

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2494/2019-FPUBL

ATA/426/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 avril 2020

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Dandres, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE - HUG

représentés par Me Véronique Meichtry, avocate

EN FAIT

- 1) Madame A_____ a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) à la fonction d'aide-hospitalière dans un premier temps pour une durée déterminée, du 1^{er} mars au 31 octobre 2000, puis pour une durée indéterminée dès le 1^{er} février 2001, avec un statut d'auxiliaire.

Ce statut a été transformé en statut d'employé en période probatoire, au mois de mai 2001.

Du fait d'absences pour cause de maladie et d'accident, la période probatoire de l'intéressée a été prolongée d'une année. Elle a été nommée fonctionnaire, dans la fonction d'aide-hospitalière, dès le 1^{er} mars 2004.

- 2) Le 13 juillet 2018, Monsieur B_____, aide-hospitalier dans le même service que Mme A_____, a informé sa responsable qu'il avait été agressé le soir précédent par celle-ci.

Selon le résumé des faits rédigé par l'intéressé à la demande de sa hiérarchie, il se trouvait seul avec elle dans la salle du matériel la veille au soir peu après leur prise de service. Mme A_____ l'aurait agressé physiquement en l'agrippant au niveau de son bras droit et du torse. Il avait réussi à se dégager et à sortir de la pièce, et présentait des griffures au bras droit, que sa responsable avait prises en photo.

- 3) Le 23 juillet 2018, le président du conseil d'administration des HUG (ci-après : le conseil d'administration) a ordonné, à titre provisionnel, l'ouverture d'une enquête administrative confiée à Monsieur C_____, avocat.

- 4) Le 23 novembre 2018, l'enquêteur administratif a rendu son rapport. Il avait entendu Mme A_____ ainsi que, à titre de témoins, M. B_____ et huit autres personnes travaillant avec les intéressés. Il avait confronté M. B_____ et Mme A_____.

Au terme de son enquête, il retenait que l'altercation du 12 juillet 2018 n'avait pas eu de témoin. Les deux protagonistes s'accordaient pour indiquer qu'il y avait eu une dispute entre eux, dont ils se rejetaient mutuellement la faute mais avaient des propos contradictoires quant à l'existence d'une agression physique, contestée par Mme A_____.

Cette dernière indiquait ne pas être l'auteure des marques visibles sur les photographies de l'épaule de M. B_____, lesquelles constituaient une preuve irréfutable de l'existence de marques de griffures sur le bras droit de l'intéressé six et douze heures après l'heure de l'incident. Il n'était pas vraisemblable que M.

B_____ se soit fait accidentellement ces marques au cours de son service et dès lors elles avaient été causées soit par Mme A_____, soit il se les était infligées volontairement, comme le soutenait Mme A_____. Toutefois, cette thèse ne résistait pas à l'examen : les marques visibles sur les photographies correspondaient à des griffures causées par des ongles supposément longs, alors que ceux de M. B_____ étaient ras. Il n'était pas vraisemblable que M. B_____ ait demandé à une autre femme, complice, de faire ces traces. De plus, M. B_____ n'avait pas été vu de médecin pour obtenir de certificat médical, ce qui était étonnant s'il avait voulu monter un complot.

L'enquêteur avait aussi entendu une personne impliquée dans un incident avec M. B_____ en 2004, laquelle ne s'en rappelait pas. M. B_____ n'avait, à l'époque, pas été mis en garde pour avoir imaginé une altercation violente, mais bien pour y avoir participé.

D'autre part, il avait entendu deux collaboratrices qui avaient eu des tensions avec Mme A_____. Toutes deux indiquaient que Mme A_____ ne les avait jamais agressées physiquement et qu'elles n'avaient jamais vu de violence de Mme A_____ envers des tiers.

Il en concluait que les marques de griffures au bras droit de M. B_____, attestées par les témoignages et les photographies, avaient bien été causées par Mme A_____ au cours de leur altercation le 12 juillet 2018.

L'enquête n'avait pas permis d'établir si M. B_____, par son attitude, avait fait preuve de mépris envers Mme A_____, ce qui, en tout état, ne constituerait pas une justification de l'agression physique commise.

- 5) Le 29 novembre 2018, Mme A_____ a exercé son droit d'être entendu, dans le délai qui lui avait été accordé.

Le rapport de l'enquêteur administratif reflétait « une appréciation très (trop) orientée de la situation ». M. B_____ admettait ne pas avoir procédé aux salutations d'usage entre collègues et Mme A_____ avait indiqué que cela l'avait heurtée. L'enquêteur posait des hypothèses absurdes, en écartant le fait que M. B_____ aurait pu se faire griffer avant sa prise de service. En l'absence de témoin direct, il n'y avait pas une vraisemblance suffisante permettant d'imputer les griffures à Mme A_____, laquelle n'avait pas à faire la preuve de son innocence au vu de son engagement de longue durée aux HUG. De plus, Mme A_____ et M. B_____ continuaient à travailler dans le même service, ce qui démontrait que le différend avait été surmonté.

- 6) Le 27 mai 2019, les HUG ont informé Mme A_____ que le conseil d'administration avait décidé, le 8 avril 2019, de son retour au statut d'employée en période probatoire pour une durée de deux ans. Dite décision était fondée sur

les conclusions de l'enquête administrative du 23 novembre 2018 et des observations qu'elle avait émises le 29 décembre 2018.

- 7) Le 1^{er} juillet 2019, Mme A_____, agissant en personne, a recouru contre la décision précitée. M. B_____ était bien plus « costaud » qu'elle, et elle n'aurait jamais osé s'en prendre à lui, ne serait-ce que par crainte. Il n'y avait aucune preuve quant à l'origine des griffures.

De plus, les HUG venaient de lui annoncer son changement de service alors qu'elle travaillait depuis vingt ans avec joie et passion dans celui qu'elle devait quitter. Il s'agissait-là d'une deuxième sanction, qui anticipait celle de ne pas la renommer et de la licencier.

- 8) Le 26 août 2019, les HUG ont conclu au rejet du recours. Les marques de griffures avaient été constatées par plusieurs collègues, dont l'une d'elles à peine trente minutes après l'altercation et elles avaient été prises en photo. Les traces y figurant apparaissaient récentes.

Le travail réalisé par l'enquêteur ne prêtait pas le flanc à la critique. L'éventuelle attitude désagréable de M. B_____ ne pouvait justifier le comportement de la recourante.

La sanction infligée respectait le principe de la proportionnalité. L'enquêteur avait souligné qu'il ne s'agissait pas d'un simple emportement anodin mais d'une faute caractérisée de la part de Mme A_____. Une telle attitude ne pouvait être tolérée.

- 9) Les 25 novembre 2019 et 6 janvier 2020, les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle et M. B_____ a été entendu à titre de témoin.

Le 6 janvier 2020, Mme A_____ était assistée d'un avocat, nouvellement constitué.

L'intéressée contestait formellement avoir causé les griffures sur le bras de M. B_____. Elle n'avait vu les photographies se trouvant dans le dossier qu'un mois après l'incident, lequel avait eu lieu à une époque où le personnel travaillait avec des manches courtes. Elle ne s'expliquait pas l'origine de ces griffures. M. B_____ était venu s'excuser pendant la nuit de l'incident. Elle le connaissait depuis très longtemps et il avait déjà eu des problèmes, notamment avec un collègue quatorze ans plus tôt avec qui il s'était battu.

M. B_____ a expliqué qu'il travaillait dans le même service depuis une vingtaine d'années. Il confirmait le rapport écrit qu'il avait fait au sujet de l'incident. Il avait eu un incident avec un collègue, il y a quatorze ans et avait reçu

un avertissement ; il considérait toujours avoir été victime d'une machination de la part de cette personne.

Il ne s'expliquait pas l'attitude de Mme A_____, avec qui il avait collaboré sans problèmes majeurs depuis vingt ans. Elle lui avait dit quelques temps auparavant qu'elle souhaitait toujours travailler avec lui car cela serait bien pour elle.

Lorsqu'il travaillait en même temps que Mme A_____, il avait demandé à être « sectorisé », c'est-à-dire que chacun des deux effectue son propre travail dans ses propres chambres et qu'ils ne collaborent pas. Il estimait en effet que l'intéressée n'effectuait pas correctement son travail et qu'elle n'atteignait pas le niveau nécessaire en termes de respect des patients et d'hygiène. Ils devaient dès lors chacun s'occuper de cinq chambres le soir de l'incident. Ils s'étaient croisés dans la réserve du matériel et Mme A_____ lui avait dit bonjour sur un ton qu'il avait ressenti comme étant agressif. Il avait alors parlé de la répartition des chambres et elle avait insisté pour qu'il lui dise bonjour. Il avait alors voulu partir. Elle avait fermé la porte puis l'avait retenu par le bras en lui disant qu'elle voulait discuter. Comme il ne voulait pas le faire, il s'était dégagé et était sorti du local ; l'incident s'était arrêté car il y avait eu deux personnes dans le couloir.

Il avait décidé de ne pas parler tout de suite de cela lorsque deux collègues avaient remarqué les griffures, que lui-même avait ressenties en buvant le café. Ses collègues lui avaient recommandé d'en parler à une responsable.

Plus tard dans la nuit, il avait demandé à une collègue de faire une photographie avec son téléphone de poche. Il avait plusieurs fois croisé Mme A_____ pendant la nuit, en lui demandant de le laisser travailler et de retourner dans les chambres qui lui étaient attribuées, sans qu'elle ne réponde ou lui adresse la parole. Il avait ressenti ses présences répétées comme une provocation de sa part.

- 10) Le 6 février 2020, les HUG ont persisté dans leurs écritures et leurs conclusions. Il était établi que Mme A_____ avait agressé physiquement M. B_____, lequel n'avait jamais varié dans ses déclarations. Les faits retenus par l'enquêteur administratif, au terme d'une enquête fouillée, étaient établis : les marques de griffure sur le bras de M. B_____ avaient été faites par Mme A_____. La sanction infligée était proportionnelle à la violation des devoirs de service, laquelle était grave.
- 11) Le 6 mars 2020, Mme A_____ a déposé ses conclusions après enquêtes. Les deux versions de faits contradictoires n'avaient pas été réconciliées et le motif fondant la sanction était inexistant et infondé.

S'il était exact que M. B_____ n'avait pas varié dans ses déclarations, tel avait aussi été le cas de Mme A_____. L'enquêteur s'était fondé sur des pures hypothèses pour retenir une version plutôt qu'une autre. Rien ne permettait d'imputer les griffures à la recourante. Cette dernière, qui revenait d'un arrêt maladie et avait subi une biopsie, avait perdu quinze kilos et était particulièrement faible à l'époque, alors que M. B_____ était grand et « costaud ». Ce dernier avait déjà reçu un avertissement pour des faits de violence à l'encontre d'un collègue alors que les antécédents de Mme A_____ n'impliquaient pas d'affrontement physique.

Les différends mis en avant par les HUG entre Mme A_____ et des collègues n'étaient pas établis. Dans un cas, elle avait été victime d'une atteinte à la personnalité par les propos irrespectueux et racistes employés par la collègue en question. Le ressentiment de M. B_____ à l'égard de Mme A_____ était apparent lors de l'audience de comparution personnelle, le premier reprochant à la seconde de le provoquer alors que l'intéressée voulait aider dans les tâches qui lui incombaient ou encore relevant des carences professionnelles qui ne ressortaient pas de la procédure.

Il n'appartenait pas à Mme A_____ d'expliquer pourquoi M. B_____ l'accusait à tort de griffures.

Même si l'on considérait qu'un reproche pouvait lui être fait, la sanction ne respectait pas le principe de la proportionnalité. Elle avait travaillé avec M. B_____ sans problèmes pendant près de dix-sept ans et, s'il y avait réellement eu un problème, la mise en place et le prononcé d'une sanction n'auraient pas permis de rétablir des relations sereines, alors qu'une médiation aurait peut-être pu le faire.

- 12) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

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) a. Les rapports de service d'un fonctionnaire des HUG sont soumis aux dispositions 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), du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 – (ci-après : statut).

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. L'art. 20 prévoit que 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. Selon l'art. 21 let. a, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes.

3) 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 membres du personnel de chaque établissement public médical, ainsi que les membres du personnel de l'Hospice général relèvent de l'autorité du conseil d'administration (art. 2 al. 4 LPAC).

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

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'État, respectivement la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration de l'établissement, peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (art. 16 al. 2 LPAC).

- 4) a. Le droit disciplinaire se rattache au droit administratif, car la mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à la préservation de la confiance du public à l'égard des personnes qui l'exercent (ATF 142 II 259 consid. 4.4 ; 108 Ia 230 consid. 2b et 5b = JdT 1984 I 21 ; arrêt du Tribunal fédéral 1D_15/2007 du 13 décembre 2007 consid. 1.1 ; ATA/729/2016 du 30 août 2016 consid. 8a ; ATA/1255/2015 du 24 novembre 2015 consid. 7b ; ATA/632/2014 du 19 août 2014 consid. 14 ; Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande*, in *Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJJ]* 1998, p. 1ss, spéc. 10 s. n. 10 ss).

Il n'a aucunement trait à la protection des intérêts de celui qui serait lésé par l'acte d'un agent public (Pierre MOOR, *Droit administratif*, vol. III, 1992, n. 5.3.5.2 p. 241).

- b. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7^{ème} éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2014, n. 2249 ; Thierry TANQUEREL, *Manuel de droit administratif*, Genève 2011, n. 1228).

Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (Ursula MARTI/Roswitha PETRY, *La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises*, RDAF 2007 p. 227 ss, p. 235 ; Peter HÄNNI, *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht I/2 - Personalrecht des Bundes*, Bâle 2004, n. 231 ; Gabriel BOINAY, *op. cit.*, p. 27 n. 50).

La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/729/2016 précité consid. 8b ; ATA/808/2015 du 11 août 2015 consid. 5e ; ATA/694/2015 du 30 juin 2015 ; ATA/473/2014 du 24 juin 2014 ; ATA/623/2013 du 24 septembre 2013). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, *op. cit.*, p. 29 n. 55, p. 14).

- c. Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des

devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., p. 28 n. 50). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., p. 28 n. 51).

- 5) En l'espèce, la recourante conteste les faits mêmes qui lui sont reprochés.

Toutefois, même si le rapport d'enquête administrative peut prêter le flanc à la critique, en omettant certaines hypothèses telle que celle selon laquelle les griffures auraient été causées à l'extérieur des HUG avant l'interaction litigieuse entre M. B_____ et la recourante, les témoignages recueillis auprès des personnes travaillant avec les protagonistes pendant la nuit en question, de même que les déclarations de M. B_____ et de la recourante, sont concordantes. L'intéressée admet avoir posé une main sur M. B_____ pour le retenir, et celui-ci se serait dégagé afin de quitter la pièce.

Au vu des traces photographiées sur l'épaule de M. B_____, lesquelles étaient à l'évidence récentes lorsque le cliché a été pris, la chambre administrative retiendra que ce sont bien la main et les ongles de la recourante qui les ont causées. En ce sens, cette conclusion du rapport d'enquête sera confirmée.

Cela dit, il sera retenu que ces dermabrasions ne sont pas le fruit d'une intention de la recourante. En se fondant, à nouveau, sur les déclarations des deux protagonistes, la chambre administrative retiendra que la recourante a voulu retenir M. B_____ en lui mettant la main sur le bras. Ce dernier ayant clairement indiqué qu'il n'entendait pas discuter avec la recourante à ce moment-là, il indique lui-même s'être dégagé pour quitter la pièce. Les griffures ont, selon toute vraisemblance, été causées par ce mouvement de dégagement de l'intéressé alors que la recourante avait mis la main sur son épaule.

D'autre part, la chambre administrative retiendra que l'attitude de M. B_____ n'est pas sans critiques.

À cet égard, selon le résumé des faits rédigé par l'intéressé, ce dernier a répondu aux salutations de la recourante en lui indiquant le numéro des chambres où lui-même allait travailler. Lorsque cette dernière a réagi à ce manque de courtoisie, M. B_____ a persisté, refusant tout dialogue.

Si à l'évidence cette attitude ne justifie pas la réaction de la recourante, qui a voulu retenir physiquement l'intéressé pour parler avec lui, elle doit être prise en compte, afin de saisir globalement l'incident.

Par ce comportement, la recourante a enfreint ses devoirs de service, tels que prévus à l'art. 21 let. a statut.

Ce comportement mérite une sanction disciplinaire.

- 6) a. 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'intéressée ou l'intéressé. En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt de la recourante ou du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/1287/2019 du 27 août 2019 consid. 9a).
- b. Face à une attitude peu courtoise de M. B_____, la recourante a réagi d'une façon inadaptée. Toutefois, le reproche retenu à son encontre n'a pas le poids que lui accorde l'autorité intimée. L'intéressée, si elle a voulu physiquement retenir M. B_____ pour parler avec lui, ne l'a pas intentionnellement griffé, d'une part. D'autre part, comme déjà indiqué, M. B_____ portait sa part de responsabilité dans la dégradation de la situation. De plus, il y a lieu de tenir compte du fait que la recourante, en près de vingt ans de carrière, n'a pas fait l'objet d'antécédents disciplinaires.

Dans ces circonstances, la chambre administrative retiendra que la sanction prononcée, immédiatement inférieure à celle la plus grave possible, soit la révocation, est trop sévère et n'est pas proportionnée à la faute commise par la recourante.

En conséquence, le recours sera partiellement admis et le dossier sera retourné à l'autorité intimée afin qu'une sanction moins grave, prévue par l'art. 16 let. a ou let. b LPAC, soit prononcée.

7. Au vu de ce qui précède, le recours du 1^{er} juillet 2019 sera partiellement admis. La décision du 27 mai 2019 sera annulée en ce qu'elle prononce le retour au statut d'employée en période probatoire pour une durée de deux ans, à compter du 1^{er} juin 2019, de la recourante. Le dossier sera retourné à l'autorité intimée au sens des considérants.

8. Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante et une indemnité de CHF 1'000.- lui sera allouée, à la charge des HUG (art. 87 al. 1 et 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1^{er} juillet 2019 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 27 mai 2019 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision du 27 mai 2019 en ce qu'elle prononce le retour au statut d'employée en période probatoire pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} juin 2019 de Madame A_____ ;

renvoie la cause aux Hôpitaux universitaires de Genève au sens des considérants ;

met à la charge de la recourante un émolument de CHF 500.- ;

alloue à la recourante une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à la charge des Hôpitaux universitaires de Genève ;

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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Christian Dandres, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Véronique Meichtry, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève - hug.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin et Verniory,
Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

La greffière :

C. Meyer

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :