

## **GE\_GERICHTE A/3090/2015 vom 9. Februar 2016**

GE Cour de justice, 2016-02-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3090\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3090_2015)

FR: GE\_GERICHTE A/3090/2015 du 9 février 2016

IT: GE\_GERICHTE A/3090/2015 del 9 febbraio 2016

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; EMPLOYÉ PUBLIC ; RÉSILIATION ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; COMPÉTENCE ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; PROPORTIONNALITÉ ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | Le délai de résiliation des rapports de service d'une employée se trouvant dans sa deuxième année de service a été respecté. La période de protection en raison d'une incapacité de travail pour maladie était échue. L'employeur était en droit de mener l'entretien de service en la forme écrite, la recourante l'ayant informé qu'elle ne pourrait s'y rendre en raison de sa maladie. La procédure ayant abouti à la résiliation des rapports de service a été conduite dans le respect du droit d'être entendu de la recourante. Pris dans leur ensemble, les griefs formulés à l'égard de la recourante, secrétaire médicale, reflètent une insuffisance dans la qualité du travail. Au vu du large pouvoir d'appréciation des HUG en la matière, ces derniers étaient dès lors fondés à résilier les rapports de service les liant à la recourante. Recours rejeté. | Cst.9 ; Cst.29.al2 ; LPA.61 ; LPAC.6.al1 ; LPAC.17 ; LPAC.20.al3 ; LPAC.21.al1 ; Statut du personnel des HUG.46 ; Statut du personnel des HUG.62; CO.336c.al1.letb

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 09.02.2016  
A/3090/2015

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; EMPLOYÉ PUBLIC ; RÉSILIATION ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; COMPÉTENCE ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; PROPORTIONNALITÉ ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | Le délai de résiliation des rapports de service d'une employée se trouvant dans sa deuxième année de service a été respecté. La période de protection en raison d'une incapacité de travail pour maladie était échue. L'employeur était en droit de mener l'entretien de service en la forme écrite, la recourante l'ayant informé qu'elle ne pourrait s'y rendre en raison de sa maladie. La procédure ayant abouti à la résiliation des rapports de service a été conduite dans le respect du droit d'être entendu de la recourante. Pris dans leur ensemble, les griefs formulés à l'égard de la recourante, secrétaire médicale, reflètent une insuffisance dans la qualité du travail. Au vu du large pouvoir d'appréciation des HUG en la matière, ces derniers étaient dès lors fondés à résilier les rapports de service les liant à la recourante. Recours rejeté. | Cst.9 ; Cst.29.al2 ; LPA.61 ; LPAC.6.al1 ; LPAC.17 ; LPAC.20.al3 ; LPAC.21.al1 ; Statut du personnel des HUG.46 ; Statut du personnel des HUG.62; CO.336c.al1.letb

A/3090/2015 ATA/115/2016 du 09.02.2016 ( FPUBL ) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; EMPLOYÉ PUBLIC ; RÉSILIATION ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; COMPÉTENCE ; DROIT D'ÊTRE

ENTENDU ; PROPORTIONNALITÉ ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE Normes : Cst.9 ; Cst.29.al2 ; LPA.61 ; LPAC.6.al1 ; LPAC.17 ; LPAC.20.al3 ; LPAC.21.al1 ; Statut du personnel des HUG.46 ; Statut du personnel des HUG.62; CO.336c.al1.letb Résumé : Le délai de résiliation des rapports de service d'une employée se trouvant dans sa deuxième année de service a été respecté. La période de protection en raison d'une incapacité de travail pour maladie était échue. L'employeur était en droit de mener l'entretien de service en la forme écrite, la recourante l'ayant informé qu'elle ne pourrait s'y rendre en raison de sa maladie. La procédure ayant abouti à la résiliation des rapports de service a été conduite dans le respect du droit d'être entendu de la recourante. Pris dans leur ensemble, les griefs formulés à l'égard de la recourante, secrétaire médicale, reflètent une insuffisance dans la qualité du travail. Au vu du large pouvoir d'appréciation des HUG en la matière, ces derniers étaient dès lors fondés à résilier les rapports de service les liant à la recourante. Recours rejeté. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3090/2015 - FPUBL ATA/ 115/2016 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 9 février 2016 dans la cause Madame A\_\_\_\_\_ représentée par Me Daniel Meyer, avocat contre HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat EN FAIT 1) Madame A\_\_\_\_\_ a été engagée le 4 septembre 2013, par le biais de l'agence de placement « Accès personnel Genève », en qualité de secrétaire intérimaire au service d'hématologie des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG). Son taux de travail, fixé initialement à 50 %, est passé à 100 % dès le 1<sup>er</sup> octobre 2013. 2) Le 7 janvier 2014, après le temps d'essai de trois mois, s'est tenu un entretien d'évaluation et de développement des compétences de Mme A\_\_\_\_\_, entre cette dernière, son supérieur hiérarchique direct le Professeur B\_\_\_\_\_, médecin-chef de service, et Madame C\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines. La grille d'évaluation comprenait dix critères, classés sous quatre niveaux : « point fort », « OK pour la fonction », « à améliorer » et « insuffisant ». Les points forts de Mme A\_\_\_\_\_ étaient le volume de ses prestations, son engagement et sa motivation, son comportement, sa coopération, sa communication et sa gestion des informations, son sens de l'initiative et sa flexibilité ainsi que « l'appréciation pertinente de quelques situations problématiques dans le service ». Les cinq autres points, soit les connaissances professionnelles, la qualité des prestations, l'intégration au service et à l'équipe, l'autonomie et l'organisation du travail ont été qualifiés de « OK pour la fonction ». L'évaluation globale était « excellente » et le préavis favorable pour la poursuite de la collaboration. Sous la rubrique « objectifs et moyens d'action pour la période à venir », trois objectifs étaient fixés, notamment la maîtrise de l'anglais de base pour la conversation courante au téléphone, avec un délai d'un an et du logiciel Word pour le suivi des modifications et l'édition définitive d'un document plusieurs fois corrigé, avec un délai de trois mois. Sous la rubrique « projet professionnel de la personne évaluée », l'intéressée avait indiqué être épanouie dans son poste de « secrétaire 2 » et être prête à devenir cheffe de secrétariat si l'occasion s'en présentait. L'évaluateur avait indiqué les éléments suivants : consolider sa position d'organisatrice des activités de secrétariat, acquérir les compétences inscrites dans le cahier des charges, reprise du cahier des charges du poste précédent de cheffe de secrétariat à l'exclusion des responsabilités hiérarchiques ; en fonction des prochaines évaluations sur les objectifs fixés, envisager la reprise du poste de cheffe de secrétariat. L'intéressée s'estimait par ailleurs très satisfaite de son poste auprès du Prof. B\_\_\_\_\_. 3) Par contrat du 27 janvier 2014, les HUG ont engagé Mme A\_\_\_\_\_ en tant que « secrétaire médicale 2 » au service d'hématologie, à un taux de 100 % dès le 1<sup>er</sup> février 2014 et pour une durée indéterminée. Était joint à ce contrat un

cahier des charges, signé le 11 octobre 2013 par le Prof. B\_\_\_\_\_, le 18 octobre 2013 par Mme C\_\_\_\_\_ et le 22 janvier 2014 par Mme A\_\_\_\_\_. Il ressortait de ce document que le but de la fonction était d'assister le médecin-chef de service dans l'ensemble de ses activités cliniques, administratives, d'enseignement, scientifiques et de recherches, ainsi que d'assurer l'interface auprès des collaborateurs et des services intra et extrahospitaliers, et veiller à la diffusion de l'information. 4) Au début de l'été 2014, les relations se sont dégradées entre Mme A\_\_\_\_\_ et le Prof. B\_\_\_\_\_. 5) Durant l'été 2014, puis en novembre 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a consulté le médecin du personnel, le Docteur D\_\_\_\_\_. 6) Le 15 janvier 2015 s'est tenu l'entretien d'évaluation « à un an » de Mme A\_\_\_\_\_ en présence de cette dernière, de Mme C\_\_\_\_\_ et du Prof. B\_\_\_\_\_. Aucun document écrit relatant cet entretien n'a été remis à Mme A\_\_\_\_\_ ni versé au dossier administratif. 7) Le 26 janvier 2015, le médecin traitant de Mme A\_\_\_\_\_, le Docteur E\_\_\_\_\_, médecin généraliste, lui a remis un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travail depuis le 23 janvier 2015. 8) Ce certificat médical a été renouvelé le 19 février 2015. 9) Le 2 avril 2015, les HUG ont convoqué Mme A\_\_\_\_\_ auprès du Dr D\_\_\_\_\_, pour lui « soumettre sa situation ». 10) Ladite consultation s'est tenue le 13 avril 2015. 11) Par courriel du 21 avril 2015 à Mme C\_\_\_\_\_, le Dr D\_\_\_\_\_ a indiqué avoir constaté que l'état de santé de l'intéressée était « compatible avec une reprise de son travail de secrétaire en hématologie », dès le mois de mai 2015. Il avait contacté le médecin traitant de Mme A\_\_\_\_\_, le Dr E\_\_\_\_\_, qui était du même avis. 12) Le 28 avril 2015, Mme C\_\_\_\_\_ a convoqué Mme A\_\_\_\_\_ pour un entretien le 4 mai 2015 afin de discuter de sa situation professionnelle et de sa récente consultation auprès du médecin du travail des HUG. 13) Mme A\_\_\_\_\_ ne s'est pas présentée à cet entretien. 14) Le 12 mai 2015, le Prof. B\_\_\_\_\_ a convoqué Mme A\_\_\_\_\_ pour un entretien de service le 4 juin 2015, avec lui-même et Mme C\_\_\_\_\_. L'entretien devait concerner les prestations professionnelles de Mme A\_\_\_\_\_. 15) Par courrier du 21 mai 2015, l'avocat de Mme A\_\_\_\_\_ a informé les HUG qu'en raison de ses problèmes de santé, l'intéressée ne pourrait se présenter à l'entretien du 4 juin 2015. 16) Mme A\_\_\_\_\_ a transmis aux HUG des certificats médicaux d'incapacité de travail à 100 % datés des 19 mai, 23 juin, 21 juillet, 25 août et 15 septembre 2015. Ils étaient signés par la Docteure F\_\_\_\_\_. 17) L'entretien du 4 juin 2015 a été tenu en la forme écrite par le Prof. B\_\_\_\_\_ et Mme C\_\_\_\_\_ en l'absence de Mme A\_\_\_\_\_. 18) Par courrier du 5 juin 2015, les HUG ont transmis à Mme A\_\_\_\_\_ le rapport d'entretien de service et l'ont invitée à formuler ses observations. Il contenait une liste de reproches faits à l'intéressée concernant ses prestations professionnelles. Elle avait eu, de manière de plus en plus marquée, des difficultés à assurer les activités liées à un secrétariat de médecin-chef de service, notamment pour : - la fiabilité du travail effectué, avec trop d'erreurs récurrentes ; - l'organisation était devenue gravement défaillante ; - la compréhension de l'organisation et du fonctionnement du service d'hématologie, « certes pas très simples, mais après un an à ce poste on peut attendre une plus grande autonomie et une bonne anticipation dans la gestion de l'ensemble des activités administratives » ; - la planification devenue inadéquate, ce qui avait engendré le fréquent non-respect des délais ; - la participation à l'élaboration de documents médicaux, avec retard dans la frappe des médullogrammes, assistance insuffisante dans la préparation des rencontres mensuelles avec les médecins de ville et la finalisation des comptes rendus des cas examinés comprenant la mise en forme, l'envoi aux destinataires concernés et de même pour les rencontres dites Vaud-Genève pour le programme d'allogreffe de cellules souches hématopoïétiques pour les adultes. Plus précisément, les difficultés étaient les

suivantes : - défaut majeur de classement logique et fiable engendrant la difficulté de présenter des documents en temps voulu et d'assurer la traçabilité de leur élaboration avec les versions successives, les envois à diverses personnes concernées le cas échéant pour avis avant édition finale ; - des enregistrements avaient été égarés ; - la saisie d'informations dans Vision-RH s'était révélée lente et de fiabilité incertaine ; - des difficultés répétées à tenir ses horaires et à assurer une bonne disponibilité au travail ; - en ce qui concernait l'intégration avec les trois autres secrétaires du service, l'intéressée était restée en retrait, n'avait pas suffisamment prêté attention à proposer son aide en cas de besoin, ou avait invoqué sa position auprès du chef de service avec les tâches afférentes pour ne pas donner suite à des demandes d'aide ; - concernant enfin l'intégration de nouvelles consignes, Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas suffisamment demandé d'une manière adéquate des éclaircissements. Mme A\_\_\_\_\_ n'avait qu'une maîtrise trop partielle des outils bureautiques et avait rencontré des difficultés importantes à apprendre de manière indépendante. Elle avait parfois eu, surtout les derniers mois, une attitude fuyante, et s'était placée en posture défensive, voire de déni. Le Prof. B\_\_\_\_\_ n'avait plus pu pleinement s'appuyer sur son secrétariat pour l'aider à assurer la bonne marche du service, tant dans le suivi des dossiers cruciaux pour son organisation que dans son activité administrative hospitalo-universitaire. Les derniers mois, Mme A\_\_\_\_\_ avait montré de plus en plus de peine à se concentrer sur ses activités, ne faisant pas mention des difficultés rencontrées, ce qui aurait pu permettre d'envisager des actions correctives. Une telle situation était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service. 19) Par courrier du 15 juillet 2015, sous la plume de son conseil, Mme A\_\_\_\_\_ a formulé ses observations. Elle n'avait pas pu se défendre face aux reproches formulés par son chef de service et demandait qu'un nouvel entretien de service soit organisé ultérieurement afin de lui permettre d'exercer son droit d'être entendue. Ses supérieurs l'avaient engagée en février 2014 en toute connaissance de ses capacités professionnelles, qui avaient été jugées excellentes au mois de janvier 2014. Elle n'avait jamais fait l'objet d'une quelconque appréciation négative dans son travail. Il était notamment ressorti une appréciation positive de son travail de l'entretien du 15 janvier 2015 et les reproches du 4 juin 2015 contrastaient de manière étonnante avec les qualifications précédentes. Elle contestait un quelconque manquement à ses devoirs professionnels. Plusieurs certificats de travail et attestations délivrés suite à ses missions en tant que secrétaire médicale au sein des HUG, entre 2003 et 2009, dont trois signés par Mme C\_\_\_\_\_, étaient joints. Elle était une personne rigoureuse, efficace et indépendante, disponible et serviable et avait su entretenir d'excellents rapports avec ses collègues et sa hiérarchie. Ses connaissances techniques et sa conscience professionnelle avaient été appréciées. 20) Par courrier du 17 juillet 2015, les HUG ont accusé réception des observations de Mme A\_\_\_\_\_. Les positions des parties étaient clairement divergentes et ne pouvaient être réconciliées. 21) Le 21 juillet 2015, le directeur des ressources humaines des HUG a résilié les rapports de travail de Mme A\_\_\_\_\_ pour le 31 octobre 2015, la période de protection en cas de maladie étant échue. 22) Par acte du 11 septembre 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant à son annulation et, subsidiairement, à l'allocation d'une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut. Elle a conclu préalablement à ce que des mesures d'instruction soient ordonnées, soit sa propre audition ainsi que celle de quatre médecins des HUG en qualité de témoins. Un entretien s'était tenu au mois de juin 2014 entre la recourante et

Mme C \_\_\_\_\_, lors duquel cette dernière avait soutenu la recourante dans sa fonction et estimé qu'elle avait démontré être parfaitement qualifiée pour le poste de secrétaire assistante auprès du Prof. B \_\_\_\_\_. Dès l'été 2014, la recourante avait subi des pressions dans son environnement de travail, étant victime de remarques blessantes de la part du Prof. B \_\_\_\_\_, notamment la remise en cause de ses compétences professionnelles alors qu'elle effectuait jusque-là du travail de qualité. La recourante avait contacté le médecin du personnel qui avait estimé qu'elle pourrait être victime de mobbing et l'avait conseillée pour améliorer ses relations de travail avec son chef. Elle avait appliqué lesdits conseils, ce qui avait conduit à une légère amélioration. À l'automne 2014, les relations s'étaient toutefois à nouveau dégradées, non seulement avec le Prof. B \_\_\_\_\_, mais également avec ses collègues. Celui-là avait tenu des propos dégradants à son encontre, en son absence, devant ses collègues. Le comportement de son supérieur n'avait pas aidé à améliorer l'environnement de travail du service. Le Prof. B \_\_\_\_\_ avait rencontré des problèmes, précédemment, avec d'autres membres du personnel des HUG. Plusieurs personnes avaient été licenciées en raison de son comportement chicanier. Il ne respectait pas le travail accompli par ses collaborateurs et reprochait à ceux-ci des manquements inexistantes. Les quatre témoins proposés pouvaient le confirmer. Avant l'entretien de service du 4 juin 2015, les supérieurs de la recourante ne lui avaient jamais reproché de manquements, ni n'avaient évoqué l'éventualité d'une résiliation des rapports de travail. Notamment, l'entretien du 15 janvier 2015 avait porté sur l'ambiance de travail et ses rapports avec ses collègues, et sur les motifs qui lui avaient fait choisir le métier de secrétaire. Elle n'avait pas compris le but de cet entretien. Aucun document écrit n'avait été établi à la suite de celui-ci. La décision attaquée violait son droit d'être entendue et le principe de la proportionnalité. L'art. 21 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) avait été appliqué de manière arbitraire. Pour le surplus, ses arguments seront repris en tant que de besoin dans la partie en droit ci-dessous. 23) Le 14 octobre 2015, les HUG ont conclu au rejet du recours. Les tâches confiées à Mme A \_\_\_\_\_ après son engagement aux HUG étaient plus complexes que celles qu'elle avait effectuées entre septembre 2013 et janvier 2014. Le Prof. B \_\_\_\_\_ s'était peu à peu rendu compte que la recourante n'arrivait pas à assurer bon nombre des tâches de son cahier des charges. Le 15 janvier 2015, le Prof. B \_\_\_\_\_ avait fait part à Mme A \_\_\_\_\_ des insuffisances professionnelles qu'il lui reprochait. Il existait un rapport écrit sous la forme d'un « document de travail », non versé au dossier administratif. Ses arguments seront repris en tant que de besoin dans la partie en droit. 24) Le 9 novembre 2015, la recourante a répliqué, persistant dans ses conclusions. Il était surprenant que la partie intimée ne souhaite pas produire le document relatif à l'entretien du 15 janvier 2015 puisqu'elle soutenait qu'il contenait des reproches faits à son encontre. 25) Une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes s'est tenue le 2 décembre 2015. a. Mme A \_\_\_\_\_ a indiqué avoir cessé son traitement chez le Dr E \_\_\_\_\_ sur conseil de celui-ci. Il ne s'estimait pas apte à déterminer son incapacité de travail sur un plan psychologique et l'avait renvoyée pour consultation à la Dresse F \_\_\_\_\_, médecin-psychiatre. Elle situait le début des tensions avec le Prof. B \_\_\_\_\_ au mois de juin 2014. Elle lui reprochait l'absence de réponse à ses questions sur l'organisation du secrétariat et l'absence de dialogue. Le secrétariat était composé de trois autres secrétaires qui lui étaient hiérarchiquement soumises. Ses collègues l'avaient soutenue jusqu'en juillet 2014. La recourante avait toutefois rencontré des difficultés avec l'une d'entre elles en février 2014 ; cette dernière lui avait imposé une prise de responsabilité non conforme à son

cahier des charges, ce que le Prof. B\_\_\_\_\_ avait laissé faire. Tous les griefs à son encontre étaient infondés. Lors de l'entretien du mois de janvier 2015, le Prof. B\_\_\_\_\_ lui avait demandé « si elle était bien secrétaire médicale ». Il avait parlé d'un deuxième entretien « formel » et d'un troisième concernant la « synthèse de la gestion du service ». b. Le représentant des HUG a confirmé qu'il était prévu que l'entretien de janvier 2015 se déroule sur trois phases. Il n'existait pas de documents y relatifs, à l'exception d'un document de travail, qui n'avait provisoirement pas été versé au dossier administratif car il n'était pas finalisé. Il le versait à la procédure. Le document n'était signé que par le Prof. B\_\_\_\_\_. c. Entendu en qualité de témoin, le Dr D\_\_\_\_\_ a précisé que Mme A\_\_\_\_\_ était venue le consulter la première fois le 25 juillet 2014. Il l'avait revue par la suite le 20 novembre 2014 et le 13 avril 2015. Dans le cadre de son mandat de médecin du travail, il ne posait pas d'autre diagnostic que celui de déterminer si la personne était dans une situation d'urgence ou de dangerosité, ce qui n'était pas le cas de Mme A\_\_\_\_\_. Elle avait fait état de difficultés avec ses collègues et plusieurs médecins. Il lui avait conseillé de se rapprocher du Prof. B\_\_\_\_\_ et d'établir une communication positive. Lorsqu'elle était revenue après quelques temps, il lui avait à nouveau prodigué des conseils. Il avait revu Mme A\_\_\_\_\_ le 13 avril 2015, à la demande de Mme C\_\_\_\_\_, afin de déterminer si l'intéressée était capable de travailler ou non. Il l'avait informée de sa tâche et avait également contacté son médecin traitant, avec son autorisation. Il avait constaté que Mme A\_\_\_\_\_ était plus distante et moins expressive par rapport aux rendez-vous précédents. Il était arrivé à la conclusion qu'elle était capable de travailler. L'entretien avait duré un quart d'heure environ. L'état de santé de Mme A\_\_\_\_\_ ne nécessitait pas la prise en charge ou l'avis d'un spécialiste. En qualité de médecin du travail, il avait le devoir d'alerter le service des ressources humaines en cas d'atteinte à la santé d'un collaborateur. Il ne l'avait pas fait dans le cas de Mme A\_\_\_\_\_. S'il avait supposé que la relation entre Mme A\_\_\_\_\_ et le Prof. B\_\_\_\_\_ avait été délétère, il ne lui aurait pas conseillé de s'adresser à ce dernier. Il n'avait rencontré le Prof. B\_\_\_\_\_ qu'à une reprise et n'avait pas reçu d'autres collaborateurs des HUG se plaignant de cette personne. 26) Le 15 janvier 2016, les parties ont formulé des observations, persistant dans leurs conclusions. a. La recourante a remis en cause le témoignage du Dr D\_\_\_\_\_. Sa double fonction, à la fois de médecin-conseil pour les HUG, mais aussi de médecin à disposition du personnel en cas de besoin relevait du conflit d'intérêts. Par ailleurs un rendez-vous de quinze minutes ne permettait pas de poser un diagnostic éclairé sur sa capacité à reprendre son travail. Elle souffrait d'atteinte à sa santé psychique. Or, le Dr D\_\_\_\_\_ n'était pas médecin psychiatre. Le témoin n'avait pas voulu remettre en cause le Prof. B\_\_\_\_\_, soit par souci de loyauté, soit pour maintenir des rapports confraternels au sein des HUG. Il était en conséquent « fort probable que l'audition des autres témoins, qui ont des relations professionnelles tendues avec le Dr D\_\_\_\_\_, aurait conduit au même résultat dans la mesure où la poursuite des relations de travail aurait pu devenir bien plus difficile si le Prof. B\_\_\_\_\_ avait été mis en cause ». La recourante avait fait l'objet d'un congé « fusible », dans la mesure où elle n'était pas à l'origine des dysfonctionnements du service d'hématologie. b. En tant que de besoin, les HUG sollicitaient l'audition de cinq témoins. 27) Par courrier du 18 janvier 2016, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de licenciement de la recourante du 21 juillet 2015 pour

le terme du 31 octobre 2015. 3) Les parties sollicitent l'audition de divers témoins supplémentaires. La garantie constitutionnelle, prévue par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), n'empêche 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 qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_588/2014 du 22 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C\_872/2014 du 14 avril 2015 consid. 4.2 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015 consid. 3a). En l'espèce, il ne sera pas donné suite à la requête des parties, dans la mesure où les pièces figurant au dossier et l'instruction menée par-devant la chambre de céans, notamment par le biais de la comparution personnelle des parties et de l'audition du Dr D\_\_\_\_\_ en tant que témoin, permettent de trancher le litige en toute connaissance de cause et où l'audition de témoins supplémentaires ne modifierait pas l'issue du présent litige. 4) La recourante invoque une violation de son droit d'être entendue, au motif que les HUG ne lui avaient fait aucun reproche sur ses prestations professionnelles jusqu'au 5 juin 2015, date de l'entretien de service, qu'étant absente pour cause de maladie elle n'avait pas pu s'exprimer sur le contenu de cet entretien, et enfin que l'éventualité d'une résiliation de ses rapports de service n'avait jamais été évoquée devant elle jusqu'à cette date. a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de prendre connaissance du dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). b. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_559/2015 du 9 décembre 2015 ; 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_559/2015 précité ; 8C\_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). c. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise à la LPAC, à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au statut du personnel des HUG (ci-après : le statut ; art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k LEPM), ainsi qu'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). La procédure de l'entretien de service est prévue par l'art. 46 du

statut. Selon cet article, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation à un entretien de service doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien (al. 3). Elle précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). Un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5). Selon l'art. 46 al. 6 du statut, traitant de la « procédure écrite », le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué. d. En l'espèce, la recourante soutient qu'aucun manquement ne lui aurait été reproché jusqu'au 5 juin 2015 et qu'elle n'aurait pas pu faire valoir son point de vue à cet égard. Toutefois, elle a indiqué à plusieurs reprises avoir fait l'objet de remarques sur ses prestations professionnelles de la part de son supérieur hiérarchique, et ce dès le mois de juin 2014. Bien qu'elle présente ces remarques comme blessantes et injustifiées, il n'en demeure pas moins qu'elle a, dès ce moment, pris conscience de ce que son supérieur n'était pas entièrement satisfait de son travail. Il ressort étalemment du dossier qu'elle a pu s'entretenir avec le Prof. B\_\_\_\_\_ en été 2014 sur les difficultés rencontrées. Le document de travail relatant l'entretien du 15 janvier 2015 ne peut être retenu comme une pièce probante. Il n'a jamais été soumis à la recourante avant l'audience du 2 décembre 2015 et a été établi par la seule partie intimée. Toutefois, la recourante a indiqué, lors de l'audience précitée, qu'à l'occasion de cet entretien son supérieur lui avait demandé si elle « était bien secrétaire médicale ». Indépendamment du bien-fondé de la remarque, l'insatisfaction du supérieur ressort clairement de celle-ci. La recourante ne peut en conséquence pas être suivie lorsqu'elle indique ne pas avoir fait l'objet de reproches avant l'entretien de service du 4 juin 2015. Au surplus, au vu de l'arrêt maladie de la recourante dès le 23 janvier 2015, l'on peut imaginer que son employeur ait estimé peu souhaitable de lui communiquer formellement des reproches durant sa période d'absence, de même que l'éventualité d'un licenciement. Concernant ce dernier point, ce n'est que lors de l'envoi du rapport d'entretien de service le 5 juin 2015 que les HUG ont formellement indiqué à la recourante que les manquements reprochés pouvaient conduire à une résiliation des rapports de travail, bien que le courrier de convocation à un entretien de service du 12 mai 2015 ait déjà pu être interprété en ce sens. Ce rapport a été dûment communiqué à la recourante en application de l'art. 46 al. 6 du statut du personnel des HUG et un délai lui a été imparti pour formuler des observations, ce qu'elle a fait le 15 juillet 2015, se contentant toutefois d'indiquer que d'autres services des HUG avaient été à l'époque satisfaits de ses prestations, sans réellement démentir en détail les manquements reprochés. Il découle de ce qui précède que, malgré la brièveté du délai écoulé entre la première évocation d'une possibilité de licenciement et le licenciement lui-même, les HUG ont respecté la procédure de l'entretien de service prévue par le statut, de sorte que la recourante a été informée tant des manquements qui lui étaient reprochés que de l'éventualité d'un licenciement et a eu l'occasion de se prononcer à leur sujet. Son droit d'être entendu n'a donc pas été violé. Ce grief sera écarté. 5) La recourante fait grief aux HUG d'avoir violé l'art. 21 al. 1 LPAC. a. La LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci

(art. 21 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 49 al. 2 du statut). b. En l'espèce, Mme A\_\_\_\_\_, employée pour un poste fixe depuis le 1<sup>er</sup> février 2014, se trouvait en période probatoire lors de son licenciement le 21 juillet 2015. La présente cause doit donc être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement d'employés. 6) a. À teneur de l'art. 21 al. 1 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. b. L'art. 46 du statut fixe la procédure applicable en cas de licenciement, notamment les modalités relatives à l'entretien de service. Selon l'art. 62 du statut, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. c. Les membres du personnel de l'État sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les dispositions du code des obligations étant applicables par analogie (art. 46A du statut). L'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service. d. Contrairement au cas des fonctionnaires, qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 21 al. 3 et 22 LPAC), la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 LPAC a contrario). Autrement dit, les employés en période probatoire n'ont pas de droit à ne pas être licencié, pour peu que le délai de résiliation soit respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2P.62/2003 du 23 juillet 2003 consid. 1.2). L'administration doit juger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). De jurisprudence constante, elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015). e. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus de pouvoir d'appréciation, la décision attaquée ne pouvant être revue sous l'angle de son opportunité, faute d'exception en ce sens prévue par la loi (art. 61 al. 1 et 2 LPA). La chambre administrative n'est fondée

à intervenir qu'en cas de violation desdits principes constitutionnels. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2). f. En l'espèce, engagée à compter du 1<sup>er</sup> février 2014, la recourante se trouvait dans sa deuxième année de service. Elle a été en incapacité de travail pour maladie depuis le 23 janvier 2015. En lui communiquant le 21 juillet 2015 sa décision de la licencier pour le 31 octobre 2015, l'autorité intimée a respecté le délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois. À juste titre, la recourante n'invoque pas les dispositions relatives au licenciement en temps inopportun, la période de protection de nonante jours étant échue au moment du licenciement. Par ailleurs, le licenciement a été donné par l'autorité compétente dans la mesure où le directeur des ressources humaines des HUG, faisant partie de la direction, était compétent pour rendre la décision litigieuse (art. 17 al. 6 LPAC ; art. 62 du statut ; ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 consid. 3d ; ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 5g). Par conséquent, le licenciement est intervenu conformément à l'art. 21 LPAC. Ce grief est infondé. 7) La recourante fait valoir que son licenciement serait arbitraire. a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit toutefois pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable. Pour qu'une décision soit annulée, elle doit se révéler arbitraire non seulement dans ses motifs, mais également dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; ATA/1193/2015 du 3 novembre 2015). b. Selon la recourante, les reproches qui lui étaient faits étaient « abusifs et infondés » et il était surprenant que les qualités qui lui étaient reconnues durant les dix premiers mois, soit jusqu'au mois de juin 2014, se soient « brusquement transformées » en défauts susceptibles de motiver une résiliation des rapports de service. De plus, elle avait toujours fait l'objet d'évaluations positives de la part de ses supérieurs lors de ses précédentes missions intérimaires au sein des HUG et dans des cliniques privées, et un médecin lui avait délivré un certificat de collaboration confirmant un engagement et un professionnalisme « exemplaires » durant son activité dans le service d'hématologie. Selon l'autorité intimée, la décision de licenciement n'était pas arbitraire, car intervenue en raison des insuffisances professionnelles de la recourante. Les attentes étaient plus élevées pour une secrétaire engagée pour un poste fixe que pour les missions intérimaires qu'elle avait pu accomplir préalablement et pour lesquelles elle avait donné satisfaction. Les événements du printemps 2015, soit le fait que Mme A\_\_\_\_\_ n'ait pas recommencé à travailler alors que son médecin traitant et le médecin du travail estimaient sa capacité de travail rétablie et qu'elle ne se soit pas présentée à l'entretien fixé le 4 avril 2015 sans s'en excuser préalablement, constituaient un comportement qui ne pouvait que nuire au lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. c. En l'espèce, les HUG ont dressé une liste des manquements de la recourante, comprenant notamment les défauts relevés dans le courrier du 15 juin 2015. Les manquements sont précis et détaillés. Il en ressort qu'il manquait à la recourante certaines qualités indispensables pour la tenue d'un secrétariat, ce d'autant plus

qu'elle avait trois secrétaires sous ses ordres. La recourante se contente d'affirmer que tous ces reproches étaient infondés sans les démentir de manière précise, ni tenter de justifier ses affirmations, notamment par des exemples. Elle ne propose pas non plus l'audition de témoins sur cette problématique précise, étant en litige avec ses anciennes collègues. Le contenu de l'entretien du 15 janvier 2015 fait l'objet de divergences entre les parties. Toutefois, compte tenu des déclarations précitées de Mme A\_\_\_\_\_ en audience, il ne fait pas de doutes que l'évaluation de son travail a été abordée et que l'insatisfaction de son supérieur a été verbalisée. Après trois mois d'arrêt maladie, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée par le médecin du travail des HUG qui, à l'instar de son médecin traitant, a estimé qu'elle pouvait reprendre son activité professionnelle au mois de mai 2015. La recourante n'a toutefois pas recommencé à travailler à la date prévue. Le 28 avril 2015, elle a été convoquée pour un entretien le 4 mai 2015 pour discuter de cette consultation et de sa situation professionnelle. Elle ne s'est pas présentée à cet entretien, sans s'en excuser préalablement, puis a produit un certificat médical émanant d'un nouveau médecin traitant. Dans ces circonstances, et même à suivre la recourante lorsqu'elle affirme que le changement de médecin traitant était justifié par le besoin de compétences dans le domaine psychiatrique, l'on peut considérer que la recourante n'a pas démontré une collaboration particulière dans le rétablissement du contact avec son employeur suite à son arrêt maladie. Par conséquent, il ne peut être reproché à l'autorité intimée d'avoir considéré que ce comportement, qui s'ajoutait aux difficultés d'ordre professionnel, pouvait nuire au lien de confiance nécessaire à la continuation des rapports de travail. La recourante n'a en outre ni détaillé, ni documenté les « pressions » qu'elle aurait subies de la part son supérieur hiérarchique. Il ne ressort pas des enquêtes, et plus particulièrement des propos du Dr D\_\_\_\_\_, médecin du travail, que les difficultés rencontrées par Mme A\_\_\_\_\_ auraient été causées par l'attitude de son supérieur hiérarchique, ni que sa situation aurait présenté une gravité particulière nécessitant une intervention ou la prise de mesures. Au vu de ce qui précède, des manquements reprochés, de l'attitude de la recourante et des difficultés interpersonnelles entre l'employée et le Prof. B\_\_\_\_\_, les HUG n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en décidant de mettre fin aux rapports de travail les liant à Mme A\_\_\_\_\_, étant rappelé le large pouvoir d'appréciation que possède l'autorité. Partant, la décision de résiliation des rapports de service est conforme au droit, n'est pas constitutive d'un abus du pouvoir d'appréciation ni, a fortiori, arbitraire. Ce grief sera écarté. 8) La recourante fait valoir que son licenciement serait disproportionné. a. Le principe de la proportionnalité exige que les moyens mis en œuvre par l'administration restent toujours dans un rapport raisonnable avec l'intérêt public poursuivi. On précise ce principe en distinguant ses trois composantes : une mesure étatique doit être apte à atteindre le but d'intérêt public visé (aptitude), être nécessaire pour que ce but puisse être réalisé (nécessité), et enfin être dans un rapport raisonnable avec l'atteinte aux droits des particuliers qu'elle entraîne (proportionnalité au sens étroit) (ATF 136 I 87 p. 92 ; ATF 136 I 17 p. 26 ; ATA/910/2015 du 8 septembre 2015 ; ATA/734/2015 du 14 juillet 2015 consid. 7). b. Selon la recourante, au vu des quelques améliorations qui lui étaient demandées, d'autres mesures moins incisives auraient dû être envisagées, comme des cours dispensés par les HUG, un reclassement dans un autre service ou des mesures visant à modifier le comportement du Prof. B\_\_\_\_\_ qui « est le réel perturbateur du service d'hématologie ». L'intérêt de la recourante au maintien des rapports de travail prévalait sur l'intérêt des HUG à la bonne marche du service, la recourante n'étant pas la cause des dysfonctionnements de ce service. c. En l'espèce, le pouvoir d'appréciation étendu des

HUG lui permettait de décider du licenciement de la recourante et de considérer que le changement d'affectation au sein des HUG n'aurait pas été en adéquation avec le but d'intérêt public à la bonne marche du service. En effet, les difficultés professionnelles de la recourante semblent s'inscrire dans le domaine du secrétariat en général, notamment concernant le respect des délais, l'organisation, le classement, l'utilisation des outils bureautiques et la fiabilité. Ce problème n'aurait pas pu être résolu par une simple déplacement de l'intéressée. De surcroît, le principe de reclassement (art. 21 al. 3 LPAC et 48A al. 1 du statut) n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires (ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 ; ATA/909/2015 du 27 octobre 2015 consid. 9d). La mesure s'inscrit par ailleurs en adéquation avec les différents manquements de la recourante, récurrents depuis le mois de juin 2014, et qui lui avaient été communiqués, auxquels s'ajoute l'absence de collaboration lors des démarches de sa hiérarchie visant à rétablir le contact et de discuter de la suite des rapports de travail après trois mois d'incapacité de travail au printemps 2015. Partant, les HUG, usant à bon escient de leur large pouvoir d'appréciation conféré par la loi en cas de licenciement d'employés, n'ont pas violé le principe de la proportionnalité en résiliant les rapports de service de Mme A\_\_\_\_\_. Ce grief sera écarté. 9) La pertinence du système du médecin du travail mis en place par les HUG pourra rester ouverte dans la mesure où celle-ci n'est pas déterminante pour la solution du présent litige. 10) Le licenciement n'étant pas contraire au droit, aucune indemnité de licenciement ne sera allouée à la recourante. 11) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émoluments de CHF 1'000.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/1177/2015 précité ; ATA/909/2015 précité). PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 11 septembre 2015 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 21 juillet 2015 ; au fond : le rejette ; met un émoluments de procédure de CHF 1'000.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Daniel Meyer, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève. Siégeants : M. Verniory, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : F. Scheffre le président siégeant : J.-M. Verniory Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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