Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 1077/2009

Arrêt du 17 décembre 2010
Ire Cour de droit social

Composition
MM. et Mmes les Juges Ursprung, Président,
Leuzinger, Frésard, Niquille et Maillard.
Greffier: M. Beauverd.

Participants à la procédure
Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG), rue Gabrielle-Perret-Gentil 4, 1205 Genève,
représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat,
recourants,

contre

G._____,
représentée par Me Nicolas Wisard, avocat,
intimée.

Objet
Autres problèmes relatifs au rapport de service,

recours contre le jugement du Tribunal administratif de la République et canton de Genève du 10 novembre 2009.

Faits:

A.
A.a Se fondant sur l'art. 33 de la loi cantonale genevoise relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC; RS/GE B 5 05), ainsi que sur l'art. 7 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 décembre 1980 (LEPM; RS/GE K 2 05), les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après: HUG) ont adopté le 16 décembre 1999 le statut du personnel des HUG (ci-après: statut), approuvé par le Conseil d'Etat.
Sous le titre «Absence pour cause de maladie ou d'accident», l'art. 56 du statut prévoit ceci:
1 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail.
2 Moyennant une prime payée par le fonctionnaire, l'établissement garantit la totalité du traitement à concurrence de 730 jours civils (520 jours de travail).
(...).
A.b Aux HUG, la durée normale du travail est, en moyenne, de 40 heures par semaine, soit au total 520 heures par trimestre. Lorsque les prestations à fournir au public ou des raisons techniques l'exigent, un service de l'établissement doit rester en activité le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit, c'est-à-dire entre 19h et 6h (art. 7 al. 1 et 4 du statut). Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins d'un service l'exigent, les membres du personnel peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont compensées en priorité

par un congé d'une durée équivalente, majoré d'un taux de 25 pour cent au minimum et de 100 pour cent au maximum, fixé par la direction de l'établissement (art. 8 al. 1 et 4 du statut).
A.c Le 17 octobre 2007, la Commission paritaire du statut du personnel des HUG (composée en nombre égal de délégués syndicaux et de représentants des HUG et présidée par le directeur général des HUG) a adopté une directive d'application des dispositions relatives à l'enregistrement des absences en cas de maladie ou d'accident. Aux chiffres 2 et 3, cette directive prévoit ceci:
«2. Principes retenus
a. En cas d'absence maladie ou accident, le solde horaire du jour précédant l'absence est neutralisé pendant la durée de l'absence. En conséquence, le jour de la reprise de son activité, le collaborateur dispose du même solde horaire qu'avant son absence.
b. Durant l'absence maladie ou accident, l'horaire planifié sur la semaine est remplacé par un horaire réparti sur 5 jours du lundi au vendredi en fonction du taux d'activité (par exemple, 5 jours de 4h pour un taux d'activité de 50 %). Les heures d'absence sont comptées sur la base de ce nouvel horaire et non pas sur celle de l'horaire planifié initialement.
3. Exemples concrets
a. Si les heures de travail ont été planifiées le samedi, le dimanche ou un jour férié et que le collaborateur est absent pour maladie ou accident, ces heures de travail doivent être replanifiées.
b. Si, du lundi au vendredi, des heures de travail supérieures au taux d'activité ont été planifiées (par exemple, 8h au lieu de 6h si travail à 75 %) et que le collaborateur est absent pour maladie ou accident, une absence de 6h est comptabilisée et la différence de 2h (8h - 6h) doit être replanifiée.
c. Si, du lundi au vendredi, un collaborateur est malade ou accidenté durant un ou plusieurs jours de récupération, de congé hebdomadaire ou de récupération de jour férié, il doit produire un certificat médical pour que ces jours soient replanifiés et traités selon le même modèle que les maladies et accidents survenant durant les vacances».
A.d Cette directive est concrétisée selon les modalités suivantes:
Les collaborateurs des HUG effectuant un horaire irrégulier voient leurs heures planifiées plusieurs semaines à l'avance. Le planning prévoit des durées usuelles de travail de huit heures. Chaque collaborateur est tenu, en fonction de son taux d'activité, d'accomplir un certain nombre d'heures par semaine (40 heures si le taux d'activité est de 100 pour cent et 20 heures si le taux d'activité est de 50 pour cent). Les heures que le collaborateur doit effectuer hebdomadairement sont «moyennées» du lundi au vendredi exclusivement. Cette moyenne journalière est inscrite au débit du compte horaire du collaborateur indépendamment de l'horaire planifié. Ainsi, un employé avec un taux d'activité de 50 pour cent voit son compte horaire débité chaque jour de 4 heures du lundi au vendredi, même s'il accomplit les 20 heures hebdomadaires du jeudi au samedi. Les heures réellement accomplies sont inscrites au crédit horaire quel que soit le jour durant lequel elles sont accomplies.
En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident survenant la semaine ou le week-end, le même système de comptabilisation est appliqué. Par exemple, si le collaborateur avec un taux d'activité de 50 pour cent aurait dû travailler 8 heures le jeudi, 8 heures le vendredi et 4 heures le samedi, et qu'il est absent pour cause de maladie les vendredi et samedi, son décompte horaire sera débité de 20 heures (4 heures par jour du lundi au vendredi). Il sera crédité de huit heures le jeudi (jour travaillé) et de 4 heures le vendredi (nombre d'heures moyen journalier en cas d'absence durant la semaine). Aucune heure n'est créditée en raison de l'absence le samedi. L'intéressé aura manqué 12 heures de travail et aura un solde négatif de 8 heures qui devront être «replanifiées» les semaines suivantes. Ce tableau en donne une illustration:

débit
crédit
solde
lundi
- 4h
-
- 4h
mardi
- 4h
-

- 4h
mercredi
- 4h
-
- 4h
jeudi
- 4h
+ 8h
+ 4h
vendredi
- 4h
+ 4h
0h
samedi
-
-
-
dimanche
-
-
-
total
- 20h
+ 12h
- 8h

Si ce collaborateur, dans le même exemple, est absent pour cause de maladie les mardi et mercredi et qu'il travaille normalement les jours prévus, son horaire est crédité de 4 heures les mardi et mercredi (nombre d'heures moyen journalier en cas d'absence un jour de la semaine), de 8 heures les jeudi et vendredi (jours travaillés) et de 4 heures le samedi (jour travaillé). En cas d'incapacité de travail durant deux jours de congé pendant la semaine, ce collaborateur aura un solde positif de 8 heures, lesquelles seront déduites de sa planification les semaines suivantes, selon ce schéma:

débit
crédit
solde
lundi
- 4h
-
- 4h
mardi
- 4h
+4h
0h
mercredi
- 4h
+4h
0h
jeudi
- 4h
+8h
+ 4h
vendredi
- 4h

+8h
+ 4h
samedi
-
+4h
+ 4h
dimanche
-
-
-
total
- 20h
+ 28h
+ 8h

Lors d'un jour férié, à l'instar d'un week-end, aucune heure n'est débitée du compte. En revanche, le compte «jours fériés» est débité d'un jour férié si le collaborateur n'a pas travaillé ce jour-là. Si ce dernier est absent pour cause de maladie ou d'accident un jour férié durant lequel il devait travailler, aucune heure ne sera créditée ni débitée de son compte. Il n'aura pas droit à un jour de récupération et son compte «jours fériés» sera débité d'un jour.
A.e Il résulte en résumé de ce système qu'une période de travail planifiée pour un week-end et pendant laquelle survient une incapacité de travail devra être travaillée à un autre moment, à la différence de l'incapacité de travail survenant en semaine. En outre, un jour de repos planifié en semaine, pendant lequel survient une incapacité de travail, pourra être compensé. Quant aux jours fériés, qui auraient dû être travaillés et au cours desquels survient une incapacité de travail, ils ne donnent pas droit à un congé compensatoire. A noter que le traitement mensuel versé est indépendant du solde du compte horaire en fin de mois.
A.f G._____ travaille en qualité d'infirmière diplômée au service des HUG depuis le 1er mai 2001. Elle a été nommée fonctionnaire le 28 avril 2005. Depuis le 1er janvier 2004, son taux d'activité a été fixé à 80 pour cent. Le 15 décembre 2008, elle a assigné les HUG en paiement de 1'886 fr. 15, plus intérêts à cinq pour cent, à titre d'indemnisation de 30,24 heures supplémentaires.
La demande se fondait sur le fait que l'intéressée avait été en arrêt de travail pour cause de maladie du 26 décembre 2007 au 1er janvier 2008, période qui comportait quatre jours (deux jours fériés et un week-end) pour lesquels la planification prévoyait qu'elle devait travailler. Aucune heure ne lui avait été créditée et deux jours fériés avaient été déduits de son compte. En outre, elle avait également été en arrêt de travail du 8 au 28 septembre 2008. Or, le 11 septembre était un jour férié selon le droit cantonal, pour lequel la planification prévoyait également qu'elle devait travailler. Elle n'avait pas bénéficié d'un jour de congé de remplacement. Elle estimait avoir droit, pour la compensation de ces cinq jours, au paiement de 30,24 heures supplémentaires, quand bien même elle avait reçu un traitement complet pour les mois de décembre 2007 et septembre 2008.

B.
Statuant le 10 novembre 2009, le Tribunal administratif de la République et canton de Genève a admis l'action pécuniaire portée devant lui et a renvoyé la cause aux HUG pour qu'ils procèdent à la compensation de 24 heures supplémentaires (pour l'année 2007) et 6,24 heures supplémentaires (pour l'année 2008) en faveur de G._____. Comme le statut donnait pouvoir à la direction des HUG de déterminer le mode de compensation des heures supplémentaires, soit par des congés, soit en les rémunérant selon le taux usuel pratiqué, il appartiendrait aux HUG de décider de la forme de cette compensation.

C.
Les HUG ont formé un recours en matière de droit public et un recours constitutionnel subsidiaire dans lesquels ils ont conclu à l'annulation pure et simple de ce jugement ou, subsidiairement, à son annulation assortie d'un renvoi de la cause au Tribunal administratif pour nouvelle décision au sens des motifs. A titre préalable, les HUG ont demandé que l'effet suspensif soit attribué aux recours.
G._____ s'en est remise à justice en ce qui concerne la requête d'effet suspensif et a conclu, sur le fond, au

rejet des recours.
Par ordonnance du 19 février 2010, le juge instructeur a attribué l'effet suspensif demandé.
La Ire Cour de droit social du Tribunal fédéral a tenu une délibération publique le 17 décembre 2010.

Considérant en droit:

1.
Selon l'art. 83 let. g LTF, en matière de rapports de travail de droit public (lorsque, comme en l'espèce, la question de l'égalité des sexes n'est pas en cause), le recours en matière de droit public est irrecevable contre des décisions qui concernent une contestation non pécuniaire. En matière pécuniaire, le recours n'est en principe recevable que si la valeur litigieuse atteint 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF). En l'espèce, il s'agit d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse n'atteint à l'évidence pas le seuil minimal requis.

2.
2.1 Les recourants soutiennent que le recours serait néanmoins recevable parce que la contestation soulèverait une question juridique de principe (art. 85 al. 2 LTF). Selon eux, le Tribunal fédéral n'a jamais eu à juger de la légalité du mode de compensation des absences pour cause de maladie et d'accident, tel qu'il est prévu par la directive du 17 octobre 2007. Ils font valoir que le litige a une grande importance pratique, car il concerne le sort de «plusieurs autres milliers de collaborateurs des HUG», qui sont soumis - à l'exception des médecins - aux nouvelles règles de comptabilisation des absences. Enfin, si d'autres procédures devaient être intentées, la valeur litigieuse n'atteindrait pratiquement jamais le seuil exigé de 15'000 fr.

2.2 La jurisprudence a souligné qu'il fallait se montrer restrictif dans l'admission d'une dérogation à l'exigence de la valeur litigieuse sur la base de l'art. 74 al. 2 let. a LTF, respectivement de l'art. 85 al. 2 LTF. Elle s'est efforcée de cerner la notion de contestation soulevant une question juridique de principe. En résumé, il faut qu'il soit nécessaire, pour résoudre le cas d'espèce, de trancher une question juridique qui donne lieu à une incertitude caractérisée, laquelle appelle de manière pressante un éclaircissement de la part du Tribunal fédéral, en tant qu'autorité judiciaire suprême chargée de dégager une interprétation uniforme du droit fédéral (ATF 135 III 397 consid. 1.2 p. 399 et les références citées). Il faut en particulier que la question juridique présentée se rapporte à un domaine du droit qui est soumis au contrôle du Tribunal fédéral; autrement dit, la question doit se rapporter à une norme dont la violation est un motif de recours au Tribunal fédéral en vertu des art. 95 et 96 LTF (Message du 28 février 2001 concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale, FF 2001 4108 ch. 4.1.3.1). Si la question concerne - comme en l'espèce - une réglementation de droit cantonal que le Tribunal
fédéral ne peut pas revoir librement, il ne saurait rendre à ce sujet une décision de principe; si son pouvoir d'examen est limité à la violation des droits constitutionnels, il suffit que le recourant interjette un recours constitutionnel subsidiaire et une dérogation à l'exigence de la valeur litigieuse ne se justifie pas (ATF 134 I 184 consid. 1.3 p. 187 s.; BERNARD CORBOZ, in Commentaire de la LTF, 2009, n°36 ad art. 74; voir aussi, par ex., l'arrêt 4A 517/2009 du 4 janvier 2010 consid. 1.3.1). En l'espèce, la recevabilité du recours en matière de droit public ne saurait donc être reconnue en application de l'art. 85 al. 2 LTF.

3.
Il convient donc de se prononcer sur le sort du recours constitutionnel subsidiaire, ce qui soulève au préalable une question de recevabilité.

3.1 Les recourants sont un établissement de droit public cantonal, doté de la personnalité juridique (art. 1 et 5 LEPM). Sauf exceptions, notamment lorsqu'elles sont atteintes de manière identique ou analogue à un particulier, les collectivités publiques et autres corporations de droit public n'ont pas qualité pour former un recours constitutionnel subsidiaire (cf. ATF 132 I 140 consid. 1.3.1 p. 143; JEAN-MAURICE FRÉSARD, in Commentaire de la LTF, 2009, n°12 s. ad art. 115; GIOVANNI BIAGGINI, in Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2008, n°20 ad art. 115; HANSJÖRG SEILER, in Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2007, n°5 ss ad art. 115).

3.2 Cependant, la jurisprudence concernant la recevabilité du recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF, notamment art. 89 LTF) retient que la collectivité publique, en tant qu'employeur, n'agit certes pas au même titre qu'un particulier dans une contestation découlant de rapports de travail régis par le droit public, mais qu'elle a néanmoins un intérêt spécifique digne de protection à l'annulation ou à la modification d'une décision d'un tribunal favorable à son agent; la collectivité publique se trouve en effet dans une situation juridique analogue à celle d'un employeur privé parce que les prestations qu'elle conteste devoir fournir pourraient être dues par tout employeur dans une situation comparable (ATF 134 I 204 consid. 2.3 p. 206 s.; arrêts 8C 596/2009 du 4 novembre 2009 consid. 1.3; 8C 170/2009 du 25 août 2009 consid. 2; 1D 13/2007 du 15 mai 2008 consid. 1.2; 1C 450/2007 du 26 mars 2008 consid. 1; 1C 341/2007 du 6 février 2008 consid. 1.1). On doit donc se demander si, après avoir reconnu la qualité pour recourir à la collectivité publique en tant qu'employeur dans la procédure du recours ordinaire, le Tribunal fédéral doit également l'admettre pour le recours constitutionnel subsidiaire. La question a été
laissée indécise dans l'arrêt précité 1D 13/2007 (consid. 1.2). Elle peut également rester ouverte en l'espèce, vu le sort à réserver aux griefs sur le fond.

4.
Les premiers juges se sont référés à l'art. 56 du statut, selon lequel les HUG garantissent, en cas d'incapacité de travail, la totalité du traitement jusqu'à concurrence de 520 jours travaillés. Or, la directive d'application des dispositions relatives à l'enregistrement des absences en cas de maladie et d'accident, établie par les HUG, et qui a valeur de simple ordonnance administrative, traite de manière différente et sans motif objectif les jours d'incapacité de travail selon qu'ils surviennent en semaine ou pendant le week-end (ou un jour férié). Par conséquent, selon les premiers juges, l'obligation faite à l'intimée de remplacer une partie des heures planifiées pendant lesquelles elle était absente sans faute de sa part, par le jeu d'une «replanification», revient à lui imposer des heures supplémentaires. Aussi bien la demande de l'employée, en tant qu'elle portait sur le principe de la compensation de 24 heures supplémentaires en 2007 et de 6,24 heures en 2008 devait-elle être admise, étant précisé que la compensation pouvait s'opérer par un congé.

5.
5.1 Les recourants se plaignent d'une violation du principe de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.) et d'une application arbitraire du droit cantonal (art. 9 Cst.). Ils font valoir que, conformément au principe de la légalité, ils étaient en droit d'adopter des règles internes sur la réglementation du temps de travail en cas de maladie ou d'accident. Selon eux, ces règles ne dérogent nullement aux «dispositions légales et statutaires existantes», en particulier à l'art. 56 du statut. Cette dernière disposition règle uniquement le droit au traitement du fonctionnaire en cas d'absence pour cause de maladie et d'accident. Or, la directive en cause n'a aucune incidence sur l'indemnité due aux collaborateurs en cas d'incapacité de travail. En retenant que la manière d'enregistrer les absences était en l'espèce contraire à l'art. 56 du statut, le Tribunal administratif a appliqué de manière arbitraire le droit cantonal. En outre, la décision attaquée aboutit à un résultat choquant, car elle condamne les HUG à compenser en temps ou en argent des heures qualifiées à tort d'heures supplémentaires.

5.2 Le principe de la légalité, consacré à l'art. 5 al. 1 Cst., sous réserve de sa signification particulière en droit pénal et en droit fiscal, n'est pas un droit constitutionnel individuel, mais un principe constitutionnel, dont la violation ne peut être invoquée ici séparément, mais seulement en relation avec la violation du principe de la séparation des pouvoirs, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire ou encore d'un droit fondamental spécial (ATF 134 I 322 consid. 2.1 p. 326). Partant, le présent grief n'a pas de portée propre par rapport au grief portant sur l'application arbitraire du droit cantonal.

5.3 Appelé à revoir l'interprétation d'une norme sous l'angle restreint de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité précédente que si elle 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 - éventuellement plus judicieuse - paraît possible (ATF 134 II 124 consid. 4.1 p. 133; 133 II 257 consid. 5.1 p. 260 s. et les arrêts cités). En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée

soient insoutenables; encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (voir par ex. ATF 132 III 209 consid. 2.1 p. 211).

5.4 En l'espèce, le raisonnement des premiers juges repose sur la prémisse que les absences pour cause de maladie ou d'accident dûment attestées, qui surviennent pour des jours planifiés, notamment le week-end, ne doivent pas être rattrapées, contrairement à la pratique des HUG. Si ces jours d'absence n'ont pas pu être comptabilisés au titre de maladie ou d'accident, il n'est pas insoutenable, selon ce raisonnement, de considérer qu'ils représentent, de facto, un temps de travail supplémentaire. Contrairement à ce que soutiennent les recourants, ce système de rattrapage imposé à l'intimée est donc inséparable de la réglementation en matière d'incapacité de travail. Pour le reste, la solution retenue par les premiers juges n'apparaît pas arbitraire en son résultat. Il est constant, en effet, que le personnel infirmier est appelé à travailler non seulement la semaine, mais également le week-end et les jours fériés. Si des heures de travail sont planifiées un samedi, un dimanche ou un jour férié et que la collaboratrice ou le collaborateur concerné est incapable de travailler les jours prévus, il n'est en tout cas pas déraisonnable de traiter cette absence de la même manière que si elle était survenue en semaine.

6.
6.1 Les recourants font certes valoir que cette absence de distinction viole le principe de l'égalité de traitement entre employés. Ils soulignent à ce propos que les nouvelles règles de comptabilisation des absences prennent en compte les situations les plus fréquentes en «moyennant» les heures que chaque collaborateur doit accomplir chaque semaine du lundi au vendredi. Selon eux, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal administratif, ce système ne désavantage pas les collaborateurs à temps partiel qui, à l'instar de l'intimée, concentrent leur activité sur quelques jours pendant la semaine et/ou le week-end. Un collaborateur travaillant le week-end bénéficie de jours de congé pendant la semaine, pendant lesquels il est également susceptible de tomber malade. Dans cette dernière hypothèse, les heures étant «moyennées» du lundi au vendredi, le compte horaire sera débité et crédité et le solde horaire diminuera, alors qu'aucune heure n'était en réalité planifiée. Le collaborateur se trouvera ici avantagé. Un rééquilibrage s'effectue donc au fil des absences. A cet égard, il est mathématiquement plus probable d'être absent pour cause de maladie ou d'accident la semaine que le week-end (la probabilité étant de 5/7ème), sans même
évoquer la très faible probabilité d'un arrêt de travail lors d'un jour férié, vu le nombre limité de ces derniers au cours de l'année. D'après les recourants, le Tribunal administratif se serait trompé en prétendant qu'il serait plus équitable de comptabiliser les incapacités de travail des collaborateurs en fonction des heures planifiées. Un tel système avantagerait - de manière contraire au principe de l'égalité de traitement - les collaborateurs à temps partiel qui concentrent leur activité sur quelques jours et qui tombent malades les jours planifiés de forte activité, puisqu'ils n'auraient pas à rattraper ces heures planifiées.

6.2 Conformément à la jurisprudence rendue à propos de l'interdiction de l'arbitraire (cf. ATF 126 I 81 consid. 2a p. 84; 123 I 41 consid. 5b p. 42 et les arrêts cités), le principe de l'égalité (art. 8 Cst.) ne confère en principe pas, à lui seul, un intérêt juridiquement protégé au sens de l'art. 115 let. b LTF (cf. ATF 112 Ia 174 consid. 3c p. 178). En l'espèce, les recourants ne se prétendent pas eux-mêmes victimes d'une inégalité de traitement; ils n'ont donc pas d'intérêt juridiquement protégé à invoquer le principe de l'égalité de traitement. Dans ce sens, le grief se confond, ici également, avec celui d'une application arbitraire de l'art. 56 du statut, qui a été écarté plus haut.

6.3 Au demeurant, les arguments invoqués ne suffisent pas à démontrer le caractère manifestement insoutenable de l'argumentation du Tribunal administratif sous l'angle de l'égalité de traitement. En particulier, les recourants n'exposent pas en quoi il se justifierait, contrairement à l'opinion des premiers juges, de traiter différemment les absences pour des jours de travail planifiés selon qu'ils surviennent en semaine, d'une part, ou le week-end ou un jour férié, d'autre part. Certes, le système de comptabilisation des absences pratiqué par les recourants n'est pas forcément inéquitable sur la durée. Les premiers juges ont toutefois considéré qu'un système plus concret devait être appliqué au regard de l'art. 56 du statut, ce qui n'est en soi pas contraire au principe d'égalité de traitement. Le Tribunal fédéral se prononce sur les griefs soulevés par rapport à une situation concrète et il n'a pas à discuter - comme le voudraient en réalité les recourants - des mérites de son système sur un plan général.

En revanche, il serait effectivement contraire au principe d'égalité de traitement - et arbitraire au regard de l'art. 56 du statut - de faire bénéficier l'intimée d'un double système de comptabilisation des jours d'absence : d'abord, application du système prévu par la directive litigieuse pour les jours de maladie où cette directive était favorable à l'employée (comptabilisation d'un nombre d'heures de travail « moyen » les jours de repos programmés, en semaine, pendant lesquels elle a été malade); ensuite, refus d'application de la directive lorsqu'elle lui était moins favorable (de manière à obtenir une pleine comptabilisation des jours fériés et week-ends de travail programmés, malgré une absence pour raison de santé). Il n'est certes pas exclu que le décompte présenté par l'intimée en instance cantonale, auquel les premiers juges se sont référés pour établir les faits, résulte d'une telle combinaison de deux systèmes de comptabilisation. Les recourants ne l'ont toutefois pas démontré, ni même allégué. Ils n'ont pas soutenu que les heures de travail dont les premiers juges ont ordonné la compensation ou l'indemnisation, pour des jours fériés et des week-ends de travail programmé, avaient en réalité déjà été, effectivement,
compensés par des heures de travail créditées pour des jours de repos en semaine. Si les recourants entendaient fonder avec succès leur argumentation sur un tel constat, il leur appartenait de le démontrer; ils devaient opposer au décompte de leur employée leurs propres allégations relatives aux jours d'absences pendant lesquels elle aurait concrètement bénéficié du système de comptabilisation des HUG. Ils ne l'ont pas fait et ne reprochent d'ailleurs pas aux premiers juges, sur ce point, une constatation inexacte ou incomplète des faits. Ils se limitent plutôt à soutenir, de manière toute générale, que le système prévu par la directive est censé s'équilibrer sur la durée. Or, ce n'est pas la tâche du Tribunal fédéral de rectifier ou de compléter d'office les constatations de faits des premiers juges en reconstituant, sur la base d'une liasse de décomptes horaires figurant au dossier, les heures comptabilisées en faveur de la recourante lors de jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Partant, à défaut de décompte plus précis produit par les recourants et de grief clair à l'encontre des constatations de faits des premiers juges, l'argumentation des recourants relatif à une inégalité de traitement et une application
arbitraire de l'art. 56 du statut doit être rejetée.

7.
De ce qui précède, il résulte que le recours est mal fondé. Les recourants, qui succombent, supporteront les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF). Ils verseront également une indemnité de dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours en matière de droit public est irrecevable.

2.
Le recours constitutionnel subsidiaire est rejeté dans la mesure où il est recevable.

3.
Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge des recourants.

4.
Une indemnité de 2'800 fr. est allouée à l'intimée à titre de dépens, à la charge des HUG.

5.
Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal administratif de la République et canton de Genève.

Lucerne, le 17 décembre 2010
Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse
Le Président: Le Greffier:

Ursprung Beauverd