

Est rejeté le recours d'une fonctionnaire contre les sanctions prononcées à son encontre (déplacement et changement de fonction) après sa réintégration consécutive à une précédente sanction. La diminution de traitement n'était que **la conséquence de la réaffectation** de la recourante, qui était fondée et conforme à l'art. 12 al. 3 LPAC/GE.

#### Composition

MM. les Juges fédéraux Wirthlin, Président,

Maillard et Abrecht.

Greffière : Mme Fretz Perrin.

#### Participants à la procédure

A.,

représentée par M e Romain Jordan, avocat,  
recourante,

contre

Département de l'économie et de l'emploi, soit pour lui, l'Office du personnel de l'Etat (OPE), Direction générale,  
rue du Stand 26, 1204 Genève,  
intimé.

#### Objet

Droit de la fonction publique (réintégration professionnelle; déplacement [fonction]),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 12 avril 2022 (A/91/2022-FPUBL ATA/389/2022).

#### Faits :

A.

A.a. A. (ci-après: l'employée), née en 1970, est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (ci-après: CFC) d'employée de commerce. Elle a été engagée en qualité de secrétaire 1 au service B. de l'office cantonal de l'emploi (ci-après: OCE) de la République et canton de Genève le 15 novembre 1995 et nommée fonctionnaire le 1<sup>er</sup> novembre 1998. Elle a ensuite été promue le 1<sup>er</sup> janvier 2001 à la fonction de commise administrative 5/assistante ressources humaines (ci-après: RH) à l'OCE, en classe de traitement 12, le 1<sup>er</sup> mai 2009 à la fonction d'adjointe administrative 1 au service des RH (ci-après: SRH) de l'ancien département C., en classe 15, et le 1<sup>er</sup> juillet 2012 à la fonction d'adjointe administrative au SRH de l'ancien département D., en classe 17.

A.b. Au terme de l'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après: EEDP) du 12 juin 2013, un plan de formation progressif associé à une évolution de carrière en tant que responsable de secteur a été établi et devait être réalisé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2019; dans ce

cadre, l'employée devait passer un certificat de formation continue (ci-après: CAS) en ressources humaines. Au terme de l'EEDP du 12 décembre 2013, les prérequis de formation de l'employée n'étaient pas encore atteints pour prétendre à la fonction de cadre et un plan de formation a été mis en place entre janvier 2014 et janvier 2019; il lui appartiendrait de réussir les objectifs fixés par la direction des RH (ci-après: DRH), d'entreprendre une formation universitaire de type CAS-RH et d'obtenir le diplôme permettant d'atteindre le niveau de formation exigé pour la fonction occupée.

A.c. Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'employée a été promue à la fonction de RRH 2 à la DRH de l'ancien département E., en classe 23, assortie du code 9F impliquant une diminution de traitement de deux classes pendant cinq ans. Lors d'un entretien du 14 juillet 2014 entre F., directrice RH du département, et l'employée, cette dernière a confirmé son intérêt de suivre une formation de type MAS-RH ou CAS-RH, à déterminer au moment opportun et prévoir une inscription pour l'année 2016, à confirmer dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée en 2016 à la DRH. Le 1<sup>er</sup> juin 2018, suite d'une réorganisation de l'administration cantonale, l'employée a été transférée au département G. en qualité de RRH 2 et affectée à l'OCE.

A.d. Le 5 février 2020, le Conseil d'État a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative et a suspendu l'employée de ses fonctions avec effet immédiat. L'enquêtrice a conclu le 31 juillet 2020 notamment que l'employée avait modifié à deux reprises des documents d'évaluation de ses prestations par ses supérieurs hiérarchiques à l'insu de ces derniers.

Par arrêté du 14 octobre 2020, le Conseil d'État a révoqué l'employée avec effet immédiat, considérant que celle-ci n'avait, entre autres, pas rempli son obligation de formation et de perfectionnement, qu'elle avait utilisé sa position de RRH 2 pour contourner les procédures RH et ainsi obtenir un avantage financier indu et qu'elle avait ce faisant commis une violation grave de ses devoirs de service, qui avait définitivement rompu le lien de confiance.

A.e. Par arrêt du 6 juillet 2021, la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Chambre administrative) a partiellement admis le recours formé par l'employée contre l'arrêté du 14 octobre 2020, annulant celui-ci et renvoyant la cause au Conseil d'État pour nouvelle décision au sens des considérants.

Les juges cantonaux ont retenu que l'employée avait considéré à tort que le seul écoulement du temps lui permettrait d'obtenir la levée du code 9F sans satisfaire à l'exigence de formation. Elle avait procédé à des modifications sur les EEDP à l'insu de ses supérieurs, la réalité de ces faits étant établie par l'enquête administrative. En raison de ses manquements, elle avait obtenu un traitement supérieur à celui auquel elle aurait eu droit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, date à laquelle elle aurait dû être titulaire d'une formation universitaire. Le stratagème reproché n'était toutefois pas établi et la sanction était excessive au vu de l'ensemble des circonstances. L'employée devrait dès lors être "réintégrée dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020".

A.f. Le 23 septembre 2021, l'employée a indiqué au département de l'économie et de l'emploi (ci-après: DEE) se tenir dans l'attente des modalités de son retour au travail et a réclamé le règlement rétroactif du salaire dû sous dix jours. Lors d'un entretien qui a eu lieu le 3 novembre 2021, le DEE a exposé à l'employée que des calculs en vue du paiement du rétroactif étaient en cours et que la levée du code était selon lui injustifiée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 déjà; un poste de conseillère en personnel au sein de l'OCE (classe 15 annuité 5), qui faisait appel à son expérience et restait dans la filière RH, lui était proposé. L'employée a indiqué qu'elle attendait de pouvoir réintégrer le poste qu'elle occupait jusqu'à sa révocation, au DEE ou dans un autre département; le poste proposé équivalait à une rétrogradation et constituait une seconde sanction; elle devait être replacée dans sa fonction au jour de la décision annulée (ex tunc) et la classe de son traitement devait être la même qu'alors.

A.g. Par décision du 22 décembre 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le DEE a prononcé le changement d'affectation de l'employée. Celle-ci était affectée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 à la

fonction de "conseillère en personnel ORP à 100 %" auprès de l'OCE, en classe 16, soit, compte tenu du code 9E, en classe 15 annuité 5, pour un traitement annuel brut de 92'067 fr. Il a relevé qu'il n'existait pas de droit à être maintenue en permanence au même poste et que la Chambre administrative n'avait pas ordonné la réintégration dans sa fonction, mais dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020. Or le défaut de formation avait été établi durant la procédure et confirmé par la Chambre administrative, et le lien de confiance nécessaire ne pouvait pas être établi, de sorte que la réintégration au poste précédent de RRH 2 - qui avait par ailleurs été repourvu - n'était pas envisageable. Il avait été tenu compte de son CFC d'employée de commerce et de ses nombreuses années d'expérience dans la filière RH. La diminution du traitement était conforme à la nouvelle affectation. L'annuité initiale tenait compte de ses années d'expérience et le code 9E ne serait levé qu'à l'obtention du brevet RH, dont la formation serait prise en charge par l'État.

A.h. Par une autre décision du 22 décembre 2021, le DEE a statué sur le règlement rétroactif du salaire dû à l'employée en raison de l'annulation de l'arrêté prononçant sa révocation. Par arrêt du 9 août 2022, la Chambre administrative a rejeté le recours formé par l'employée contre cette décision. Saisie d'un recours contre cet arrêt, la cour de céans l'a rejeté par arrêt de ce jour (cause 8C\_532/2022). Par ailleurs, le Conseil d'État a prononcé, par arrêté du 15 décembre 2021, une nouvelle sanction disciplinaire sous la forme du retour au statut d'employée pour une période de deux ans.

B.

Saisie d'un recours de l'employée contre la décision du 22 décembre 2021 prononçant son changement d'affectation (cf. let. A.g supra), la Chambre administrative l'a rejeté par arrêt du 12 avril 2022.

C.

L'employée interjette un recours en matière de droit public au Tribunal fédéral contre cet arrêt, en concluant à sa réforme dans le sens de l'annulation de la décision du 22 décembre 2021. L'intimé conclut au rejet du recours dans la mesure où il est recevable. La Chambre administrative déclare s'en remettre à justice sur la recevabilité du recours et persister dans les considérants et le dispositif de son arrêt. La recourante a répliqué.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Dans la mesure où le litige porte sur le bien-fondé d'une décision affectant la recourante à une fonction nettement moins bien rémunérée que son ancienne fonction, il s'agit d'une contestation pécuniaire et le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. Il est constant que la valeur litigieuse dépasse largement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, le recours a été interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par le tribunal supérieur du canton statuant en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d et al. 2 LTF). Il est dès lors recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible

de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels (ATF 145 I 108 consid. 4.4.1; 142 III 153 consid. 2.5). Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 et la référence).

2.2. Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1).

3.

3.1. La cour cantonale a tout d'abord constaté que les parties divergeaient sur la portée du dispositif de l'arrêt du 6 juillet 2021, par lequel l'arrêté du Conseil d'État du 14 octobre 2020 révoquant la recourante avait été annulé et la cause renvoyée à cette autorité pour nouvelle décision dans le sens des considérants, à savoir la réintégration de la recourante "dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020" (cf. let. A.e supra). Le fait que le Tribunal fédéral ait eu l'occasion de relever que "l'annulation de la décision de révocation implique que cette décision ne déploie plus d'effets, de sorte que le fonctionnaire concerné reste membre de l'administration cantonale" (arrêt 8C\_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.3) ne préjugait pas de la question du poste ou de la fonction dans lequel le fonctionnaire devait être réintégré. Dans sa pratique, la Chambre administrative avait tantôt ordonné la réintégration sans autre précision, tantôt précisé que la réintégration devait se faire dans le poste ou la fonction occupés au moment de la révocation (ou du licenciement). Le plus souvent, elle avait ordonné, alternativement ou à titre principal, la réintégration dans un poste ou une fonction de même type, générique ou équivalent. Il était aussi advenu que la Chambre administrative envisage explicitement un autre poste, de niveau différent, ou soumette la réintégration à conditions.

En l'espèce, il ressortait du texte clair de l'arrêt du 6 juillet 2021 que la Chambre administrative n'avait pas ordonné la réintégration de la recourante dans la fonction qu'elle occupait au moment de sa révocation, soit la fonction de RRH 2 colloquée en classe 23. Si elle avait voulu un tel résultat, elle l'aurait dit de façon explicite ou se serait limitée à ordonner la réintégration. Les parties devaient dès lors comprendre, à la lecture de l'arrêt du 6 juillet 2021, que la réintégration ne portait pas sur le poste RRH 2 que la recourante occupait ni sur un poste équivalent, mais sur un autre poste ou une autre fonction à déterminer par l'intimé selon les critères impartis, lesquels avaient été précisés parce qu'ils étaient déterminants pour établir l'adéquation du profil de la recourante au poste auquel elle devait être affectée.

3.2. Les juges cantonaux ont estimé que si la recourante entendait contester que la réintégration pût porter sur un autre poste que celui qu'elle occupait, non équivalent à celui-ci, elle aurait dû contester l'arrêt du 6 juillet 2021, dont le sens et l'effet du dispositif étaient sur cette question dépourvus d'ambiguïté. Comme elle ne l'avait pas fait, cette modalité du reclassement avait acquis force de chose jugée.

De toute manière, l'argumentation de la recourante selon laquelle seule son affectation au poste précédemment occupé ou à un poste équivalent serait admissible devait être écartée. La recourante pouvait certes être suivie lorsqu'elle soutenait que la réintégration ne saurait poursuivre, dans ses modalités, des finalités disciplinaires, ni constituer une sanction déguisée ou encore une double peine. Cela étant, dans l'hypothèse où l'adéquation au poste du fonctionnaire révoqué était également problématique, imposer sa réintégration au même poste pouvait le placer dans la position délicate de ne pas posséder les aptitudes ou les qualifications requises. Or en l'espèce, la recourante ne possédait

toujours pas, au moment d'être révoquée, les titres exigés pour le poste qu'elle occupait, alors que le délai imparti pour accomplir la formation était échu, et c'était cette circonstance que la Chambre administrative avait prise en compte en ordonnant dans son arrêt du 6 juillet 2021 la réintégration compte tenu de l'expérience et des titres de la recourante à une date donnée.

3.3. Ayant ainsi confirmé le principe de la réintégration dans une autre fonction, même non équivalente, la cour cantonale a examiné si la nouvelle affectation décidée par l'intimé était conforme à l'arrêt du 6 juillet 2021. La recourante était titulaire d'un CFC d'employée de commerce et disposait de nombreuses années d'expérience dans la filière RH. Le poste auquel elle avait été affectée après sa réintégration correspondait à ses compétences et lui était bien connu. Il requérait une formation de niveau secondaire supérieur et/ou au moins cinq ans d'expérience professionnelle ainsi que le brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines, que la recourante ne possédait pas encore mais dont l'intimé s'était engagé à financer la formation conduisant à son obtention. La recourante ne contestait pas le calcul des annuités, qui tenait compte de l'expérience acquise dès son stage à l'OCE en 1995, et elle ne désignait pas d'autres postes - que celui qu'elle occupait auparavant - qui seraient pourvus d'une classe de traitement supérieure et lui seraient accessibles compte tenu de sa formation et de son expérience. Force était ainsi de constater que le poste auquel elle avait été affectée correspondait à sa formation et à son expérience.

3.4. Les juges cantonaux ont ensuite examiné l'argumentation de la recourante selon laquelle lui imposer un traitement inférieur de sept classes et une diminution de 4'211 fr. 70 (recte: 4'221 fr. 70) de son revenu mensuel brut (qui était passé de 11'303 fr. 80 à 7'082 fr. 10) serait choquant et constituerait une sanction déguisée. Ils ont relevé que si la réaffectation à une fonction inférieure constituait indubitablement une régression sensible dans la carrière de la recourante, celle-ci ne devait pas perdre de vue que la position qu'elle occupait au moment de sa révocation était provisoire et avait été acquise au prix d'engagements répétés de sa part de se former, qu'elle n'avait pas tenus et auxquels elle avait même tenté de se soustraire, comme cela avait été retenu dans l'arrêt du 6 juillet 2021. Faute pour la recourante d'avoir accompli la formation nécessaire au poste, l'intimé était fondé à considérer qu'elle ne remplissait plus les conditions pour occuper la fonction de RRH 2. À cet égard, la recourante ne saurait se prévaloir de ce qu'elle aurait assumé sa fonction à la pleine satisfaction de son employeur, ni que ce dernier aurait implicitement accepté qu'elle l'occupe sans diplômes ou aurait ratifié de quelque autre manière la situation. L'obtention des titres constituait précisément une condition de la satisfaction de l'employeur et du maintien au poste de la fonctionnaire. L'intimé avait poursuivi l'exécution de l'accord de promotion et de formation et sa bonne foi ne pouvait pas être mise en cause. Soutenir le contraire permettrait à tout fonctionnaire n'ayant pas tenu ses engagements de formation de conserver durablement le poste, ce qui poserait des problèmes d'égalité de traitement et serait susceptible de compromettre la politique de promotion des carrières conduite par l'État.

La diminution du traitement n'était que la conséquence de la réaffectation de la recourante, dont il avait été établi qu'elle était fondée. Elle était conforme à l'art. 12 al. 3 LPAC. Pour pénible qu'elle pût être pour la recourante, elle ne revêtait pas le caractère d'une sanction. Au demeurant, la diminution d'un peu plus d'un tiers du traitement pourrait être atténuée par la levée du code 9 une fois obtenu le brevet RH, et des perspectives de progression dans la carrière avaient en outre été mises en avant par l'intimé. La réaffectation ne pouvait ainsi pas être vue comme une sanction déguisée, ni comme une seconde sanction pour les mêmes agissements. En définitive, la réaffectation de la recourante telle que décidée le 22 décembre 2021 était conforme au droit et le recours devait être rejeté.

4.

4.1. La recourante se plaint d'une application arbitraire de l'art. 12A de la loi genevoise sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA/GE; RS/GE E 5 10) ainsi que de l'art. 29 de la loi générale du 4 décembre 1997 relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des

établissements publics médicaux (LPAC; RS/GE B 5 05), qui imposeraient la coordination des procédures ayant entre elles un lien matériel étroit. Dès lors que les deux décisions du DEE du 22 décembre 2021 ainsi que l'arrêté du Conseil d'État du 15 décembre 2021 (cf. let. A.h supra) prétendaient toutes mettre en oeuvre l'arrêt du 6 juillet 2021 et que ces trois décisions avaient fait l'objet d'un recours devant la Chambre administrative, cette dernière aurait dû, "conformément au principe de coordination", joindre les trois causes ou au moins les trancher de manière concomitante, l'issue des unes étant décisive pour les autres.

4.2. Le grief d'application arbitraire de l'art. 12A LPA/GE tombe d'emblée à faux dans la mesure où cette disposition - qui prévoit que "lorsque plusieurs législations ayant entre elles un lien matériel étroit sont applicables à un projet, les procédures doivent être coordonnées" - a été introduite par le législateur genevois pour concrétiser la jurisprudence fédérale en matière de projets de construction (cf. ATF 114 Ib 125 consid. 4); elle vise les projets, en particulier les projets de construction, et n'apparaît clairement pas applicable à un litige entre un employeur public et un employé de la fonction publique. Quant à l'art. 29 LPAC, il traite de la coordination entre la procédure disciplinaire dirigée contre un fonctionnaire et d'éventuelles autres procédures de nature administrative, civile ou pénale par ailleurs pendantes au sujet des mêmes faits (GRODECKI/JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, n° 191). On ne voit donc pas non plus qu'il soit applicable au présent litige, qui n'a pas pour objet une procédure disciplinaire. Enfin, la référence toute générale à un principe de coordination qui serait applicable à toutes les matières du droit, couplée à l'affirmation non étayée selon lesquelles les différentes causes présenteraient "une interdépendance manifeste", "l'issue des unes étant décisive pour les autres", ne fait pas la démonstration d'une application arbitraire - également dans son résultat - de règles ou de principes juridiques déterminés, d'autant moins que la recourante ne prétend pas avoir sollicité la jonction des causes qu'elle reproche à la cour cantonale de n'avoir pas opérée.

5.

5.1. La recourante invoque une violation de l'art. 6 CEDH, relevant qu'elle avait expressément sollicité "la tenue d'une audience de comparution personnelle répondant aux réquisits de l'art. 6 CEDH".

5.2. Selon l'art. 6 par. 1 CEDH, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, sous réserve de certains cas.

En application de l'art. 6 par. 1 CEDH, le justiciable peut ainsi prétendre à des débats publics devant les autorités judiciaires cantonales (cf. ATF 134 I 229 consid. 4.2 et les arrêts cités), par une demande formulée de manière claire et indiscutable (ATF 136 I 279 consid. 1; 130 II 425 consid. 2.4). Saisi d'une telle demande, le juge doit en principe y donner suite. Il peut cependant s'en abstenir, dans les cas prévus par l'art. 6 par. 1 deuxième phrase CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou, au contraire, manifestement bien fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 136 I 279 consid. 1; 134 I 331 consid. 2.3; arrêt 8D\_5/2022 du 22 février 2023 consid. 4.2.4). Récemment, la CourEDH a rappelé que l'art. 6 CEDH - en dehors des limitations expressément prévues par cette disposition - n'exige pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures. Cela est notamment le cas pour les affaires ne soulevant pas de question de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une audience, et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces. Partant, on ne saurait conclure, même dans l'hypothèse d'une juridiction investie de la plénitude de juridiction, que la disposition conventionnelle implique toujours le droit à une audience publique, indépendamment de la nature des questions à trancher.

D'autres considérations, dont le droit à un jugement dans un délai raisonnable et la nécessité en découlant d'un traitement rapide des affaires inscrites au rôle, entrent en ligne de compte pour déterminer si des débats publics sont nécessaires. La CourEDH a ainsi déjà considéré que des procédures consacrées exclusivement à des points de droit ou hautement techniques pouvaient remplir les conditions de l'art. 6 CEDH même en l'absence de débats publics (arrêt de la CourEdH n° 40575/10 du 2 octobre 2018 Mutu et Pechstein contre Suisse, § 177 et les nombreuses références; voir aussi OLIVIER BIGLER, in Gonin/Bigler [éd.], Convention européenne des droits de l'homme [CEDH], 2018, n° 193 ad art. 6 CEDH et les arrêts cités).

5.3. En l'espèce, la recourante avait, dans son acte de recours cantonal déposé le 12 janvier 2022, sollicité la restitution de l'effet suspensif au recours ainsi que "la tenue d'une audience de comparution personnelle répondant aux réquisits de l'art. 6 CEDH". Après que l'effet suspensif lui eut été refusé par décision du 21 février 2022, elle a demandé le 2 mars 2022 la reconsidération de cette décision. Le 28 mars 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger sur effet suspensif, et le 30 mars 2022 que la cause était gardée à juger au fond. La recourante devait comprendre de cet avis que la cour cantonale entendait statuer rapidement sur dossier, sans tenir d'audience de comparution personnelle. Or elle n'a pas réagi à cet avis et n'a en particulier pas réitéré sa demande de tenue d'une telle audience. Par ailleurs, il est constant que la cause soulevait exclusivement des points de droit, qu'elle devait être jugée rapidement et qu'elle pouvait l'être sur la seule base des conclusions des parties et des pièces du dossier, de sorte que dans ces circonstances particulières, le prononcé de l'arrêt attaqué sans tenue d'une audience publique ne viole pas l'art. 6 par. 1 CEDH.

6.

6.1. La recourante reproche aux juges cantonaux une violation de l'exigence de motivation découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. pour s'être bornés à mentionner les griefs tirés de la violation de l'art. 12 LPAC, de l'absence d'invalidation pour erreur ou tromperie et de la violation de l'interdiction de l'arbitraire qu'elle avait soulevés en instance cantonale, puis à conclure sans autre motivation que ces griefs devaient être écartés.

6.2. La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) l'obligation pour le juge de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient. Le juge doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Le juge n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 147 IV 249 consid. 2.4; 142 II 154 consid. 4.2; 139 IV 179 consid. 2.2).

6.3. En l'espèce, il ressort de la motivation de l'arrêt entrepris que les juges cantonaux ont bel et bien discuté l'argumentation de la recourante relative à une violation de l'art. 12 LPAC (cf. consid. 3.4 supra et consid. 9 infra) pour parvenir à la conclusion que la diminution de traitement n'était que la conséquence de la réaffectation de la recourante, qui était fondée et conforme à l'art. 12 al. 3 LPAC. De même, la cour cantonale a répondu à l'argumentation de la recourante fondée sur une invalidation pour cause d'erreur ou de tromperie en exposant que l'intimé n'avait pas implicitement accepté que la recourante occupe sa fonction sans diplômes, qu'il avait poursuivi l'exécution de l'accord de promotion et de formation et que sa bonne foi ne pouvait pas être mise en cause. Quant au grief selon lequel la décision de l'intimé était arbitraire en tant qu'il heurtait de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (cf. consid. 11 infra), il y a été répondu à travers l'ensemble de la motivation de l'arrêt attaqué. Le grief de violation de l'art. 29 al. 2 Cst. doit dès lors être écarté.

7.

7.1. Sur le fond, la recourante se plaint d'abord d'une application arbitraire de l'art. 31 LPAC et d'une violation du principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du 6 juillet 2021 par lequel la Chambre administrative avait annulé la décision de révocation.

7.2. Il peut être mis fin aux rapports de service d'un fonctionnaire de l'administration cantonale genevoise soit par la voie de la révocation, qui est la sanction disciplinaire la plus lourde prévue par la loi (art. 16 al. 1 let. c 5° LPAC) et implique une violation grave ou continue des devoirs de service, soit par la voie de la résiliation pour motif fondé, qui implique que la continuation des rapports de service ne soit plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (arrêts 8C\_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1; 8C\_203/2010 du 1<sup>er</sup> mars 2011 consid. 3.5 et les références).

Selon l'art. 31 al. 2 LPAC, si la Chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service (cf. art. 21 al. 3 LPAC) ne repose pas sur un motif fondé (cf. art. 22 LPAC), elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration. Quant à la révocation, le Tribunal fédéral a eu l'occasion d'indiquer qu'il n'est pas insoutenable de considérer que l'annulation de la révocation d'un fonctionnaire (cf. art. 16 LPAC) au motif qu'une telle sanction est disproportionnée entraîne ex lege la réintégration de l'intéressé; en effet, en l'absence de disposition spéciale telle que l'art. 31 al. 2 LPAC, la Chambre administrative peut annuler la décision de révocation (cf. art. 69 al. 3 LPA et art. 32 al. 7 LPAC); or l'annulation de la décision de révocation implique que cette décision ne déploie plus d'effets, de sorte que le fonctionnaire concerné reste membre de l'administration cantonale (arrêt 8C\_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.3).

7.3.

7.3.1. La recourante relève à raison que l'on ne saurait lui reprocher de n'avoir pas contesté devant le Tribunal fédéral l'arrêt du 6 juillet 2021, dès lors qu'un recours contre une telle décision incidente n'était clairement pas recevable en l'absence de risque de préjudice irréparable (cf. art. 93 al. 1 let. a LTF; ATF 140 V 321 consid. 3.1; 133 V 645 consid. 2.1, 477 consid. 5.2.2).

7.3.2. Sur le fond, la recourante ne démontre pas en quoi la Chambre administrative serait tombée dans l'arbitraire en retenant que l'arrêt du 6 juillet 2021 - annulant la décision de révocation du 14 octobre 2020 et renvoyant la cause au Conseil d'État pour qu'il réintègre la recourante dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020 - devait être compris en ce sens que la réintégration ne portait pas sur le poste RRH 2 que la recourante occupait ni sur un poste équivalent, mais sur un autre poste ou une autre fonction à déterminer par l'intimé selon les critères impartis. Elle se contente d'affirmer que si telle était la volonté de la Chambre administrative lorsqu'elle a rendu son arrêt du 6 juillet 2021, le résultat ainsi voulu serait contraire à la loi, dans la mesure où l'annulation de la décision de révocation entraînerait de plein droit la réintégration dans la fonction occupée au moment de la révocation, respectivement dans un poste équivalent en cas d'impossibilité objective démontrée de restituer le même poste.

Cela étant, le grief de violation du principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi (cf. ATF 143 IV 214 consid. 5.3.3 et les références) tombe à faux, la question étant dans ce contexte uniquement de savoir si la Chambre administrative pouvait sans arbitraire considérer que l'intimé devait, à la suite de l'annulation de la révocation de la recourante, réintégrer celle-ci dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020, et non dans le poste même qu'elle occupait jusqu'à cette date ou dans un poste strictement équivalent, en particulier du point de vue salarial.

7.3.3. Comme l'a relevé à bon droit l'autorité cantonale (cf. consid. 3.1 supra) et contrairement à ce que continue de soutenir la recourante, le fait que l'annulation de la décision de révocation implique que le fonctionnaire concerné reste membre de l'administration cantonale (cf. consid. 7.2 supra) n'implique nullement que l'intéressé doive toujours être réintégré dans le poste même qu'il occupait au moment de sa révocation ou dans un poste strictement équivalent. Hormis les cas d'impossibilité



objective de retrouver un poste identique, il existe des cas où, comme l'illustre la jurisprudence citée par la cour cantonale, l'intéressé doit être réintégré dans un poste ou une fonction de même type, générique ou équivalent, et d'autres où il peut l'être dans un autre poste, de niveau différent. La recourante ne démontre pas - et on ne voit pas - en quoi il serait arbitraire de considérer qu'une fonctionnaire qui ne possédait toujours pas, au moment d'être révoquée, les titres exigés pour le poste qu'elle occupait, alors que le délai imparti pour accomplir la formation était échu, ne peut pas être réintégré dans le même poste, mais seulement dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises à ce moment-là (cf. consid. 3.2 supra).

7.3.4. Pour le surplus, en tant que la recourante conteste la conclusion subséquente de la cour cantonale selon laquelle la réaffectation décidée par l'intimé était conforme à l'arrêt du 6 juillet 2021 (cf. consid. 3.3 supra), elle se borne à soutenir qu'on ne saurait considérer comme acceptable toute fonction, même largement inférieure à celle précédemment occupée, du seul fait que l'intéressé (e) a la formation et l'expérience nécessaires pour l'occuper. Elle ne remet toutefois pas en cause le fait qu'elle n'a pas pu désigner d'autres postes - que celui qu'elle occupait auparavant - qui seraient pourvus d'une classe de traitement supérieure et lui seraient accessibles compte tenu de sa formation et de son expérience, de sorte que la conclusion des juges cantonaux échappe au grief d'arbitraire.

8.

8.1. La recourante soutient ensuite que sa réaffectation à une fonction inférieure, telle que décidée le 22 décembre 2021 par le DEE et confirmée par l'arrêt attaqué (cf. let. A.g supra), et ce alors que le Conseil d'État avait prononcé le 15 décembre 2021 une nouvelle sanction disciplinaire sous la forme du retour au statut d'employée pour une période de deux ans, constituerait une sanction déguisée, qui violerait le principe de la légalité (art. 5 Cst.) ainsi que le principe ne bis in idem, la recourante étant sanctionnée deux fois pour les mêmes faits.

8.2. Ces griefs sont dénués de fondement. En effet, la décision d'affecter la recourante, ensuite de l'annulation de la décision de révocation, à un poste de "conseillère en personnel ORP à 100 %" auprès de l'OCE découle du fait que la recourante ne possédait pas les titres exigés pour le poste qu'elle occupait précédemment (cf. consid. 7.3.3 supra) et qu'il n'a pas pu lui être proposé d'autres postes qui seraient pourvus d'une classe de traitement supérieure et lui seraient accessibles compte tenu de sa formation et de son expérience (cf. consid. 7.3.4 supra). De telles considérations ne relèvent pas du domaine disciplinaire et la décision de réaffectation ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée qui serait susceptible, au regard du fait qu'une sanction disciplinaire a par ailleurs été prononcée, de violer le principe ne bis in idem (cf. arrêt 2C\_226/2018 du 9 juillet 2018 consid. 5).

9.

9.1. La recourante reproche à l'autorité cantonale d'avoir fait une application arbitraire de l'art. 12 LPAC en confirmant un changement d'affectation entraînant une diminution de salaire, alors qu'il ne s'agirait pas d'un cas individuel de changement d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service.

9.2. L'art. 12 LPAC prévoit que l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (al. 1) et qu'un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (al. 2), sous réserve des cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service (al. 3).

9.3. Comme on vient de le relever, la décision d'affecter la recourante à un poste de conseillère en personnel ORP auprès de l'OCE a été prise ensuite de l'annulation de la décision de révocation et au

renvoi de la cause à l'autorité d'engagement pour qu'elle réintègre la recourante au sein de l'administration cantonale, ce dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020. L'affectation de la recourante à un poste différent, correspondant à une classe de traitement inférieure, découle du fait que la recourante ne possédait pas les titres exigés pour le poste qu'elle occupait précédemment et qu'il n'a pas pu lui être proposé d'autres postes qui seraient pourvus d'une classe de traitement supérieure. Elle s'apparente ainsi à un cas individuel de changement d'affectation au sens de l'art. 12 al. 3 LPAC, dans la mesure où le non-respect d'une exigence de formation liée au poste occupé par le membre du personnel peut constituer un motif fondé de résiliation des rapports de service (cf. art. 22 let. b LPAC). On ne voit pas, dans ces circonstances, que la nouvelle affectation de la recourante, telle que confirmée par l'arrêt attaqué, consacrerait une application arbitraire de l'art. 12 LPAC.

10.

10.1. La recourante se plaint d'une violation du principe de la bonne foi (art. 5 al. 3 et 9 Cst.). Elle soutient que son absence de formation pour la fonction de RRH 2 (classe 23) était connue de sa hiérarchie depuis le départ et avait simplement été appréhendée par l'application d'un code 9F impliquant une diminution de traitement de deux classes pendant cinq ans (cf. let. A.c supra); au surplus, elle avait occupé la fonction en question depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 en donnant entière satisfaction. Dès lors, en arguant désormais que les qualifications de la recourante seraient celles d'une fonction en classe 15, l'autorité intimée aurait adopté un comportement contradictoire et contraire à la bonne foi.

10.2. Par cette argumentation, la recourante ne démontre pas, d'une manière qui réponde aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (cf. consid. 2.1 supra), la violation alléguée du principe de la bonne foi. Selon les constatations de la cour cantonale, l'obtention d'une formation universitaire de type MAS-RH ou CAS-RH constituait une condition du maintien de la recourante à son ancien poste, ce qui lui avait été rappelé à plusieurs reprises. Il n'apparaît pas que le comportement de l'autorité intimée, qui a révoqué la recourante après avoir constaté que celle-ci n'avait, entre autres, pas rempli son obligation de formation et de perfectionnement, aurait pu éveiller chez la recourante une attente légitime quant au maintien dans sa fonction ou dans une fonction équivalente. Au surplus, la recourante n'allègue pas qu'elle aurait pris, en raison du comportement prétendument contradictoire de l'autorité intimée, des dispositions auxquelles elle ne pourrait pas renoncer sans subir de préjudice, alors qu'il s'agit là de l'une des conditions posées par la jurisprudence à laquelle elle se réfère (cf. ATF 146 I 105 consid. 5.1.1; 143 V 341 consid. 5.2.1; 131 II 627 consid. 6.1).

11.

11.1. Dans un ultime grief, la recourante soutient que l'arrêt attaqué serait "contraire à l'interdiction de l'arbitraire sous l'angle des droits acquis, cela même dans la faible mesure où les prétentions pécuniaires des agents de l'État bénéficient d'une protection dans ce cadre", et qu'il heurterait de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité.

11.2. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral à laquelle se réfère la recourante, les prétentions pécuniaires (notamment salariales) des fonctionnaires n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis; elles sont en principe régies par la législation en vigueur au moment où elles doivent prendre effet, de sorte que des droits acquis ne naissent en faveur des personnes concernées que si la loi a fixé une fois pour toutes les relations en cause pour les soustraire aux effets des modifications légales, ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel. Dans la mesure où elles ne constituent pas des droits acquis, les prétentions patrimoniales des fonctionnaires sont néanmoins protégées contre les interventions du législateur par les art. 8 al. 1 et 9 Cst.; ces dispositions constitutionnelles empêchent que les prétentions en cause soient

arbitrairement supprimées ou réduites, notamment quant à leur montant, et que des atteintes aux droits concernés interviennent unilatéralement et sans justification particulière, au détriment de quelques intéressés ou de certaines catégories d'entre eux (ATF 118 la 245 consid. 5b; 117 V 229 consid. 5b et 5c; arrêt 1P.23/2000 du 8 novembre 2000 consid. 2).

11.3. En l'espèce, comme on l'a vu, la réduction des prétentions salariales de la recourante découle du fait que celle-ci ne possédait pas les titres exigés pour le poste de RRH 2 qu'elle occupait auparavant et qu'il n'a pas pu lui être proposé, après l'annulation de la décision de révocation, de poste avec une classe de traitement supérieure à celle du poste de conseillère en personnel ORP auquel elle a été affectée. La recourante n'a pas démontré que son affectation à ce poste, avec la diminution de salaire qui y est liée, procéderait d'une application arbitraire du droit cantonal (cf. consid. 7 et 9 supra). On ne voit pas non plus que, dans son résultat, l'arrêt attaqué heurterait de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, ce qui scelle le sort du recours.

12.

La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 17 mai 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public  
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Fretz Perrin