

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2072/2007-FIN

ATA/344/2008

**ARRÊT**

**DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**du 24 juin 2008**

dans la cause

**Madame X** \_\_\_\_\_

représentée par Me Nathalie Bornozy, avocate

contre

**OFFICE DU PERSONNEL DE L'ÉTAT**

---

## EN FAIT

1. Madame X\_\_\_\_\_ a été engagée le 29 juin 2005 par l'office du personnel de l'Etat en qualité d'employée, à la fonction de c\_\_\_\_\_ 2, cadre B. Le taux d'activité avait été fixé à 80% et l'entrée en fonction arrêtée au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Formellement engagée par l'office du personnel de l'Etat, Mme X\_\_\_\_\_ travaillait exclusivement au secrétariat général du Pouvoir judiciaire, qui gère ses ressources humaines avec une grande indépendance.

2. La c\_\_\_\_\_ avait pour but d'apporter, en matière de communication et d'information externe et interne, ses conseils et son expérience au secrétariat général, aux présidents des juridictions, aux magistrats, à l'encadrement des juridictions et des services centraux, à la commission de gestion, voire au conseil supérieur de la magistrature. A cet égard, elle devait définir avec les directions compétentes les stratégies globales de communication et d'information, organiser la mise en œuvre des stratégies ainsi qu'accompagner le changement par une information claire sur le fonctionnement, les missions et les activités du Pouvoir judiciaire.

3. Ce poste était de création récente. Auparavant, la communication, interne et externe, du Pouvoir judiciaire était effectuée par le personnel en place.

4. Le supérieur hiérarchique de Mme X\_\_\_\_\_ était le secrétaire général du Pouvoir judiciaire, Monsieur Raphaël Mahler. Mme X\_\_\_\_\_ collaborait cependant régulièrement avec les magistrats, notamment le Procureur général ou les présidents de juridictions.

5. Après trois mois de travail, Mme X\_\_\_\_\_ n'a pas fait l'objet du premier entretien d'évaluation, au motif qu'aucun problème particulier n'existait.

6. M. Mahler et Mme X\_\_\_\_\_ reconnaissent que cette dernière s'est engagée très sérieusement dans son travail. En revanche, ils divergent sur la qualité de ce travail et sur les relations de Mme X\_\_\_\_\_ avec ses collègues.

7. Les susmentionnés s'accordent sur le fait que Mme X\_\_\_\_\_ a mené à bien de nombreuses tâches, par exemple l'organisation d'un congrès sur le droit pénal des mineurs.

8. En revanche, ils sont en désaccord quant à la qualité de la réalisation de plusieurs éléments, notamment du journal du Pouvoir judiciaire intitulé « Info Palais », de l'organisation de « La journée des filles » ou encore des « Procès fictifs » pour les enfants des écoles primaires genevoises.

9. Mme X\_\_\_\_\_ affirme avoir mené toutes ces tâches à chef, tout en ayant dû faire face à de nombreuses difficultés découlant de l'organisation de son travail.
10. Le Pouvoir judiciaire reproche à Mme X\_\_\_\_\_ d'avoir effectué un travail de qualité insatisfaisante.
11. Le principal reproche du Pouvoir judiciaire concerne l'organisation d'un stand du Pouvoir judiciaire à la manifestation de la Cité des métiers qui s'est tenue à Palexpo à mi-novembre 2006. Mme X\_\_\_\_\_ était chargée d'en assurer l'organisation.
12. Il ressort du dossier que le 6 novembre 2006, soit quelques jours avant le début du congrès, aucun mandat n'avait encore été conclu formellement avec un concepteur physique du stand.
13. Dès le 6 novembre 2006, Mme X\_\_\_\_\_ a été mise en arrêt de travail pour une durée indéterminée.
14. Le 4 décembre 2006, Madame Y\_\_\_\_\_, directrice des ressources humaines du Pouvoir judiciaire, a fait une demande d'évaluation médicale à l'attention des médecin-conseils du service de santé du personnel de l'Etat avec la motivation suivante :  
  
« L'état de Mme X\_\_\_\_\_ début novembre a nécessité un arrêt maladie. Le contexte de travail est en lien avec cet arrêt maladie. Plusieurs facteurs ont contribué à l'émergence de cette situation : plusieurs conflits interpersonnels, incompréhension implicite et explicite dans la durée entre les différents acteurs impliqués dans la communication au PJ, vision différente de la manière de traiter des sujets, surcharge générale du secrétariat général, poste soumis à une double hiérarchie (Procureur général et magistrats et secrétaire général/administration) ».  
  
Mme Y\_\_\_\_\_ avait encore indiqué qu'elle souhaitait que le service de santé puisse procurer un soutien pour le retour de Mme X\_\_\_\_\_ à son poste de travail.  
  
Dite démarche avait été précédée d'un entretien entre Mmes X\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_.
15. Le Docteur Olivier Gavillet, médecin-conseil au service de santé du personnel de l'état, a proposé un appui psychologique à Mme X\_\_\_\_\_ en la personne de Madame L\_\_\_\_\_, psychologue du service de santé du personnel de l'Etat.
16. Parallèlement, Mme X\_\_\_\_\_ s'était rendue spontanément auprès du Dr Yvan Scherrer, médecin du travail du service de santé du personnel de l'Etat.

17. Le 6 décembre 2006, celui-ci a posé le diagnostic de « burn-out », constatant un « épuisement émotionnel ».
18. Au début de l'année 2007, le retour de Mme X\_\_\_\_\_ sur son lieu de travail du Pouvoir judiciaire a été envisagé.
19. Une première réunion a ainsi eu lieu le 19 février 2007, en présence de Mmes X\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_.
20. Le 9 mars 2007, un nouvel entretien s'est déroulé en présence de Mmes X\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_ ainsi que de M. Mahler.
21. Une nouvelle séance de préparation de retour au travail a été appointée au 19 mars 2007.
22. Le 15 mars 2007, Mme X\_\_\_\_\_ a envoyé un certificat médical établi par son médecin traitant à teneur duquel les séances d'organisation de reprise du travail au même poste étaient déconseillées.
23. Par courrier du 4 avril 2007, M. Mahler a indiqué à Mme X\_\_\_\_\_ envisager une résiliation des rapports de service. Un entretien destiné à préparer le retour au travail avait eu lieu le 9 mars 2007. Il avait pour objectif d'évaluer la situation en vue d'une décision sur la poursuite ou non des relations professionnelles. A son issue, il était convenu de se revoir le 19 mars. Mme X\_\_\_\_\_ devait présenter les modalités d'un éventuel retour dans son poste et proposer des mesures à prendre pour permettre un retour serein. Elle ne s'était pas rendue à l'entretien du 19 mars pour des raisons médicales. Elle n'avait fourni aucune explication et n'avait transmis aucune proposition.

Compte tenu des manquements de Mme X\_\_\_\_\_ dans la gestion de plusieurs dossiers, dont celui de la « Cité des métiers », de son absence prolongée et de l'ensemble des circonstances ayant altéré le rapport de confiance, une reprise d'activité n'était plus possible. Une résiliation des rapports de service pour le 31 juillet 2007 était envisagée. Un délai de dix jours était accordé à Mme X\_\_\_\_\_ pour exercer son droit d'être entendue et transmettre à Mme Y\_\_\_\_\_ tout commentaire utile.

24. En date du 19 avril 2007, Mme X\_\_\_\_\_ s'est opposée par écrit au licenciement. Les motifs invoqués étaient erronés et portaient atteinte à son crédit professionnel. Elle souffrait de « burn-out » attesté médicalement dont l'environnement professionnel étaient responsables. Des changements étaient dès lors nécessaires sur le lieu de travail. Le poste de chargée de communication, créé en 2003, n'avait pas été accepté au sein du Pouvoir judiciaire. Elle avait constamment dû travailler dans un environnement empreint de suspicion et de jalousie. Elle avait néanmoins été particulièrement appréciée par les magistrats et par une majorité de collaborateurs. Des dysfonctionnements majeurs étaient

responsables des problèmes mentionnés, en particulier dans les dossiers des « procès fictifs » et de la « Cité des métiers ». Aucun entretien d'évaluation n'avait eu lieu, ni après trois mois, ni après une année de service. Un licenciement valable ne pouvait dès lors être prononcé.

Copie du courrier a été adressée à Monsieur Daniel Zappelli, Procureur général, président de la commission de gestion du Pouvoir judiciaire.

25. Le jour même, Mme X\_\_\_\_\_ a exposé ces mêmes arguments à M. Zappelli, sollicitant notamment un entretien avec le bureau de la commission de gestion du Pouvoir judiciaire.
26. En date du 24 avril 2007, Mme Y\_\_\_\_\_ a accusé réception des observations du 19 avril 2007. Elle a contesté que Mme X\_\_\_\_\_ avait dû constamment travailler dans l'environnement qu'elle décrivait. Cette affirmation révélait l'impasse dans laquelle Mme X\_\_\_\_\_ se retrouvait pour différentes raisons, dont certaines lui incombait directement. Cette manière de porter des jugements définitifs sur des personnes, notamment le secrétaire général, était une information générale sur son état de santé et son état d'esprit.
27. Par décision du 23 avril 2007, l'office du personnel de l'Etat a résilié les rapports de service de Mme X\_\_\_\_\_ avec effet au 31 juillet 2007. Les motifs de la décision renvoyaient à ceux contenus dans le courrier du 4 avril 2007. Les prestations de Mme X\_\_\_\_\_ ne correspondaient pas aux exigences du poste et la poursuite des rapports de service ne pouvait être exigée.

Dite décision a été déclarée exécutoire nonobstant recours et la voie de droit a été indiquée.

28. Par acte remis à un bureau de poste suisse le 24 mai 2007, Mme X\_\_\_\_\_ a saisi le Tribunal administratif d'un recours contre la décision du 23 avril 2007. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, principalement, à l'annulation de la décision du 23 avril 2007 ainsi qu'à sa réintégration. Subsidiairement, elle conclut au versement d'une indemnité correspondant à douze mois de salaire brut, soit CHF 92'264,80 avec intérêts à 5 % dès le 1<sup>er</sup> août 2007. Préalablement, elle requiert la restitution de l'effet suspensif.

Son droit d'être entendue avait été violé, car elle n'avait jamais eu d'entretien oral avec la commission de gestion du Pouvoir judiciaire. Son licenciement était arbitraire. Elle n'avait fait l'objet d'aucune évaluation. Il n'existait aucun motif de licenciement valable. Elle n'était pas responsable des dysfonctionnements du Pouvoir judiciaire. Elle n'avait eu aucune attitude négative auprès des autres collaborateurs. Le Pouvoir judiciaire n'avait pris aucune mesure pour protéger sa santé. Le licenciement violait le principe de la proportionnalité, son poste n'ayant pas été modulé ni modifié pour tenir compte des problèmes de

santé qu'elle rencontrait. Le principe de la bonne foi avait été violé, car elle n'avait jamais été mise en garde du caractère inadéquat de son comportement.

29. Le 5 juin 2007, le Pouvoir judiciaire s'est opposé à la restitution de l'effet suspensif.
30. Par décision du 11 juin 2007, la vice-présidente du tribunal de céans a rejeté cette requête.
31. Le 7 juillet 2007, le Pouvoir judiciaire a conclu au rejet du recours sous suite de dépens. La loi ne prévoyait pas de condition particulière pour le licenciement d'un employé en période probatoire. Les délais légaux avaient été respectés. Le droit d'être entendu également, étant précisé qu'aucun droit à l'audition orale n'existait. Un employeur pouvait licencier un travailleur à cause d'une maladie qui diminuait ses prestations de travail, lorsque, comme en l'espèce, le congé avait été donné après l'écoulement du délai de protection. L'absence d'évaluation ne s'opposait pas à la résiliation des rapports de travail. Mme X\_\_\_\_\_ n'avait pas été en mesure de réaliser certains projets importants de communication qui lui avaient été confiés, notamment pour la « Cité des métiers ».
32. Les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle les 4 septembre et 2 octobre 2007.
33. Mme X\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Elle aurait dû être entendue oralement par la commission de gestion afin de s'expliquer, préalablement à son licenciement.

Elle avait été engagée pour effectuer des tâches de communication interne et externe. Pour les tâches de communication externe, elle travaillait directement avec les magistrats, alors que pour les tâches de communication interne, elle était rattachée au secrétariat général. Pour la majorité de ses tâches, son supérieur hiérarchique était M. Mahler.

L'engagement d'une chargée de communication pour le Pouvoir judiciaire avait trop tardé. Ses relations avec M. Mahler étaient bonnes, au début. Elle avait de la peine à lui faire comprendre les idées et les concepts de la communication. Elle a contesté n'avoir pas atteint ses objectifs dans le cadre de son travail.

Dès le mois d'octobre 2006, elle s'était systématiquement faite « enguirlander » par M. Mahler. Elle avait exposé à Mme Y\_\_\_\_\_ qu'elle ne supportait plus l'agressivité dont il faisait preuve à son égard. Elle s'était « esquivée la santé » à résoudre ses problèmes de communication avec ses collègues, en particulier avec M. Mahler. Ce dernier faisait preuve d'un grand conservatisme, ne voyant pas la nécessité de modifier la communication interne.

Pour le surplus, Mme X\_\_\_\_\_ a principalement contesté avoir fait preuve d'insuffisances dans les dossiers gérés par ses soins.

34. M. Mahler a confirmé qu'il était le supérieur hiérarchique de Mme X\_\_\_\_\_. Celle-ci travaillait toutefois régulièrement avec les magistrats pour des aspects relatifs à la communication externe. Son style de gestion favorisait l'autonomie et l'indépendance. Il avait dès lors de grandes attentes quant aux résultats de Mme X\_\_\_\_\_.

Aucun entretien d'évaluation n'avait eu lieu, que cela soit après trois mois ou, par la suite, au bout d'une année. Le premier n'avait pas été effectué dans la mesure où il n'existait aucun problème avec Mme X\_\_\_\_\_. Quant au second, bien que prévu, il ne s'était pas déroulé, en raison du manque de temps et de la surcharge du secrétariat général.

Le licenciement de Mme X\_\_\_\_\_ était justifié par des raisons médicales et par les problèmes découverts à partir du mois de novembre 2006. Jusqu'alors, il n'avait pas eu conscience des problèmes relationnels existant avec Mme X\_\_\_\_\_.

Lors de la réunion du mois de mars 2007, destinée à préparer le retour de Mme X\_\_\_\_\_, il lui avait demandé si elle souhaitait reprendre son activité. Devant sa réponse positive, il lui avait demandé quelles mesures devaient être mises en place. Il n'avait pas d'idées préconçues et attendait des propositions.

Durant son engagement, Mme X\_\_\_\_\_ s'était refusée à utiliser les structures de communication interne déjà existantes et avait choisi de modifier ce qui se faisait déjà.

Au vu des problèmes médicaux rencontrés par Mme X\_\_\_\_\_, le service des ressources humaines et le service médical de l'Etat s'étaient chargés du dossier, dès novembre 2006. Ayant appris l'existence de tensions entre Mme X\_\_\_\_\_ et lui-même, il avait jugé inopportun de prendre contact avec elle.

Pour le surplus, M. Mahler a réitéré ses reproches à l'endroit du travail de Mme X\_\_\_\_\_.

35. Le 14 septembre 2007, suite à l'invitation du tribunal de céans, le Pouvoir judiciaire a demandé l'audition de deux témoins. Quant à Mme X\_\_\_\_\_, par requête du 17 septembre 2007, elle a sollicité l'audition de plus de onze témoins et la production de nombreuses pièces.

36. Le Pouvoir judiciaire a spontanément produit tous les documents en sa possession, en particulier un classeur complet relatif à la « Cité des métiers ».

37. Mme Y\_\_\_\_\_, déliée de son secret de fonction, et M. Scherrer, dûment délié de son secret médical et de son secret de fonction, ont été entendus, à titre de renseignements pour la première et à titre de témoin pour le second, le 6 novembre 2007.

38. Mme Y\_\_\_\_\_ avait travaillé avec Mme X\_\_\_\_\_ dès son arrivée au Pouvoir judiciaire. A titre personnel, ses relations de collègue étaient bonnes. Certains collaborateurs étaient venus directement dans son bureau afin de discuter de leurs problèmes avec Mme X\_\_\_\_\_. Il existait en effet des divergences de vues entre différents acteurs. Ces relations n'étaient pas « lisses », mais permettaient d'avancer. Les relations des autres collaborateurs avec Mme X\_\_\_\_\_ étaient, en apparence, bonnes.

Le Dr Scherrer avait contacté le témoin au mois de décembre 2006, après avoir été saisi par Mme X\_\_\_\_\_. Il lui avait expliqué les tests effectués, sans toutefois présenter de mesures spécifiques à mettre en place pour préparer le retour de Mme X\_\_\_\_\_. Le rendez-vous entre Mme X\_\_\_\_\_, Mme L\_\_\_\_\_ et elle-même du 19 février 2007 avait pour but de préparer une rencontre avec M. Mahler. Celle-ci avait eu lieu le 9 mars 2007. M. Mahler ne comprenait pas la situation et avait demandé des explications à Mme X\_\_\_\_\_. Chacun avait exposé son point de vue.

Selon Mme Y\_\_\_\_\_, aucune discussion n'avait eu lieu entre M. Mahler et Mme X\_\_\_\_\_ sur l'état de leurs relations avant l'arrêt maladie. La situation était très tendue depuis le début du mois de novembre 2006.

Le témoin avait eu plusieurs échanges avec Mme X\_\_\_\_\_, l'avait beaucoup écoutée et conseillée. Cette dernière n'avait jamais présenté de doléances formelles. Elle expliquait toutefois que M. Mahler ne voulait pas changer, qu'il résistait. Ses propos étaient allés crescendo. Tout d'abord, ils concernaient toutes les personnes qui travaillaient avec Mme X\_\_\_\_\_. Celle-ci avait ensuite considéré que M. Mahler était responsable de ses problèmes et qu'il bloquait tous ses projets. Mme X\_\_\_\_\_ avait un état d'esprit très négatif vis-à-vis de M. Mahler.

Au mois d'octobre 2006, lorsque M. Mahler et Mme X\_\_\_\_\_ discutaient de la « Cité des métiers », elle avait entendu, pour la première fois, M. Mahler hausser le ton.

A la suite de l'incapacité de travail de Mme X\_\_\_\_\_, Mme Y\_\_\_\_\_ avait requis une évaluation médicale, démarche qui était habituelle. Au mois de novembre 2006, elle avait dû intervenir sur le dossier de la « Cité des métiers », où plusieurs documents n'étaient pas prêts. Depuis l'absence de Mme X\_\_\_\_\_, elle avait parfois travaillé avec des chargés de communication extérieurs. Leur efficacité l'avait surprise.

Suite à cette remarque, Mme X\_\_\_\_\_, présente à l'audience, a traité le témoin de « salope ».

Le témoin a ensuite indiqué que le premier entretien d'évaluation devait être effectué après trois mois et le second après un an. En pratique, le premier n'était que rarement effectué, sauf s'il existait un problème immédiat. Quant au second, il était appointé après un an, plus ou moins quelques mois. S'agissant de Mme X\_\_\_\_\_, le second entretien aurait dû se faire, en principe, à la rentrée 2006. Toutefois, au vu de la charge de travail de M Mahler, de Mme X\_\_\_\_\_ et d'elle-même, l'entretien n'avait pas pu avoir lieu. Enfin, elle n'avait jamais vu Mme X\_\_\_\_\_ avoir une attitude agressive avec ses collègues.

39. M. Scherrer avait vu Mme X\_\_\_\_\_ à deux reprises : le 4 décembre 2006, lors d'une consultation spontanée, ainsi que le 22 janvier 2007, en compagnie de Mme L\_\_\_\_\_.

Le diagnostic de «burn-out» était confirmé. L'organisation du travail étant en cause, celle-ci devait être examinée par l'employeur. Il existait en effet un problème d'organisation du travail découlant de la structure du secrétariat général du Pouvoir judiciaire. Cet élément avait été accru par la personnalité volontaire de Mme X\_\_\_\_\_ et le souci de celle-ci de bien faire.

40. Le 18 décembre 2007, Mme L\_\_\_\_\_, dûment déliée de son secret de fonction et de son secret médial, a été entendue à titre de témoin.

41. Elle était psychologue à l'office du personnel de l'Etat, cadre dans lequel elle avait connu du cas de Mme X\_\_\_\_\_. Celle-ci était atteinte dans sa santé, notamment en raison de la manière dont elle avait vécu sa situation professionnelle. Son intervention avait pour but principal de préparer le retour de Mme X\_\_\_\_\_ sur sa place de travail. Il avait été difficile de collaborer avec celle-ci qui était, d'une part, désireuse de soutien et, d'autre part, méfiante.

Le témoin avait participé, au courant du mois de mars 2007, à deux entretiens.

Le premier s'était déroulé avec Mme X\_\_\_\_\_ chez Mme Y\_\_\_\_\_. Il s'était bien déroulé.

Le second, avec Mme X\_\_\_\_\_ et M. Mahler, avait eu lieu dans le bureau de Mme Y\_\_\_\_\_. Ce second entretien avait été très difficile pour Mme X\_\_\_\_\_. Mme L\_\_\_\_\_ avait proposé aux intervenants de reprendre le déroulement de quelques faits/missions qui avaient posé problème. Mme X\_\_\_\_\_ avait choisi de revenir sur le dossier de la « Cité de métiers ». Il était apparu que Mme X\_\_\_\_\_ était très fermée au point de vue exposé par M. Mahler, élément qui éclairait les difficultés rencontrées par les intervenants. Il s'agissait principalement de comprendre ce qui s'était passé. Il était encore trop

tôt pour préparer le retour de Mme X\_\_\_\_\_ ; une nouvelle séance devait ainsi être appointée quelques jours plus tard.

La séance avait mis en lumière le fait que Mme X\_\_\_\_\_ occupait un poste à responsabilités complexes. M. Mahler s'attendait à une bonne collaboration et à une prise en compte du fonctionnement et de l'historique du Pouvoir judiciaire. Mme X\_\_\_\_\_ avait toutefois investi son poste de manière autonome, comme si elle partait du point zéro. Une très grande incompréhension était née de cet élément ; Mme X\_\_\_\_\_ ne s'attendait pas à devoir tenir compte des éléments historiques, alors que ceux-ci étaient importants pour M. Mahler.

Mme L\_\_\_\_\_ avait préparé ces différents entretiens avec Mme X\_\_\_\_\_, mais la tâche s'était révélée difficile. Les critiques devaient toujours être formulées de manière constructive, message qui avait été difficilement accepté par Mme X\_\_\_\_\_. Le témoin avait suggéré à Mme X\_\_\_\_\_ d'écouter ce que lui disaient ses interlocuteurs, ce qu'elle avait beaucoup de difficulté à faire. Dans la perspective d'un retour au travail, Mme X\_\_\_\_\_ aurait souhaité d'importants changements dans son poste. Elle envisageait un « grand chantier ».

Le témoin avait eu le sentiment que M. Mahler était prêt à comprendre le point de vue de Mme X\_\_\_\_\_ ; en tous cas plus que l'inverse. Lorsque Mme X\_\_\_\_\_ exposait ses différentes initiatives, M. Mahler avait une vraie écoute et comprenait mieux ses actions. En revanche, lorsque M. Mahler expliquait son point de vue, Mme X\_\_\_\_\_ ne saisissait pas sa logique. En définitive, il semblait que M. Mahler était plus apte à comprendre la logique de Mme X\_\_\_\_\_ que l'inverse.

42. En date du 7 janvier 2008, Mme X\_\_\_\_\_ a exposé spontanément qu'il était indispensable que Madame B\_\_\_\_\_, qui l'avait suivie médicalement, soit entendue. Il en allait de même de Madame Z\_\_\_\_\_, qui était intervenue dans le dossier de la « Cité des métiers », ainsi que de Monsieur N\_\_\_\_\_, collaborateur du Pouvoir judiciaire. Enfin, Mme X\_\_\_\_\_ a exigé pouvoir avoir accès à sa messagerie électronique et au disque informatique du Pouvoir judiciaire relatif à son travail.
43. Le même jour, le tribunal a fixé un délai aux parties pour se prononcer sur les pièces produites dans la procédure.
44. Par conclusions du 12 février 2008, Mme X\_\_\_\_\_ a persisté dans ses précédentes conclusions, renonçant toutefois à réclamer sa réintégration.
45. Le Pouvoir judiciaire a également persisté dans ses conclusions par observations du 20 mars 2008.
46. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

## EN DROIT

1.
  - a. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
  - b. Parallèlement à l'annulation de la décision attaquée, Mme X\_\_\_\_\_ réclame le paiement d'une somme de CHF 92'264,80, à titre de compensation, respectivement de réparation du tort moral.
  - c. Le tribunal de céans connaît en instance unique des actions relatives à des prétentions de nature pécuniaire fondées sur le droit public cantonal et qui découlent du rapport entre l'Etat et ses agents publics (art. 56G al. 1 LOJ).
  - d. Selon la jurisprudence, sont des prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèce, notamment au paiement de traitements, d'allocations, d'indemnités ou de prestations d'assurances. Entrent aussi dans cette catégorie les droits qui sont étroitement liés à un rapport juridique appréciable en argent. Le Tribunal administratif est par exemple compétent pour statuer sur une demande en paiement de la réparation financière de désavantages que le fonctionnaire a subi en raison d'une clause illicite de traitement contenue dans l'acte d'engagement ou encore une demande de versement d'une allocation complémentaire de vie chère (ATA/655/2007 du 18 décembre 2007, consid. 1.b).
  - e. Les conclusions de Mme X\_\_\_\_\_ quant au paiement d'une indemnité de CHF 92'264,80, à titre de compensation de son licenciement, respectivement de tort moral, sont donc recevables.
2. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (Arrêts du Tribunal fédéral 2P.200/2003 du 7 octobre 2003, consid. 3.1 ; 2P.77/2003 du 9

juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 consid. 2). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge examine ceux qui lui paraissent pertinents (Arrêts du Tribunal fédéral 1P.32/2004 du 12 février 2004 consid. 6 ; 1P.24/2001 du 30 janvier 2001 consid. 3a et les arrêts cités ; ATA/292/2004 du 6 avril 2004 ; ATA/268/2006 du 16 mai 2006, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 2A.404/2006 du 9 février 2007).

3. a. Le tribunal de céans n'a donc pas à examiner tous les éléments abordés et toutes les pièces produites par les parties. A cet égard, le Tribunal administratif ne se prononcera pas sur les éléments relatifs aux insuffisances alléguées des prestations de Mme X\_\_\_\_\_, son licenciement étant conforme au droit pour d'autres motifs déjà. Cet élément restera dès lors ouvert, ce qui est conforme à l'article 29 alinéa 2 Cst. Ce d'autant plus que le pouvoir de cognition du tribunal de céans relatif au présent licenciement est limité à l'arbitraire (voir infra consid. 4.c). Il ne lui appartient dès lors pas d'examiner les détails de chaque tâche effectuée par Mme X\_\_\_\_\_ durant son emploi pour examiner la qualité de son travail. Ce faisant, il effectuerait un contrôle de l'opportunité du licenciement, ce qui est contraire à la loi (art. 61 al. 2 LPA) (voir infra consid. 4 et 6).

b. Par ailleurs, la recourante a requis l'audition de nombreux témoins et la production de pièces. En particulier, par courrier du 7 janvier 2008, elle a sollicité l'audition de Mme B\_\_\_\_\_, qui l'avait suivie médicalement, de Mme Z\_\_\_\_\_, conceptrice du stand pour la « Cité des métiers » et de M. N\_\_\_\_\_, avec qui elle aurait eu une altercation. Mme X\_\_\_\_\_ a en outre demandé un accès à sa messagerie électronique et au disque informatique du Pouvoir judiciaire relatif à son travail.

c. Le Tribunal administratif, procédant à une appréciation anticipée des preuves, rejettera ces mesures d'instruction. Premièrement, il n'est pas contesté que Mme X\_\_\_\_\_ a souffert de troubles médicaux. A cet égard, tant le Dr Scherrer que Mme L\_\_\_\_\_, psychologue, ont été entendus par le tribunal, ce qui suffit à le renseigner de manière complète. Deuxièmement, l'audition de Mme Z\_\_\_\_\_ et la requête en production de pièces concernant les éléments relatifs à la qualité du travail de Mme X\_\_\_\_\_, n'ont pas à être examinés par le tribunal. Troisièmement, l'altercation alléguée entre M. N\_\_\_\_\_ et Mme X\_\_\_\_\_ durant les audiences d'enquêtes par certains témoins n'est pas pertinente pour l'issue du présent litige.

4. a. Le litige est régi par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements médicaux (LPAC - B 5 05 ; dans sa teneur avant le 30 mai 2007 ; la nouvelle du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'étant pas applicable à la présente procédure en application de l'article 4 de la loi modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des

établissements publics médicaux du 23 mars 2007), qui prévoit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire et après celle-ci (art. 21 et 24 al. 2 LPAC). A teneur de l'article 6 alinéa 1 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire.

b. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation (art. 21 LPAC). Au moment du licenciement, soit le 23 avril 2007, Mme X\_\_\_\_\_ était en période probatoire depuis plus d'un an, de sorte que le délai de résiliation de son contrat était de trois mois pour la fin d'un mois, en application de l'article 20 alinéa 3 LPAC.

c. Du fait que la recourante était alors en incapacité de travail complète pour maladie depuis le 6 novembre 2006, l'office du personnel de l'Etat ne pouvait la licencier jusqu'au 6 février 2007 pour respecter le délai de protection de trois mois, en application de l'article 336c du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO - RS 220), applicable par renvoi de l'article 44 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RLPAC - B 5.05.01).

d. Licenciée le 23 avril 2007, soit postérieurement au délai de protection, pour le 31 juillet 2007, tant le délai de trois mois de l'article 20 alinéa 3 LPAC que le délai de protection de l'article 336c CO ont été respectés, ce qui n'est au demeurant pas contesté.

e. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC). Le licenciement d'un employé est donc soumis au droit public uniquement et doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/646/2007 du 18 décembre 2007 ; ATA/321/2007 du 19 juin 2007 ; ATA/211/2006 du 11 avril 2006).

5. a. Il convient, à titre liminaire, d'examiner la validité formelle de la décision de licenciement du 23 avril 2007. D'une part, la recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé et, d'autre part, la motivation de la décision attaquée figure principalement dans un courrier annexe, auquel elle renvoie.

b. L'obligation de motiver une décision est déduite du droit d'être entendu découlant de l'article 29 alinéa 2 Cst. (ATF 126 I 97, consid. 2.b). A cet égard, la décision dont est recours ne contient qu'une brève motivation, renvoyant pour le surplus au courrier de M. Mahler du 4 avril 2007. Ce procédé, qui consiste à renvoyer à un autre document en main du destinataire de la décision a été reconnu

---

comme admissible tant par la jurisprudence que par la doctrine (ATF 124 II 146, consid. 2 ; B. BOVET, Procédure administrative, Berne, 2000, p. 267). La motivation de la décision du 23 avril 2007 est donc conforme au droit.

c. La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé au motif qu'elle n'a pas eu l'occasion de présenter sa position oralement devant le bureau de la commission de gestion du Pouvoir judiciaire. Toutefois, de jurisprudence constante, le droit d'être entendu garanti par l'article 29 alinéa 2 Cst. n'implique pas le droit à une audition personnelle de l'intéressé, sauf disposition légale contraire (RDAF 2005 I 55; ATF 125 V 494 consid. 1b; ATF 125 I 209, consid. 9b). Le grief de la recourante tombe donc à faux ; étant précisé qu'il n'est pour le surplus pas contesté que Mme X\_\_\_\_\_ a pu faire valoir son point de vue avant la prise de la décision de licenciement du 23 avril 2007 ; en particulier par son courrier du 19 avril 2007.

6. a. Une décision est arbitraire au sens de l'article 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si elle apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 132 I 13, consid. 5.1 ; ATF 119 Ia 113 consid. 3a p. 117 et 433 consid. 4 p. 439, 118 Ia 20 consid. 5a p. 26, 28 consid. 1b p. 30, 129 consid. 2 p. 130, 497 consid. 2a p. 499). Appelé à examiner le caractère arbitraire d'une décision, le Tribunal administratif suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/79/2006 du 9 février 2006).

b. Le tribunal de céans a déjà jugé que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui justifient le licenciement du fonctionnaire au sens de l'article 23 LPAC, quand bien même les compétences techniques de l'intéressé ne seraient pas mises en cause. De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire, mesure qui ne requiert pas nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire (ATA/646/2007 du 18 décembre 2007 ; ATA/246/2003 du 29 avril 2003 ; ATA/60/2003 du 28 janvier 2003).

c. Selon le Tribunal fédéral, un licenciement prononcé à l'échéance de la période légale de protection en raison d'une atteinte à la santé n'est en outre pas abusif si la maladie porte directement atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246, consid. 5 = JT 1998 I 300). Cette jurisprudence, développée par le Tribunal fédéral en matière de licenciement abusif, est applicable mutatis mutandis au licenciement d'une employée de droit public en période probatoire,

dont le licenciement n'est soumis à aucune condition par le droit cantonal (art. 21 LPAC).

En l'espèce, il ressort de la motivation de la décision du 23 avril 2007 que le licenciement a été justifié par trois motifs. Premièrement, une insuffisance des prestations, deuxièmement, des problèmes de santé de la recourante, qui empêchaient d'occuper durablement son poste, et, troisièmement, la rupture du lien de confiance. Ces motifs ont été confirmés par M. Mahler lors de son audition par le tribunal de céans.

d. La procédure a démontré que la recourante a connu des problèmes d'ordre relationnel avec son supérieur, M. Mahler, qui ont débouché, selon l'autorité intimée, à une rupture du lien de confiance.

Mme Y\_\_\_\_\_ a exposé qu'elle avait eu beaucoup d'échanges avec Mme X\_\_\_\_\_. Bien que cette dernière ne lui ait jamais présenté des doléances formelles, la recourante expliquait que M. Mahler ne voulait pas changer, qu'il résistait. Ces propos sont allés crescendo, Mme X\_\_\_\_\_ considérant que M. Mahler était responsable de tous ses problèmes et bloquait tous ses projets.

Mme L\_\_\_\_\_ a également fait état d'une profonde incompréhension entre M. Mahler et Mme X\_\_\_\_\_.

Suite à l'incapacité de travail de Mme X\_\_\_\_\_, une procédure a été mise en place pour permettre aux deux protagonistes de présenter leurs positions respectives. Ce nonobstant, aucune solution n'a pu être trouvée. Selon le témoignage convaincant de Mme L\_\_\_\_\_, Mme X\_\_\_\_\_ n'était pas vraiment prête à entendre le point de vue de M. Mahler, alors que ce dernier déployait des efforts pour comprendre celui de la recourante.

Au vu de ces éléments, l'autorité intimée pouvait considérer sans arbitraire que les problèmes relationnels avaient porté atteinte au rapport de confiance. Ni les motifs, ni la motivation, ni le résultat ne sont choquants, l'autorité intimée ayant préalablement tenté de trouver une solution en organisant des rencontres entre la recourante et son supérieur hiérarchique.

e. Il ressort en outre du dossier soumis au tribunal que Mme X\_\_\_\_\_ a souffert d'un «burn-out», lié à son activité professionnelle. A cet égard, le Dr Scherrer a confirmé que l'organisation du travail devait dès lors être discutée avec l'employeur. Malgré l'écoulement du temps, l'état de santé de Mme X\_\_\_\_\_ n'a toutefois pas permis un retour à l'emploi. L'état de santé de cette dernière l'a ainsi durablement empêché d'occuper son poste de chargée de communication pour le Pouvoir judiciaire.

f. Nonobstant l'existence de ce problème durable, l'autorité intimée a tenté d'accompagner le retour de Mme X\_\_\_\_\_, avant de prononcer une décision de licenciement.

Le 4 décembre 2006, un mois après le début de l'incapacité de travail de la recourante, Mme Y\_\_\_\_\_ a requis une évaluation médicale, en demandant notamment un appui du service de santé de l'Etat afin de permettre le retour de Mme X\_\_\_\_\_ à son poste de travail. Mme L\_\_\_\_\_ a alors eu plusieurs entretiens avec la recourante.

Au début de l'année 2007, lorsque l'état de santé de Mme X\_\_\_\_\_ s'est amélioré, les parties ont participé à des séances de préparation de retour au travail. A cet effet, et afin de prendre en considération le «burn-out» vécu par la recourante, Mme X\_\_\_\_\_ et M. Mahler ont confronté leurs positions, en présence de Mmes Y\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_. Mme L\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle avait ressenti que M. Mahler était prêt à comprendre le point de vue de Mme X\_\_\_\_\_ ; ce qui était en revanche moins le cas de Mme X\_\_\_\_\_.

En mettant en place une procédure de retour en emploi à laquelle ont participé, M. Mahler, Mme Y\_\_\_\_\_ et Mme L\_\_\_\_\_, l'autorité intimée a mis en œuvre une procédure permettant de protéger la personnalité de son employée, comme cela était son obligation (ATA/305/2007 du 12 juin 2007 ; ATA/312/2004 du 20 avril 2004). Une employée occupant une fonction aussi particulière que chargée de communication ne peut cependant pas exiger une modification totale de son poste de travail – rattachement à un autre supérieur hiérarchique par exemple – en raison de ses problèmes de santé. Ce d'autant plus qu'en l'espèce, Mme X\_\_\_\_\_ n'a jamais fait de proposition concrète de modification, bien que M. Mahler ait indiqué qu'il attendait une telle proposition pour se déterminer.

L'autorité intimée a donc déployé de véritables efforts pour accompagner le retour de Mme X\_\_\_\_\_ sur son lieu de travail, en vain.

g. Les problèmes de santé de Mme X\_\_\_\_\_ ne lui permettant plus d'assurer son travail – son médecin ayant même constaté que les séances de retour à l'emploi ne pouvaient plus avoir lieu –, l'autorité intimée pouvait, en application de la jurisprudence précitée, licencier la recourante, sans que cette décision ne soit arbitraire. Au vu de la démarche préalable qui a été mise en place, ni la procédure, ni la motivation, ni même le résultat de la décision de licenciement du 23 avril 2007 ne sont choquants.. Ce d'autant plus que le licenciement n'a pas été prononcé dès la fin de la période légale de protection, qui était arrivée à échéance le 6 février 2007.

h. Les motifs précités étant suffisants pour justifier un licenciement d'une employée en période probatoire, la question des manquements allégués de Mme X\_\_\_\_\_ dans la gestion de certains de ses dossiers restera donc ouverte.

i. L'absence d'entretiens d'évaluation – admis par les parties – ne fait pas obstacle à la fin des rapports de services. Nonobstant leur ancrage dans la loi (art. 13 LPAC), la jurisprudence a en effet considéré que le fait que la procédure d'évaluation de l'employée n'ait pas été observée n'avait pas d'incidence directe sur la validité du licenciement, dès lors que les conditions de ce dernier sont remplies (ATA/563/1999 du 28 septembre 1999). L'article 21 LPAC ne pose en effet aucune condition au licenciement, en particulier pas l'existence de rapports d'évaluation négatifs.

7. a. Mme X\_\_\_\_\_ soutient encore que la décision dont est recours viole le principe de proportionnalité.

b. De jurisprudence constante, développée pour le licenciement des fonctionnaires, une décision de licenciement doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 Cst.). L'autorité doit apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes (ATA/621/2007 du 4 décembre 2007, consid. 8 ; ATA/353/2006 du 20 juin 2006, consid. 6, et les arrêts cités). S'agissant du licenciement d'un employé en période probatoire, il faut toutefois prendre en compte, dans l'analyse du respect du principe de la proportionnalité, que l'article 21 alinéa 1 LPAC ne pose pas de condition au prononcé d'un licenciement.

En l'espèce, Mme X\_\_\_\_\_ aurait souhaité que la structure dans laquelle elle était employée évolue afin qu'elle n'ait plus à travailler sous les ordres directs du secrétaire général du Pouvoir judiciaire. Entendue à titre de témoin, Mme L\_\_\_\_\_ a toutefois exposé que Mme X\_\_\_\_\_ n'était pas prête à entendre le point de vue et la position de M. Mahler, alors que ce dernier faisait des efforts pour comprendre le sien et était ouvert à la discussion. Par ailleurs, il appert que la recourante, contrairement à ce qui était attendu, n'a jamais fait de proposition concrète et réaliste pour aménager son poste. Dans ces circonstances, et au vu des problèmes constatés, la décision de licenciement ne viole pas le principe de proportionnalité. Le Pouvoir judiciaire a effet tenté, avant de licencier Mme X\_\_\_\_\_, de préparer son retour à sa place de travail, comme le démontre le premier entretien effectué au début du mois de mars 2007 en présences de Mmes X\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et M. Mahler.

8. a. La recourante soutient enfin que son licenciement est contraire au principe de la bonne foi au motif qu'elle n'a jamais été mise en garde contre les problèmes qui découlaient de son attitude.

b. Ancré à l'article 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le droit à la protection de la bonne foi préserve la confiance légitime que le citoyen met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration

(Arrêt TF du 22 juin 2006, SJ 2007 I 41, consid. 6.1 et les références citées). Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète, effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (Arrêt du Tribunal fédéral 4A9/1999 du 18 avril 2000, consid 3a ; ATF 121 II 473, consid. 2c p. 479 et références).

En l'occurrence, Mme X\_\_\_\_\_ n'a jamais reçu une assurance quelconque, de quelque autorité que ce soit, de voir ses rapports de travail subsister. La simple absence de critique ne lui permettait pas non plus de subodorer que le maintien de son travail était garanti.

c. La décision de licenciement du 23 avril 2007 ne viole donc pas le principe de la bonne foi.

9. Le licenciement étant conforme au droit, les conclusions de la recourante relatives au versement d'une indemnité et de dommages et intérêts doivent être rejetées.

10. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 LPA). L'office du personnel de l'Etat, qui n'expose pas avoir encouru de frais particuliers, n'a pas droit à des dépens (art. 87 LPA ; ATA/3596/2007 du 27 mai 2008).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 24 mai 2007 par Madame X\_\_\_\_\_ contre la décision de l'office du personnel de l'Etat du 23 avril 2007 ;

déclare recevable l'action pécuniaire formée par Madame X\_\_\_\_\_ le 24 mai 2007 ;

**au fond :**

les rejette ;

met à la charge de Madame X\_\_\_\_\_ un émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité ;

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 Nathalie Bornozy, avocate de Madame X\_\_\_\_\_, ainsi qu'à l'office du personnel de l'Etat.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mme Hurni, M. Dumartheray,  
M. Grodecki, juge suppléant.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj.

M. Tonossi

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :