

GE_GERICHTE A/2192/2023 vom 21. November 2023

GE Cour de justice, 2023-11-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2192_2023

FR: GE_GERICHTE A/2192/2023 du 21 novembre 2023

IT: GE_GERICHTE A/2192/2023 del 21 novembre 2023

Erwägungen

E. 2

La recourante a sollicité l'audition des parties et celles de témoins et, préalablement, une tentative de conciliation.![endif]>![if>

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées). Le droit d'être entendu ne comprend pas un droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins, l'intéressé devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 134 I 140 consid. 5.3 ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_372/2021 du 26 janvier 2023 consid. 2.3).![endif]>![if>

E. 2.2

Selon l'art. 65 al. 1 LPA, les juridictions administratives peuvent en tout temps procéder à une tentative de conciliation.![endif]>![if>

E. 2.3

La recourante a en l'espèce pu faire valoir ses arguments par écrit à plusieurs reprises, produire toutes pièces utiles et a été entendue lors d'une audience. À cette occasion, l'autorité intimée s'est opposée à toute tentative de conciliation, laquelle est une possibilité offerte par la LPA et non une obligation. ![endif]>![if> Les reproches à la base de la décision querellée ont fait l'objet d'une enquête administrative au cours de laquelle outre elle-même, F_____, D_____, C_____ et E_____, H_____ et J_____ ont été entendus. Sur cette base et par appréciation anticipée des preuves, l'audition de témoins ne s'avère pas nécessaire pour trancher le litige. Il ne sera donc pas donné de suite aux demandes complémentaires d'actes d'instruction de la recourante.

E. 3

La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé, la décision étant insuffisamment motivée. ![endif]>![if>

E. 3.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend également l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision. Il suffit que le juge mentionne, 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. L'autorité n'a 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 145 IV 99 consid. 3.1 ; 143 III 65 consid. 5.2 ; 141 IV 244 consid. 1.2.1). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_586/2021 du 20 avril 2022 consid. 2.1). Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_582/2021 du 21 février 2023 consid. 3.1 ; ATA/991/2023 du 12 septembre 2023 consid. 2.1).

E. 3.2

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_302/2018 du 14 mars 2019 consid. 2.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4a ; ATA/1152/2019 du 19 juillet 2019 consid. 2c et les arrêts cités). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1021/2020 précité consid. 4a ; ATA/1152/2019 précité consid. 2c et les arrêts cités).

E. 3.3

À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions de l'administration doivent être motivées. Le droit à obtenir une décision motivée, énoncé dans la décision précitée, fait partie intégrante du droit d'être entendu, protégé par l'art. 29 Cst. Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3 avril 2012).

E. 3.4

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ;

137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 ; ATA/447/2021 du 27 avril 2021 consid. 6c).

E. 3.5

En l'espèce, la décision de révocation mentionne qu'elle a été prise « notamment au regard des conclusions du rapport d'enquête administrative du 26 janvier 2023, dont vous avez eu connaissance, et sur la base duquel vous avez pu, par l'entremise de votre conseil, transmettre vos observations ». Elle retient aussi que la faute commise apparaît incompatible avec le comportement d'un fonctionnaire exerçant une activité à une fonction sensible. « Tant la faute que l'intérêt public ont ainsi semblé justifier, aux yeux du conseil d'administration, votre révocation ». Selon l'entretien de service du 29 novembre 2021, ayant précédé l'ouverture de l'enquête administrative, tenu à la suite d'une dénonciation selon laquelle la recourante aurait fait usage de pratiques d'attribution de marchés non conformes à la réglementation, en violation des devoirs du personnel, les quatre « sujets » qui ont été abordés et sur lesquels la recourante a pu s'exprimer étaient l'allégation de pressions qu'elle aurait faites sur un prestataire externe, à savoir le propriétaire d'une entreprise de maçonnerie, plâtrerie et peinture (ci-après : le dénonciateur), pour que ce dernier fasse effectuer les travaux de réparation des véhicules de son entreprise auprès de la carrosserie du compagnon de la recourante (ci-après : grief n° 1), pour qu'il sous-traite au compagnon de la recourante des travaux de peinture de séparation commandés par l'État de Genève, pour la Centrale commune d'achats (CCA ; ci-après : grief n° 2), pour qu'il effectue des travaux à son domicile privé à moindre coût (ci-après : grief n° 3) et pour qu'il sous-traite des travaux commandés par les HUG (Villa « Plateau 3 ») à son compagnon (ci-après : grief n° 4). Il ressort du rapport d'enquête administrative que le grief n° 1 a été retenu à l'encontre de la recourante non pas dans le sens de pressions, mais d'un conflit d'intérêts qu'elle aurait dû annoncer à sa hiérarchie, que le grief n° 2 a été jugé infondé, que le grief n° 3 a été retenu sous l'angle de l'absence d'annonce du chantier à sa hiérarchie et que le grief n° 4, qui reposait sur les seules déclarations du dénonciateur, n'était pas démontré et donc pas retenu. L'autorité intimée n'était pas liée par les conclusions de l'enquête administrative dont elle pouvait s'éloigner si elle s'y estimait fondée. En revanche, il lui revenait de le motiver dans sa décision, afin que l'intéressée puisse la contester en toute connaissance de cause. Si l'on peut comprendre du « notamment au regard des conclusions du rapport d'enquête administrative » que l'autorité intimée ne prenait pas en compte uniquement ledit rapport, mais bien tous les éléments abordés lors de l'entretien de service et sur lesquels la recourante a pu alors s'exprimer par oral puis, le 14 janvier 2023, par écrit, il doit être retenu que l'autorité ne pouvait se borner à un simple renvoi audit rapport, surtout vu la nature de la sanction prononcée. Le droit d'être entendue de la recourante a donc été violé. Cette violation ne saurait toutefois avoir pour conséquence l'annulation de la décision litigieuse. En effet, la recourante connaissait les griefs formulés à la base par sa hiérarchie et les a tous abordés dans son recours. Elle a ainsi valablement pu faire valoir devant la chambre de céans, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit, tous ses arguments à l'encontre de la décision attaquée aussi efficacement qu'elle aurait pu le faire avant son prononcé. Partant, il n'y a pas lieu d'annuler la décision litigieuse pour ce motif.

E. 4

L'objet du litige est la décision de révocation du 31 mai 2023 avec effet au 30 septembre 2023. !! La recourante soutient que l'action disciplinaire serait prescrite.

E. 4.1

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut, en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au RPAC, à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (R'Etat - B 5 15.01). !!

E. 4.2

Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, traitant 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 : le blâme (let. a) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ; la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans et la révocation (let. c). Ces deux dernières sanctions doivent être prononcées, au sein des HUG, par le conseil d'administration. !!

E. 4.3

Aux termes de l'art. 27 al. 1 LPAC relatif à la procédure pour sanction disciplinaire, les dispositions de la LPA sont applicables, en particulier celles relatives à l'établissement des faits (art. 18 ss LPA). Le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC (art. 27 al. 2 LPAC). L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix (art. 27 al. 3 LPAC). L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de trente jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties ainsi que d'éventuels témoins sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration (art. 27 al. 4 LPAC). Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les trente jours qui suivent la communication du rapport (art. 27 al. 5 LPAC). Le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration statue à bref délai (art. 27 al. 6 LPAC).

E. 4.4

La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 27 al. 7 LPAC). !!

E. 4.4.1

La chambre de céans a déjà tranché que le délai de cinq ans devait être considéré comme un délai de prescription absolue (ATA/809/2021 du 10 août 2021 consid. 5c ; ATA/738/2021 du 13 juillet 2021 consid. 7d). !! L'enquête administrative et donc la suspension

du délai de prescription prennent fin par la remise à l'autorité du rapport de la personne chargée de l'enquête (arrêt du Tribunal fédéral 8C_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.1). L'autorité administrative n'a pas besoin de mettre fin par un acte formel à l'enquête administrative (arrêt du Tribunal fédéral 8C_281/2017 précité consid. 5.4.4)

E. 4.4.2

S'agissant du dies a quo du délai d'un an, une abondante et constante jurisprudence de la chambre de céans rappelle qu'il court à compter de la connaissance des faits par l'autorité décisionnaire (ATA/36/2022 du 18 janvier 2022 considérant 2c et les références citées).

E. 4.5

En l'espèce, il n'est pas nécessaire d'établir précisément à quelle date le conseil d'administration, autorité compétente pour prononcer la révocation, a eu connaissance des faits. En effet, la hiérarchie de la recourante a appris par une dénonciation du 15 novembre 2021 les « malversations » dont celle-ci se serait rendue l'auteure. S'en est suivi quatorze jours plus tard un entretien de service puis, le 25 avril 2022, l'ouverture de l'enquête administrative par le conseil d'administration. L'enquêteur a rendu son rapport le 26 janvier 2023 et le conseil d'administration a rendu la décision litigieuse le 31 mai 2023.

Le délai d'une année a en conséquence couru du 15 novembre 2021 – l'hypothèse la plus favorable à la recourante, puisque c'est sa hiérarchie qui a alors eu connaissance de la dénonciation et non l'autorité décisionnaire – au 25 avril 2022 (cinq mois et cinq jours), date de l'ouverture de l'enquête administrative et a repris au plus tôt le 26 janvier 2023 – date du rapport d'enquête administrative qui a donc été remis ultérieurement aux parties – jusqu'à la décision de révocation du 31 mai 2023 (quatre mois et cinq jours). La procédure administrative a en conséquence duré neuf mois et dix jours et n'a pas atteint le délai de prescription d'une année. Quant à la prescription absolue, le délai de cinq ans court à compter des derniers agissements. Or, le plus récent comportement reproché à la recourante remonte au mois d'octobre 2019 (et le plus ancien au mois de mars 2019), de sorte que la prescription absolue n'était pas acquise au moment de la décision du 31 mai 2023. La sanction disciplinaire n'est donc pas prescrite.

E. 5

La recourante conteste le bien-fondé de la sanction et sa proportionnalité.

E. 5.1

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence et de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 1 et 2 du statut).

E. 5.2

Le code de conduite éthique des HUG, dans sa version en vigueur du 11 octobre 2016 au 14 juillet 2022, décrit, au deuxième chapitre, les engagements des HUG dans le domaine de l'éthique des affaires. La première partie est consacrée aux conflits d'intérêts et rappelle que

la confiance de la collectivité indispensable au bon fonctionnement de l'institution exige d'éviter des situations de possible dépendance. Le signalement de conflit d'intérêts par chaque collaborateur quel que soit son statut ou encore sa filière professionnelle, employé par l'établissement ou y accomplissent un travail impliquant ses infrastructures, ainsi que leur analyse et résolution par des instances dédiées à cette tâche au sein des HUG, contribuent à protéger les intérêts et la crédibilité des collaborateurs concernés comme de l'institution. Les conflits d'intérêts qui peuvent être de nature matérielle, psychologique ou sociale, directs (impliquant le collaborateur) ou indirects (impliquant des tiers qui lui sont proches), qui peuvent concerner tous les acteurs du marché de la santé aussi bien que les partenaires industriels et commerciaux impliqués dans la logistique hospitalière ou toute politique d'achats, recouvre une multitude de situations. Ces situations diverses mettent en cause soient des liens personnels (par exemple mandats, participation aux organes d'une société tierce, activité de conseil ou d'expert en faveur de celle-ci), soit des liens financiers (par exemple détention de titres, de droits de propriété intellectuelle, obtention d'avantage ou de rétribution en nature ou espèces ou par le biais de congrès, voyages ou participations à des formations payés par la société partenaire). Il peut aussi s'agir de situations qui débouchent sur le développement d'activités parallèles détournant un collaborateur d'accomplir les tâches dont le charge l'institution. ![/endif]>![if>

E. 5.3

Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7^{ème} éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14).![/endif]>![if>

E. 5.4

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14).![/endif]>![if>

E. 5.5

Un code de déontologie spécifique à la CAIB a été produit par les HUG dans sa seule version « dernière mise à jour le 23 juin 2023 ». La version antérieure, qui aurait été applicable à la situation de la recourante, pour autant qu'elle existe, n'a pas été produite. Il ne sera donc pas fait référence ni application de cette version du code de déontologie.!

E. 5.6

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).!

E. 5.7

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/390/2022 du 12 avril 2022 consid. 4 ; ATA/36/2022 du 18 janvier 2022 consid. 3d).!

E. 5.8

La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/137/2020 précité ; ATA/1287/2019 du 27 août 2019 et les références citées). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un certain caractère infamant vu sa nature. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).!

E. 5.9

Parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fautive des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).!

E. 5.10

Dans l'arrêt ATA/30/2023 du 17 janvier 2023, la chambre de céans a rappelé, aux consid. 4 f) et g) la casuistique en matière de révocation.!

E. 6

En l'espèce, l'autorité intimée peut être suivie lorsqu'elle considère que la fonction de la recourante, par sa nature, était particulièrement sensible, puisque dans le domaine de l'achat professionnel de prestations pour un établissement public de sa taille et de son importance, un caractère absolument irréprochable du comportement des personnes y travaillant, mais également de l'image donnée au public, sont essentiels. Alors qu'elle travaillait à la CAIB, la recourante était en contact notamment avec l'un des prestataires de travaux mandaté par les HUG, actif dans la maçonnerie et la peinture (le dénonciateur). Il ressort du dossier, en particulier de ses déclarations à l'enquêteur le 25 mai 2022, que la recourante a entretenu des contacts professionnels avec le dénonciateur aux HUG, mais également dans le cadre de son précédent emploi dans une régie, durant plusieurs années. Comme déjà relevé, il ressort du rapport d'enquête administrative que le grief n° 1 (concernant la période de mars à octobre 2019) a été retenu à l'encontre de la recourante non pas dans le sens de pressions, mais d'un conflit d'intérêts qu'elle aurait dû annoncer à sa hiérarchie, que le grief n° 2 a été jugé infondé, que le grief n° 3 (concernant la période d'octobre 2019) a été retenu sous l'angle de l'absence d'annonce du chantier dans sa villa à sa hiérarchie et que le grief n° 4, qui reposait sur les seules déclarations du dénonciateur, n'était pas démontré et donc pas retenu. Si les propos du dénonciateur, tenus en particulier à la hiérarchie de la recourante le 15 novembre 2021, ont à raison été appréciés avec circonspection par l'enquêteur, dans la mesure où ils ont fait suite au retrait par les HUG d'une partie des travaux (de piquage) qu'il effectuait pour eux jusque-là, après le constat qu'il les facturait davantage que d'autres entreprises, ceux de la recourante doivent être grandement relativisés. En particulier, sa version est peu crédible lorsqu'elle laisse entendre que le dénonciateur et son compagnon se seraient arrangés « dans son dos », et donc à son insu, pour que le premier confie au second des travaux de carrosserie (grief n° 1) puis effectue des travaux à leur domicile commun (grief n° 3), si l'on s'en tient aux éléments retenus à sa charge par le rapport d'enquête. Ainsi, la recourante a déclaré, lors de l'entretien de service du 29 novembre 2021, que c'était le dénonciateur qui lui avait demandé s'il pouvait avoir les coordonnées de son compagnon, dont il savait qu'il était propriétaire d'une carrosserie. Elle a également indiqué qu'elle savait que son compagnon avait ainsi effectué plusieurs réparations, soit « quelques fois ». Elle pouvait le vérifier dans les comptes de son compagnon. S'agissant des travaux effectués dans leur maison en France, elle a indiqué qu'il était exact que le dénonciateur en avait effectués, mais exclusivement dans la salle de bains. Elle avait dit tant à son compagnon qu'au dénonciateur qu'elle n'était pas favorable à ce que celui-ci les effectue, ce qui avait été fait « dans son dos ». Elle a aussi prétendu en avoir montré des photographies à sa collègue d'alors, qui en avait référé à son époux, directeur de la CAIB, qui lui avait « passé un savon ». Devant l'enquêteur le 25 mai 2022, elle a précisé que c'était alors qu'elle travaillait sur le site de Belle-Idée, avec son ancienne collègue, que le dénonciateur était passé par le café et lui avait demandé le numéro de téléphone de son compagnon car il avait eu un accrochage avec un de ses véhicules. Elle lui avait donné ce numéro et ils s'étaient arrangés de leur côté. Le dénonciateur avait dû apprendre que son compagnon était carrossier par une conversation qu'elle avait tenue avec ses collègues ou alors qu'elle travaillait à la régie. Elle ne lui avait jamais demandé de donner du travail à son compagnon. Elle n'avait pas vu que son compagnon avait facturé des travaux au dénonciateur. S'agissant des travaux effectués dans sa maison, elle avait dit à

son compagnon de ne pas les exécuter avec le dénonciateur, parce qu'elle savait que c'était interdit, son ancienne collègue le lui ayant dit. Son compagnon avait l'habitude de tout faire lui-même mais avait en l'occurrence eu besoin d'aide car il avait mal au dos. Elle ignorait que son compagnon avait demandé au dénonciateur de faire ces travaux, qui avaient duré deux jours. Elle avait su, à l'issue du premier jour, que c'était le dénonciateur qui les exécutait. Elle n'avait pas croisé le dénonciateur chez elle car elle travaillait la journée et en rentrant il n'était plus là, ce qui était également le cas lorsqu'elle quittait la maison pour se rendre au travail. Elle n'avait rien dit au dénonciateur quant aux tarifs. Son compagnon et elle avaient dû lui demander plusieurs fois la facture, qui avait été réglée le 6 juillet 2020, de CHF 2'261.70, correspondant aux travaux dans la salle de bains. Le dénonciateur avait posé chez elle des plaques de plâtre. Elle aurait dû « le dire » quand elle l'avait appris, soit en parler à sa hiérarchie, mais les travaux étaient déjà faits. C'était délicat car dans la hiérarchie, il y avait également le mari de sa collègue (l'ancien directeur de la CAIB). Lorsqu'elle avait appris que ces travaux avaient été effectués par le dénonciateur, son compagnon lui avait dit qu'il s'agissait d'un arrangement entre eux, notamment du fait qu'il avait fait des travaux de carrosserie pour lui. Elle n'avait pas connaissance de ces arrangements ni du fait que le dénonciateur avait sous-facturé ou pas facturé une quelconque activité. Devant la chambre de céans, la recourante a prétendu que les travaux effectués à son domicile, à son insu, l'avaient été en une journée, plus une partie du lendemain. Elle était partie le premier matin vers 7h00-7h30. Elle avait par contre su le premier soir que le dénonciateur les avait effectués. Elle avait dit à son compagnon qu'il n'était pas question qu'il demande de tels travaux à une entreprise à laquelle les HUG donnaient du travail. Il y avait eu beaucoup de tensions avec son compagnon après cette histoire de travaux, qu'elle avait payés quelque temps après leur exécution. Il doit être retenu de ce qui précède que la recourante savait que le dénonciateur confierait des travaux de carrosserie à son compagnon, que ce soit à sa demande à elle ou à ce dernier, étant à cet égard relevé que selon les déclarations de C_____ à l'enquêteur, la recourante avait fait pression aussi sur sa collègue pour qu'elle confie du travail à son compagnon qui n'en avait pas assez. Il sera aussi rappelé qu'elle s'occupait d'entrer les écritures comptables de son compagnon, de sorte qu'elle est peu crédible lorsqu'elle soutient ne pas du tout avoir eu connaissance des diverses factures adressées pour les travaux de carrosserie confiés à son compagnon en mars et octobre 2019 par le dénonciateur dont le nom de l'entreprise apparaît sur chacune d'elles, quand bien même les deux factures principales mentionnent pour adresse des compagnies d'assurances. Il ressort par ailleurs toujours des déclarations de C_____ à l'enquêteur que le compagnon de la recourante appelait régulièrement cette dernière alors qu'elle se trouvait au travail pour lui demander divers renseignements en lien avec les affaires administratives liées à son entreprise, au point que la recourante devait parfois le renvoyer en lui rappelant qu'elle se trouvait au travail. En tout état, il est établi que l'un des prestataires auquel les HUG faisaient à l'époque appel pour des travaux, ce que la recourante savait, a confié des véhicules professionnels pour réparation à son compagnon et effectué des travaux à son domicile, peu importe qu'il soit question de pressions opérées par la recourante ou pas ou ayant pu être ressenties comme telles par le dénonciateur. Celle-ci savait pertinemment qu'une telle pratique était interdite et l'a admis expressément devant l'enquêteur pour les travaux à son domicile. Quant à sa connaissance des faits, on peine à croire qu'il n'aurait nullement été question dans des discussions avec son compagnon que le dénonciateur lui ait finalement donné du travail, alors qu'il en avait besoin. Il doit aussi être retenu que la recourante a au plus tard eu connaissance que le

dénonciateur effectuait des travaux à domicile à l'issue de la première journée et qu'elle n'a prétendu à aucun moment qu'elle aurait demandé à son compagnon ou au dénonciateur de ne plus intervenir le lendemain pour les terminer. La recourante ne démontre nullement avoir fait état à sa hiérarchie de ces deux situations présentant si ce n'est un conflit d'intérêts, à tout le moins l'apparence d'un tel conflit. En particulier, quand bien même elle aurait parlé à sa collègue des travaux à son domicile et qu'il apparaît que celle-ci était alors l'épouse de l'ancien directeur de la CAIB, ceci ne formalise pas encore une annonce faite à sa hiérarchie. Autrement dit, sans la dénonciation de novembre 2021, cette dernière n'aurait pas eu connaissance de ces événements, ce dont la recourante s'est accommodée pendant plus de deux ans. Dans ces conditions, même à retenir uniquement, comme l'a fait l'enquêteur, les griefs n° 1 et 2, et sans qu'il soit question de pressions explicites ou implicites de la recourante à l'égard du dénonciateur, les intimés doivent être suivis lorsqu'ils considèrent que celle-là a violé ses devoirs de service de manière importante, en manquant à tout le moins à trois reprises, si l'on retient des travaux de carrosserie effectués par deux fois par son compagnon et les travaux effectués à leur domicile commun, à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations uniquement professionnelles avec les prestataires. Elle s'est ce faisant placée dans un conflit d'intérêts qu'elle aurait à tout le moins dû évoquer immédiatement et directement à sa hiérarchie. Elle ne saurait se dédouaner en soutenant que le dénonciateur aurait entendu se livrer à une « vendetta » à son encontre, pour reprendre les termes employés devant l'enquêteur, à la suite du retrait de certains travaux, pas plus qu'elle n'avait dans sa fonction le pouvoir d'attribuer directement les travaux, que les HUG auraient fait des économies à la suite de son intervention ou encore auraient de leur côté entretenu une situation de conflit d'intérêts en raison de l'activité conjointe au sein de la CAIB d'époux se trouvant dans un rapport de hiérarchie. Vu les deux griefs retenus à l'encontre de la recourante, nonobstant son âge et le fait qu'elle travaillait depuis 2017 pour les intimés, sans que son comportement n'ait donné lieu à remarque ou sanction, et pour cause toutefois puisque ceux-là n'ont eu connaissance des faits que plus de deux ans après qu'ils sont intervenus, aucune autre sanction disciplinaire n'apparaissait envisageable sous l'angle de la proportionnalité et aucune autre mesure ne permettrait d'atteindre les objectifs précités. La faute de la recourante est grave et a irrémédiablement rompu le lien de confiance avec son employeur, ce que ce dernier a relevé. Enfin, l'intérêt public de l'employeur à la conservation d'un personnel respectueux de ses intérêts prime l'intérêt privé de la recourante à conserver son poste. Compte tenu de ce qui précède, c'est sans abuser de son large pouvoir d'appréciation, conformément au droit et dans le respect de principe de la proportionnalité que le Conseil d'État a prononcé la révocation de la recourante. Cette sanction doit donc être confirmée et le recours, mal fondé, rejeté.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, tenant compte de la tenue d'une audience (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée, les HUG disposant d'un service juridique interne (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées). !endif>![if>

E. 8

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).!endif>![if> * * * * *

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