

## **GE\_GERICHTE A/3139/2013 vom 19. August 2014**

GE Cour de justice, 2014-08-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3139\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3139_2013)

FR: GE\_GERICHTE A/3139/2013 du 19 août 2014

IT: GE\_GERICHTE A/3139/2013 del 19 agosto 2014

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 19.08.2014  
A/3139/2013

A/3139/2013 ATA/632/2014 du 19.08.2014 ( FPUBL ), REJETE En fait En droit  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3139/2013 -  
FPUBL ATA/632/2014 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 19 août  
2014 dans la cause Madame A\_\_\_\_\_ représentée par Me Christian van Gessel, avocat  
contre B\_\_\_\_\_ représentée par Me François Bellanger, avocat EN FAIT 1) Madame  
A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1956, de nationalité camerounaise, au bénéfice d'un permis C,  
ayant ultérieurement acquis la nationalité suisse, a été engagée par la B\_\_\_\_\_, par lettre du  
21 juin 2001 en qualité d'aide-hospitalière diplômée à 80 %, dès le 1 er juillet 2001. Une  
période probatoire de trois ans, en classe de fonction 5, était prévue. Mme A\_\_\_\_\_ a  
commencé son service au sein de l'unité C\_\_\_\_\_.! [endif]>![if> 2) Les entretiens  
d'appréciation et de fixation d'objectifs des 24 octobre 2001, 11 juin 2003 et de l'été 2004  
étaient très positifs.! [endif]>![if> 3) A compter du 1 er juillet 2004, Mme A\_\_\_\_\_ a été  
nommée aide-soignante diplômée, en classe de fonction 7, annuité 5.! [endif]>![if> 4) A  
compter du printemps 2007, Mme A\_\_\_\_\_ a été affectée à l'unité « Rez/1 er espace  
M\_\_\_\_\_ ». Dès le 1 er septembre 2008, cette unité a été dirigée par Madame  
D\_\_\_\_\_.! [endif]>![if> 5) Le 17 juin 2009 a eu lieu un entretien de service pour  
« manquements aux devoirs du personnel », auquel ont assisté Monsieur E\_\_\_\_\_, directeur  
général adjoint, Mme D\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ et son avocat. ! [endif]>![if> 6) Un  
« entretien d'évaluation et de développement des compétences », demandé par la hiérarchie  
de Mme A\_\_\_\_\_, s'est tenu le 2 décembre 2009. Selon le compte-rendu, Mme A\_\_\_\_\_ était  
peu satisfaite dans sa fonction. Elle souhaitait avoir une meilleure dynamique d'équipe,  
relevait des conflits de travail, le manque de temps pour prendre la pause ou pour répondre  
aux exigences des résidents. Elle était mécontente des horaires.! [endif]>![if> De l'avis de la  
hiérarchie, Mme A\_\_\_\_\_ ne respectait pas le règlement du personnel. Elle arrivait « quasi  
tous les jours » entre 7h35 et 7h45 au travail alors que celui-ci commençait à 7h30. La  
directive de gestion des absences n'était que partiellement respectée, tout comme  
l'organigramme et les processus décisionnels. Concernant ses retards, Mme A\_\_\_\_\_ a  
expliqué que ceux-ci étaient liés à sa culture : elle avait besoin de prendre son temps afin de  
ne pas stresser dès le matin. 7) Le 8 mars 2010 s'est tenu un entretien de service en présence  
de M. E\_\_\_\_\_, Mme D\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ ainsi que les avocats de celle-ci et de  
B\_\_\_\_\_. Il a notamment porté sur l'attitude et le comportement de l'intéressée sur sa place  
de travail, ses retards répétés et le non-respect de la procédure d'annonce des arrêts de  
travail.! [endif]>![if> 8) Les mêmes personnes ont assisté, le 13 janvier 2012, à un nouvel  
entretien de service, portant sur l'attitude et le comportement de l'intéressée au travail ainsi  
que sur son manque d'organisation.! [endif]>![if> 9) Par décision du 31 janvier 2012,  
communiquée à Mme A\_\_\_\_\_ le 1 er février 2012, le conseil d'administration de B\_\_\_\_\_

a décidé d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de celle-là et l'a confiée à Madame F\_\_\_\_\_, juge auprès de la Cour de justice.![endif]>![if> 10) Le 2 avril 2012, les parties ont été entendues par l'enquêtrice. Dix-neuf témoins ont été auditionnés entre le 24 avril et le 17 septembre 2012.![endif]>![if> 11) Le 18 octobre 2012, Mme F\_\_\_\_\_ a rendu son rapport. « En conclusion, à l'exception de la question récurrente des retards et problèmes d'annonce d'absences, l'enquête n'a pas mis en évidence d'importants manquements au devoirs de service de la part de A\_\_\_\_\_. Il reviendra au conseil d'administration de B\_\_\_\_\_ de qualifier ceux-ci et d'en tirer les conséquences, au regard des dispositions pertinentes 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), et dans le respect du principe de proportionnalité. » Le rapport sera repris en tant que de besoin dans les considérants qui suivent.![endif]>![if> 12) Le 23 novembre 2012, la collaboratrice a, par le biais de son conseil et à la demande de son employeur, pris position sur le rapport d'enquête.![endif]>![if> 13) Un incident est intervenu le 6 décembre 2012 relatif à la planification de l'activité de Mme A\_\_\_\_\_ pendant les fêtes. ![endif]>![if> Selon une note interne du 6 décembre 2012, rédigée par Mme D\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ l'aurait appelée, à 17h00, et lui aurait fait part de sa volonté de ne pas travailler le 26 décembre 2012. La responsable aurait précisé que Mme A\_\_\_\_\_ n'avait émis aucun souhait particulier pour les fêtes de fin d'année alors qu'une affiche de recueil de désirs pour les congés de fin d'année avait été placée sur le tableau d'information de l'unité depuis le mois d'octobre et que le planning de décembre était à disposition des collaborateurs depuis le 2 novembre 2012. Lors de la réalisation du planning de fin d'année, elle avait pris la peine de consulter les plannings 2008 à 2011 afin de connaître les préférences de Mme A\_\_\_\_\_ et lui avait octroyé le 25 décembre de congé à l'instar des années précédentes. Les besoins du service durant les fêtes étaient identiques aux besoins en semaine normale, soit huit aides-soignantes par jour. Un arrangement entre collègues restait possible si Mme A\_\_\_\_\_ en faisait la demande. Selon la même note, Mme A\_\_\_\_\_ aurait répondu ne pas travailler les fêtes catholiques ni le lendemain de Noël, que le 26 décembre avait été planifié comme jour de travail « pour m'embêter », qu'elle ne viendrait pas travailler ledit jour et qu'il appartenait à Mme D\_\_\_\_\_ de trouver une solution. Cette note a été transmise à Mme A\_\_\_\_\_ par courrier A et interne. 14) Le 7 janvier 2013, B\_\_\_\_\_ a informé Mme A\_\_\_\_\_ qu'elle envisageait de la licencier. Un délai lui était fixé pour faire des observations, ce qu'elle a dûment fait par réponse du 10 janvier 2013.![endif]>![if> 15) Le 7 février 2013, l'employeur a procédé à un entretien de service par écrit, en raison de l'arrêt de travail pour cause de maladie de l'employée. Il portait sur six épisodes précis sur lesquels l'employeur sollicitait des explications.![endif]>![if> 16) Mme A\_\_\_\_\_ a pris position sur les points soulevés dans la lettre 7 février 2013 par courrier du 8 mars 2013.![endif]>![if> La lettre avait été signée par Madame G\_\_\_\_\_, directrice des soins, Mme D\_\_\_\_\_, infirmière responsable d'unité et Madame H\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines, « toutes trois de nationalité française et domiciliées en France, bénéficiaires de la politique mise en place par la direction de B\_\_\_\_\_, pour remplacer le personnel résidant en Suisse par des personnes très certainement disposées à travailler pour des salaires inférieurs, en provenance de France. Cela n'aurait aucun intérêt si le fait qu'elle soit membre du Mouvement Citoyen Genevois (ci-après : MCG), de surcroît représentante syndicale dans l'institution, ne soit pour ces personnes considéré comme un acte d'hostilité ». En outre, elle était l'objet d'un harcèlement systématique depuis 2009 de la part notamment de Mme D\_\_\_\_\_, dont le rôle au sein de B\_\_\_\_\_ avait été mis en lumière

par l'enquête administrative et qui, de toute évidence, devait elle aussi faire l'objet d'une telle enquête. Elle contestait ne pas avoir annoncé ses absences. L'enquête administrative avait été abusivement ouverte à son encontre. Elle s'étonnait d'ailleurs qu'un établissement comme B \_\_\_\_\_, qui faisait appel à des chômeurs pour remplacer des membres du personnel afin de réduire sa masse salariale, puisse investir autant d'argent « pour assurer des démarches nuisibles à l'encontre d'une collaboratrice, dont l'enquête avait établi qu'elle était appréciée des résidents ». 17) Le 18 avril 2013, B \_\_\_\_\_, faisant suite à la séance du conseil d'administration du 26 mars 2013, a informé Mme A \_\_\_\_\_ que l'établissement n'avait plus l'intention de mettre fin aux rapports de service mais envisageait de prononcer une sanction disciplinaire. Le dossier était transmis à la supérieure hiérarchique de l'intéressée en vue du prononcé d'un blâme. Un projet de décision était soumis à la collaboratrice afin qu'elle puisse faire valoir ses observations.![endif]>![if> 18) Par courriers séparés du syndicat SSP-VPOD et de son conseil, Mme A \_\_\_\_\_ a contesté que les conditions du prononcé d'un blâme soient remplies. ![endif]>![if> 19) Dès le 1 er mai 2013, Mme A \_\_\_\_\_ a changé de service et travaillé à C \_\_\_\_\_ sous les ordres de Monsieur I \_\_\_\_\_.![endif]>![if> 20) Le 1 er juillet 2013, M. I \_\_\_\_\_ a adressé à Mme A \_\_\_\_\_ un blâme. La teneur de la décision était similaire au projet du 18 avril 2013.![endif]>![if> Mme A \_\_\_\_\_ avait, depuis 2009, manqué de manière réitérée à son devoir de respecter l'horaire de travail et la procédure d'annonce des absences, nonobstant les consignes répétées de sa hiérarchie. 21) Le conseil de Mme A \_\_\_\_\_ a contesté la décision le 9 juillet 2013, tout comme le syndicat des services publics SSP-VPOD le 11 du même mois. Il a conclu à l'annulation de la sanction.![endif]>![if> 22) Par décision du 29 août 2013, B \_\_\_\_\_ a déclaré recevable la réclamation formée le 9 juillet 2013 par Mme A \_\_\_\_\_ et déclaré irrecevable la réclamation formée le 11 juillet 2013 par le syndicat SSP-VPOD. Il a rejeté la réclamation formée par Mme A \_\_\_\_\_ et confirmé le blâme infligé le 1 er juillet 2013. Le rapport d'enquête avait établi l'existence de retards et de problèmes d'annonce d'absences. Si ces manquements n'étaient, individuellement pas importants, leur accumulation démontrait un mépris constant pour les règles de l'établissement, nuisant ainsi gravement au bon fonctionnement du service et mettant les résidents en difficulté.![endif]>![if> En dépit de l'enquête administrative et de ses possibles conséquences, Mme A \_\_\_\_\_ avait persisté à ne pas vouloir respecter les règles applicables au sein de B \_\_\_\_\_, comme en attestait un entretien téléphonique qu'elle avait eu avec sa supérieure hiérarchique le 6 décembre 2012, lors duquel elle avait exprimé son refus de respecter l'organisation des plannings durant les fêtes de fin d'année ainsi que les deux notes de Mme D \_\_\_\_\_ du 20 décembre 2012. Le comportement de Mme A \_\_\_\_\_ constituait un manquement au devoir professionnel. Le rapport d'enquête administrative avait démontré que les accusations portées par celle-ci sur la discrimination ou les procédures chicanières dont elle ferait l'objet en raison de ses engagements politiques ou syndicaux ou encore de son domicile en Suisse n'avaient aucun fondement. 23) Mme A \_\_\_\_\_ a interjeté recours le 30 septembre 2013 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu à l'audition de Madame J \_\_\_\_\_, présidente du conseil d'administration de B \_\_\_\_\_ ainsi qu'à l'annulation de la décision contestée, sous suite de frais et dépens.![endif]>![if> Elle se fondait sur le rapport d'enquête administrative du 17 octobre 2012. Seuls des faits sans importance et sans conséquence sur la bonne marche du service étaient utilisés pour justifier une sanction disciplinaire. Sa hiérarchie devait indiquer, avec précision, les dates auxquelles les prétendus manquements auraient été commis, afin d'entendre les témoins adéquats. 24) Par

réponse du 12 novembre 2013, B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet du recours et à l'octroi d'une indemnité de procédure constituant une participation aux honoraires d'avocat.![endif]>![if> 25) Par observation du 13 décembre 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions.![endif]>![if> 26) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 9 juillet 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Elle a produit une copie du rapport de l'entretien d'évaluation du 19 juin 2014. Toutes les évaluations étaient positives. Son activité professionnelle se déroulait à nouveau harmonieusement depuis qu'elle n'était plus sous les ordres de Mme D\_\_\_\_\_. Elle maintenait la demande d'audition de Mme K\_\_\_\_\_, nouvelle présidente du conseil d'administration de l'intimée. Elle souhaitait avoir le point de vue d'une personne hiérarchiquement supérieure à Mme D\_\_\_\_\_ et obtenir des précisions sur les procédures et l'organisation interne de l'intimée. ![endif]>![if> La B\_\_\_\_\_ s'est opposée à cette audition. Mme D\_\_\_\_\_ dépendait de la direction des soins, laquelle était soumise au directeur de l'établissement. Le conseil d'administration avait un rôle stratégique et ne gérait pas les tâches opérationnelles. De surcroît, l'audition de Mme J\_\_\_\_\_ serait plus pertinente que celle de Mme K\_\_\_\_\_, celle-là ayant participé à toute la procédure relative à Mme A\_\_\_\_\_. 27) A l'issue de l'audience, la cause a été gardée à juger.![endif]>![if> EN DROIT 1) La chambre administrative examine d'office la recevabilité d'un recours ou d'une demande portée devant elle ( ATA/293/2013 du 7 mai 2013 consid. 1 ; ATA/193/2013 du 26 mars 2013 ; ATA/68/2012 du 31 janvier 2012 ; ATA/191/2011 du 22 mars 2011).![endif]>![if> 2) a. B\_\_\_\_\_ est un établissement de droit public, doté de la personnalité juridique (art. 1 et 2 de la loi concernant « B\_\_\_\_\_ » du 21 mai 2001 – PA - Loi 8'441 – ci-après : LMV). Le personnel de l'établissement est soumis à la LPAC. ![endif]>![if> Le membre du personnel qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut recourir à la chambre administrative de la Cour de justice (art. 30 LPAC). Le recours à la chambre administrative de la Cour de justice contre une sanction disciplinaire doit être exercé par une requête écrite, motivée sommairement et accompagnée des pièces justificatives pertinentes (art 32 al. 1 LPAC). b. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable sur ces points (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). c. L'intimée s'en rapporte à l'appréciation de la chambre de céans quant à la recevabilité du recours formé le 30 septembre 2013 par Mme A\_\_\_\_\_, la partie en droit de celui-ci ne contenant aucune base légale, ne précisant pas les moyens juridiques dont la recourante entend se prévaloir et émanant d'un mandataire professionnellement qualifié. Il était douteux qu'une telle motivation remplisse les exigences minimales fixées à l'art. 65 al. 2 LPA. Selon l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant. En outre, il doit contenir l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (art. 65 al. 2 LPA). En l'occurrence, Mme A\_\_\_\_\_ a conclu, dans son acte de recours du 30 septembre 2013, à l'annulation de la sanction disciplinaire prise à son encontre. Son acte de recours est conforme aux exigences des art. 65 LPA et 32 LPAC et sera déclaré recevable. 3) La recourante a conclu préalablement à l'audition de Mme J\_\_\_\_\_, présidente du Conseil d'administration et a précisé lors de l'audience du 9 juillet 2014 préférer l'audition de la nouvelle présidente du Conseil d'administration, Mme K\_\_\_\_\_, celle-ci ayant un regard plus neutre sur la situation litigieuse. L'audition devait porter sur les procédures et l'organisation interne de l'intimée.![endif]>![if> Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend

notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C\_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C\_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D\_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 4A\_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012 ; ATA/275/2012 du 8 mai 2012). En l'occurrence, les auditions de Mmes J\_\_\_\_\_ ou K\_\_\_\_\_ ne sont pas utiles pour compléter l'instruction menée, le dossier contenant les éléments permettant à la chambre de céans de trancher les questions juridiques à résoudre. 4) Le présent litige porte sur le bien-fondé du blâme infligé par l'intimée à Mme A\_\_\_\_\_.![[endif]]>![if> 5) Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 et suivants du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). L'art. 20 prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent 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 (art. 21 let. a). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2). Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 24 al. 1).![[endif]]>![if> 6) En l'espèce, il convient de déterminer si Mme A\_\_\_\_\_ a violé ses obligations au sens du RPAC.![[endif]]>![if> 7) a. Les faits reprochés à Mme A\_\_\_\_\_ ne sont pas identiques entre la décision de blâme et la décision sur réclamation dans laquelle la motivation initiale a été complétée. Ainsi, le blâme se fonde sur le fait que « Madame A\_\_\_\_\_ a, depuis 2009, manqué de manière réitérée à son devoir de respecter l'horaire de travail et la procédure d'annonce des absences nonobstant les consignes répétées de sa hiérarchie ».![[endif]]>![if> Dans la décision sur réclamation, l'intimée a rajouté les événements du 6 décembre 2012 et a fait référence à deux notes du 20 décembre 2012 pour fonder le blâme. Or, ces faits, qui s'étaient d'ores et déjà déroulés lors de la décision de blâme du 1 er juillet 2013, n'ont pas été expressément invoqués par l'intimée comme justifiant le prononcé de ladite sanction. Ces événements étaient toutefois cités (p. 4) dans l'historique rappelé au début de la décision de blâme. b. Les décisions disciplinaires doivent être suffisamment motivées, d'une part pour que les intéressés puissent juger de l'opportunité d'un recours et, cas échéant, choisir les arguments à faire valoir en recours, d'autre part, pour que l'instance de recours dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer. Les décisions insuffisamment motivées peuvent pratiquement faire perdre une instance au justiciable. Se borner, dans la motivation, à reproduire les déclarations des

intéressés sans se prononcer sur leur pertinence, ou omettre d'indiquer clairement les griefs qui ont été retenus, constitue une lacune dans la motivation qui peut conduire à l'annulation de la décision (Valérie MONTANI et Catherine BARDE in RDAF 1996, p. 371). Les agissements qui sont imputés au justiciable doivent être décrits de façon assez précise pour pouvoir être réfutés (Verwaltungsgericht des Kantons Zurich, 1981, p. 47 ; Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, in Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJJ], 1998, p. 62 ss). c. En l'espèce, la question de savoir s'il convient de tenir compte des événements du 6 décembre 2012 et des deux notes du 20 décembre 2012 dans l'appréciation du bien-fondé de la décision de blâme peut rester ouverte compte tenu des éléments qui suivent. 8) L'intimée n'a jamais adressé de reproches relatifs aux qualités professionnelles de la recourante, qui ont été unanimement reconnues, que cela soit par B\_\_\_\_\_ ou par de nombreux témoins entendus durant la procédure d'enquête administrative. En revanche, l'intimée reproche à la recourante de fréquentes arrivées tardives et le non-respect de la procédure d'annonce des absences.!

[endif]>!

[if> Mme A\_\_\_\_\_ s'appuie largement, dans son recours, sur les conclusions du rapport d'enquête relevant que « finalement, seuls quelques retards, souvent de quelques minutes seulement, et des absences justifiées, mais non correctement annoncées », ont été retenus à son encontre. Elle conteste la sanction au motif que « ce sont donc des pécadilles sans aucune conséquence sur la bonne marche du service qui ont été utilisées pour justifier une sanction disciplinaire ». Quoiqu'en dise la recourante, ces faits ont été reconnus comme étant établis par le rapport d'enquête. Même s'il est relevé que ceux-ci étaient souvent de quelques minutes seulement, l'enquêtrice a noté leur « caractère répété et persistant, abondamment relevé depuis 2009 ». Le rapport d'enquête a signalé que cet aspect était « véritablement contrariant pour la bonne marche du service », à l'instar des absences pas toujours ou pas correctement annoncées. De surcroît, s'il est vrai qu'il ressort du rapport d'enquête que ces faits ont notamment été relevés par Mme D\_\_\_\_\_, un autre témoin a confirmé que le fait de ne pas savoir, jusqu'à la dernière minute, si Mme A\_\_\_\_\_ allait venir créait un stress dans l'équipe (témoin L\_\_\_\_\_). Mme A\_\_\_\_\_ n'a jamais remis en cause le témoignage de M. L\_\_\_\_\_, notamment pas dans sa correspondance du 23 novembre 2012 où elle indique simplement qu'il a été « appelé en renfort » pour témoigner. De surcroît et surtout, Mme A\_\_\_\_\_ n'a pas contesté ses retards lors de l'entretien de décembre 2009, celle-ci indiquant qu'ils étaient liés à sa culture et qu'elle avait besoin de prendre son temps afin de ne pas stresser dès le matin. De tels comportements constituent des violations fautives des art. 22 al. 2 et 24 al. 1 RPAC. 9) La recourante allègue faire l'objet d'un acharnement mis en place par l'intimée, subventionnée par l'Etat de Genève, notamment au motif de son appartenance au MCG et du fait que « sa critique systématique de l'engagement massif et préférentiel de travailleurs frontaliers en lieu et place de candidats résidents genevois ne doit pas être du goût de la direction et notamment pas des cadres concernés, lesquels souhaiteraient bien [la] voir quitter rapidement son poste ».!

[endif]>!

[if> Il ressort toutefois de l'enquête administrative que les allégations de Mme A\_\_\_\_\_ selon lesquelles elle aurait été particulièrement visée par sa supérieure, pour des raisons tenant à ses engagements politiques et syndicaux ainsi qu'à son domicile n'ont pas trouvé de confirmation ni dans les témoignages recueillis ni dans les statistiques dûment analysées par l'enquêtrice. Celle-ci a écarté de même les critiques de Mme A\_\_\_\_\_ selon lesquelles elle aurait été défavorisée dans ses démarches de formation. La recourante ne faisant état d'aucun élément nouveau dans le cadre de la présente procédure qui irait à l'encontre des résultats de l'enquête administrative, le grief relatif à un

acharnement de l'intimée à son encontre doit être rejeté. 10) Mme A\_\_\_\_\_ a produit lors de l'audience du 9 juillet 2014 une évaluation positive de ses prestations faite en juin 2014 par son supérieur. Si l'on peut se réjouir qu'elle ait manifestement retrouvé du plaisir et une certaine quiétude dans son environnement professionnel, cette nouvelle évaluation ne permet pas d'effacer les manquements antérieurs dûment établis. 11) Reste à examiner si la sanction querellée respecte le principe de la proportionnalité étant rappelé qu'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 l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/267/2013 du 30 avril 2013 et les références citées). 12) L'art. 16 al. 1 LPAC contient le catalogue des 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 : a. prononcée par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : le blâme (1°) ; b. prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat ; au sein de l'établissement, par le directeur général : la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (2°) ou la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (3°) ; c. prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration : le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans (4°) ou la révocation (5°). 13) Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence d'une faute. La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur ( ATA/785/2012 du 20 novembre 2012 ; ATA/238/2012 du 24 avril 2012 et les références citées). 14) L'objectif du droit disciplinaire est, pour la fonction publique, de maintenir l'ordre et la discipline dans l'administration, d'en assurer le bon fonctionnement et d'éviter que, par un comportement incorrect, ses membres perdent la confiance que le public doit pouvoir leur faire (Gabriel BOINAY, op. cit., p. 62 ss). 15) En l'espèce, Mme A\_\_\_\_\_ s'est vue infliger un blâme. Il s'agit de la sanction la plus légère. En la prononçant, l'intimée n'a pas abusé du pouvoir d'appréciation qui est le sien. 16) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 500.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à B\_\_\_\_\_, qui a dû recourir aux services d'un mandataire privé et qui y a conclu, à la charge de la recourante (art. 87 LPA). PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 30 septembre 2013 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision de la direction générale de B\_\_\_\_\_ du 29 août 2013 ; au fond : le rejette ; met un émolument de procédure de CHF 500.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ; alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à B\_\_\_\_\_ à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse

n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Christian van Gessel, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de B\_\_\_\_\_. Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen et M. Pagan, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : C. Sudre le président siégeant : Ph. Thélin Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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