La recourante considère donc à tort soit que de tels éléments ne pouvaient être retenus à son encontre soit qu'ils pouvaient être résolus dans le cadre d'entrevues bilatérales, en tant que faits mineurs.

De plus, les deux arrivées tardives avérées, à l'occasion d'*assessments* dont elle devait assurer la coordination, sont autant de manquements à ses devoirs, et la recourante ne saurait prétendre à une quelconque flexibilité à ce sujet. De même, la validation de l'EFAO, concrétisée trois mois après sa réception et après plusieurs relances, et les mises à jour incomplètes, fausses ou tardives, de l'outil de gestion du temps concourent à l'appréciation négative de l'attitude de la recourante.

Peu importe finalement qu'en raison de démonstrations insuffisantes, les micro-siestes, les réflexions lors du lancement officiel du projet D_____ ou l'incident de la porte ne soient pas suffisamment établis, les éléments retenus ci-dessus suffisant à fonder la nécessité d'un recadrage de l'activité de la recourante. Contre la réalité du dossier, la recourante tente de tirer argument du fait que sa supérieure aurait tardé à lui signifier ses manquements. Or, elle a été convoquée les 13 janvier et 16 février 2023, à chaque fois à la suite d'un manquement du même jour, et le 6 mars 2023, soit une semaine après les vacances scolaires, pour un

entretien de service. C'est donc sans retard que sa hiérarchie a souhaité attirer son attention sur ses failles. Si du temps s'est écoulé entre les faits et les auditions qui en furent la conséquence, c'est à son comportement que la recourante le doit.

C'est dès lors à juste titre que l'autorité intimée lui a imputé des manquements à ses devoirs de service, et elle était fondée à les sanctionner disciplinairement. En choisissant de prononcer un blâme, sanction la plus clémente du catalogue de l'art. 16 al. 1 LPAC, l'autorité intimée a respecté le principe de proportionnalité.

La recourante se plaint également d'une inégalité de traitement, au motif que d'autres collègues arriveraient en retard ou que l'ancienne directrice RH aurait vapoté sans être sanctionnée. Le dossier ne permet toutefois pas d'établir ces faits, notamment pas que quiconque serait arrivé en retard à un *assessment* dont il avait la charge ni qu'un collègue aurait, systématiquement ou occasionnellement, refusé des entretiens sollicités par la hiérarchie ou décidé unilatéralement de jours de vacances à l'improviste, sans attendre l'aval de la hiérarchie. Qu'une personne n'ait pas été sanctionnée pour vapotage ne constitue en outre pas un élément pertinent, l'interdiction de cette activité ne constituant pas le cœur des reproches auxquels la recourante doit faire face, mais un élément d'un ensemble méritant d'être sanctionné. En conséquence, à défaut de situations identiques, il n'y a pas d'inégalité de traitement démontrée et ce grief sera donc écarté.

Ainsi, l'autorité intimée n'a violé aucun des principes régissant les sanctions disciplinaires, ni outrepassé le large pouvoir d'appréciation dont elle disposait en prononçant un blâme. Le recours, entièrement mal fondé, sera rejeté.

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

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 14 juillet 2023 par A_____ contre la décision de l'Hospice général du 12 juin 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge d' A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral :

- par la voie du recours en matière de droit public, si la contestation porte sur une question juridique de principe ;

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Fabrice COLUCCIA, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Hospice général.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Claudio MASCOTTO, juges, Louis PEILA, juge suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :