RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1543/2006-EPM **ATA/305/2007**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 12 juin 2007

dans la cause

Mme M_____
représentée par Me Yves Bertossa, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE
représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Mme M_____ (ci-après également : l'intéressée), née le _____, domiciliée à Genève, a été engagée en qualité d'assistante sociale au département de psychiatrie des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), dès le 8 octobre 1996.

   Dès cette date et jusqu'à fin avril 2000, Mme M_____ a travaillé sur le site hospitalier de Belle-Idée pour un taux d'activité initial de 50%, augmenté par la suite à 75%.

2. Le 1er octobre 1999, l'intéressée a été nommée fonctionnaire.

3. Dès le 1er mai 2000, Mme M_____ a intégré le centre de consultation V_____ à Genève. Son taux d'activité est passé à 90%.

4. Lors de son entretien d'évaluation du 5 juin 2001, le bilan de sa première année d'activité à la consultation V_____ a été qualifié de positif.

5. A partir du 7 janvier 2002, Mme M_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie, à 100% jusqu'au 15 septembre de la même année, puis à 50% du 16 septembre au 31 décembre 2002.

   Le 1er décembre 2002, elle a déposé une demande de rente entière auprès de l'Office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI).

6. Le 9 octobre 2003, l'intéressée a eu son deuxième entretien régulier d'évaluation. Ses compétences et prestations étaient jugées bonnes, la coordination avec les équipes médicales et sociales devant encore être développée.

7. Par décision du 20 décembre 2004, les HUG ont infligé un blâme à Mme M_____ conformément à l'article 16 alinéa 1er lettre a de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05).

   En dépit d'une incapacité totale de travail pour cause d'accident du 11 au 28 novembre 2004, l'intéressée avait poursuivi son activité professionnelle sans transmettre le certificat de son médecin à son employeur. Elle avait en revanche communiqué le document à l'assurance-accidents des HUG et perçu des indemnités perte de gains en sus de son salaire.

   Mme M_____ n'a pas contesté ladite décision.

8. Le 8 avril 2005, l'OCAI a octroyé à Mme M_____ un quart de rente, à 40%, dès le 1er janvier 2003. Par la suite, son employeur lui a confirmé que son

taux d'activité était en conséquence durablement réduit à 50%, correspondant à un salaire mensuel brut de CHF 3'762,40.

9. Le 10 juin 2005, les HUG ont adressé un second blâme à l'intéressée. Les dossiers de ses patients étaient tenus de façon lacunaire et négligée. Le désordre dans le suivi administratif se caractérisait notamment par l'absence de notes écrites relatives aux mesures entreprises ainsi que par le classement, dans les dossiers consultés par ses supérieures, de documents personnels ou concernant d'autres patients.

Mme M_____ était informée qu'un entretien d'évaluation serait effectué par ses responsables et que des objectifs seraient définis à cette occasion.

L'intéressée n'a pas recouru contre cette décision.

10. L'entretien d'évaluation prévu s'est tenu le 25 août 2005 entre Mme M_____ et ses responsables hiérarchiques, Mmes D_____ et G_____. La qualité et le volume des prestations ainsi que l'organisation du travail étaient à améliorer, ces points faisant référence aux lacunes constatées dans la tenue et le suivi des dossiers des patients. De même, l'intégration dans le service ainsi que la coopération et la communication avec les patients, la hiérarchie et les collègues de travail étaient à optimiser.

Afin de pallier ces lacunes, Mme M_____ s'est vu fixer des objectifs, dont la réalisation serait vérifiée après six mois dans le cadre d'une évaluation intermédiaire.

11. Par courriel du 6 mars 2006, Mme D_____ a confirmé à l'intéressée que l'entretien d'évaluation intermédiaire se tiendrait le 21 mars suivant en présence de Mme G_____.

Dans le cadre de la préparation de la séance, les deux responsables ont établi une note, datée du 20 mars 2006, relatant les résultats du contrôle régulier des dossiers de Mme M_____ et des objectifs qui lui avaient été fixés.

La tenue des dossiers et le suivi social des patients restaient insuffisants. Pour certains d'entre eux, les négligences de l'intéressée (absence de transmission d'une demande de logement, absence de demande d'affiliation à une nouvelle caisse maladie, non établissement d'un plan de désendettement) avaient eu des conséquences néfastes. L'objectif lié à une meilleure communication avec les patients et les collègues n'était également pas rempli. Un médecin du centre de consultation avait rapporté les plaintes d'une patiente au sujet de l'attitude inadéquate de Mme M_____ à son égard. Les membres de l'équipe de V_____ relevaient de nombreuses situations de tension avec l'intéressée, celle-ci se montrant souvent irritable et d'humeur incontrôlée. Enfin, le troisième objectif lié à une réflexion sur la prise en charge des patients toxicomanes et à la préparation

d'une information sur le rôle de l'assistance sociale n'avait fait l'objet d'aucune communication à la hiérarchie ou à l'équipe de travail.

Mmes D_____ et G_____ ont fait part de leurs constatations à Mme P_____, responsable des ressources humaines du département de psychiatrie. Il fut décidé d'informer Mme M_____ lors de l'entretien du 21 mars 2006 qu'il était envisagé de mettre fin aux rapports de travail. Dans cette perspective, les responsables ont invité M. C_____, coordinateur des assistants sociaux, et le Dr K_____, chef de clinique du centre de consultation V_____, à assister à la réunion.

12. L'entretien en question s'est tenu le 21 mars 2006 entre les cinq précités et Mme M_____. Le bilan négatif de sa période d'évaluation a été discuté et ses interlocuteurs lui ont laissé le choix entre une démission ou une enquête administrative, qui mènerait vraisemblablement à son licenciement. Les circonstances et le contenu de l'entretien seront précisés ci-après dans la mesure utile.

A l'issue de la séance, Mme M_____ a signé une lettre datée du 21 mars 2006, par laquelle elle démissionnait de son poste avec effet au 30 juin 2006.

13. Par courrier du 23 mars 2006, le conseil de Mme M_____ a informé les HUG que la lettre de démission était nulle, la signature de sa mandante ayant été obtenue sous la contrainte. Par conséquent, les rapports de service perduraient et Mme M_____ restait dans l'attente des détails relatifs à la reprise de son activité. Un refus quant à sa reprise du travail serait considéré comme un licenciement immédiat injustifié.

14. Le 28 mars 2006, les HUG ont répondu que la démission de l'intéressée était valable et que la lettre y relative avait été signée sans qu'aucune pression ni contrainte aient été exercées. Depuis le premier blâme qui lui avait été infligé en décembre 2004, le parcours professionnel de Mme M_____ était insatisfaisant. Au cours de la séance du 21 mars 2006, elle avait pu s'exprimer sur la situation et les difficultés rencontrées. Les participants avaient conclu que la poursuite des rapports de service était rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, des manquements graves et répétés aux devoirs de service et de l'inaptitude à remplir les exigences du poste. L'intéressée s'étant opposée à son licenciement, il lui avait été proposé de mettre fin aux rapports de travail par une démission de sa part, ce qu'elle avait accepté. Ceux-ci arriveraient à leur terme le 30 juin 2006 et, dans l'intervalle, Mme M_____ était libérée de son obligation de travailler.

15. Par pli du 11 avril 2006, le conseil de l'intéressée a pris acte de la position des HUG et les a informés que celle-ci était considérée comme un licenciement. Etait joint au courrier un certificat médical du Docteur Pierre-Axel Ruchti du 29 mars 2006, attestant que Mme M_____ se trouvait en « état de choc suite à la

rencontre (démission forcée) » du 21 du même mois et qu'il avait prescrit à sa patiente un traitement anxiolytique et antidépresseur.

Le 24 avril 2006, les HUG ont confirmé qu'ils maintenaient leur point de vue quant à la démission de Mme M_____.

16. Par acte posté le 28 avril 2006, Mme M_____ a recouru au Tribunal administratif contre les décisions contenues dans le courrier des HUG du 28 mars 2006.

a. Principalement, elle conclut à la constatation de la nullité du refus des HUG d'annuler sa démission. Subsidiairement, elle demande l'annulation de sa démission et/ou la constatation que celle-ci ne déploie aucun effet et sa réintégration, le cas échéant dans un autre service. Subsidiairement, elle conclut à l'allocation d'une indemnité équivalant à 24 mois de traitement brut, soit la somme de CHF 83'925,60, avec intérêts à 5% dès le 30 juin 2006. Le tout avec suite de dépens.

Plus subsidiairement, elle conclut à la constatation que la décision du 28 mars 2006 équivaut à un licenciement ordinaire, à l'annulation de ce licenciement en l'absence de motif objectivement fondé et à sa réintégration, le cas échéant dans un autre service. Elle demande l'allocation d'une indemnité équivalant à 24 mois de traitement brut, soit la somme de CHF 83'925,60, avec intérêts à 5% dès le 30 juin 2006. Le tout avec suite de dépens.

b. Le 21 mars 2006, alors qu'elle avait été convoquée pour un entretien d'évaluation classique, elle s'était retrouvée confrontée à cinq personnes qui avaient émis de violentes accusations à son encontre, indiqué qu'elle allait être licenciée et qu'une enquête administrative serait ouverte. Le seul moyen d'échapper à cette situation était qu'elle signe immédiatement, sans délai de réflexion ou possibilité de prendre conseil, une lettre de démission préparée par ses supérieures hiérarchiques. Humiliée et paniquée, elle avait signé le document sous la contrainte, ce qu'attestait le certificat du Dr Ruchti. Sa démission était par conséquent sans effet et le refus des HUG d'accepter son annulation était nul.

c. En maintenant, dans leur courrier du 28 mars 2006, la résiliation des rapports de travail pour le 30 juin suivant, les HUG avaient pris une décision de licenciement à l'encontre de l'intéressée. Cette décision était contraire aux articles 21 alinéa 2 lettre b et 22 LPAC, qui exigent un motif objectivement fondé pour mettre fin aux rapports de service d'un fonctionnaire. Le licenciement était non seulement insuffisamment motivé, mais les faits invoqués à son appui ne pouvaient justifier la mesure. De ce fait, la décision des HUG était nulle et, subsidiairement, infondée.

17. Dans leur réponse du 7 juin 2006, les HUG se sont opposés au recours.

Les principes généraux de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) s'appliquent dans le cadre du contentieux de la fonction publique. La contrainte invoquée par la recourante s'apparente à une crainte fondée au sens des articles 29 et 30 CO. Or, aucune pression indue n'avait été exercée sur l'intéressée pour l'amener à signer la lettre de démission. Sa décision avait été prise en toute connaissance de cause, après avoir eu la possibilité de s'exprimer longuement au sujet des manquements reprochés.

Pour le surplus, l'argumentation de la recourante quant à une prétendue résiliation des rapports de travail par les HUG était hors de propos. Le seul objectif du courrier du 28 mars 2006 était d'exposer les conséquences de la démission donnée par la recourante.

18. Les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle le 15 septembre 2006.

a. Pour Mme M_____, l'entretien du 21 mars 2006 devait servir à une évaluation courante de ses activités, la précédente ayant eu lieu le 25 août 2005. En vue de l'entretien, elle avait rempli le formulaire d'évaluation en y mentionnant les progrès qu'elle estimait avoir accomplis. Elle n'avait pas été prévenue de la participation de Mme P_____, de M. C_____ et du Dr K_____ et leur présence l'avait surprise. D'entrée de cause, Mme G_____ avait décrit les erreurs commises dans la gestion des dossiers de patients. Mme P_____ avait ensuite qualifié ces manquements d'inadmissibles et indiqué qu'un licenciement avec enquête administrative était envisagé. Mme M_____ restait toutefois libre de démissionner en signant la lettre qui avait été préparée à cet effet. Profondément humiliée et choquée par le procédé, ressentant la réunion comme une séance de torture, la recourante avait apposé sa signature sur le document sans mesurer les conséquences de son acte.

b. Mme P_____ a contesté la version des faits de la recourante. Depuis 2004, le travail de Mme M_____ était insatisfaisant et la question du licenciement avait déjà été formellement évoquée lors du blâme infligé le 16 [*recte* 20] décembre 2004.

L'évaluation du 21 mars 2006 était importante puisqu'elle intervenait six mois après la précédente, alors que ces entretiens n'avaient lieu que tous les deux ans pour le personnel nommé. De ce fait, sa présence avait été requise, ainsi que celle de M. C_____ et du Dr K_____.

Mme G_____ avait ouvert l'entretien en exposant les lacunes constatées dans le travail de la recourante. Celle-ci n'avait pas amélioré ses prestations depuis la précédente évaluation. Mme M_____ avait eu le temps de répondre, mais n'avait rien dit et elle avait même quitté la salle car elle ne voulait plus entendre

ses interlocuteurs. Il lui avait été indiqué que les éléments réunis faisaient envisager un licenciement, précédé d'une enquête administrative. Lorsque cette situation se présentait, Mme P_____ avait pour pratique de préparer une lettre de congé que l'employé concerné pouvait choisir de signer, une démission étant toujours plus favorable qu'un licenciement dans le cadre de la recherche ultérieure d'un emploi. Elle avait agi de même dans le cas de la recourante en lui expliquant plusieurs fois les conséquences d'une démission par rapport à celles d'un licenciement après enquête. Mme M_____ avait demandé un délai de réflexion d'un jour, ce qui lui avait été refusé, l'entretien ayant duré une heure et demie et l'intéressée ayant eu suffisamment de temps pour prendre une décision.

19. Le 20 octobre 2006 en présence des parties, le Tribunal administratif a entendu plusieurs témoins.

a. Mme D_____, supérieure hiérarchique directe de la recourante, a confirmé que l'entretien d'évaluation du 21 mars 2006 devait initialement réunir Mme M_____, Mme G_____ et elle-même. Dans les six mois écoulés depuis la dernière évaluation, elle-même et Mme G_____ avaient procédé à des contrôles réguliers des dossiers des patients suivis par la recourante. Le bilan négatif de la période d'évaluation était consigné dans la note du 20 mars 2006 et avait été discuté avec Mme P_____. L'intéressée ayant fait l'objet de deux blâmes, d'une évaluation insuffisante en 2005 et la situation ne s'étant pas améliorée depuis lors, les trois responsables avaient pris la décision de lui faire choisir entre une démission et une procédure de licenciement. Durant la séance du 21 mars 2006, Mme M_____ avait fait part de son désaccord avec les critiques émises à son encontre. Elle estimait avoir amélioré ses prestations depuis la dernière évaluation. L'entretien s'était déroulé dans une atmosphère de grande charge émotionnelle, la recourante passant des rires aux larmes. Elle n'avait toutefois pas été contrainte de signer la lettre de démission, même si les participants lui avaient demandé de prendre une décision à l'issue de la réunion. Mme M_____ avait compris les conséquences de son choix.

b. Mme G_____, supérieure hiérarchique de Mme D_____, a relaté en substance les mêmes éléments que de sa collaboratrice. La séance du 21 mars 2006 avait duré une heure et demie et Mme P_____ avait expliqué à plusieurs reprises à Mme M_____ qu'elle avait le choix entre une procédure de licenciement et une démission, la dernière solution étant plus favorable à ses intérêts. La recourante avait requis un délai de réflexion, mais n'avait pas demandé à prendre conseil auprès d'une tierce personne.

c. M. C_____ a indiqué avoir été convoqué à l'entretien du 21 mars 2006 une dizaine de jours avant la date prévue. Il participait à toutes les séances d'évaluation dont le caractère était critique. Au cours de la réunion, Mme M_____ avait pu s'exprimer sur les griefs qui lui étaient adressés au sujet de son travail, mais ses explications n'étaient pas convaincantes. M. C_____

n'avait exercé aucune pression sur la recourante et celle-ci n'avait pas été contrainte à signer la lettre de démission.

d. Le Dr K_____ a déclaré qu'il connaissait Mme M_____ en sa qualité de chef de clinique à la consultation V_____ depuis 2001, mais qu'il n'avait jamais travaillé directement avec elle. Il avait été invité à participer à l'évaluation une dizaine de jours avant la date prévue et informé que la réunion avait pour but de prendre une décision au sujet de la fin des rapports de service de la recourante. La situation avait été présentée très poliment à celle-ci et, à l'exception de l'intéressée, tous les participants étaient restés calmes en dépit des attaques verbales de Mme M_____. Ne s'attendant pas à être confrontée à la fin de ses rapports de travail, elle avait réagi violemment et quitté la pièce en claquant la porte. Après s'être calmée, elle avait signé son courrier de démission tout en précisant qu'elle informerait ses patients du déroulement de l'entretien. En sa qualité de responsable des soins, le Dr K_____ lui avait alors interdit tout contact avec les patients.

e. Le Dr B_____, chef de clinique à la consultation V_____, a indiqué qu'il n'était pas satisfait des prestations de Mme M_____ et qu'il avait reçu à plusieurs reprises des doléances de l'équipe des infirmières, de la secrétaire et des assistantes sociales du centre à son sujet. Les difficultés relationnelles de l'intéressée avec ses collègues s'étaient intensifiées au début de l'année 2006. Il avait également constaté qu'un certain nombre de patients n'étaient pas satisfaits de leur prise en charge par la recourante. Quant aux carences dans la tenue des dossiers administratifs, la question avait été abordée par Mmes D_____ et G_____ à deux ou trois occasions avant la séance du 21 mars 2006. La recourante gardait certains dossiers sous clef dans son bureau, ce qui était formellement interdit. Il était arrivé de devoir appeler Mme M_____ à son domicile afin qu'elle vienne mettre à disposition des dossiers dont il avait besoin.

f. Le Dr Z_____, médecin-chef de service, a déclaré avoir assisté à des colloques auxquels participait également la recourante. Elle prenait les choses très au sérieux et s'investissait fortement de manière émotionnelle, sur un ton parfois dérangeant.

g. Mme C _____, infirmière spécialisée, a indiqué travailler avec Mme M_____ depuis 2003. Elle n'avait jamais eu à se plaindre de la recourante, mais savait que certaines de ses collègues avaient rencontré des difficultés avec elle au sujet des patients. Il s'agissait notamment de problèmes de cotisations à l'assurance-maladie qui n'étaient pas à jour, ou de rendez-vous que Mme M_____ fixait à des patients, sans les honorer.

20. Le 11 janvier 2007, toujours en présence des parties, le Tribunal administratif a entendu M. P _____.

M. P _____, retraité, ancien assistant social et ancien représentant du personnel au sein du conseil d'administration des HUG, avait assisté à l'entretien d'évaluation de Mme M_____ du 25 août 2005. S'agissant des dossiers sociaux des patients, le témoin savait d'expérience que des dossiers bien tenus n'étaient pas nécessairement le signe d'une bonne efficacité. Lors de la réunion de 2005, il avait vu des dossiers de la recourante et était d'avis que les siens n'étaient pas tenus différemment. Les assistants sociaux n'ayant pas le temps de tout dactylographier, le désordre des documents était chose courante.

21. Les HUG ont présenté leurs conclusions après enquêtes le 6 février 2007.

Il ressortait clairement des enquêtes que les prestations de Mme M_____ étaient insuffisantes et qu'elle avait commis de nombreux manquements graves à ses devoirs de fonction. La teneur de l'entretien du 21 mars 2006 était la suite logique des carences constatées. Les supérieurs de la recourante lui avaient expliqué en détail la situation en lui laissant le choix entre une démission et une enquête administrative en vue d'un licenciement. Aucune pression ni contrainte n'avaient été exercées sur l'intéressée, qui avait signé la lettre litigieuse en toute connaissance de cause et après avoir eu largement le temps de prendre une décision éclairée. La démission de la recourante était donc valable et le recours mal fondé.

22. Mme M_____ s'est déterminée le 14 février 2007.

Le 21 mars 2006, elle n'était pas libre au moment de signer sa lettre de démission. L'entretien n'était pas celui qui lui avait été annoncé. La menace d'un licenciement avec enquête administrative ne lui laissait d'autre alternative que la démission. Elle n'avait pu bénéficier d'un délai de réflexion pour faire son choix. Dans ces circonstances, sa démission était nulle et elle devait être réintégrée dans ses fonctions.

Au demeurant, le choix qui lui avait été offert était parfaitement inadmissible en l'absence de motifs de licenciement objectivement fondés. Les seuls reproches provenaient de Mmes D_____ et G_____, lesquelles ne travaillaient pas directement avec elle et ignoraient tout de l'activité d'un assistant social. De plus, lesdits reproches n'avaient pas été établis. Au contraire, ils étaient contredits par les déclarations de M. P _____ au sujet des dossiers tenus par les assistants sociaux. La décision des HUG de maintenir la fin des rapports de service constituait donc un licenciement injustifié et devait être annulée en l'absence de motifs objectivement fondés.

23. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05).

En application de l'article 31 LPAC, peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés.

La recourante plaide que la lettre de démission du 21 mars 2006 a été signée sous la contrainte, soit sous l'empire d'un vice du consentement au sens des articles 23 et suivants CO.

De jurisprudence constante, le CO ne s'applique plus à titre de droit supplétif à la question de la fin des rapports de travail (ATA/467/2005 du 28 juin 2005 confirmé par l'ATF 2P.256/2005 du 10 mars 2006; ATA/204/2005 du 12 avril 2005 et les références citées). En revanche, lorsqu'il s'agit, comme en l'espèce, de principes généraux, les règles contenues dans le CO s'appliquent également dans le cadre de la fonction publique (ATA/467/2005 précité).

En formant son recours le 28 avril 2006, la recourante a agi dans le délai d'un an prévu à l'article 31 alinéa 2 CO.

Le recours est dès lors recevable, indépendamment de la nature du courrier des intimés du 28 mars 2006, et le Tribunal administratif est compétent pour en connaître.

2. Il faut déterminer si la lettre de démission que la recourante a signée le 21 mars 2006 est nulle, du fait d'un vice de la volonté.

La contrainte qu'elle invoque relève des articles 29 et 30 CO, dispositions régissant la crainte fondée.

Vice du consentement, la crainte fondée est celle qu'une personne - partie ou tiers - inspire à une autre, intentionnellement et sans droit, pour la déterminer à faire une déclaration de volonté. La cause de la crainte est la menace d'un mal futur dans l'hypothèse d'un refus d'obtempérer ; elle vicie la volonté au stade de sa formation (P. ENGEL, Traité des obligations en droit suisse, 2ème édition, Berne 1997, p. 363). Pour qu'un contrat ou une déclaration de volonté soient invalidés au titre de la crainte fondée, les quatre conditions suivantes doivent être réunies : une menace dirigée sans droit contre une partie ou l'un de ses proches, la crainte fondée qui en résulte, l'intention de l'auteur de la menace de déterminer le destinataire à faire une déclaration de volonté et le lien de causalité entre la crainte et le consentement (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.256/2005 du 10 mars 2006, consid. 4.1 p. 10 ; ATF 111 II 349, consid. 2 p. 350).

3. Il ressort de l'instruction menée par le tribunal de céans que les circonstances qui ont entouré l'entretien du 21 mars 2006 et le déroulement de celui-ci n'ont pas permis à la recourante de former librement sa volonté quant à une possible démission.

A l'issue de l'entretien d'évaluation du 25 août 2005, la recourante savait que la réalisation des objectifs qui lui avaient été fixés serait vérifiée après six mois. La convocation pour la réunion du 21 mars 2006, en présence de Mmes D_____ et G_____, n'était donc pas de nature à la surprendre. De son point de vue, il s'agissait d'un entretien d'évaluation courant en préparation duquel elle avait récapitulé les progrès qu'elle estimait avoir faits.

Il est établi que la recourante n'avait pas été informée de la présence de trois supérieurs hiérarchiques supplémentaires à cette séance. De même, elle n'avait pas été prévenue du bilan négatif de sa période d'évaluation ni du fait que toutes les personnes présentes savaient que la question de la fin des rapports de service allait être abordée. Dans ces circonstances, il n'est pas surprenant que la recourante ait été sur la défensive et qu'elle ait perdu ses moyens lorsqu'il s'est agi de se défendre contre les reproches formulés.

En leur qualité d'employeur, les intimés savaient que la recourante était fragilisée par un état de santé précaire et une invalidité partielle. Ils avaient le devoir de protéger sa personnalité conformément à l'article 328 alinéa 1er CO applicable par analogie (ATA/312/2004 du 20 avril 2004). La procédure qu'ils ont adoptée à son égard n'est pas admissible. Mmes D_____ et G_____ auraient dû dans un premier temps lui annoncer l'ouverture d'une enquête administrative pouvant mener à son licenciement puis lui offrir la possibilité de mettre fin aux rapports de service par une démission. L'obliger à se prononcer séance tenante en signant une lettre de démission préparée par son employeur, alors qu'elle se trouvait dans un état de confusion manifeste et qu'elle avait expressément requis un délai de réflexion de vingt-quatre heures, était de nature à exercer une pression et à vicier sa volonté.

Au vu de ce qui précède, il faut admettre que la démission de la recourante n'est pas l'expression d'une volonté librement exprimée ni d'un consentement valable et que celle-là est donc nulle.

4. Partant, le recours sera admis. Il en résulte que la recourante n'a jamais cessé d'être fonctionnaire.

Les intimés qui succombent seront condamnés à un émolument de CHF 1’000.-.

Une indemnité de procédure en CHF 2'500.- sera allouée à la recourante, à la charge des intimés (art. 87 LPA).

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 avril 2006 par Mme M_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 28 mars 2006 ;

au fond :

l'admet ;

constate la nullité de la démission de la recourante ;

constate que la recourante n'a jamais cessé d'être fonctionnaire ;

met à la charge des intimés un émolument de CHF 1'000.- ;

alloue à la recourante une indemnité de CHF 2'500.- à la charge des intimés ;

dit que, conformément aux articles 82 et suivants 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 articles 113 et suivants 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'article 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 Yves Bertossa, avocat de la recourante ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Paychère, Mme Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. a.i. :	la vice-présidente :
P. Pensa	L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :