

GE_GERICHTE A/1668/2024 vom 19. August 2025

GE Cour de justice, 2025-08-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1668_2024

FR: GE_GERICHTE A/1668/2024 du 19 août 2025

IT: GE_GERICHTE A/1668/2024 del 19 agosto 2025

Regeste

RÉPRIMANDE;MESURE DISCIPLINAIRE | Rejet du recours d'une fonctionnaire contre un blâme en raison d'un geste violent à l'égard d'une collègue qui lui avait répondu sèchement, ce que la fonctionnaire avait vécu comme un manque de respect à son égard. La fonctionnaire avait physiquement et par surprise saisi par les bras sa collègue, qui était de dos, occupée à se laver les mains et qui s'était retrouvée, figée et en état de choc, face à elle pour la contraindre à aller dans le bureau du supérieur et discuter de l'échange qu'elles venaient d'avoir. Un tel comportement constitue un manquement fautif aux devoirs de service de la recourante, propre à entraîner une sanction disciplinaire à son encontre. Principe de la proportionnalité respecté par le prononcé du blâme litigieux. | LPAC.16.al1.leta.ch1

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. 30 al. 2 et 32 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

E. 2

La recourante invoque des violations du droit d'être entendue, sous l'angle de l'administration des preuves et en raison de l'entretien de service effectué par écrit, estimant que la chambre administrative ne peut pas les réparer, faute de pouvoir revoir l'opportunité. Les faits n'avaient dès lors pas été établis de manière diligente. Elle se plaint aussi d'une constatation inexacte des faits pertinents.

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). 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. 2.2

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

E. 2.3

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). Selon l'art. 46 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. 2.4

En l'espèce, il a été donné suite aux mesures d'instruction sollicitées par la recourante. En particulier, le juge délégué a procédé à l'audition des quatre personnes susmentionnées, dont la collègue impliquée dans l'incident du 20 juillet 2023, les témoins cités par la recourante et son supérieur hiérarchique depuis juin 2023. Dès lors, le grief de constatation inexacte, respectivement d'absence d'établissement des faits pertinents peut être écarté. Il en va de même s'agissant de la prétendue violation du droit d'être entendue, sous l'angle de l'administration des preuves, par l'autorité intimée, question qui peut rester ouverte. En effet, il existe certes, en matière de sanctions disciplinaires, un large pouvoir d'appréciation de l'autorité publique. Cela étant, dans la présente espèce, la sanction infligée est, comme on le verra ci-après, la plus légère du catalogue légal. Ainsi et compte tenu de la volonté des

HUG de maintenir le blâme querellé après les auditions précitées, la question soumise à la chambre de céans se limite, après l'établissement correct des faits pertinents, à vérifier le bien-fondé du principe de cette sanction à l'encontre de la recourante, ce qui est une question de droit, développée ci-dessous. Dans ces circonstances, la chambre administrative a le même pouvoir d'examen que l'autorité intimée et d'éventuelles violations du droit d'être entendue sous l'angle de l'administration des preuves ont donc pu être réparées au cours de la présente procédure de recours. La décision litigieuse ne saurait donc être annulée pour ce motif. Quant à l'argument lié à la procédure écrite de l'entretien de service, il n'est pas contesté que la recourante a pu exprimer son point de vue à ce sujet. Elle se plaint qu'il ait eu lieu alors qu'elle était de retour au travail le 4 décembre 2023. Or, cet entretien a été planifié dès fin septembre 2023, d'abord pour le 19 puis le 16 octobre 2023 et ensuite pour le 20 novembre 2023. Il n'a pu avoir lieu à aucune de ces trois dates en raison de l'arrêt complet de travail de l'intéressée, attesté par des certificats médicaux successifs, du 13 octobre au 3 décembre 2023 inclus pour maladie. Par ailleurs, le procès-verbal de cet entretien de service a été signé les 4 et 6 décembre 2023 et envoyé le 6 décembre 2023 à la recourante, ce qui démontre qu'il a été réalisé avant la première des signatures intervenue le 4 décembre 2023. Dans ces circonstances, aucune violation du droit d'être entendue ne peut être reprochée aux HUG.

E. 3

La recourante conteste le blâme litigieux, essentiellement au motif que les faits pertinents n'ont pas été correctement constatés, en particulier s'agissant de son geste envers sa collègue D_____, qui ne pouvait pas être qualifié d'agression physique d'extrême violence, ce d'autant moins que cette dernière avait eu un comportement provocateur à son égard.

E. 3.1

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss statut. Les membres du personnel sont ainsi tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 statut). Selon l'art. 21 statut, ils se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs. Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (ATA/384/2024 du 19 mars 2024 consid. 2.5 et les références citées).

E. 3.2

Selon l'art. 16 al. 1 LPAC relatif aux sanctions disciplinaires, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : le blâme (let. a ch. 1) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (let. b ch. 2) ; la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (let. c ch. 4) ; la révocation (let. c ch. 5).

E. 3.2.1

Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8 e éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande*, in RJJ 1998, n. 55 p. 14).

E. 3.2.2

Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8D_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute entraîne pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015). En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées).

E. 3.3

En l'espèce, l'origine du litige réside dans le geste de la recourante à l'égard de sa collègue, en début d'après-midi du 20 juillet 2023, lors du changement d'équipe. N'ayant pas apprécié le ton de la réponse de sa collègue, ni au préalable l'absence de réponse de celle-ci, la recourante a d'abord haussé le ton à son encontre. Puis, alors que cette dernière était de dos, en train de se laver les mains, la recourante l'a saisie par les bras, ce qui l'a déplacée d'environ 50 cm, dans le but de l'emmener auprès de leur supérieur pour discuter de l'attitude qu'elle venait d'avoir à son encontre. Ces faits ne sont pas contestés par les parties. Ils ressortent notamment des courriels des 23 novembre 2023 et 15 janvier 2024 de la recourante. Par ailleurs, les deux collaboratrices admettent qu'avant le geste en cause, la collègue était dos à la recourante et qu'après ce geste, elle s'est retrouvée face à celle-ci, avec le mitigeur du robinet dans les mains. Sur ce dernier point, la recourante explique, dans les deux courriels précités, que sa collègue, surprise par son geste, s'était instinctivement accrochée au mitigeur qui s'était alors décapsulé du robinet. En revanche, la recourante conteste fermement depuis l'entretien du 24 août 2023 avoir secoué sa collègue par les épaules, contrairement aux déclarations de cette dernière dans le formulaire du 25 juillet 2023 relatif à l'EIG et lors de l'entretien du 24 août 2023. D_____ y explique avoir, tout à coup, senti des mains sur son dos qui la poussaient vers l'arrière, précisant lors dudit entretien avoir été violemment tirée vers l'arrière. Dans son courriel du 15 janvier 2024, la recourante indique avoir saisi sa collègue par le bras et relâché celle-ci « aussitôt ». Lors de l'audience de comparution personnelle, elle déclare avoir tenu sa collègue « deux secondes » et que celle-ci a continué à crier « lâche-moi » après qu'elle l'a lâchée, ainsi que regretter son geste. Lors des auditions devant le juge délégué, F_____ évoque des tensions entre l'intéressée et sa collègue D_____ ainsi que l'usage fréquent d'un ton dur entre elles. Lors de l'incident, cette dernière avait répondu de manière sèche « ça va, j'ai compris », ce que la recourante avait mal pris. Celle-ci était très remontée, avait hurlé et crié sur sa collègue « viens, on va voir [le supérieur] au bureau ». G_____, présent dans la même pièce, n'avait pas vu la scène où la recourante avait saisi sa collègue par les bras, mais avait entendu la recourante hausser le ton et se plaindre du manque de respect de D_____. Selon lui, le ton de la recourante était menaçant. Il avait vu D_____ figée comme en état de choc. Il était personnellement choqué, n'ayant jamais assisté à une telle scène entre collègues.

E. 3.4

Le geste précité de la recourante envers sa collègue s'inscrit dans un contexte émaillé de quelques différends d'ordre relationnel entre la recourante et trois autres collègues (une ASA en octobre 2022, un médecin et une stagiaire en juin 2023). Le fait que ces derniers puissent porter une part de responsabilité dans le désaccord ne change rien au constat de sa hiérarchie, déjà évoqué dans son bilan de nomination et dans le courriel du 7 octobre 2022 de son supérieur d'alors, au sujet de sa manière de communiquer et de collaborer avec ses collègues. Lors de l'incident du 20 juillet 2023, G_____ décrit, devant le juge délégué, le moment de la transmission entre deux équipes comme exigeant de la concentration ainsi que de la concision dans les informations communiquées vu la quantité de celles-ci. Il trouve inhabituel que la recourante ait répété à D_____ une information relativement simple, telle que celle au sujet de l'antibiotique à ne pas oublier. Cela avait heurté cette dernière, qui s'était toutefois exprimée de manière très calme et professionnelle, bien que cette répétition pût être perçue comme un manque de confiance. Le ton de D_____ avait été perçu comme sec par l'autre témoin F_____. En tous les cas, il n'était pas agressif. Le fait que le ton et les propos de D_____ aient pu être ressentis par la recourante comme un manque de respect ou de manière sarcastique et condescendante ne pouvaient, quoiqu'il en

soit, la conduire à agripper sa collègue, et ce par surprise, pour la contraindre physiquement à sa volonté de la confronter à un tiers, y compris le supérieur, et encore moins justifier un tel acte. À ce sujet, dans le courriel du 7 octobre 2022, le supérieur d'alors rappelle à la recourante l'importance du « respect envers [s]es collègues dans la communication, qui doit être comme celle attendue en retour ». Il l'a également invitée à lui signaler tout dysfonctionnement dans l'organisation des soins, précisant qu'il était important de l'informer pour pouvoir constater les faits. Or, obliger physiquement une collègue à se rendre auprès du supérieur par simple volonté unilatérale, comme l'a fait la recourante, ne relève pas de l'établissement des faits, mais ressort plutôt de la contrainte vu le comportement susdécrit de la recourante. Un tel geste peut ainsi être légitimement perçu comme violent tant par la collègue subissant l'acte que par la hiérarchie, surtout lorsqu'il est effectué par derrière et par surprise, qui plus est dans une salle de travail en présence d'autres collaborateurs. Il constitue indéniablement un manquement fautif, par la recourante, au devoir de tout membre du personnel d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, au sens de l'art. 21 let. a statut. D'ailleurs, la recourante elle-même a admis, lors de l'entretien du 24 août 2023, que ce geste n'aurait jamais dû se produire et qu'il était disproportionné par rapport à son ressenti. Le geste en cause de la recourante dénote en outre, dans les circonstances exposées ci-dessus, un manque de maîtrise par rapport à ses propres émotions. Elle ne s'est pas limitée à crier à l'encontre de sa collègue, mais s'est volontairement dirigée vers elle pour l'obliger d'abord à se retourner, ce qu'elle a obtenu malgré une certaine résistance de celle-ci qui s'est retrouvée face à elle avec le mitigeur dans les mains, puis à se rendre dans le bureau de leur supérieur. Contrairement à ce qu'elle-même écrit dans son courriel du 23 novembre 2023, la recourante n'a certes pas entraîné sa collègue dans le couloir. Cela étant, cette dernière a fait preuve d'une énergie et détermination telles que sa collègue, bien qu'agrippée au mitigeur, s'est retrouvée, avec ce dernier dans les mains, face à la recourante. Cette scène a laissé figée et en état de choc D_____, selon les déclarations du témoin G_____ qui était lui-même choqué par un tel événement sur le lieu de travail entre collègues. Ainsi, la question de savoir si en outre la recourante a secoué deux fois sa collègue, voire l'a poussée violemment avec les mains sur le torse en lui répétant « on va voir le chef » comme l'indique D_____ dans sa déclaration du 25 juillet 2023, n'a pas à être davantage instruite, compte tenu de la sanction, la plus légère, choisie par l'autorité intimée.

E. 3.5

Dans ces circonstances, le geste de la recourante à l'égard de sa collègue D_____ constitue une violation de ses devoirs de service, propre à entraîner une sanction disciplinaire à son encontre. Le fait qu'elle ait reçu un certificat de travail élogieux en 2022 et, par erreur, en 2023, qu'elle se soit d'emblée excusée lors de l'entretien du 24 août 2023 ou que des tensions avec sa collègue D_____, évoquées aussi par la témoin F_____, aient préexisté, ne changent rien au caractère fautif du comportement décrit ci-dessus. Il en va de même des allégations de mobbing qui, après investigations, n'ont pas été retenues, sans que cela ne soit d'ailleurs contesté par la recourante. Enfin, le témoignage du supérieur direct de la recourante depuis juin 2023 relève une difficulté de celle-ci à entendre les remarques de son entourage professionnel et à se remettre en question par rapport à une attitude « vraiment insistante » dont elle semble ne pas avoir pris conscience et qui paraissait compliquer la collaboration au sein de l'équipe. À cet égard, D_____ a précisé, lors de son audition devant le juge délégué, que la recourante n'avait pas d'ennemis au sein du service, mais qu'il s'agissait plutôt d'un souhait d'éviter de travailler avec elle, d'une fatigue

psychologique. Ainsi, en considérant qu'il n'existait aucune circonstance atténuante susceptible de justifier le geste de violence physique adopté par la recourante envers sa collègue, l'autorité intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, étant en outre précisé que celle-ci mène une politique de non-tolérance face aux agressions physiques.

E. 3.6

En tant que le blâme constitue la moins sévère des sanctions disciplinaires du catalogue prévu par l'art. 16 al. 1 LPAC, elle est conforme au principe de proportionnalité. En effet, la violation des devoirs de service commise par la recourante nuit inmanquablement au rapport de confiance nécessaire à la collaboration au sein d'une équipe, qui plus est de soins médicaux. Le blâme est une mesure propre à punir l'usage de la violence physique à l'égard d'autrui et à éviter qu'elle ne se reproduise, sans par ailleurs nuire de manière excessive à la recourante, fautive, vu la gravité de son geste objectivement injustifiable. Il incombe en effet à l'employeur de veiller à la protection des membres du personnel ainsi que des conditions de travail propices au respect et à la collaboration entre eux dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. Par ailleurs, au-delà de l'effort personnel revenant à tout un chacun de composer avec son contexte professionnel et de faire preuve d'autocritique, la recourante disposait de la voie hiérarchique pour le cas échéant dénoncer des comportements qu'elle estimait incorrects à son égard survenant dans son environnement professionnel, sans devoir recourir à des gestes violents qui sont par définition inacceptables. Dès lors, c'est sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation que les HUG ont infligé un blâme à la recourante. Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

E. 4

Malgré l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, qui plaide au bénéfice de l'assistance juridique. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1142/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 6). Compte tenu des conclusions du recours, le litige ne présente pas de valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ■ RS 173.110 ; ATA/467/2024 du 16 avril 2024 consid. 5). * * * * *

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