

# **GE\_GERICHTE ATA/1059/2025 vom 30. September 2025**

GE Cour de justice, 2025-09-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1059\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1059_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1059/2025 du 30 septembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/1059/2025 del 30 settembre 2025

## **Regeste**

Résumé: Rejet du recours d'une infirmière contre la décision de licenciement fondée, d'une part, sur des problèmes persistants de communication et de collaboration avec des collègues et sa dernière responsable directe, malgré les rappels de ses précédents supérieurs l'invitant à soigner ces aspects, importants pour le bon fonctionnement de l'équipe médicale, et, d'autre part, sur des manquements dans la prise en charge de patients liés principalement à des erreurs dans l'administration de médicaments. Rejet des autres griefs liés à la procédure de reclassement, à des allégations de violations de droit d'être entendu et de constatation inexacte de faits.

## **Erwägungen**

### **E. 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 ; art. 31 al. 1 et 32 al. 6 LPAC).

### **E. 2**

La recourante sollicite, devant la chambre de céans, l'apport de toutes les pièces détenues par les HUG en lien avec les plaintes la concernant, son audition personnelle ainsi que celle de témoins, en particulier celle de l'adjointe de la responsable des soins, son IRES depuis septembre 2023 et son collègue M \_\_\_\_\_, puis celle de P \_\_\_\_\_ dans sa réplique.

### **E. 2.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1 et les références citées). Ce droit n'empêche pas le juge (ou autorité administrative) de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier

- 28/38 - A/931/2025 son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de

preuve du recourant ; il suffit que la juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2 ; 141 III 28 consid. 3.2.4). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

## **E. 2.2**

En l'espèce, les HUG ont produit leur dossier, donnant ainsi suite à la première mesure d'instruction sollicitée par la recourante. La chambre administrative renonce à procéder à l'audition de la recourante et des témoins sollicités par les parties. En effet, outre les raisons développées ci-après, l'intéressée a pu exprimer son point de vue lors des entretiens avec sa hiérarchie, résumés dans des comptes rendus, ainsi que dans ses divers courriels et documents y relatifs, évoqués plus haut, toutes ces pièces ayant été versées à la procédure. Par ailleurs, les positions de l'adjointe de la responsable des soins, de l'IRES J\_\_\_\_\_ et de M\_\_\_\_\_ découlent des documents produits par les parties, de sorte qu'on ne voit pas quel élément supplémentaire déterminant leur audition pourrait apporter à la résolution du litige. Enfin, l'audition de la collègue P\_\_\_\_\_ est demandée en lien avec l'incident du 3 juin 2024, sans autre précision par rapport à son impact sur l'issue du litige. Or, il s'agit du troisième incident succédant aux autres circonstances déterminantes, détaillées plus bas et étayées par les pièces du dossier. Ainsi, et en l'absence d'argument développé à ce sujet par la recourante, cette audition n'est pas susceptible de porter sur un élément déterminant. Il y sera également renoncé.

## **E. 3**

La recourante invoque une violation de son droit d'être entendue, sous différentes facettes, par les HUG.

### **E. 3.1**

Outre les considérations susmentionnées en lien avec le droit d'être entendu, il y a lieu d'ajouter qu'en matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités).

### **E. 3.2**

Le droit d'être entendu ancré à l'art. 29 al. 2 Cst. implique également, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressée ou l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause.

- 29/38 - A/931/2025 L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_12/2017 du 23 mars 2018 consid. 3.3.1). La jurisprudence a déjà admis que le renvoi de

la décision litigieuse de licenciement aux faits tels que décrits lors de l'entretien de service satisfaisait aux exigences de motivation de ladite décision (ATA/47/2025 du 14 janvier 2025 consid. 3.2 ; ATA/1142/2024 du 1er octobre 2024 consid. 3 et les références citées).

### **E. 3.3**

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recours sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/151/2023 du 14 février 2023 consid. 3b). Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C\_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 4.3).

### **E. 3.4**

En l'espèce, la recourante a été entendue par sa hiérarchie au sujet des trois incidents des 4 mars, 2 mai et 3 juin 2024 comme cela a été détaillé dans la partie en fait. Il va de soi que c'est lors de l'entretien que l'incident en cause est discuté, sans que cela n'exige une information préalable détaillée à ce sujet, contrairement à ce que semble penser la recourante, notamment lorsqu'elle reproche à l'autorité intimée de ne pas l'avoir informée de l'incident du 4 mars avant l'entretien y relatif du 2 mai 2024. Par ailleurs, et en dépit de la critique de la recourante au sujet des sujets abordés lors des entretiens des 22 et 26 juillet 2024, cette dernière a bien été

- 30/38 - A/931/2025 entendue, lors de l'entretien de service du 26 juillet, au sujet de l'incident du 3 juin 2024. Le fait que celui-ci n'ait pas été abordé lors de l'entretien du 22 juillet n'est pas critiquable. En effet, ce dernier entretien visait spécifiquement la question des objectifs fixés en mai 2024 et sa hiérarchie lui avait précisé que les manquements professionnels seraient abordés le 26 juillet. En outre, la recourante a été entendue à plusieurs reprises entre février et juillet 2024. Elle a également exercé son droit d'être entendue de manière écrite, après chaque entretien, pour compléter de manière détaillée et approfondie la position exprimée oralement. L'absence de détails ou de compréhension sur certains points qu'elle allègue ne change rien aux reproches de fond qui lui sont adressés par sa hiérarchie et qui seront examinés ci-après dans l'examen au fond. C'est également

dans le cadre de celui-ci que sera traité le grief lié à l'établissement prétendument erroné des faits, notamment en raison de la partialité alléguée de certaines de ses supérieures ou de son collègue K\_\_\_\_\_. Enfin, la recourante a pu avoir accès à toutes les pièces du dossier, à tout le moins dans le cadre de la procédure de recours devant la chambre de céans, de sorte qu'un éventuel vice dans l'accès à son dossier devant les HUG a pu être guéri. En effet, le présent litige soulève la question de la conformité au droit de la décision des HUG de licencier la recourante, qui doit en l'espèce s'examiner sous l'angle des faits et du droit pertinents, sans mettre en jeu une appréciation en opportunité par les HUG. Quant au grief tiré d'une prétendue insuffisance de la motivation de la décision querellée, il sera écarté. Le fait que les raisons de celle-ci n'y soient pas détaillées est conforme à la jurisprudence précitée de la chambre de céans, dans la mesure où elles le sont clairement dans le compte rendu de l'entretien de service du 26 juillet 2024 auquel cette décision renvoie. Dès lors, les griefs tirés de violations de son droit d'être entendue sont écartés.

#### **E. 4**

La recourante conteste le bien-fondé de la décision de résiliation de ses rapports de service, au motif qu'il n'existerait pas de motif fondé dûment établi. Se prévalant d'une constatation inexacte des faits en particulier en raison de l'attitude de l'adjointe de la responsable des soins et de son IRES depuis septembre 2023, elle invoque également une violation du principe de proportionnalité. Ses erreurs n'auraient pas la gravité alléguée par sa hiérarchie, surtout compte tenu du contexte relationnel avec ses collègues.

##### **E. 4.1**

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi et notamment soumise à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de cette dernière du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

##### **E. 4.2**

Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III du statut. Ces derniers sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, qui reprend en substance la teneur de l'art. 21 RPAC, les membres du

- 31/38 - A/931/2025 personnel se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

##### **E. 4.3**

Selon l'art. 46 du statut, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6).

#### **E. 4.4**

La LPAC prévoit que lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

#### **E. 4.5**

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. Conformément à l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

##### **E. 4.5.1**

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 5a).

- 32/38 - A/931/2025

##### **E. 4.5.2**

Selon le Tribunal fédéral, le licenciement pour motif fondé au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC est une mesure administrative qui ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de l'employé - dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers - perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2019 consid. 4.1 et 4.2). Les justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3 et les arrêts cités).

##### **E. 4.5.3**

Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles

que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mises en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Des manquements comportementaux récurrents envers la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur, ont aussi été jugés constitutifs d'un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). Le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements pouvait contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6). La chambre de céans a en outre considéré que les difficultés comportementales, en particulier d'impulsivité, à l'encontre des collègues, auxquelles s'ajoutent d'autres problématiques récurrentes, notamment en lien avec la planification du travail par rapport à l'équipe, le refus de transport des patients et des consignes des supérieurs hiérarchiques, justifiaient la résiliation des rapports de service pour motif fondé (ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 6c).

#### **E. 4.5.4**

L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude)

- 33/38 - A/931/2025 et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités). Par ailleurs, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit, pour le canton de Genève, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5).

#### **E. 4.6**

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/600/2021 précité consid. 9d ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d).

#### **E. 4.7**

En l'espèce, les comportements à l'origine de la décision litigieuse sont nouveaux par rapport au contexte factuel ayant conduit au blâme du 19 février 2024, confirmé par les

autorités successives de recours saisies par l'intéressée. Il s'agit des incidents, détaillés plus haut, survenus les 4 mars, 2 mai et 3 juin 2024, dont deux ont fait l'objet d'EIG émanant de collègues et l'autre a été communiqué à l'IRES par la voie médicale. Ils portent essentiellement sur des défaillances de la recourante dans la prise en charge de patients, dont certains souffraient de graves problèmes de santé, ainsi que sur une méconnaissance par celle-ci de certaines procédures usuelles telles que la commande de médicaments et un certain manque de transparence quant à ses propres erreurs à l'égard de sa hiérarchie. Ces manquements s'inscrivent en outre dans la même problématique générale relative aux difficultés rencontrées par la recourante, en tout cas dès octobre 2022, à communiquer et collaborer avec certains collègues. Ces difficultés ont été signalées à l'intéressée à plusieurs reprises par sa hiérarchie, en particulier par D\_\_\_\_\_, son IRES de juin 2022 à mai 2023, lors de son bilan de nomination et dans son courriel du 7 octobre 2022 à la suite d'une altercation avec une ASA, ayant entretemps obtenu un poste dans un autre service. La recourante a alors été invitée à respecter ses collègues dans sa manière de communiquer qui devait être « comme celle attendue en retour ». C'est également les relations avec certains collègues qui l'ont conduite à se plaindre de mobbing auprès de sa hiérarchie et à solliciter un changement de service par courriel du 28 novembre 2023, soit plus d'une année après l'avertissement précité de son supérieur. Sa hiérarchie a donné suite à cette plainte en l'entendant lors de

- 34/38 - A/931/2025 l'entretien du 22 février 2024, puis a reçu le 18 mars 2024 un document de onze pages dans lequel l'intéressée complète sa plainte. Cette dernière y évoque principalement des tensions vécues avec quatre collègues, en remontant à un différend isolé, n'ayant eu lieu qu'une seule fois dans un contexte particulier en été 2021 avec L\_\_\_\_\_, et en citant un collègue, M\_\_\_\_\_, dont elle valorise le travail mais non ses qualités « personnelles ». Une telle attitude par rapport à son entourage professionnel révèle une difficulté certaine de la recourante à prendre du recul et à ajuster son propre comportement face à la situation, et ce alors que celui-ci n'est pas exempt de critiques. Elle semble en particulier avoir eu de la peine à entendre les conseils de ses deux supérieurs directs successifs, H\_\_\_\_\_ de juin à août 2023 et J\_\_\_\_\_ depuis septembre 2023, à la suite des incidents de l'été 2023. Ces derniers lui ont recommandé, pour le premier, de se remettre en question et de prendre de la distance avec les événements survenus, et pour la seconde de laisser passer du temps. Ainsi et quel que soit son niveau de prise de conscience, la recourante a une part de tort dans les difficultés relationnelles qu'elle impute à quelques collègues dont les attitudes, certes parfois inappropriées, n'apparaissent ni d'une gravité certaine, ni dépourvues de tout fondement. Son allégation liée à l'absence de documentation écrite quant à sa plainte de mobbing est non seulement contredite par les comptes rendus de sa hiérarchie relatifs aux entretiens des 22 février et 11 juin 2024, mais également exorbitante au présent litige portant exclusivement sur la décision de licenciement. À ces difficultés relationnelles avec certains collègues s'ajoute la rupture de confiance évoquée par la recourante envers sa nouvelle supérieure hiérarchique, l'IRES J\_\_\_\_\_. L'intéressée s'est plainte de celle-ci dans son long document reçu le 18 mars 2024 par les HUG à la suite de l'entretien du 22 février 2024 relatif à sa plainte de mobbing, puis lors de l'entretien du 2 mai 2024 et de son courriel du lendemain dans lequel elle a détaillé ses doléances à l'égard de son IRES. Elle a renouvelé les plaintes à l'égard de cette dernière lors de l'entretien du 11 juin 2024 avec la responsable des soins et la responsable RH. Au cours de celui-ci, ces dernières lui ont fait un retour de leurs investigations auprès des collègues dont elle s'était plainte et de ses différents responsables, en lui précisant que la majorité de ceux-ci avaient

relevé ses difficultés relationnelles récurrentes avec de nombreux interlocuteurs, ce qui concorde avec les éléments du dossier décrits plus haut. Elles ont également attiré son attention sur le caractère inapproprié de sa propre attitude à l'égard de son IRES lors de leur intervention du 28 mars 2024 auprès de l'équipe. Enfin, la recourante a confirmé la rupture du lien de confiance envers son IRES lors de l'entretien de service du 26 juillet 2024, en reprochant à celle-ci d'avoir à son égard un comportement autoritaire et malhonnête pour les raisons évoquées plus haut. Ces circonstances mettent en évidence un sérieux problème de collaboration de la part de la recourante au sein de l'unité où elle exerce comme infirmière. Celui-ci place sa hiérarchie devant un dilemme à résoudre vu la nécessité incontournable pour une infirmière des HUG de collaborer et communiquer avec différents

- 35/38 - A/931/2025 interlocuteurs, qu'il s'agisse de médecins, d'infirmiers ou autres collaborateurs tels que les ASA ou l'agent hôtelier. À cela s'ajoute le devoir des responsables des HUG d'offrir aux patients une prise en charge adéquate et fiable assurant leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Or, les trois incidents détaillés plus haut, survenus après le prononcé du blâme, ont remis en cause les compétences professionnelles de la recourante. C'est ainsi de manière justifiée que ces incidents ont éveillé des doutes sérieux de la hiérarchie par rapport à la capacité de la recourante à assurer une correcte prise en charge des patients placés sous sa responsabilité ainsi que leur sécurité. En effet, et quoiqu'en dise cette dernière, le fait que les erreurs dans l'administration des médicaments commises les 4 mars et 2 mai 2024 n'aient pas porté une atteinte effective à la santé ou à la vie des patients concernés ne change rien au risque réel qu'elle a concrètement fait subir à ces derniers. De telles erreurs, si elles n'avaient pas été découvertes à temps par ses collègues ou la patiente concernée, auraient pu être nuisibles, voire fatales, aux patients. En outre, le fait que, le 3 juin 2024, l'intéressée n'ait pas assuré un suivi continu et attentif de la patiente ayant perdu le contact et placée sous sa responsabilité, notamment par un dialogue constructif avec ses collègues sur ce cas délicat, accroît à juste titre les craintes de sa hiérarchie au sujet de sa capacité à collaborer et à s'occuper de manière consciencieuse de patients exigeant une attention soutenue de la part du personnel médical, et ce quelles qu'eussent été ses autres tâches ce jour-là, notamment la toilette exigée par les besoins de l'autre patient à charge comme elle l'invoque. Dès lors, c'est de manière fondée et dûment étayée que la hiérarchie reproche à la recourante les comportements suivants : lors de l'entretien du 14 juin 2024 relatif à l'incident du 2 mai 2024, son organisation défaillante, son manque d'autonomie et sa méconnaissance du fonctionnement de l'unité impliquant d'être capable de prendre le relais du collègue précédent et de connaître la procédure pour se procurer un médicament y compris le soir et la nuit ; lors de l'entretien du 22 juillet 2024 son incapacité à communiquer de manière constructive, à collaborer et à prodiguer des soins de qualité aux patients ; lors de l'entretien de service du 26 juillet 2024, ses difficultés à faire face à des patients qui décompensent, à évaluer le niveau de criticité et à effectuer une surveillance appropriée, ainsi qu'à tisser des liens de confiance avec ses collègues à qui elle reproche de manquer de respect mais qui lui apportent soutien en cas de besoin, comme le démontre l'incident du 3 juin 2024. Au vu de ce qui précède, et bien que la décision litigieuse ne précise pas l'hypothèse de l'art. 22 LPAC visée, l'ensemble des circonstances précitées sont, contrairement à l'avis de la recourante, étayées par les différentes pièces du dossier, notamment les EIG relatifs aux incidents des 4 mars et 3 juin 2024, les comptes rendus des entretiens de la recourante avec sa hiérarchie et les remarques écrites de l'intéressée elle-même. Elles démontrent, conformément à la jurisprudence susmentionnée, l'existence d'un motif fondé justifiant la résiliation de ses rapports de service pour garantir

le bon fonctionnement de la mission publique incombant au personnel médical de toute unité ou service des HUG. L'accomplissement de cette mission

- 36/38 - A/931/2025 repose tant sur les compétences professionnelles du personnel que sur une collaboration constructive et bienveillante entre tous les membres de l'équipe. Ainsi, le fait que l'unité où travaillait la recourante ait été fermée en été 2025, après son licenciement, ne change rien au fait que son comportement et ses prestations ne permettent pas d'assurer une correcte prise en charge des patients d'une autre unité où elle exercerait comme infirmière. Par ailleurs et contrairement à l'avis de la recourante, les erreurs commises dans l'administration des médicaments des 4 mars et 2 mai 2024 sont graves dans la mesure où elles étaient susceptibles d'avoir un impact direct sur la santé et le bien-être des patients concernés. Le fait que leur découverte ait permis d'y remédier à temps n'atténue pas la gravité des actes reprochés à la recourante compte tenu du risque concret qu'elle a causé. En outre, cette dernière a déjà vu son attention attirée à plusieurs reprises sur ses difficultés relationnelles au sein de l'équipe, notamment dans son bilan de nomination et dans le courriel d'D\_\_\_\_\_ du 7 octobre 2022. Elle a également pu suivre de nombreuses formations liées à sa fonction, comme l'indique sa hiérarchie sans être contredite par l'intéressée. De plus, la durée d'un mois entre la fixation des objectifs et l'entretien de bilan n'est in casu pas sujette à critique. La décision de résiliation respecte ainsi le principe de proportionnalité et le grief tiré d'une prétendue constatation inexacte des faits doit être écarté. La décision querrellée ne peut donc qu'être confirmée.

## **E. 5**

La recourante se plaint enfin de la gestion de la procédure de reclassement par sa hiérarchie. Elle ne comprend pas le sens de la limitation imposée « poste ne mettant pas en danger la vie des patients ». L'autorité intimée aurait à tort clos cette procédure alors qu'il existait un poste disponible offert quelques jours avant la décision litigieuse de licenciement.

### **E. 5.1**

Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

### **E. 5.2**

Selon l'art. 48A du statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors de l'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). Comme l'a déjà relevé la chambre administrative (ATA/1144/2024 du 1er octobre 2024 consid. 6.2 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 7.2), le reclassement prévu à l'art. 48A al. 1 du statut, règle spéciale applicable au personnel des HUG, est limité aux postes disponibles au sein des « établissements publics médicaux » ; il ne vise donc pas ceux de l'ensemble de l'administration cantonale comme le prévoit l'art. 46A RPAC.

- 37/38 - A/931/2025

### **E. 5.3**

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'employeur public de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ; ATA/560/2025 du 20 mai 2025 consid. 7.4 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'employeur public une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/506/2022 précité consid. 9b). L'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 précité consid. 6.2).

#### **E. 5.4**

En l'espèce, la procédure de reclassement a été dûment suivie par les HUG qui ont envoyé de nombreux courriels afin de trouver un poste correspondant aux compétences de la recourante. Le fait qu'elle ne comprenne pas la limitation litigieuse liée à la mention « poste ne mettant pas en danger la vie des patients » ne signifie pas que celle-ci ne soit pas fondée. La justification de cette mention découle de manière claire des circonstances détaillées plus haut dans le cadre de l'examen de la conformité au droit de la décision litigieuse. Le fait qu'un poste ait été disponible confirme le caractère diligent de la procédure de reclassement. Par ailleurs, il n'est ni allégué ni démontré que la clôture de celle-ci à l'issue de la période fixée, qui a duré trois mois, soit entre début novembre 2024 et début février 2025, ait empêché l'engagement de la recourante au poste proposé début février 2025. À ce titre, il convient de rappeler qu'il revient à l'intéressée de procéder aux démarches utiles en vue de son obtention, en sollicitant au besoin le soutien de sa hiérarchie, aucune obligation de résultat n'incombant toutefois aux HUG. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

#### **E. 6**

La recourante plaidant au bénéfice de l'assistance juridique, aucun émolument ne sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA et art. 13 al. 1 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, aucune indemnité de procédure ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). \* \* \* \* \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.