

GE_GERICHTE ATA/187/2026 vom 17. Februar 2026

GE Cour de justice, 2026-02-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_187_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/187/2026 du 17 février 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/187/2026 del 17 febbraio 2026

Regeste

Résumé: Vu l'état de santé de la recourante et ses difficultés de comportement et d'intégration au sein du service durant plusieurs années, la résiliation des rapports de service pour deux motifs, à savoir inaptitude à répondre aux exigences inhérentes au poste (art. 22 let. b LPAC) et insuffisance de prestations (art. 22 let. a LPAC), est fondée. Le respect de la procédure prévue en cas d'absence de longue durée fréquente ne peut être considéré comme du « harcèlement » à l'encontre de la recourante. Le grief tiré d'une prétendue atteinte à sa personnalité est irrecevable faute d'avoir suivi la procédure prévue à cet effet. Au vu des circonstances du cas d'espèce, l'employeur a accompli tous les efforts qui pouvait être attendu de lui par rapport au reclassement de la recourante. Recours rejeté.

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 et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 al. 1 LPAC).

E. 2

Préalablement, la recourante sollicite diverses mesures d'instruction, soit son audition, celle de témoins, ainsi que la production par les intimés de plusieurs documents.

- 25/43 - A/1794/2025

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 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, la chambre administrative renonce à procéder à l'audition de la recourante et des témoins sollicités par celle-ci. 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, toutes ces pièces ayant été versées à la procédure par les intimés. Au demeurant, hormis la mère de l'enfant concerné par « l'incident de la crème », la recourante n'indique pas quels témoins elle souhaite faire entendre, de sorte que les auditions demandées n'apparaissent pas pertinentes dans ce contexte et que l'on ne voit pas quels éléments supplémentaires déterminants ces auditions pourraient apporter à la résolution du litige. Concernant « l'incident de la crème », ce n'est pas tant le fait de ne pas avoir utilisé la crème adéquate qui est reproché à la recourante, mais celui de ne pas avoir suivi les instructions de sa hiérarchie, consistant à ne pas en reparler avec la mère concernée. Dès lors, il importe peu d'auditionner cette dernière, dans la mesure où son point de vue est sans incidence sur la question de savoir si la recourante a ou non suivi les instructions de sa hiérarchie en lien avec le déroulement et le traitement de cet incident. En outre, les nombreux entretiens, ainsi que les comptes rendus et procès-verbaux y relatifs détaillent la position de sa hiérarchie et la sienne. Ainsi, ces auditions requises n'apparaissent pas susceptibles de porter sur un élément déterminant. Par ailleurs, les HUG ont produit leur dossier, comprenant l'ensemble des échanges mentionnés dans les divers entretiens entre la recourante et sa hiérarchie. Au surplus, vu les considérants qui suivent, la production des autres documents requis n'apparaît pas davantage nécessaire pour trancher le litige compte tenu des

- 26/43 - A/1794/2025 faits en cause. En particulier, les directives établies en matière de gestion des horaires et des absences, ainsi qu'en matière de consignes sécuritaires et de collaboration de fin de journée, de même que tout document attestant de la transmission à la recourante de l'indication selon laquelle la crème usuelle de la crèche ne devait pas être utilisée sur l'enfant concerné par « l'incident de la crème », ne semblent pas pertinents, étant donné que, lors des nombreux entretiens qui ont eu lieu entre la recourante et sa hiérarchie, ■ au cours desquels cette dernière lui en a rappelé le contenu ■, l'intéressée n'a jamais contesté en avoir eu connaissance. Elle s'est, au contraire, engagée à les respecter, de sorte qu'elle ne peut désormais prétendre ne pas les connaître, tel que cela sera examiné ci-après. Au même titre, il n'apparaît pas que la production du message du 3 mars 2023 en lien avec le courrier du Dr L. _____ du 17 mars 2023, attestant de la validité des certificats médicaux remis par la recourante soit utile, celle-ci n'étant, à ce stade, pas contestée par les parties. Enfin, l'intéressée ne saurait réclamer la production de tout document contractuel attestant du poste libéré en mars 2025 auprès de la halte-garderie et du taux auquel celui-ci a été repourvu. En tant que ces documents sont potentiellement susceptibles de concerner des tierces personnes, elle ne peut, sans recourir à la procédure prévue par la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD ■ A 2 08), avoir droit à en avoir connaissance dans le cadre du présent litige. De plus, elle ne conteste pas ne pas avoir elle-même formellement postulé pour cet emploi, alors que les documents produits par les intimés à cet égard font état de l'offre d'emploi publiée et du nombre de candidatures importants correspondant à tous les

critères y relatifs. Par conséquent, il ne sera pas donné suite aux requêtes de mesures d'instruction de la recourante.

E. 3

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

E. 3.1

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. 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).

- 27/43 - A/1794/2025

E. 3.2

En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/173/2025 du 18 février 2025 consid. 2.1 et les arrêts cités).

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).

E. 3.4

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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 4.3).

E. 3.5

In casu, la recourante considère, d'une part, que les intimés ne se sont pas déterminés sur les éléments qu'elle avait communiqués dans ses différentes observations, et, d'autre part, que sa demande de médiation n'avait pas été prise en compte. D'emblée, il convient de relever que la décision querellée se réfère aux deux précédents entretiens de service de la recourante, lesquels ont fait l'objet de procès-verbaux qui lui ont été remis, ce qui est admis par la jurisprudence susrappelée. Le fait que le second entretien de service de la recourante portait principalement sur ses manquements dans l'exécution de ses tâches, alors que son premier entretien de service visait également l'impact de sa capacité de travail restreinte sur l'accomplissement de ses fonctions, n'empêchait pas les intimés de se baser sur ces deux motifs pour fonder son licenciement. Dès lors que ces derniers étaient tous deux mentionnés dans la décision querellée, laquelle renvoie expressément aux deux entretiens de service des 2 décembre 2024 et 20 février

- 28/43 - A/1794/2025 2025, la recourante ne pouvait nier en avoir connaissance, étant précisé qu'elle a adressé des observations écrites après chaque entretien de service. Par ailleurs, il ressort de l'ensemble des déterminations de la recourante, y compris de son acte de recours par-devant la chambre de céans, que celle-ci a compris la situation, particulièrement les reproches formulés à son encontre. En effet, le contenu et le volume de ses écritures dans le cadre de la présente procédure démontrent qu'elle avait parfaitement saisi le contenu et les motifs de la décision querellée. Lors de ses nombreux échanges avec sa hiérarchie et les RH au sujet des deux problématiques récurrentes la concernant durant ces dix dernières années de service (soit son comportement au travail et sa capacité de travail limitée), celles-ci ont pu répondre à chacun des griefs de l'intéressée, notamment au sujet du poste auprès de la halte-garderie et de sa demande de médiation, points traités précisément dans les considérants qui suivent. Contrairement aux allégations de la recourante, les intimés lui ont bel et bien présenté une situation claire lui permettant d'exercer valablement son droit d'être entendue. Par conséquent, aucune violation de son droit d'être entendue ne saurait leur être reprochée.

E. 4

La recourante conclut à l'annulation de la décision de résiliation des rapports de service, à sa réintégration et au versement d'une indemnité en cas de refus de la réintégrer.

E. 4.1

Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 4.2

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 (ci-après : SPHUG) 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 et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

E. 4.3

Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III SPHUG. 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 SPHUG). Selon l'art. 21 SPHUG, qui reprend en substance la teneur de l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être

- 29/43 - A/1794/2025 l'objet (let. c). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 SPHUG).

E. 4.4

Selon l'art. 46 SPHUG, 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. 4.5

Les rapports de service d'un fonctionnaire peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC), à savoir lorsque, selon l'art. 22 LPAC, la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Il ne s'agit pas de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars 2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a et références). 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 est une mesure administrative qui ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a et références). 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. 4.6

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).

- 30/43 - A/1794/2025 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. 4.7

Aux termes de l'art. 26 LPAC, l'employeur peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement (al. 2). L'incapacité de remplir les devoirs de service, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord par le conseil d'administration, la caisse de prévoyance et l'intéressé, doit être constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants (al. 3). La règle spécifique prévue à l'art. 26 al. 3 LPAC doit être respectée quel que soit le fondement légal choisi par l'employeur public pour licencier un fonctionnaire pour un motif lié à son état de santé (ATA/348/2019 précité consid. 6e). Le médecin-conseil de la CPEG reste toutefois libre de sa réponse dans chaque situation individuelle. S'il a été interpellé mais qu'il n'a pas été possible d'obtenir son avis, l'on ne saurait reprocher à l'employeur public d'avoir violé l'art. 26 al. 3 LPAC, sous peine de rendre impossible la résiliation des rapports de service (ATA/950/2023 précité consid. 7.3).

E. 4.8

Dans un arrêt 1C_120/2024 du 18 novembre 2024, le Tribunal fédéral a rejeté le recours d'une fonctionnaire contre la confirmation de son licenciement pour motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC en raison d'inaptitude à remplir les exigences du poste pour des raisons

de santé. Le licenciement avait été prononcé en mars 2023, après des absences fréquentes et régulières de la collaboratrice depuis 2019 et de façon ininterrompue depuis le 3 juin 2020. Il découlait des divers avis

- 31/43 - A/1794/2025 médicaux du dossier qu'elle ne présentait pas un état de santé durablement affecté, ce qui avait amené la chambre administrative à exclure l'application de l'art. 26 al. 3 LPAC (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 6.3). Selon le Tribunal fédéral, la manière dont la chambre administrative avait analysé l'articulation entre les art. 21 al. 3 (cum art. 22 let. b) LPAC et l'art. 26 LPAC n'était pas insoutenable. L'art. 21 al. 3 (cum art. 22 let. b) LPAC traitait de la résiliation pour motif fondé en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Il n'était pas arbitraire de considérer qu'un fonctionnaire était inapte à remplir les exigences du poste lorsqu'il était inapte pour des raisons de santé à retourner au poste de travail pour lequel il avait été engagé, bien qu'il ait été apte à exercer une autre activité. Quant à l'art. 26 LPAC, intitulé « Invalidité », il pouvait être compris comme s'appliquant aux personnes dont l'état de santé était durablement affecté. La référence à l'invalidité dans l'art. 26 LPAC pouvait confirmer le caractère définitif de l'inaptitude. Il n'était ainsi pas déraisonnable de considérer que les absences pour motif de santé, même longues, mais pas durables n'étaient pas visées par l'art. 26 LPAC. Cette distinction qui permettait de traiter de manière plus approfondie les absences définitives pour cause de maladie n'était pas arbitraire (consid. 2.2.4).

E. 4.9

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) 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. 4.10

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).

- 32/43 - A/1794/2025

E. 4.11

En l'occurrence, deux motifs principaux sont reprochés à la recourante afin de justifier la résiliation de ses rapports de service, à savoir, d'une part, son inaptitude à répondre aux exigences inhérentes à son poste, et d'autre part, les manquements professionnels constatés constituant une insuffisance de prestations. La recourante conteste l'existence de motif fondé pour prononcer son licenciement.

E. 4.11.1

Concernant le premier motif, à savoir l'inaptitude à répondre aux exigences inhérentes au poste, la recourante fait valoir que, si son état de santé implique des restrictions, elle reste apte à remplir les exigences de son poste telles que déterminées par son cahier des charges. Ce dernier indique que le but de la fonction d'ASE est d'« assister, seconder l'éducateur de l'enfance dans sa tâche auprès des enfants et des familles ». Ses activités principales consistent notamment à « participer à l'élaboration et/ou s'approprier les projets mis en œuvre par l'éducateur de l'enfance » et « être partie prenante des projets institutionnels et pédagogiques de l'institution de la petite enfance ». Au titre de ses tâches spécifiques, l'ASE doit notamment « répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant, instaurer une relation de confiance avec lui, l'observer, le suivre dans son développement, utiliser les supports institutionnels ». Les particularités de la fonction résident dans le fait que « les horaires variables dont [l'ASE bénéficie] peuvent être amenés à être modifiés pour des raisons institutionnelles, l'affectation à l'un ou l'autre site des crèches est définie selon les besoins et peut être modifiée en conséquence ». Or, il ressort du dossier que, compte tenu des restrictions médicales imposées par son état de santé, la recourante n'est plus en mesure de répondre totalement aux besoins du service tels qu'exposés dans son cahier des charges. En effet, entre 2016 et 2025, elle a dû consulter à quatre reprises le médecin du travail (les 29 juin 2016, 3 novembre 2017, 13 juin 2018, 7 novembre 2024), ainsi que le médecin-conseil (les 23 septembre 2021, 6 septembre 2022, 15 mai 2023, 11 janvier 2024), en raison du nombre et de la durée de ses absences pour cause d'accident et de maladie. Selon le relevé de ses absences, celles-ci se sont élevées, durant la période du 1er janvier 2014 au 31 juillet 2025, à 119 jours réels (équivalant à 87.5 jours pris) pour cause d'accident non professionnel et à 1'057 jours réels (correspondant à 782.15 jours pris) pour cause de maladie, ce qu'elle ne conteste pas. Cette situation a abouti au dépôt d'une demande de prestations provisoires d'invalidité en sa faveur le 7 mai 2024, ainsi qu'à deux séances pluridisciplinaires, en présence notamment d'une conseillère en réadaptation de l'AI, les 18 juillet et 17 octobre 2024. Contrairement aux allégations de la recourante, il en est ressorti, selon l'avis du médecin du travail, du médecin-conseil et de la conseillère en réadaptation de l'AI, que son état de santé ne lui permettait pas le port de charges supérieures à 5 ou 6 kg et qu'une activité avec les groupes d'enfants de 2 ans et plus était recommandée.

- 33/43 - A/1794/2025 Les spécialistes se sont également accordés sur le fait que lesdites restrictions médicales étaient pérennes. Ces dernières ne permettent donc pas à l'intéressée de remplir en totalité les fonctions de son cahier des charges, dans la mesure où celles-ci requièrent qu'elle puisse travailler dans les deux crèches et à la halte-garderie selon les besoins du service et conformément aux projets pédagogiques. Ces appréciations apparaissent d'ailleurs conformes aux indications de la recourante selon lesquelles son activité accessoire auprès de la C_____ lui convient parfaitement, dans la mesure où elle consiste en une garde d'enfant limitée à un enfant, ce qui n'engendrait aucune pénibilité

physique. À cela s'ajoute que la recourante s'était expressément opposée à l'affectation à un poste à la halte-garderie tandis que sa hiérarchie tentait de lui trouver une affectation correspondant à son état de santé afin de la préserver. L'intéressée a persisté à demander un poste fixe au sein des crèches, alors qu'elle n'en remplissait pas pleinement les conditions. En attirant son attention sur le caractère temporaire de cette solution compte tenu des besoins du service pour son bon fonctionnement, son employeur a néanmoins pu l'affecter provisoirement à un rôle de « joker » au sein de la crèche des B_____. L'état de santé de la recourante n'a toutefois pas évolué de façon à permettre à celle-ci d'exercer à nouveau sans restriction ses fonctions d'ASE au sein des crèches. Elle avait finalement admis que son activité au sein de la crèche était plus éprouvante qu'elle ne l'envisageait, de sorte qu'elle était dorénavant prête à envisager une affectation auprès de la halte-garderie. Il apparaît toutefois que la recourante n'a cessé de se contredire à cet égard, prétendant initialement qu'une telle affectation était inenvisageable afin de préserver sa santé psychique, puis que celle-ci lui correspondrait tout en prétendant que la seule incapacité résiduelle était due à des affections psychiques, alors que celles-ci ne sont nullement étayées par certificat médical. Finalement, des mesures d'accompagnement de l'OAI lui ont été proposées, lesquelles n'ont pu aboutir favorablement. En outre, à la fin de l'année 2024, l'intéressée n'avait pas retrouvé une capacité de travail entière de son taux de 60%, celle-ci demeurant à 80%. Contrairement à ses allégations, les faits démontrent que son employeur a tenté de trouver une affectation lui permettant de poursuivre les rapports de service, mais ces tentatives n'ont toutefois pu aboutir faute de correspondre à ses desiderata. Il n'appartient cependant pas aux intimés de lui créer un emploi sur mesure ne correspondant pas aux besoins du service, alors qu'elle a varié dans ses souhaits, tout en remettant en question le lien de confiance avec sa hiérarchie. Au vu de ce qui précède, les intimés étaient fondés à considérer que la recourante n'était plus en mesure de remplir pleinement les tâches de son cahier des charges d'ASE auprès du service des crèches et de la halte-garderie en raison de son état de santé impliquant des restrictions médicales dans l'exécution de ses tâches. Il

- 34/43 - A/1794/2025 s'ensuit qu'il faut considérer qu'un motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC est réalisé. Bien que la situation médicale de la recourante ne puisse être considérée comme une incapacité de travail durable au sens de l'art. 26 LPAC selon la jurisprudence susmentionnée, il convient, à titre superfétatoire, de relever que les intimés ont tout de même rempli leurs obligations à cet égard en contactant le médecin de la CPEG. Cependant, en raison du refus de la recourante de lui transmettre les informations utiles, il n'a pas été en mesure de se prononcer sur son cas.

E. 4.11.2

Quant au second motif, la recourante estime que les reproches formulés à son endroit étaient injustifiés. D'après le dossier de la recourante auprès des intimés, dès les premières années de son engagement, lors des EEDC ayant entouré sa nomination comme fonctionnaire, deux critères étaient à améliorer, l'« intégration au service/à l'équipe », ainsi que sa compréhension et sa communication, en particulier son niveau de français. En effet, si l'évaluation globale était alors considérée comme bonne, voire excellente, il n'en demeurait pas moins que la nécessité d'améliorer ces deux critères revenait régulièrement. Si en 2008, des lacunes de connaissances dans la langue française pouvaient expliquer des difficultés de compréhension et de communication, celles-ci apparaissent toutefois moins compréhensibles après douze ans d'expérience dans le même service et la réussite d'un CFC d'ASE. Bien que, lors de l'évaluation de l'EEDC du 15 juin 2015, jugée peu

satisfaisante, la recourante ait justifié ce caractère par des difficultés personnelles et des problèmes de santé, ceux-ci ne l'ont pas empêchée de réussir son CFC d'ASE au mois de juillet 2016. Malgré cela et en dépit du contenu de son EEDC du 6 juillet 2016, attirant une nouvelle fois son attention sur le fait que les critères d' « intégration au service/à l'équipe » et de « comportement, coopération, communication information » étaient respectivement insuffisant et à améliorer, sa hiérarchie a dû la convoquer en entretien le 25 octobre 2017 afin de lui faire part de plaintes de collègues au sujet de son attitude et de sa collaboration en équipe dans le travail au quotidien. Ayant alors déjà été invitée à revoir son attitude au travail et sa collaboration en équipe pour la bonne marche du service et le bien-être des enfants, la recourante ne saurait désormais prétendre qu'elle a toujours entretenu d'excellentes relations avec ses collègues de travail, à l'exception de la collègue avec laquelle elle travaillait les lundis avant la résiliation de ses rapports de service. Ces éléments sont encore corroborés par les entretiens subséquents, soit son bilan du 11 avril 2020, l'entretien du 19 mai 2022, le courrier du 4 avril 2022 et le courrier du 22 juin 2022. Il en ressortait que tant le ton que le comportement de la recourante visant à fréquemment ne pas respecter ses horaires de travail en dépit des plannings remis et à prévoir ses consultations médicales durant son temps de travail malgré son taux partiel et les rappels à cet égard, portaient préjudice au fonctionnement des crèches (N_____ et des B_____) au sein desquelles elle a travaillé. La recourante s'est d'ailleurs elle-même engagée à plusieurs reprises, notamment dans son

- 35/43 - A/1794/2025 courrier 15 août 2022, à remédier à son comportement afin de se conformer davantage aux directives pour le bon fonctionnement du service. Nonobstant ces engagements, elle a persisté à ne pas respecter totalement les instructions reçues, en envoyant ses certificats médicaux tardivement sans mettre en copie la directrice des crèches selon la demande de celle-ci, a tardé à remettre ses souhaits professionnels et ses fiches d'horaires comportant parfois des erreurs. À ces considérations s'ajoute le ton inapproprié de la recourante envers sa hiérarchie, lequel ressort également régulièrement de leurs échanges, notamment écrits de l'intéressée, en particulier ses courriers des 28 février 2022 et 23 janvier 2023, ainsi que son échange de courriels avec O_____ des 7 et 13 juin 2022. Ces difficultés d'intégration et de comportement ont de surcroît été constatées dans deux crèches différentes, avec deux responsables adjointes différentes. Par ailleurs, la recourante ne peut être suivie lorsqu'elle allègue désormais que, contrairement aux indications des intimés, les directives relatives à la gestion des horaires et des absences ne lui auraient pas été transmises, ceci alors qu'au cours de plusieurs entretiens, il était mentionné que le contenu de celles-ci lui avait été rappelé, en particulier lors de l'entretien du 19 avril 2018, par courrier du 22 juin 2022, lors de l'entretien du 11 juillet 2024, par courriels des 12 septembre, 14 et 25 octobre 2024, ainsi que lors des entretiens de service des 2 décembre 2024 et 20 février 2025, et qu'elle s'était engagée à les respecter. La recourante se prévaut à tort d'une incompréhension en raison d'un changement de pratique dû à un changement de direction des crèches, compte tenu du fait que lesdits reproches lui avaient déjà été adressés avant l'arrivée de la nouvelle directrice des crèches. La récurrence de ces rappels frappe d'autant plus au vu du nombre d'absences de la recourante. Bien qu'elle fût finalement peu présente à son travail compte tenu de ses arrêts pour cause d'accident ou de maladie alors qu'elle travaillait à 60%, elle n'a pas su s'adapter au fonctionnement du service en respectant les directives y relatives. Les éléments au dossier montrent également que, si la recourante admet parfois certains manquements dans ses échanges avec sa hiérarchie, elle refuse néanmoins tout reproche dans le cadre de son activité d'ASE avec les enfants, soit en

les niant, soit en les minimisant. Là encore, lors de « l'incident de la crème », elle avait persisté à ne pas se conformer à la demande de sa hiérarchie en allant s'adresser directement à la mère concernée alors qu'il lui en avait été fait interdiction. Elle tente en vain de se décharger en accusant une autre collègue de lui avoir conseillé de procéder ainsi, alors qu'elle devait suivre les instructions de sa hiérarchie. Dans ce contexte, tant la recourante que sa hiérarchie admettent que le lien de confiance avait été « altéré » par les manquements et rappels récurrents. L'intéressée s'en était d'ailleurs plainte la première sans s'appliquer à davantage respecter les directives en vigueur (dont elle n'avait, jusqu'à la présente procédure de recours, jamais contesté avoir eu connaissance) dont le contenu lui avait été

- 36/43 - A/1794/2025 rappelé et contrairement à ses engagements. Vu l'évolution des rapports entre la recourante et sa hiérarchie, le lien de confiance était donc rompu. Dans ces circonstances, conformément à la jurisprudence susrappelée, les intimés étaient fondés à considérer que l'incapacité de la recourante à s'intégrer au service ou à son équipe et à se conformer aux directives de fonctionnement du service justifiait une résiliation des rapports de travail, selon l'art. 22 let. a LPAC. Au vu de ce qui précède, et bien que la décision litigieuse ne précise pas expressément les hypothèses de l'art. 22 LPAC visées, l'ensemble des circonstances précitées sont, contrairement à l'avis de la recourante, étayées par les différentes pièces du dossier. Elles démontrent l'existence de motifs fondés (art. 22 let. a et b LPAC) justifiant la résiliation de ses rapports de service pour garantir le bon fonctionnement de la mission publique incombant au personnel des HUG.

L'accomplissement de cette mission repose tant sur les compétences professionnelles du personnel que sur une collaboration constructive et bienveillante entre tous les membres de l'équipe.

E. 5

La recourante fait également valoir que les HUG n'auraient pas veillé au respect de sa personnalité, compte tenu des nombreux entretiens menés par sa hiérarchie à son égard et de l'absence de réaction à sa demande de médiation.

E. 5.1

Les HUG sont tenus de garantir la protection de la personnalité des membres de leur personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique (art. 2B al. 1 LPAC). Ils ont à cet effet prévu un dispositif en faveur de leur personnel, régi par le règlement sur la protection de la personnalité, en particulier en matière de discrimination, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, approuvé le 31 octobre 2022 (ci-après : RPPers-HUG).

E. 5.2

Parmi les mesures envisagées, l'art. 1 RPPers-HUG prévoit l'engagement d'une personne conseillère en protection de la personnalité, rattachée au conseil d'administration des HUG et habilitée à fonctionner en qualité d'instance de médiation/investigation dans les cas d'atteintes à la personnalité, de discrimination ou de harcèlement (al. 3 let. a), ainsi que d'une personne responsable « égalité – diversité – inclusion » rattachée à la direction générale des HUG, chargée d'élaborer la politique des HUG dans ces trois domaines (al. 3 let. b). En outre, les HUG mettent en place un organe interne en matière d'atteintes à la personnalité, en particulier en cas de discrimination et de harcèlement, sous la forme d'une commission de traitement des plaintes en matière d'atteintes à la personnalité, discrimination et harcèlement (ci-après : CDH), instituée par un règlement spécifique (art. 1

al. 4 RPPers-HUG).

E. 5.3

La mission principale de la personne conseillère en protection de la personnalité consiste à recevoir les demandes de personnes déclarant une atteinte à la personnalité et à traiter ces situations conformément au RRPers-HUG (art. 5 al. 1 RRPers-HUG). Elle peut être saisie, selon l'art. 7 RPPers-HUG, par les personnes suivantes : le membre du personnel (let. a), l'autorité d'engagement (let. b) et la

- 37/43 - A/1794/2025 CDH (let. c). Est en particulier mentionné tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer « d'importantes difficultés » qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, une discrimination ou du harcèlement psychologique ou sexuel. L'art. 7 let. a RRPers-HUG prévoit expressément que la personne conseillère en protection de la personnalité « peut notamment être contactée au moyen de la ligne téléphonique dédiée, qui est mise à disposition des membres du personnel ».

E. 5.4

Parmi ses compétences, la personne conseillère en protection de la personnalité a la faculté de refuser que soit menée une investigation demandée par la personne déclarante, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité (art. 13 al. 1 phr. 1 RPPers-HUG). Ce choix peut faire l'objet d'une décision sujette à recours devant la chambre administrative conformément audit règlement (art. 13 al. 2 RPPers-HUG). La procédure d'investigation menée jusqu'à la fin conduit également à une décision sujette à recours devant cette même juridiction (art. 17 al. 2 et 3 RPPers-HUG). Cette décision est prise par l'autorité d'engagement qui y constate la violation ou non des devoirs de service (art. 17 al. 2 RPPers-HUG). L'art. 17 al. 4 RPPers-HUG prévoit aussi la faculté de l'autorité d'engagement de prendre (ou proposer à l'autorité compétente) toute mesure disciplinaire utile à l'égard de l'auteur du harcèlement, de la discrimination ou de l'atteinte à la personnalité.

E. 5.5

Selon l'art. 54 RPAC, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (al. 1). Moyennant une prime payée par le fonctionnaire, ou l'employé dès la 2^e année d'activité, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de 730 jours civils (520 jours de travail ; al. 2). Lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas à la ou au médecin du travail. Cette dernière ou ce dernier peut prendre contact avec la ou le médecin traitant du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier, et décide de toute mesure pour respecter tant la mission de la ou du médecin traitant que l'intérêt de l'employeur. La ou le médecin du travail établit un avis médical santé-travail, qui précise si le membre du personnel est apte, apte sous conditions ou inapte à exercer sa fonction. Cet avis énonce les limitations fonctionnelles et les éventuelles mesures d'aménagement et d'adaptation, ainsi que les types de tâches possibles. Il est remis au membre du personnel et à l'employeur (al. 3). La durée des prestations prévues à l'art. 54 al. 2 RPAC ne peut dépasser 730 jours civils (520 jours de travail) au total sur une période d'observation de 1 095 jours civils (780 jours de travail ; al. 5).

E. 5.6

En l'occurrence, malgré les nombreux rappels à ce sujet, la recourante semble encore méconnaître les règles applicables en cas d'absences, de même que la procédure à suivre auprès de la personne conseillère en protection de la personnalité.

- 38/43 - A/1794/2025 Concernant ses absences, compte tenu de leur fréquence et de leur durée, la procédure à suivre imposait à sa hiérarchie de s'assurer de son aptitude à retravailler, précisément dans le but de préserver sa santé. En effet, le fait pour les HUG de recourir à l'avis de leur médecin-conseil après une longue incapacité de travail de leur collaboratrice est une obligation légale leur incombant. L'argument tiré d'un prétendu « harcèlement » à son encontre de la part de sa hiérarchie ne résiste donc pas à l'examen. Par ailleurs, dans l'hypothèse où la recourante s'estimait victime d'une atteinte à la personnalité, tandis que pendant près de dix ans, ses supérieurs hiérarchiques ont tenté de trouver divers aménagements pour répondre à ses besoins médicaux et lui ont adressé plusieurs rappels par rapport à son comportement, il lui revenait de saisir, le cas échéant en faisant appel aux services d'un mandataire, la personne conseillère en protection de la personnalité, en vertu de l'art. 7 let. a RPPers-HUG, afin qu'elle puisse au besoin investiguer et se prononcer sur l'existence d'une éventuelle atteinte à sa personnalité. Cette saisine permet au collaborateur, dans un deuxième temps s'il n'est pas satisfait, de pouvoir recourir contre la décision consécutive à l'intervention de cette conseillère devant la chambre administrative, comme le prévoient les dispositions statutaires susmentionnées. La recourante n'allègue toutefois pas avoir formulé une telle demande, alors qu'elle fait abstraction du fait qu'un coach et médiateur était présent lors des deux séances pluridisciplinaires. En ces circonstances, le grief tiré d'une prétendue atteinte à sa personnalité par sa hiérarchie, alléguée essentiellement en lien avec sa crainte de perdre son emploi, est non seulement irrecevable dans le cadre de la présente procédure délimitée par la décision de licenciement, mais également sans effet sur l'existence du motif fondé de résiliation dûment établi pour les raisons susmentionnées. La versatilité professionnelle de la recourante n'est pas imputable à ses supérieures.

E. 6

Finally, the complainant claims that the HUG did not respect the procedure of reclassification.

E. 6.1

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). Selon l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration 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). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition

- 39/43 - A/1794/2025 de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des

rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7). Selon l'art. 48A SPHUG, 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 SPHUG, 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.

E. 6.2

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un outplacement (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a). Il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises (arrêts du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité). Lorsqu'un reclassement revient à reporter dans un autre service des problèmes de comportement, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant - 40/43 - A/1794/2025 important, de la personne licenciée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; ATA/71/2024 du 23 janvier 2024 consid. 6.4 et les arrêts cités).

E. 6.3

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. 6.4

L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

E. 6.5

Lorsque la procédure de reclassement aurait dû être mise en place et qu'elle ne l'a pas été, il s'agit d'une erreur de procédure rendant la décision de résiliation des rapports de service contraire au droit (ATA/560/2025 précité consid. 7.5 ; ATA/778/2019 du 10 décembre 2019 et ATA/677/2017 du 20 juin 2017, dans une même affaire concernant les HUG, confirmés respectivement par les arrêts du Tribunal fédéral 8C_96/2020 du 15 octobre 2020 et 8C_561/2017 du 29 août 2018). Dans un tel cas, que ce soit au regard de l'ancien art. 31 al. 3 a LPAC ou de la teneur actuelle de l'art. 31 al. 3 LPAC, la chambre administrative peut proposer à l'autorité compétente la réintégration, mais elle ne peut pas l'ordonner. En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 31 al. 4 LPAC).

E. 6.6

En l'espèce, les intimés ont mis en œuvre divers moyens afin de permettre à la recourante de poursuivre son activité professionnelle à leur service. Aussi bien la nature du poste d'ASE de la recourante que la chronologie des faits et les exigences variables de l'intéressée montrent qu'il ne pouvait pas être attendu davantage de son employeur que ce qui a été entrepris, afin de la reclasser. Dans ce but, au mois de mars 2025, la RRH s'est adressée à d'autres départements, notamment auprès du DFEA, seul susceptible de disposer d'un poste d'ASE,

- 41/43 - A/1794/2025 correspondant aux qualifications de la recourante. À défaut de poste d'ASE pérenne auprès dudit département, il n'existait pas d'emploi au sein des HUG adéquat pour la recourante. À cet égard, cette dernière prétend que le poste auprès de la halte-garderie à partir du mois de mars 2025 aurait dû lui être attribué. Elle n'a toutefois déposé aucune candidature pour celui-ci. De plus, alors qu'une telle affectation lui avait été proposée auparavant, afin de respecter toutes ses restrictions médicales, la recourante s'y était farouchement opposée en des termes peu appropriés, considérant qu'il s'agissait d'une rétrogradation. Bien qu'un poste fixe au sein des crèches ne fût pas adapté à son état de santé, elle s'est obstinée à en réclamer l'affectation pour finalement s'apercevoir elle-même que même une affectation spécifique en tant que « joker » était trop exigeante pour elle. Par crainte de perdre son emploi, la recourante s'est finalement ravisée en exigeant une affectation auprès de la halte-garderie, qu'elle avait fortement dénigrée auparavant et alors

que son taux d'activité de 60% ■ dont elle n'exerçait que 80% ■ ne correspondait pas aux taux de 100% du poste vacant à partir du mois de mars 2025. Dans ce contexte, force est de constater que la recourante ne saurait prétendre à se voir attribuer un poste qu'elle avait refusé, à un taux d'activité largement inférieur, sans avoir une pleine capacité de travail, alors qu'il ressort des documents produits par les intimés que 94 candidatures correspondaient pleinement aux prérequis. En parallèle à ces démarches, il a été recouru à l'AI afin de mettre en place des mesures pour soutenir la recourante. Enfin, conformément à ses demandes, un certificat de travail intermédiaire et un certificat de travail final lui ont été remis, quand bien même elle persistait à ne pas vouloir restituer ses clés et son badge avant le terme de la résiliation des rapports de service. En revanche, pour sa part, l'intéressée n'indique pas, ni ne démontre, avoir elle-même entrepris de quelconques démarches en sollicitant le soutien de son employeur pour retrouver un poste. Compte tenu de la situation, les HUG ont accompli tous les efforts qui pouvaient être attendus d'eux, en proposant à la recourante un poste correspondant à ses restrictions médicales qu'elle a refusé, en recherchant un autre poste correspondant à ses qualifications, en l'accompagnant dans ses démarches avec l'OAI et en lui remettant des certificats de travail. C'est ainsi de manière conforme à la loi et sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation que les HUG ont résilié les rapports de service de la recourante. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 7

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

- 42/43 - A/1794/2025 (art. 87 al. 2 LPA), les HUG disposant d'un service juridique (ATA/605/2021 du

E. 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.