

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2919/2015-FPUBL

ATA/301/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 avril 2016

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Dandrès, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Madame A_____ a été engagée le 28 novembre 2000 en qualité d'auxiliaire à 50 % en tant que commise administrative 3 au département B_____ de la clinique C_____ des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG). La durée d'engagement était prévue du 27 novembre 2000 au 30 novembre 2001.

Ce contrat a été prolongé par les HUG jusqu'au 28 février 2002, puis jusqu'au 30 avril 2002 et enfin jusqu'au 31 mai 2002.

2. Le 24 avril 2002, Mme A_____ a été engagée à 100 % en qualité de préposée au guichet 1_____ à la direction D_____ des HUG. Son engagement était de durée indéterminée et la date d'entrée en fonction était fixée au 1^{er} mai 2002.

3. Le 3 juin 2004, les HUG ont prononcé un avertissement à l'encontre de Mme A_____.

Début janvier 2004, une altercation avec une collègue avait eu lieu entre les guichets des admissions centrales, soit un espace public, visible et accessible par chacun (employés, patients ou visiteurs). Le ton était monté et des propos désagréables avaient été échangés.

4. Par arrêté du 25 novembre 2004, les HUG ont nommé Mme A_____ fonctionnaire dès le 1^{er} décembre 2004 à la fonction de préposée au guichet 1_____ à la direction D_____ des HUG.

5. Les 11 mai 2010 et 20 février 2012, Mme A_____ a été promue en qualité de commise administrative 4, dès le 1^{er} mars 2010, respectivement le 1^{er} mars 2012.

6. Le 17 octobre 2012, Mme A_____ et Monsieur E_____, un collègue de travail, ont eu une altercation physique aux guichets des admissions des patients des HUG.

7. Le jour même, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service fixé le 22 octobre 2012 ayant pour sujet l'altercation physique qu'elle avait eue avec M. E_____. Le responsable des ressources humaines des HUG, Madame F_____, responsable du secteur opérationnel, ainsi que Madame G_____, responsable de la gestion administrative des patients seraient présents à l'entretien.

8. Le 22 octobre 2012 s'est tenu l'entretien de service de Mme A_____.

Selon le compte rendu de l'entretien, le matin du 17 octobre 2012, Mme A_____ se trouvait au guichet _____ des admissions du service H_____. M. E_____ se trouvait au guichet _____, étant précisé que les admissions du service comportaient quatre emplacements de guichets. Dans le courant de la matinée, ce dernier s'était rendu à deux reprises dans le guichet de Mme A_____ pour prendre et déposer des documents, sans lui dire bonjour. Lors de son troisième passage, Mme A_____ lui avait dit sans animosité : « Tu sais, tu peux parler ». M. E_____ lui avait répondu : « Et pis toi aussi ! ». Mme A_____ lui avait rétorqué : « Je ne pense pas que tes parents n'ont fait que te nourrir mais qu'ils t'ont aussi éduqué, dire bonjour est la moindre des politesses ». M. E_____ : « Et toi, est-ce que tu parles ? À part aller pleurnicher chez _____ [F_____], est-ce que tu sais dire quelque chose ? Alors ta gueule ! ».

Selon Mme A_____, il n'y avait pas de patients à ce moment-là. M. E_____ était ensuite retourné à son guichet.

Après trente minutes, Mme A_____ s'était rendue au guichet de M. E_____ pour y déposer des dossiers. À ce moment-là, Mme A_____ lui avait dit : « Écoute E_____, je voulais te dire que j'ai l'âge d'être ta mère et que je ne tolère pas que tu me parles comme ça. » M. E_____ lui avait répondu : « Tu sers à quoi ?! Ta gueule ! Ferme ta gueule ! ».

Mme A_____ avait alors giflé M. E_____ et ce dernier l'avait giflée à son tour. Puis, elle était retournée à son guichet. Il n'y avait toujours pas de patients, selon l'intéressée.

Mme A_____ avait précisé qu'il y avait déjà de l'animosité entre elle et M. E_____ et le climat était tendu depuis plusieurs semaines suite au manque de collaboration de M. E_____ à son égard. Cela n'excusait pas son geste et elle avait présenté toutes ses excuses à sa hiérarchie présente à l'entretien de service.

Un délai au 8 novembre 2012 avait été fixé à Mme A_____ pour faire valoir ses observations complémentaires ou divergences dans une note. Passé ce délai, la procédure suivrait son cours sans autre avis. Une décision sur la suite à donner à cet événement serait prise à ce moment-là.

9. Le même jour, M. E_____ a été entendu par le responsable des ressources humaines des HUG, Mmes F_____ et G_____ dans le cadre d'un entretien de service.

Selon le compte rendu, il existait depuis un certain temps une tension entre Mme A_____ et lui. Dans la matinée du 17 octobre 2012, il s'était rendu dans le guichet de Mme A_____ afin de prendre un dossier et ne l'avait pas saluée. Mme A_____ lui avait dit : « Tu sais tu peux parler, la moindre des choses c'est de dire bonjour ». Il n'avait pas réagi et sa collègue avait enchaîné « je ne sais pas

ce que tes parents t'ont donné comme éducation. ». Il l'avait interrompue en lui répondant « Pourquoi tu parles de mes parents ? Tu me reproches de ne pas te parler mais m'as-tu adressé la parole la semaine dernière ? Alors ta gueule. ». Ensuite, il était retourné à son guichet. Un des patients ayant assisté à la scène lui avait demandé si cela allait, il lui avait répondu par l'affirmative et avait enchaîné sur le traitement de son dossier. Une dizaine de minutes après, Mme A_____ s'était rendue à son guichet et lui avait dit : « Tu n'as pas à me parler comme tu m'as parlé, tu me dois le respect car je pourrais être ta mère ». Elle lui avait à nouveau parlé de l'éducation de ses parents sur un ton très agressif voire hystérique. Il lui avait demandé de partir en ayant une certaine peur d'elle car il ne savait pas comment elle était capable de réagir à ce moment-là. Mme A_____ : « Je vais te mettre une gifle ». M. E_____ : « Je te préviens, si tu me mets une gifle, je te la rends ». À ce moment-là, il y avait un couple de patients dans la salle d'attente pour Madame I_____ à un autre guichet. Mme A_____ : « Minable ». M. E_____ : « Ta gueule ». Mme A_____ l'avait giflé fort et il l'avait également giflée à son tour. M. E_____ : « Pour qui tu te prends ? ». Mme I_____ était intervenue à ce moment-là pour les séparer. Mme A_____ : « Minable, je te défonce ». M. E_____ : « Tu pars, sors, laisse-moi tranquille ».

Il regrettait le fait d'avoir rendu la gifle à Mme A_____ et que cela se soit passé aux admissions en présence de patients. Il avait cherché à éviter la confrontation dans le guichet de Mme A_____, mais lors du second échange dans son propre guichet, cela n'avait plus été possible.

Un délai au 8 novembre 2012 lui avait été fixé pour faire valoir ses observations complémentaires ou divergences dans une note.

10. Le 24 octobre 2012, M. E_____ s'est déterminé sur le compte rendu de son entretien de service.

Il n'avait pas été l'instigateur de l'altercation physique entre Mme A_____ et lui-même. Celle-ci avait créé cette situation, la responsabilité lui en incombait pleinement. Il s'était limité à exercer son droit à la défense.

11. Le 8 novembre 2012, Mme A_____ a remis ses observations.

Elle avait informé sa hiérarchie à plusieurs reprises de la tension qui régnait entre elle et M. E_____ et avait souhaité éviter de se trouver au guichet avec lui.

Elle revenait également sur le déroulement de l'incident du 17 octobre 2012, en reprenant dans une large mesure les éléments tels qu'ils ressortaient du compte rendu de l'entretien de service du 22 octobre 2012, précisant toutefois qu'elle avait administré un soufflet à M. E_____, que ce dernier lui avait rendu immédiatement. Entre-temps, Mme I_____ était arrivée dans le guichet pour voir

ce qui se passait. Toutefois et lors de ces événements, il n'y avait aucun patient aux guichets des admissions.

Elle vivait très mal cette situation, l'accumulation d'un trop-plein d'irrespect, d'agressivité et de dénigrement à son égard, ce qui expliquait, sans l'excuser, le geste qu'elle avait eu à l'égard de M. E_____. Enfin, elle regrettait profondément qu'ils en soient arrivés là.

12. Le 16 novembre 2012, le directeur des ressources humaines des HUG a sollicité du directeur général des HUG l'ouverture de deux enquêtes administratives à l'encontre de Mme A_____ et de M. E_____. La version des faits divergeait sur un point important, à savoir la présence de patients durant l'altercation entre les intéressés.

13. Le 17 décembre 2012, le bureau du conseil d'administration des HUG a décidé, à l'unanimité, d'ouvrir deux enquêtes administratives à l'encontre de Mme A_____ et de M. E_____. Elles ont été confiées à Madame J_____.

Mme A_____ et M. E_____ n'ont pas été suspendus de leurs fonctions.

14. Dix audiences de comparution personnelle et d'enquêtes se sont tenues les 27 février 2013, 14 et 19 mars 2013, 23 avril 2013, 14 mai 2013, 29 mai 2013 et 27 août 2013. Mme A_____ a été assistée ou représentée d'un mandataire tout au long de l'enquête administrative.

Le contenu de ces auditions seront repris dans la partie en droit, en tant que de besoin, étant relevé qu'au cours de l'audience du 19 mars 2013, les parties ont décidé que l'enquête ne porterait pas uniquement sur l'incident du 17 octobre 2012 mais également sur les rapports que les deux mis en cause avaient entretenu entre eux et/ou leurs collègues et/ou leur hiérarchie.

15. Le 12 mars 2013, le responsable des ressources humaines des HUG, en réponse à un courrier de l'enquêtrice qui ne figure pas au dossier, a confirmé qu'il n'y avait pas eu de procès-verbal s'agissant de deux entretiens concernant Mme A_____ et ayant eu lieu les 10 juillet 2009 et 4 novembre 2011. Concernant le premier entretien, il n'était, à l'époque, pas en charge de ce secteur. S'agissant du second entretien, il avait été effectué de manière informelle. Mme A_____ et Madame K_____, une collègue, avaient eu une altercation durant laquelle Mme A_____ aurait enlevé les écouteurs des oreilles de Mme K_____ qui avait très mal pris ce geste. Il s'agissait d'un entretien devant être considéré comme un point de situation ne laissant pas de trace dans leur dossier respectif. Il ne pensait pas que cela pouvait servir dans le cadre de l'enquête administrative.

16. Le 13 mars 2013, Mme A_____ a remis à l'enquêtrice différentes pièces en vue de l'audience du 14 mars 2014.

Elle en a fait de même le 15 avril 2013 suite à l'audience du 19 mars 2013.

17. Le 28 octobre 2013, l'enquêtrice a rendu son rapport d'enquête concernant Mme A_____.

Selon les conclusions dudit rapport, il était établi que Mme A_____ avait gravement violé ses devoirs de service en giflant M. E_____ alors que des patients avaient assisté à la scène.

Au vu du témoignage de Mme I_____, Mme A_____ ne pouvait ignorer la présence desdits patients. Même si, par hypothèse intellectuelle, elle ne les avait pas remarqués au moment des faits, elle ne pouvait pas soutenir, ensuite, qu'ils n'avaient pas été présents, puisque Mme I_____, lorsqu'elle était intervenue entre les deux protagonistes, leur avait dit de cesser cela car tout le monde les regardait, faisant référence aux patients présents.

Les justifications de Mme A_____ pour expliquer son geste – dénigrement constant de son collègue, incompétence professionnelle de ce dernier – n'étaient pas établies. Rien dans la procédure n'établissait au surplus que M. E_____ serait à l'origine des tensions existant entre lui-même et Mme A_____, au contraire. De plus, l'ambiance au sein du service, même si le travail au guichet pouvait générer du stress, ne justifiait pas un acte violent devant des patients.

L'acte commis par Mme A_____ contrevenait clairement et gravement à l'art. 21 du statut du personnel des HUG (ci-après : le statut).

Il n'était pas admissible, dans un lieu comme les HUG, soit un lieu de soins, un lieu dans lequel les patients doivent s'attendre à être rassurés et réconfortés, que ceux-ci soient confrontés à une scène violente entre deux personnes dont la tâche était de les recevoir et de prendre en charge leurs admissions.

Même si M. E_____ n'avait pas salué Mme A_____ et qu'ils avaient eu un échange sec à ce sujet, cela ne justifiait pas une gifle, une claque ou un soufflet. Ce d'autant que ce premier échange s'était très rapidement terminé et qu'il suffisait que l'intéressée ne se rende pas au guichet occupé par son collègue pour que l'incident n'ait aucune suite.

Les enquêtes avaient aussi établi que Mme A_____ avait rencontré, tout au long de sa carrière, des conflits avec l'un ou l'autre de ses collègues. Elle avait déjà reçu, par le passé, un avertissement, en juin 2004, pour avoir eu une altercation avec une collègue en public. Plusieurs collègues avaient émis des plaintes à son sujet. Son attitude n'était pas de nature à contribuer à un climat serein au sein d'une équipe. Au vu des enquêtes, il résultait que Mme A_____ était décrite comme une collègue difficile, même si elle pouvait avoir de bons côtés. Ses compétences professionnelles se situaient dans la moyenne.

Au vu de ces conclusions, il appartenait à l'autorité compétente des HUG d'examiner quelle sanction ou décision paraissait proportionnée aux actes commis par Mme A_____, à son comportement général et à l'ensemble des circonstances.

18. Le 23 décembre 2013, Mme A_____ a remis aux HUG ses commentaires et observations sur le rapport d'enquête.

En substance, elle remettait en cause l'impartialité de l'enquêtrice, laquelle avait mené l'enquête uniquement à charge et l'avait considérablement étendue par rapport à la décision des HUG du 17 décembre 2012, traitant de l'entier de ses états de service. L'enquêtrice n'avait pas tenu compte des excellentes attestations et certificats de travail qu'elle avait obtenus durant ses années d'activité aux HUG. L'enquêtrice ne pouvait pas être aussi catégorique lorsqu'elle affirmait qu'elle savait que des patients étaient présents et les observaient lors de l'altercation avec son collègue. Enfin, l'appréciation de la qualité de son travail était celle de sa supérieure, laquelle était à l'initiative de la démarche ayant abouti à l'enquête en cause.

Les HUG devaient ainsi examiner le rapport d'enquête avec la distance qu'il convenait et se borner à examiner la manière dont les faits s'étaient déroulés le 17 octobre 2012.

Elle mettait également en exergue six éléments à l'aune desquels les HUG devaient apprécier la situation : seul un avertissement intervenu huit ans auparavant lui avait été infligé, son geste n'avait pas été empreint d'une violence marquée, alors que le geste de M. E_____ avait fait « voler » ses lunettes, elle n'avait pas cherché à nier les faits et avait collaboré à l'enquête administrative ; il était possible, au vu de l'organisation des bureaux et de sa position, qu'elle n'ait pas pu voir si des patients étaient présents lors de l'incident ; cet événement n'avait pas eu lieu dans une unité de soins, laquelle exigeait des personnes qui y travaillaient de faire preuve d'un grand respect à l'égard des patients alités, mais dans le hall d'entrée des HUG, dans un service administratif ; enfin, elle avait d'ores et déjà passablement souffert de la manière dont l'enquête administrative avait été menée et des déclarations outrancières de certains collègues qui l'avaient profondément blessée, la conduisant à devoir subir une hospitalisation, dont ses collègues avaient eu connaissance en violation de la confidentialité qui aurait dû lui être garantie.

Si les HUG devaient estimer que son comportement appelait une sanction, ils devraient considérer que le respect du principe de la proportionnalité excluait d'imposer sa révocation.

19. Par décision du 4 février 2014, le conseil d'administration des HUG, vu la décision de révocation prise par le bureau du conseil d'administration des HUG le

27 janvier 2014, a « résilié » le contrat de travail les liant à Mme A_____ pour le 31 mai 2014. Cette décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

20. Par acte du 7 mars 2014, Mme A_____, a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée. Elle a notamment conclu à la restitution de l'effet suspensif et, au fond, à l'annulation de la décision litigieuse.

Ce recours a été enregistré sous le numéro de cause A/714/2014.

21. Les 2 et 14 avril 2014, les HUG, ont conclu respectivement au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif et au rejet du recours de Mme A_____.

22. Le 12 mai 2014, Mme A_____ a répliqué.

23. Par décision du 19 mai 2014, la présidence de la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif.

24. Le 1^{er} septembre 2014, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. Mme A_____ a précisé que son médecin l'avait autorisée à reprendre son travail le 1^{er} juin 2014 et qu'elle était actuellement au chômage.

Elle souhaitait que Madame L_____, ainsi que Mme I_____, deux collègues qui avaient été entendues dans le cadre de l'enquête administrative, soient auditionnées par la chambre administrative.

b. Les HUG, par la voix du responsable des ressources humaines, a indiqué que M. E_____ avait également fait l'objet d'une sanction. À propos de l'entretien du 4 novembre 2011, le responsable s'était engagé à ce que rien ne figure dans les dossiers administratifs de Mmes A_____ et K_____. Il ne savait pas comment l'enquêtrice avait eu connaissance de cet incident.

25. Le 5 septembre 2014, Mme A_____ a fait des commentaires sur les déclarations du responsable des ressources humaines à propos de la façon selon laquelle l'enquêtrice avait pu avoir connaissance de l'incident survenu entre elle et Mme K_____ en novembre 2011.

26. Le 22 septembre 2014, les HUG ont précisé que M. E_____ avait fait l'objet, à titre de sanction, d'un retour au statut d'employé en période probatoire pour une période de six mois à compter du 1^{er} mars 2014.

27. Le 15 décembre 2014, le juge délégué a tenu une audience d'enquêtes.

a. Mme I_____, entendue en qualité de témoin, est revenue sur l'atmosphère de son audition dans le cadre de l'enquête administrative et confirmé sa déclaration, sous réserve de deux points mineurs.

Il y avait des tensions dans le service à l'époque et il y en avait toujours car ils avaient trop de travail. Même pendant les pauses, les discussions portaient souvent sur des problèmes ou des tensions. M. E_____ lui avait confié qu'il s'entendait bien avec certaines personnes et qu'il n'en aimait pas d'autres comme Mme A_____.

Le 17 octobre 2012, elle se trouvait au guichet en compagnie de Mme A_____ et M. E_____. Ces derniers discutaient discrètement et elle avait été très surprise de voir une gifle partir. Mme A_____ n'avait pas, selon elle, été vers M. E_____ pour le gifler. Le seul moment où le ton était monté lors de l'incident, c'était lorsque M. E_____ s'était levé et avait dit à Mme A_____ « va-t'en, sors de mon bureau ». C'étaient les seuls mots qui avaient pu être entendus en dehors des boxes. Avant la gifle, elle avait entendu M. E_____ dire à Mme A_____ « ta gueule ». Ces mots avaient été dits à voix basse dans le bureau C.

b. Mme F_____, responsable du secteur dont fait partie le service des admissions, entendue en qualité de témoin, a confirmé sa déclaration faite dans le cadre de l'enquête administrative.

À sa connaissance, Mme A_____ avait une personnalité conflictuelle. Elle ne l'avait pas constaté directement mais il ressortait des dires de certains collègues ou collaborateurs qu'elle se plaignait souvent auprès des personnes concernées de ses autres collègues. Le témoin avait demandé à ses collaborateurs de signaler soit directement aux collègues, soit à elle-même, les erreurs dans un but constructif et afin d'orienter les compléments de formation. On lui avait rapporté que lorsque Mme A_____ signalait ces erreurs à des collaborateurs, elle le faisait d'une manière ressentie comme étant agressive, sans toutefois cibler un collaborateur précis.

Elle n'avait pas eu connaissance de problèmes relationnels s'agissant de M. E_____. Il était calme et plutôt posé dans sa manière de s'exprimer. Il était plus compétent professionnellement que Mme A_____.

Le métier en lui-même était stressant du fait de la complexité du processus d'admission, qui impliquait des patients en souffrance et stressés. L'ambiance entre les collaborateurs était bonne, même s'il y avait forcément des tensions à l'occasion, dues au fait qu'ils travaillaient en open space.

Il y avait effectivement presque toujours eu des tensions au sein de l'équipe des admissions constituée de personnes à caractère fort. Ces conflits impliquaient

parfois mais pas toujours Mme A_____. Elle avait dû faire appel aux ressources humaines à trois reprises concernant Mme A_____. La première fois, il s'agissait de l'encadrer notamment par rapport à elle-même au retour d'un congé maladie. La seconde fois, il y avait eu une petite altercation avec une collègue. Enfin, la troisième fois, Mme A_____ avait refusé de changer de place de travail alors que le bureau devait être restructuré.

c. Mme A_____ a réagi au premier incident cité par Mme F_____, soulignant qu'effectivement, en 2009, il y avait eu une semaine extrêmement lourde où elle avait été longtemps seule au guichet et qu'elle n'en pouvait plus. La semaine suivante, ils avaient eu la première réunion visant à mettre sur pied la restructuration du service. Mmes F_____ et G_____ lui avaient demandé comment allaient les admissions. Lorsqu'elle avait voulu s'exprimer et expliquer les problèmes, elles l'avaient invectivée à tel point que les personnes se trouvant dans les bureaux voisins étaient accourues. Le lendemain, elle était allée consulter son médecin qui l'avait mise en arrêt de travail car cet incident l'avait traumatisée. Les ressources humaines avaient tenu à participer à son entretien de retour et elles lui avaient indiqué que les propos qui lui avaient été adressés étaient inadmissibles aux HUG.

Mme F_____ a contesté les déclarations de Mme A_____.

28. Le 9 mars 2015, le juge délégué a tenu une audience d'enquêtes.

Madame L_____, collègue de travail de Mme A_____ et entendue en qualité de témoin, a confirmé sa déclaration faite dans le cadre de l'enquête administrative, tout en revenant également sur l'atmosphère particulière de celle-ci. Elle était en pré-retraite et ne travaillait plus aux HUG.

Selon son sentiment, il y avait un bloc de collègues contre Mme A_____. Ce bloc avait commencé à se former avant l'incident avec M. E_____ et s'était encore renforcé après.

Mme F_____ avait demandé aux collaborateurs de venir lui parler en cas de problèmes avec des collègues et, lorsqu'ils le faisaient, Mme F_____ s'en prenait à eux. C'était ce qui était arrivé à Mme A_____. Après avoir reçu les confidences de Mme A_____, elle se plaignait que cette dernière lui parlait sans arrêt de ses soucis personnels et professionnels. Elle avait le sentiment que Mme F_____ avait eu un rôle dans la constitution du « bloc » contre Mme A_____.

Mme A_____ était une bonne collègue avec qui elle avait eu du plaisir à travailler mais ce n'était pas une amie, car elle ne la voyait que dans le cadre du travail.

29. Le 20 avril 2015, les parties ont produit leurs conclusions après enquêtes.

30. Le 1^{er} juillet 2015, Mme A_____ a informé le juge délégué que les HUG avaient pris une nouvelle décision la concernant.

En effet, par décision du 26 juin 2015, le conseil d'administration des HUG, dans sa séance du 22 juin 2015, avait confirmé la révocation de Mme A_____. Il avait « résilié » le contrat de travail qui le liait à l'intéressée pour le 30 septembre 2015. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

Cette nouvelle décision lui permettait de penser que la décision du 4 février 2014 était nulle, dans la mesure où elle avait été prise par le bureau du conseil d'administration des HUG et non par le conseil d'administration des HUG.

Elle souhaitait dès lors que la chambre administrative constate la nullité de la décision de révocation.

Mme A_____ a joint à son courrier la décision du conseil d'administration des HUG du 26 juin 2015. Cette décision avait été prise notamment au vu des conclusions du rapport d'enquête administrative du 28 octobre 2013, rendu dans le cadre de l'enquête administrative ordonnée suite à des problèmes survenus au guichet des admissions en date du 17 octobre 2012, ayant démontré la violation des art. 20, 21 let. a et c et 22 du statut.

31. Après avoir été interpellés à ce propos par le juge délégué, les HUG ont précisé, le 28 juillet 2015, que la décision du 26 juin 2015 se substituait à celle du 4 février 2014, de sorte que la procédure A/714/2014 n'avait plus d'objet.

32. Par décision du 29 juillet 2015 (ATA/783/2015), la chambre administrative a constaté que le recours de Mme A_____ portant sur la décision du 4 février 2014 était devenu sans objet et a rayé la cause du rôle.

33. Par acte du 31 août 2015, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la nouvelle décision des HUG du 26 juin 2015, concluant préalablement à l'apport de la procédure numéro A/714/2014 ou à ce qu'il soit procédé à son audition et à celle de certains de ses collègues de travail, et au fond, à la nullité de la décision litigieuse, subsidiairement à son annulation, plus subsidiairement à ce qu'il soit constaté que cette décision était contraire au droit, que la réintégration de l'intéressée soit proposée et, en cas de refus, à ce qu'une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son dernier traitement lui soit allouée, le tout « sous suite de dépens ».

Le rapport d'enquête devait être écarté, dans la mesure où cette enquête administrative n'avait pas été ordonnée conformément à la loi. En conséquence, la décision de révocation du 26 juin 2015 devait être déclarée nulle, ou au moins être annulée.

Son droit d'être entendu avait été violé par les HUG, puisqu'ils n'avaient pas indiqué dans leur décision pourquoi la révocation s'imposait, plutôt qu'une autre sanction. De plus, il était hautement vraisemblable que ses observations du 23 décembre 2013 n'aient pas été lues, discutées et critiquées par le conseil d'administration des HUG. Enfin, les HUG lui reprochaient de se plaindre de ses collègues, alors même que l'enquête administrative avait démontré que l'ambiance dans le service était problématique et que les plaintes étaient multiples. Mme F_____ avait elle-même demandé de l'informer des erreurs qu'elle constatait chez ses collègues, comme l'attestait l'audition d'une de ses collègues lors de l'enquête administrative.

Les HUG avaient fait preuve d'un excès de leur pouvoir d'appréciation et violé le principe de la proportionnalité. Outre le fait que la décision attaquée ne faisait pas mention des six éléments mis en exergue dans ses observations du 23 décembre 2013, les HUG n'avaient pas compris que son geste était une réaction à ce qu'elle avait considéré comme une agression verbale de la part de M. E_____ qui lui avait dit de « fermer sa gueule ». Elle avait donc eu une sorte de coup de sang exempt de toute préméditation. De plus, les HUG n'avaient pas tenu compte du fait qu'ils n'avaient pas fait de remarques à son encontre alors qu'elle travaillait depuis longtemps dans le service et que son engagement avait été reconnu par divers certificats de travail, ainsi que par deux promotions. Ces éléments d'appréciation se distinguaient du comportement d'autres recourants « victimes » de révocation tels le harcèlement sexuel ou la consultation de sites pornographiques, deux comportements de nature à entacher gravement l'image du service public.

Les HUG auraient dû par ailleurs examiner si les autres sanctions prévues par la loi n'étaient pas mieux adaptées à sa situation. Au surplus, l'extension du mandat donné à l'enquêtrice n'avait pas pour finalité d'examiner, à charge uniquement, l'ensemble des rapports de service depuis 2000. Les éléments figurant au dossier prouvaient que les conclusions du rapport d'enquête n'étaient pas le reflet de la réalité. Les manquements de l'enquête administrative auraient dû conduire les HUG à ne pas retenir l'intégralité du rapport d'enquête concernant ses états de service mais se limiter à l'instruction qui avait été faite concernant l'épisode du 17 octobre 2012. Ils auraient ainsi pu considérer que les comportements des deux intéressés étaient comparables, ce qui aurait dû conduire à de mêmes sanctions et non à des sanctions différentes.

Enfin, les HUG n'avaient pas pris en considération l'enchaînement des faits du 17 octobre 2012. Ce n'était qu'après s'être vu sommée de « fermer sa gueule » qu'elle avait perdu son sang-froid. Sa situation était fort éloignée de celle du fonctionnaire qui se servirait de sa position pour en tirer un avantage personnel indû. Son comportement et celui de M. E_____ n'avaient eu aucune conséquence concrète sur le fonctionnement du service. Il n'y avait eu aucun arrêt de travail

consécutif à ces gestes, ni aucune plainte ou remarques des deux patients. Dans la procédure A/714/2014, les HUG avaient invoqué l'ATA/531/2011 du 30 août 2011, or cette jurisprudence se distanciat du cas d'espèce eu égard aux actes reprochés. Mme I_____ n'avait pas évoqué de cris ou d'autres éléments qui auraient pu donner à penser que le premier échange verbal avec M. E_____ aurait pu être entendu par un tiers situé à l'extérieur du bureau. Au vu de ces circonstances, les HUG n'auraient pas dû la révoquer sans avoir procédé à un avertissement préalable. Une mesure à ce point rigoureuse était réservée à des comportements d'une gravité telle qu'ils faisaient l'objet d'une procédure pénale, comme l'avait relevé la jurisprudence du Tribunal fédéral.

Ce recours a été enregistré sous le numéro de cause A/2919/2015.

34. Le 21 septembre 2015, le juge délégué a tenu une audience de comparution des mandataires, au cours de laquelle ces derniers ont été d'accord que l'intégralité de la procédure enregistrée sous le numéro de cause A/714/2014 soit versée à la procédure enregistrée sous le numéro de cause A/2919/2015.
35. Le 26 octobre 2015, les HUG ont conclu au rejet du recours « sous suite de frais et dépens ».

Mme A_____ n'avait pas recouru contre la décision d'ouverture d'enquête administrative. Elle était donc entrée en force. Elle avait de plus participé à la procédure d'enquête administrative, assistée d'un avocat. Son droit d'être entendu avait été dûment exercé dans ce cadre. Elle ne saurait désormais, et en l'absence de tout intérêt digne de protection, soutenir le contraire. À défaut, le principe de l'interdiction de formalisme excessif serait violé de manière crasse. Il en irait de même de la sécurité du droit. En tout état, en confirmant la révocation de Mme A_____ sur la base des faits établis par l'enquête administrative, le conseil d'administration des HUG in corpore avait validé a posteriori la décision de l'ouverture de l'enquête administrative prise par son bureau.

Contrairement à ce que soutenait Mme A_____, son droit d'être entendu avait été respecté tout au long de la procédure, au cours de laquelle elle avait pu faire valoir ses arguments et moyens de preuve. De plus, la décision attaquée était suffisamment motivée. Il était évident que la décision entreprise ne pouvait reprendre dans sa motivation la cinquantaine de pages du rapport d'enquête administrative. Il suffisait de se référer à ses conclusions, ainsi qu'aux dispositions statutaires violées. Cette motivation était suffisante pour lui permettre de comprendre les raisons qui avaient poussé les HUG à la révoquer. Elle était ainsi à même de se défendre en toute connaissance de cause. Ce d'autant plus qu'une première procédure s'était déroulée par-devant la chambre administrative contre la décision de révocation du 4 février 2014 dont la teneur était quasiment identique à celle du 26 juin 2015. Enfin et au cours de cette procédure (A/714/2014),

Mme A_____, les HUG et des témoins avaient été entendus et les parties s'étaient exprimées, à plusieurs reprises, par écrit.

Les faits reprochés et les moyens de défense opposés par Mme A_____ avaient fait l'objet d'une analyse circonstanciée par l'enquêtrice, puis par les HUG. Les faits reprochés avaient été dûment établis. Le fait que des propos désagréables aient été échangés ne justifiait en aucune manière la violence physique dont elle avait fait usage, la première, à l'égard de son collègue. De plus, le fait que consécutivement à son geste, M. E_____ lui ait rendu sa gifle ne saurait non plus diminuer sa faute. L'enquête administrative avait démontré que des patients avaient assisté à la scène. Elle ne pouvait tirer argument de sa bonne collaboration dans le cadre de l'enquête administrative, car cette dernière avait notamment pour but de permettre au membre du personnel d'exercer son droit d'être entendu, étant ajouté que ses multiples dénégations relativisaient sa soi-disant collaboration.

L'enquête administrative, de même que les audiences d'instruction et d'enquêtes, avaient démontré que M. E_____ était un collaborateur apprécié et très compétent sur le plan professionnel. À l'inverse, le dossier de Mme A_____ et l'enquête avaient révélé qu'elle avait eu, tout au long de sa carrière aux HUG, maille à partir avec l'un ou l'autre de ses collègues et avait même reçu un avertissement pour ce motif. Ses supérieurs avaient de plus été moins élogieux en ce qui concernait ses compétences professionnelles. Les enquêtes avaient démontré que l'intéressée avait une personnalité conflictuelle.

L'attitude de Mme A_____, qui, après avoir échangé des propos peu amènes avec son collègue de travail, l'avait giflé et ce devant des patients en attente de leur admission aux HUG, contrevenait sans conteste gravement aux devoirs de service qu'elle se devait de respecter. Son attitude était d'autant moins excusable qu'un premier échange sec était déjà intervenu quelques minutes auparavant. Elle avait ainsi surenchéri en retournant dans le guichet de M. E_____, échangeant non seulement des propos peu amènes avec ce dernier, mais le menaçant de le gifler, menace qu'elle avait mise à exécution, démontrant qu'elle ne pouvait contenir ses émotions. Une telle réaction, totalement disproportionnée, avait irrémédiablement rompu le lien de confiance.

La révocation était en outre la seule sanction envisageable, au vu des nombreux rappels à l'ordre de sa hiérarchie, notamment à cause de son attitude conflictuelle avec certains de ses collègues. Une telle sanction était conforme à la jurisprudence. Au vu de la gravité de la faute commise par Mme A_____ et de ses antécédents, les HUG n'avaient pas d'autre choix que de révoquer l'intéressée non seulement pour sanctionner son comportement intolérable et restaurer la confiance dont les HUG devaient bénéficier mais également pour protéger la santé et l'intégrité des collaborateurs, palliant ainsi tout risque de récurrence. Les excellents états de service de M. E_____, ainsi que ses grandes compétences professionnelles, expliquaient qu'il n'ait pas été révoqué mais remis dans un statut

d'employé en période probatoire pour une période de six mois à compter du 1^{er} mars 2014.

36. Le 11 décembre 2015, Mme A_____ a remis son ultime écriture, priant la chambre administrative de bien vouloir se reporter à ses écritures des 12 mai 2014, 5 septembre 2014, 20 avril 2015 et aux pièces produites avec ces mémoires.

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) avait été modifiée, en ce sens que l'art. 30 al. 3 LPAC qui renvoyait à l'art. 31 LPAC avait été abrogé. Ainsi, dans l'hypothèse où un fonctionnaire ferait l'objet d'une révocation qui porterait atteinte aux principes de la proportionnalité et à l'égalité de traitement, la décision de révocation devrait être annulée par la chambre administrative.

Elle n'avait jamais nié avoir eu un geste déplacé à l'égard de son collègue. Elle l'avait d'emblée admis lors de l'entretien de service du 22 octobre 2012. Toutefois, la décision de révocation ne tenait pas compte des circonstances, de la durée de ses états de service et de la situation catastrophique dans laquelle cette décision la mettait compte tenu du caractère infâmant de la décision et de son âge. Elle avait de plus mis en exergue que, dans d'autres circonstances, l'État-employeur avait réservé la révocation à des manquements de nature objectivement plus grave que les faits qui lui étaient reprochés. La décision querellée violait ainsi les principes de la proportionnalité et d'égalité de traitement.

S'agissant de la problématique de la compétence de l'ouverture de l'enquête administrative, les HUG disposaient d'importantes ressources juridiques en leur sein. De plus, le respect du principe de la légalité incombait au premier chef aux HUG et non au fonctionnaire.

L'enquête administrative avait été menée à mille lieues des exigences de la procédure administrative. Son droit d'être entendu n'avait pas été respecté.

Enfin, en amont de la procédure disciplinaire, le conseil d'administration des HUG pouvait ou non exclure d'emblée une révocation en refusant d'ordonner l'ouverture d'une enquête administrative. Ce choix relevait du pouvoir d'appréciation du conseil d'administration des HUG et ne pouvait lui être ôté, et la chambre administrative ne pouvait s'y substituer. Ainsi, le grief de formalisme excessif développé par les HUG était injustifié. Les conséquences des multiples violations de ses droits ne pouvaient dès lors pas lui être imputées.

37. Le 14 décembre 2015, le juge délégué a informé les parties 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, art. 63 al. 1 let. b et 17 al. 3 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 révocation de la recourante du 26 juin 2015 pour le terme du 30 septembre 2015.
3. La recourante soutient que la décision attaquée doit être déclarée nulle ou au moins annulée, au motif que la décision d'ouverture de l'enquête administrative à son encontre du 17 décembre 2012 a été prise par une autorité incompétente. Le rapport d'enquête administrative du 28 octobre 2013 devait être écarté de la procédure pour ce motif.
 - a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante, fonctionnaire, 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 (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).
 - b. Selon l'art. 27 al. 2 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou 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 lorsqu'il envisage de révoquer un fonctionnaire.
 - c. Selon la jurisprudence de la chambre administrative, une décision d'ouverture d'une enquête administrative constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA. Elle a plus précisément la nature d'une décision incidente au sens de l'art. 4 al. 2 ou de l'art. 57 al. 1 let. c LPA (ATA/541/2014 du 17 juillet 2014 consid. 7 et les jurisprudences citées).
 - d. Il est des cas où les vices affectant une décision sont si graves et si évidents qu'ils empêchent celle-ci d'avoir une existence et donc des effets quelconques. La décision nulle est censée n'avoir jamais existé. L'écoulement des délais de recours non utilisés n'a aucun effet guérisseur. Une décision nulle n'a que l'apparence de la décision. La nullité renverse ainsi la présomption de validité des décisions formellement en force. Elle n'est reconnue que si le vice dont la décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable, et si en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Ces conditions sont cumulatives et elles ont pour

conséquence que la nullité n'est que très rarement admise. Par ailleurs, des vices de fond n'entraînent que très exceptionnellement la nullité d'une décision alors que de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée, fonctionnelle ou matérielle, de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 132 II 21 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_270/2011 du 29 août 2011 consid. 5.1 ; ATA/846/2014 du 28 octobre 2014 consid. 9 ; ATA/107/2013 du 19 février 2013 consid. 7 ; ATA/773/2011 du 20 décembre 2011 consid. 2 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 908 ss). Enfin, la nullité d'une décision peut être constatée en tout temps et d'office par n'importe quelle autorité, y compris en instance de recours (ATF 136 II 415 consid. 1.2 ; 132 II 342 consid. 2.1).

Lorsqu'une autorité statue alors qu'elle n'en a pas la compétence, sa décision ou ses décisions sont irrégulières. Les vices les plus graves, et manifestes, en entraînent leur nullité (ATA/846/2014 précité consid. 9 ; ATA/624/2013 du 24 septembre 2013 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3^{ème} éd., 2011, p. 259 n. 2.2.4.4).

e. En l'espèce, la décision d'ouverture de l'enquête administrative à l'encontre de la recourante du 17 décembre 2012 a été prise par le bureau du conseil d'administration des HUG. Or, l'art. 27 al. 2 LPAC impose que ce type de décision soit pris par le conseil d'administration des HUG in corpore. Une irrégularité dans le processus de prise de décision a dès lors été commise par les HUG.

De surcroît, la présente procédure a ceci de particulier qu'elle fait suite à une première décision de révocation du 4 février 2014 prise également par le bureau du conseil d'administration des HUG. Cette décision a été remplacée par une nouvelle décision de révocation prise cette fois par le conseil d'administration des HUG in corpore le 26 juin 2015. Or, les motifs ayant conduit tant à la décision de révocation du 4 février 2014 qu'à celle du 26 juin 2015 sont les mêmes. De plus, Mme A_____ n'a pas recouru contre la décision d'ouverture de l'enquête administrative du 17 décembre 2012. Enfin, il serait contraire à la sécurité du droit et aux principes de célérité et d'économie de procédure, tant pour la recourante que pour les HUG, d'effectuer à nouveau une enquête administrative portant sur les mêmes faits, étant encore relevé que la recourante a admis, dans une large mesure, les faits pour lesquels la procédure administrative avait été requise par le directeur des ressources humaines des HUG, soit avoir levé la main sur M. E_____, et que la recourante a participé à l'entier de cette enquête administrative.

Le grief sera écarté.

4. La recourante soutient que son droit d'être entendu a été violé, dans la mesure où la décision attaquée ne serait pas suffisamment motivée. De plus, ses

observations formulées le 23 décembre 2013 n'auraient pas été prises en considération avant la prise de décision querellée.

a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit toutefois que l'autorité, ou le juge, mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle 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 elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 ; 133 III 439 consid. 3.3 p. 445 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_382/2013 du 30 juillet 2013 consid. 2.2). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B_970/2013 du 24 juin 2014 consid. 3.1 et 6B_1193/2013 du 11 février 2014 consid. 1.2).

b. En l'espèce, il ressort de la décision attaquée que celle-ci a été prise notamment au vu des conclusions du rapport d'enquête administrative du 28 octobre 2013, rendu dans le cadre de l'enquête administrative ordonnée suite à des problèmes survenus aux guichets des admissions en date du 17 octobre 2012, ayant démontré la violation des art. 20, 21 let. a et c et 22 du statut.

À juste titre, les conclusions du rapport d'enquête laissent le soin à l'autorité compétente d'examiner quelle sanction ou décision paraît proportionnée aux actes commis par la recourante, force est de constater que le conseil d'administration a estimé, eu égard à l'ensemble des circonstances, que son comportement justifiait sa révocation.

La décision attaquée fait référence aux conclusions du rapport d'enquête, à l'événement ayant motivé l'ouverture de l'enquête administrative et aux dispositions statutaires topiques violées par la recourante, ce qui lui a permis de faire valoir ses droits dans le cadre de la présente procédure, en recourant contre cette décision en toute connaissance de cause et en développant son argumentation dans le cadre de plusieurs mémoires. La recourante ne saurait dès véritablement soutenir que la décision litigieuse est insuffisamment motivée.

S'agissant du fait que ses observations du 23 décembre 2013 n'auraient pas été lues et discutées par les membres du conseil d'administration des HUG avant la prise de la décision de révocation, il s'agit d'une simple conjecture qui ne trouve aucune assise dans le dossier. Par ailleurs, la décision attaquée précise que lors de l'enquête administrative, qui comprend par conséquent aussi ses observations du 23 décembre 2013, la recourante a eu tout loisir de s'exprimer à propos des griefs qui lui avaient été faits.

Le grief est infondé.

5. La recourante fait valoir que la décision de révocation n'est pas conforme au droit, dès lors que les HUG ont abusé de leur pouvoir d'appréciation et violé les principes de la proportionnalité et d'égalité de traitement.

a. La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC).

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les art. 20 à 23 du statut reprennent la teneur des art. 20 à 23 RPAC, sous réserve des particularités propres au fait qu'il s'agit d'un hôpital.

b. Selon l'art. 20 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.

À teneur de l'art. 21 du statut, les membres du personnel se doivent, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

c. En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a levé la main sur M. E_____. Que son acte soit qualifié de gifle ou de soufflet n'est en définitive pas pertinent, dans la mesure où le seul fait de porter atteinte à l'intégrité physique d'un collègue suffit pour considérer que l'intéressée a violé son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues prévu par le statut (art. 21 let. a du statut). À titre superfétatoire et sur ce point, lors de l'entretien de service du 22 octobre 2012, la recourante a admis avoir administré une gifle à son collègue.

En conséquence, le principe du prononcé d'une sanction est acquis.

d. En vertu de l'art. 16 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :

1° le blâme ;

b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État; au sein des services centraux et des greffes du

pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire; au sein de l'établissement, par le directeur général :

2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée,

3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ;

c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :

4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans,

5° la révocation.

En cas de révocation, le conseil d'administration de l'établissement peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (al. 2).

e. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). 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/118/2016 du 9 février 2016 consid. 3a ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 15 et la jurisprudence citée). 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 consid. 6a).

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/118/2016 précité consid. 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid. 16 et les références citées).

f. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances,

c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 134 I 23 consid. 9.1 p. 42 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6 ss ; ATA/200/2015 du 24 février 2015 consid. 6a).

g. 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 (MGC 2005-2006/XI A - 10423 et 10436 ; ATA/118/2016 précité consid. 3b ; ATA/694/2015 du 30 juin 2015 consid. 6b ; ATA/820/2010 du 23 novembre 2010 consid. 6 ; ATA/618/2010 du 7 septembre 2010).

h. Dans sa jurisprudence, la chambre de céans s'est notamment prononcée comme suit s'agissant de cas de révocation :

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire qui consultait des sites pornographiques depuis son poste de travail, non sans avoir pris la peine de sauvegarder sur son disque dur des images à caractère pédophile (ATA/496/2006 du 19 septembre 2006) ;

- confirmation de la révocation d'une fonctionnaire d'un EMS au vu de la répétition de comportements inacceptables envers les collègues durant dix ans, malgré de nombreux avertissements et rappels à l'ordre et nonobstant l'excellence du travail effectué (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire auquel étaient reprochés des violations de devoirs de service et d'autres comportements, notamment des relations intimes entretenues avec des fonctionnaires du service, comportements de nature à déstabiliser un service lorsque ces derniers impliquaient comme en l'espèce une relation de travail extrêmement étroite (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire consultant fréquemment et régulièrement des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ;

- confirmation de la révocation d'un policier ayant frappé un citoyen lors de son audition, alors que ce dernier était menotté et maîtrisé (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013).

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier (ATA/118/2016 précité).

La chambre administrative a en revanche diminué la sanction prononcée par l'autorité d'engagement dans quelques cas, notamment :

- retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée d'un an en lieu et place de deux ans prononcés par l'autorité d'engagement pour un fonctionnaire ayant adopté une attitude peu adéquate face à sa hiérarchie, les reproches faits au recourant devant être largement relativisés en fonction des dysfonctionnements structurels et organisationnels du service (ATA/619/2010 du 7 septembre 2010) ;

- dans une jurisprudence qui présente certains faits semblables à la présente cause, la chambre administrative a, dans un premier temps, confirmé la décision de révocation d'un fonctionnaire occupant une fonction de cadre et un poste à responsabilités aux HUG et ayant frappé un collègue dans un contexte professionnel (ATA/238/2012 du 24 avril 2012). Saisi par le fonctionnaire, le Tribunal fédéral a jugé que la motivation de cet arrêt ne permettait pas de discerner si les premiers juges entendaient ou non remettre en cause les faits retenus par le juge pénal et leur qualification, soit un état de légitime défense putative de la part du fonctionnaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_480/2012 du 28 juin 2013 consid. 6.5). La chambre administrative s'est donc à nouveau prononcée et a considéré que la révocation était disproportionnée, au vu de l'état de légitime défense putative établie par le juge pénal (ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 6b, confirmé sur ce point par arrêt du Tribunal fédéral 8C_436/2014, 8C_437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 6.3). Le juge pénal avait retenu que compte tenu de la taille imposante de son collègue, du fait qu'ils avaient tous deux eu la même attitude menaçante et que son collègue avait d'ailleurs eu le premier geste en repoussant le fonctionnaire et le faisant trébucher, il pouvait légitimement croire que son collègue n'allait pas s'arrêter là. Il était dès lors compréhensible que le fonctionnaire ait donné un coup à son collègue. Il se trouvait dès lors en état de légitime défense putative.

- i. En l'occurrence, lever la main sur un collègue constitue sans contestation possible une faute professionnelle. Le fait que M. E._____ n'ait pas fait état d'une quelconque lésion ou qu'aucune plainte pénale n'ait été déposée, n'est en soi pas pertinent, dans la mesure où le simple fait de porter volontairement atteinte à l'intégrité physique d'une personne, dans le contexte professionnel, est suffisant pour retenir que la faute de la recourante est grave et que cela soit sanctionné avec la plus grande des sévérités.

Si dans un premier temps la recourante a contesté le fait que deux patients aient pu assister à l'altercation, elle semble désormais l'envisager, sans toutefois

les avoir vus en raison de la configuration des bureaux. Indépendamment de cela, la présence ou non de patients lors de cet événement, de même que le fait que l'altercation soit restée confinée, n'a en réalité que peu d'influence sur la gravité du comportement de la recourante. En effet, dans le domaine professionnel quel qu'il soit et quelles que soient les personnes concernées, il est attendu de tous les collaborateurs qu'ils entretiennent des relations dignes et correctes entre eux, ce que n'a assurément pas fait la recourante en frappant son collègue.

S'il est vrai que des mots peu agréables ont été échangés entre la recourante et son collègue avant son geste, cela ne saurait en aucune façon minimiser la portée de son acte. De plus et contrairement à l'affaire qui a donné lieu à l'ATA/258/2014 précité, c'est la recourante, en premier, qui a porté atteinte à l'intégrité physique de son collègue. L'intéressée ne se trouvait dès lors pas en état de légitime défense ni même en état de légitime défense putative.

Pour ce motif, la décision de révocation est fondée, étant précisé que les différents certificats de travail ou attestations concernant la recourante figurant au dossier faisant état de bonnes compétences professionnelles ne modifient en rien cette conclusion, au vu de la gravité de son acte et du fait qu'elle avait par ailleurs déjà fait l'objet d'un avertissement au cours de son parcours professionnel aux HUG.

Avec la recourante, la chambre administrative peine à comprendre les raisons qui ont conduit l'enquêtrice à analyser, dans ce cas précis, l'entier du passé professionnel de la recourante aux HUG, dans la mesure où, selon le courrier du 16 novembre 2012 du directeur des ressources humaines, la demande d'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre des protagonistes était principalement motivée par la divergence entre eux sur la question de la présence ou non de patients ayant potentiellement assisté à leur altercation. Malgré cela, il ressort de l'analyse telle que démontrée supra que, dans le cas d'espèce, le simple fait d'avoir porté atteinte à l'intégrité physique d'un collègue, alors que la recourante ne se trouvait aucunement en état de légitime défense ou de légitime défense putative, est suffisant, dans les circonstances particulières, pour révoquer un fonctionnaire, de sorte que toute son argumentation à ce propos tombe à faux.

Enfin, les HUG ont précisé que M. E_____ avait fait l'objet d'un retour au statut d'employé en période probatoire pour une période de six mois à compter du 1^{er} mars 2014, soit la sanction la plus grave avant la révocation. Saisie d'un recours sur le licenciement de Mme A_____, la chambre administrative n'a pas à apprécier l'opportunité de la sanction infligée à M. E_____.

Les HUG, ayant fait usage de leur large pouvoir d'appréciation en la matière, ont correctement sanctionné le comportement de la recourante par la

sanction la plus grave, soit la révocation, le lien de confiance devant exister entre les parties ayant été irrémédiablement rompu.

Les griefs d'abus du pouvoir d'appréciation et de violation des principes de la proportionnalité et d'égalité de traitement seront ainsi écartés.

6. Les modifications de la LPAC récemment adoptées par le Grand Conseil sont sans conséquences sur l'issue du présent litige, dès lors que la chambre administrative n'a pas constaté que la révocation reposait sur un motif infondé ou qu'elle était contraire au droit.

7. Mal fondé, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- 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/115/2016 du 9 février 2016 consid. 11 ; ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 31 août 2015 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 26 juin 2015 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :