RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2192/2023-FPUBL **ATA/1251/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 novembre 2023

dans la cause

A_____ **recourante**
représentée par Me Sacha CAMPORINI, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE **intimés**
représentés par Me Anne MEIER, avocate

EN FAIT

A. **a.** A_____, née le _____1969, vit en concubinage avec B_____.

b. Elle a été engagée dès le 1er octobre 2017 par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité de gestionnaire en immobilier à la centrale d'achat et d'ingénierie biomédicale (ci-après : CAIB), à un taux de 80%.

Elle a été nommée fonctionnaire dès le 1er octobre 2019.

c. Ses entretiens d'évaluation et de développement des compétences (EEDP) et le bilan avant nomination sont globalement bons, ses compétences précédemment développées dans l'immobilier étant relevées.

B. **a.** A_____ a eu d'emblée comme collègue C_____ et comme supérieur hiérarchique direct D_____, chef du service de gestion immobilière (ci-après : GIMMO). Ce dernier avait pour supérieur hiérarchique E_____, époux de C_____, ancien directeur de la CAIB. F_____ a en effet succédé à E_____ dès le mois de novembre 2021.

b. Le GIMMO est garant de la gestion de l'ensemble du parc immobilier des HUG et a pour mission de valider le choix des locataires, les devis des entreprises réalisant les travaux de rénovation, effectuer des visites de chantier, etc.

c. La gérance du parc immobilier des HUG est assurée par la régie G_____ (ci-après : la régie). Son portefeuille est géré par son employé H_____.

La régie a pour tâche d'attribuer aux entreprises agréées par les HUG les différents contrats d'entretien, de réfection et de travaux de rénovation.

Dès 2018, sur l'impulsion de la Cour des comptes, une liste de prestataires a été établie à la suite d'un appel d'offres privé réalisé.

L'entreprise I_____ (ci-après : l'entreprise I_____) s'est vu confier les travaux de peinture entre 2018 et 2020.

C. **a.** Le 15 novembre 2021, J_____, propriétaire de l'entreprise I_____, a été entendu à sa demande par les responsables hiérarchiques de A_____, à savoir F_____, D_____ et E_____. Il a alors rapporté ce qu'il considérait être des « malversations » de la part de celle-ci. L'entretien a été enregistré et J_____ a produit diverses pièces à l'appui de ses dires, dont quatre factures émises par la carrosserie B_____.

A_____ avait commencé à faire pression sur lui de mars à septembre 2019, dans le but qu'il confie ses véhicules accidentés pour réparation à son compagnon

B_____, dans un « échange de bons procédés ». Elle ne lui avait pas laissé le choix, précisant que son conjoint n'avait pas assez de travail, alors même que lui-même avait un carrossier attitré de longue date. Malgré cette insistance, il avait pu refuser de faire effectuer les services de ses véhicules chez B_____.

En mai 2019, A_____ avait exercé des pressions sur lui, lui faisant comprendre qu'il n'avait pas le choix, pour qu'il délègue d'autres travaux à son compagnon, notamment de peinture dans le bâtiment. Il avait donc sous-traité à B_____ un travail confié par la Ville de Genève, de peinture d'armoires, que ce dernier lui avait facturé CHF 3'500.-, l'obligeant à payer de sa poche la différence avec les CHF 2'985.- de la commande. A_____ était au courant de ces travaux puisqu'elle s'occupait des factures de B_____. Tout avait été fait avec son accord.

En octobre 2019, A_____ lui avait demandé de procéder à des travaux chez elle, dans la petite villa qu'elle habitait avec B_____ en France. Il avait essayé de refuser, disant qu'il n'avait pas le temps et de lui expliquer que cela ne se faisait pas et se saurait. Elle lui avait répondu que le lien ne pourrait être fait avec elle, dans la mesure où elle ne portait pas le même nom que son conjoint. Il avait fini par céder sur son insistance. Elle lui avait dit que son partenaire n'était pas en mesure de les terminer seul. Il s'était rendu sur place et avait estimé les travaux, dans la chambre à coucher, la pièce à vivre et la salle de bains, entre CHF 8'000.- et CHF 10'000.-. A_____ lui avait répondu que ce n'était pas un problème. Il avait effectué ces travaux pour un montant total de CHF 9'650.-. Face à ce montant, A_____ lui avait dit qu'elle ne paierait que les fournitures, qu'elle avait estimées à CHF 2'000.-, alors qu'il avait utilisé du matériel pour CHF 2'678.-, en invoquant le fait qu'ils travaillaient déjà bien assez ensemble. Le 10 octobre 2019, il lui avait adressé une première facture de ce montant, à l'attention de la carrosserie de son compagnon, selon sa demande, avant une deuxième facture à son nom, puisque la première n'avait pas été réglée, puis un rappel le 28 mai 2020, la facture ayant finalement été réglée à la fin du mois de juillet 2020.

Au mois d'octobre 2019 encore, en marge de travaux dans la villa « Plateau 3 » des HUG, A_____ avait visité les lieux avec son compagnon. Tous deux lui avaient ensuite dit qu'il devait sous-traiter les travaux de peinture à B_____. Il avait refusé mais A_____ l'avait mis sous pression en précisant qu'« une fois que la vieille sera partie c'est moi qui décide[rai] », faisant référence à C_____ qui devait prendre sa retraite en novembre 2021. B_____ n'était finalement pas intervenu dans le cadre de ces travaux. Il avait toutefois « laissé traîner » sa camionnette pendant des mois devant la villa, ce qu'il avait ressenti comme un moyen de pression. A_____ avait apparemment mis un terme à leur relation à la suite de cet épisode.

À la suite du départ de C_____, les travaux de préparation de démolition et de maçonnerie lui avaient été retirés sans explications, après qu'on lui eut demandé de justifier ses prix. A_____ avait mis ses menaces à exécution.

A_____ attendait de « prendre son envol » pour pouvoir « placer ses copains ».

b. Lors d'un entretien de service du 29 novembre 2021, en présence d'F_____, D_____, H_____ et J_____, il a été reproché à A_____ d'avoir fait usage de pratiques d'attribution de marchés non conformes à la réglementation, en violation des devoirs du personnel.

A_____ a indiqué que c'était J_____ qui avait pris l'initiative de faire réparer ses véhicules chez B_____, sachant qu'il était son compagnon. Tous deux se connaissaient antérieurement. Elle n'était pas au courant que des travaux de peinture avaient été sous-traités par J_____ à B_____.

Elle a admis que J_____ avait effectué des travaux à son domicile, mais uniquement dans la salle de bains. Elle n'y était pas favorable mais son compagnon et J_____ avaient effectué ces travaux « dans son dos ». Elle avait montré des photographies desdits travaux à C_____ qui en avait fait part à son époux qui lui avait alors « passé un savon ». Elle n'avait jamais eu connaissance du devis ni des trois factures liés à ces travaux qui étaient des « faux ». Avant ces travaux, elle entretenait une relation amicale avec J_____. Depuis lors, elle s'en tenait à des relations purement professionnelles.

C'était sans raison particulière qu'elle avait fait visiter à B_____ le chantier de la villa « Plateau 3 ». Elle contestait toutefois avoir demandé à J_____ qu'il sous-traitât des travaux de ce chantier à son compagnon. La camionnette de ce dernier avait été garée à côté de la villa en rénovation pendant quelques semaines, avant le début des travaux. Son compagnon l'avait en effet prêtée à son ami K_____, voisin de la villa en question, afin qu'il puisse en disposer durant ses propres travaux d'une séparation par une haie.

Elle était surprise que « tout cela » ressorte après qu'elle eut fait part à J_____ que ses prix étaient plus élevés que les autres entreprises. Il cherchait à se venger car il avait été mis à l'écart des travaux de démolition.

c. Dans ses observations écrites du 14 janvier 2022, A_____ est revenue sur son parcours professionnel qui lui avait permis d'avoir une très bonne connaissance des différents prestataires genevois dont certains, mandatés par les HUG, l'avaient déjà été par ses précédents employeurs, dont l'entreprise I_____. Elle n'avait joué aucun rôle dans l'adjudication des appels d'offres et n'avait aucun pouvoir de privilégier un prestataire. Elle n'avait eu de contact avec les prestataires externes qu'à partir du mois de juin 2021 dès lors qu'antérieurement, cette tâche était assumée par C_____.

La carrosserie de son compagnon avait été vendue en 2020. C'était lors d'une conversation avec C_____ que J_____ avait demandé les coordonnées de B_____ car il cherchait un carrossier à la suite d'un accident avec l'un de ses

véhicules d'entreprise. Il n'y avait eu que deux travaux de carrosserie ainsi confiés.

Elle avait appris, lors de l'entretien de service du 29 novembre 2021, le travail de peinture effectué par son compagnon. Ce dernier lui avait expliqué que dans la mesure où J_____ avait été satisfait du travail de carrosserie et de peinture effectué sur les véhicules de son entreprise, il l'avait sollicité pour la peinture d'une armoire, pour laquelle son entreprise n'était pas équipée. Un devis oral avait été convenu sur la base duquel la facture du 25 mai 2019 avait été établie. B_____ n'avait pas eu connaissance de l'adjudication des travaux à l'entreprise I_____ pour un montant inférieur à son propre devis.

J_____ avait uniquement posé des panneaux de plâtre dans sa salle de bains en 2019, à la demande de son compagnon. Elle n'en avait été avertie que tardivement. Il n'avait pas semblé pressé de facturer ces travaux. Certaines des photographies qu'il avait produites n'avaient pas été prises à son domicile.

Les factures, à l'exception de la facture n° 356 du 28 mai 2020, ne lui avaient jamais été adressées, pas plus qu'à son compagnon. Elles étaient fausses. Celle intitulée « travaux effectués » faisait état d'installations inexistantes à son domicile (création d'un puits de lumière, caisson, renfort pour appareil sanitaire).

Lorsqu'elle avait repris les fonctions de C_____, des critiques avaient été émises quant aux prix pratiqués par les prestataires externes. Elle avait examiné divers devis et factures et s'était rendu compte que l'activité de piquage de l'entreprise I_____ était facturée à un prix supérieur à celui des autres entreprises. Elle en avait fait part à un fondé de pouvoir de la régie. L'analyse comparative effectuée par H_____ a relevé qu'il facturait cette activité de CHF 55.- à 34.- le m^2 plus cher que la concurrence, d'où la décision de confier à d'autres prestataires le retrait du parquet et du carrelage usagés.

d. A_____ a déposé plainte pénale le 17 mai 2022 à l'encontre de J_____, du chef de calomnie, menaces et contrainte, laquelle a donné lieu à une ordonnance de non-entrée en matière du Ministère public du 22 mars 2022.

D. **a.** Le 25 avril 2022, le conseil d'administration des HUG, sous la plume de son président, a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative.

b. Selon le rapport du 26 janvier 2023, après audition de A_____, F_____, D_____, C_____ et E_____, H_____ et J_____ et des observations écrites, notamment de A_____ des 26 août et 23 décembre 2022, l'enquêteur est parvenu à la conclusion que la question de la prescription de la responsabilité disciplinaire ne posait pas de problème dans la mesure où les faits reprochés dataient de moins de cinq ans et avaient été découverts moins d'un an avant l'ouverture de l'enquête.

Aucun élément ne démontrait que A_____ aurait exercé des pressions sur J_____ pour qu'il confie des véhicules accidentés en réparation à son compagnon à deux reprises en mars et juin 2019. Elle avait en revanche pris l'initiative de lui transmettre les coordonnées de son compagnon dans ce but afin de l'aider dans son activité et la volonté de cacher que son compagnon travaillait pour ce prestataire des HUG. Il était probable qu'elle avait maladroitement souhaité aider son compagnon en lui amenant des travaux, mais à aucun moment elle ne pouvait contraindre J_____ ni le menacer d'un quelconque dommage, dans la mesure où elle ne disposait pas de la capacité de le maintenir en tant que prestataire ni de lui octroyer ou de lui retirer des travaux. Ce comportement était retenu en tant que constitutif d'un conflit d'intérêts qu'elle aurait dû annoncer à sa hiérarchie.

Aucun élément ne démontrait que A_____ aurait exercé des pressions sur J_____ pour qu'il confie en sous-traitance à B_____ des travaux de peinture (« peinture de séparations destinées à la zone détente du 5ème étage) commandés par l'État de Genève. La question de savoir si elle savait que son compagnon avait effectué ces travaux ne pouvait pas être tranchée. De manière générale, il fallait rappeler qu'elle n'avait pas la possibilité de décider d'attribuer des travaux ou de désigner telle ou telle entreprise comme prestataire des HUG, ce qui se faisait au travers d'appels d'offres structurés et contrôlés. Le doute devait lui profiter ; ce grief était infondé.

A_____ avait admis que J_____ avait réalisé des travaux à son domicile. Aucun élément du dossier ne permettait toutefois de retenir l'existence de pressions. Toutefois, le simple fait de lui avoir demandé ou d'avoir eu connaissance des travaux effectués chez elle par ce dernier sans en informer sa hiérarchie, constituait une violation de la charte d'éthique et de ses obligations découlant du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). La seule question à trancher était de savoir si elle avait elle-même demandé à J_____ de les exécuter et si elle avait ensuite tenté de cacher cela à sa hiérarchie. Lors de l'entretien de service, elle avait indiqué avoir été mise devant le fait accompli, tout en ajoutant qu'elle avait expressément indiqué tant à J_____ qu'à son compagnon qu'elle ne souhaitait pas que celui-là effectue des travaux à son domicile dès lors qu'elle n'y était pas autorisée. Elle savait donc avant leur réalisation qu'il était envisagé d'avoir recours aux services de J_____. Durant l'enquête administrative, elle avait admis avoir appris à la fin du premier jour du chantier, qui en avait duré deux, que J_____ s'en chargeait et qu'elle aurait dû en parler à sa hiérarchie. Son affirmation, selon laquelle elle en aurait parlé à sa hiérarchie une fois les travaux terminés, avait été infirmée par celle-ci. Il devait être retenu qu'elle avait cherché à cacher l'existence de ces travaux à sa hiérarchie.

En revanche, il ne pouvait être retenu, notamment sur la base des pièces produites par J_____, que A_____ aurait usé de sa position pour exiger de ne payer que la marchandise et pas la main-d'œuvre.

Il ressortait de l'enquête que ce grief pouvait être retenu en tant qu'il était constitutif d'un conflit d'intérêts qu'elle aurait dû annoncer à sa hiérarchie, ce qu'elle avait omis de faire en violation de la charte d'éthique et de ses devoirs de service. Sa faute pouvait être considérée comme grave car même si elle n'avait peut-être pas elle-même demandé à J_____ de réaliser ces travaux, elle les avait laissés s'achever et avait volontairement caché leur existence à sa hiérarchie après coup.

En lien avec le chantier villa « Plateau 3 », aucun élément du dossier ne permettait de retenir l'existence de pressions que l'intéressée aurait exercées sur celui-là pour qu'il confie des travaux à son compagnon. Les seules déclarations de J_____ à ce sujet ne démontraient pas ce grief qui n'était donc pas retenu.

Il était encore relevé que la dénonciation de J_____ coïncidait avec la prise de la retraite de C_____ qui avait eu l'occasion de nouer de nombreux liens avec lui durant de nombreuses années, à tout le moins depuis 2013. Il était étonnant de constater qu'immédiatement après la publication du rapport d'audit du mois de juin 2021, celle-ci se retrouve du jour au lendemain en arrêt maladie à cause, selon ses propos, des accusations portées contre elle. Il était possible que A_____ ait mis le doigt sur une problématique qui lui avait valu des mesures de représailles.

De manière générale, A_____ ne semblait pas avoir abusé de sa position. Quand bien même certains griefs étaient retenus à son encontre, il faudrait tenir compte à sa décharge de ses bons antécédents et du fait que ses collègues avaient été surpris lorsqu'ils avaient appris les faits qui lui étaient reprochés, les allégations de J_____ ne correspondant pas à la collègue à laquelle ils n'avaient rien à reprocher professionnellement et qui connaissait bien son métier. Grâce à son contrôle des devis de J_____, elle avait permis aux HUG de faire des économies sur divers chantiers. Il ne ressortait pas de l'enquête qu'elle aurait été animée par des motivations relevant de la pure convenance personnelle, dès lors qu'elle n'avait vraisemblablement pas abusé des services de J_____ et s'était sans doute retrouvée devant le fait accompli des décisions prises par son compagnon. Elle avait aussi exprimé des regrets par rapport à ses agissements et semblait avoir pris la mesure des actes reprochés et avérés.

c. Par décision du 31 mai 2023, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil d'administration des HUG, se référant au rapport d'enquête administrative du 26 janvier 2023 et retenant la gravité de la faute commise, en particulier la violation des art. 20, 21 al. c et 22 al. 1 du statut du personnel des HUG du 16

décembre 1999 (ci-après : le statut), a révoqué A_____, avec effet au 30 septembre 2023.

E. **a.** Par acte déposé le 3 juillet 2023, A_____ a formé recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu préalablement à ce qu'il soit procédé à une tentative de conciliation, qu'il soit ordonné aux HUG de produire l'intégralité de son dossier et à ce que soient ordonnées sa comparution personnelle et l'audition de témoins. Au fond, principalement, elle a conclu à l'annulation de la décision de révocation et à ce que les HUG soient astreints à la réintégrer dans ses fonctions, subsidiairement condamnés à lui verser une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5% dès le 1er octobre 2023, plus subsidiairement au renvoi de la cause aux HUG pour nouvelle décision.

Elle revenait sur son parcours professionnel au sein de diverses régies de la place depuis 1990 et en dernier lieu, de 2011 à 2017, en qualité de gérante d'immeubles, à la plus grande satisfaction de son employeur. À compter de son arrivée aux HUG, les évaluations périodiques menées par ses supérieurs, durant la période probatoire, faisaient toutes état de la grande qualité de son travail, ce qui avait mené à sa nomination comme fonctionnaire dès le 1er octobre 2019. Depuis son arrivée au sein de la GIMMO, elle avait pour tâche les locations extérieures et les biens confiés aux HUG et C_____ celle de gérer le patrimoine immobilier en assurant la relation avec les prestataires, en lien avec la régie, et en supervisant les travaux du patrimoine gestion. Celle-ci était donc la principale interlocutrice de H_____. Elle-même avait toutefois dû assumer les tâches de C_____ à compter de son arrêt maladie en juin 2021.

Elle est ensuite revenue sur les circonstances dans lesquelles elle s'était rendu compte que l'entreprise I_____ facturait des prix plus élevés que les autres prestataires agréés, d'où la décision de ne plus lui confier le retrait du parquet et du carrelage usagés pour deux nouveaux chantiers en cours.

Elle abordait chacun des griefs analysés par l'enquêteur à la suite de la dénonciation de J_____. Avec le recul, elle estimait que la dénonciation était vraisemblablement guidée non seulement par le fait qu'il s'était vu retirer des chantiers, mais aussi car guidé par C_____ qui s'était sentie, selon ses propres termes, visée par l'audit interne à l'issue duquel elle n'était plus revenue travailler. L'enquête administrative avait d'ailleurs établi les liens étroits existant entre J_____ et le couple CE_____, d'où un évident conflit d'intérêts. Il était étonnant que lors de l'entretien de service du 15 novembre 2021, E_____ ait été présent, alors qu'F_____ l'avait déjà remplacé et alors même qu'il n'était pas présent lors de l'entretien de service tenu le 29 novembre 2021.

Elle discutait chacun des griefs tels que finalement retenus par l'enquêteur. Les deux interventions de carrosserie sur des véhicules utilitaires de J_____ par une

carrosserie établie depuis 1934 à Genève, pour un montant cumulé d'à peine plus de CHF 3'000.- payé par une assurance, ne semblait pas concrétiser une situation de conflit d'intérêts. Elle contestait dès lors formellement ce grief qui ne faisait d'ailleurs pas l'objet de l'enquête ouverte pour les pressions qu'elle avait prétendument exercées à l'encontre de celui-là. S'agissant du deuxième grief, qui n'avait pas été retenu à son encontre par l'enquêteur, l'absence de conflit d'intérêts était patent, dès lors qu'elle n'avait ni la connaissance ni le pouvoir d'agir sur les relations contractuelles de son concubin. Cet élément rendait d'autant plus surprenant qu'un conflit d'intérêts ait été retenu comme caractérisé pour le premier grief, dans des situations similaires. S'agissant des travaux effectués à son domicile, elle n'avait pas été impliquée dans le processus décisionnel entre son concubin et J_____. Ses affirmations pouvaient être corroborées par B_____. Selon J_____, les travaux n'avaient duré qu'une seule journée, de sorte qu'elle n'aurait pas pu les faire cesser, et avaient été réalisés par ses employés, ce qui rendait l'identification de l'entreprise d'autant plus ardue. C_____ avait par la suite eu connaissance de ces travaux, en avait informé son époux, qui lui avait « passé un savon ». Sa hiérarchie avait donc été dûment informée de la situation dans le courant de l'année 2020. Les raisons pour lesquelles les époux CE_____ contestaient sa version étaient évidentes. D'ailleurs, F_____ avait bien indiqué à l'enquêteur qu'à un moment donné, E_____ lui avait « passé un savon » par le passé, sans qu'il sache pourquoi. Les explications de J_____ au sujet de l'émission des factures et du devis étaient plus que nébuleuses et même contradictoires.

Vu la durée et le coût – en honoraires d'avocat – de la procédure d'enquête interne, elle avait fait le choix de se montrer succincte dans ses observations subséquentes et précisé que la procédure avait été ouverte à la suite d'une dénonciation fallacieuse d'un prestataire éconduit, soit une mesure de rétorsion à son endroit.

La mise au jour des pratiques tarifaires de J_____ avait conduit à une économie de CHF 5'700.- par chantier de rénovation. Il était ainsi fort probable que la tolérance de la hiérarchie au regard du conflit d'intérêts existant entre C_____ et J_____ ait coûté d'importantes sommes aux HUG.

Les faits avaient été constatés de manière inexacte par l'autorité intimée qui avait de plus violé son droit d'être entendue et le droit.

Elle avait en effet contesté les conclusions du rapport. Or, la décision querellée se bornait à se référer auxdites conclusions, sans pour autant indiquer quel grief était retenu. La décision ne statuait pas sur la question de la connaissance par la hiérarchie des travaux effectués à son domicile ni sur celle de la prescription de la sanction. Elle n'explicitait pas si les faits dénoncés par J_____ avaient été retenus ou non. Cette situation était extrêmement problématique, puisqu'elle l'avait obligée à se positionner sur divers objets. De manière générale, la rédaction

lapidaire de la décision querellée, au vu de l'ampleur de la procédure d'enquête administrative et des conclusions multiples de celle-ci, ne lui permettait pas d'en saisir la motivation.

La sanction n'était pas fondée. Deux situations avaient été retenues pour avérées par le rapport d'enquête, soit les travaux de carrosserie et ceux effectués à son domicile, lesquels n'étaient pas constitutifs d'un conflit d'intérêts vu ses explications. Elle avait diligemment effectué son travail d'analyse des coûts, sans faveur pour des prestataires, ce qui démontrait déjà que la situation n'avait pas concrètement conduit à un conflit d'intérêts. Elle n'aurait d'ailleurs pas eu à encourir la présente procédure si elle n'avait pas fait état des surcoûts qu'elle avait constatés. Elle n'avait, ensuite, pas de prise sur les activités professionnelles de son concubin. La question de la méconnaissance fautive d'une règle de comportement pouvait rester indécise, puisqu'il était établi par ses déclarations et celles d'F_____ qu'elle avait annoncé les travaux effectués à son domicile à sa hiérarchie. Le doute devait lui profiter.

La responsabilité disciplinaire était prescrite. Dans la mesure où lesdits travaux étaient connus de sa hiérarchie depuis le courant de l'année 2020, plus de deux années avaient passé avant l'ouverture de l'enquête administrative.

En tout état, le prononcé d'une révocation était disproportionné. Le conflit d'intérêts allégué n'avait eu aucune influence concrète sur son action. La mise à jour des pratiques tarifaires de l'entreprise de J_____, contre lequel des mesures de rétorsion avaient été prises, avait permis la réalisation d'économies substantielles aux HUG. Comme retenu par l'enquête, elle n'avait jamais agi par convenance personnelle ni tiré de profit de la situation. Elle jouissait d'une excellente réputation professionnelle. Elle n'avait pas fait l'objet d'une suspension entre la dénonciation et la décision querellée, soit 18 mois. La position des HUG était paradoxale, puisqu'ils alléguaient une rupture du lien de confiance alors que les faits pour lesquels l'enquête administrative avait été ouverte avaient été écartés.

Dans l'hypothèse où il devait être fait application de l'art. 31 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), elle était fondée à réclamer l'indemnité maximale. Elle travaillait depuis 2017 aux HUG. Ses compétences professionnelles étaient louées par l'ensemble de ses supérieurs. La procédure avait été ouverte à la suite de dénonciations fallacieuses d'un prestataire mécontent de son éviction. Elle avait été sanctionnée pour avoir exécuté avec diligence les tâches confiées. Sa probité professionnelle avait considérablement été remise en cause alors que son milieu professionnel était relativement restreint et que les informations étaient rapidement connues.

b. Les HUG ont conclu au rejet du recours.

Ils avaient adopté les recommandations sur le respect de l'éthique dans les conduites au sein des HUG comportant un chapitre 2 intitulé « Nos engagements dans le domaine de l'éthique des affaires ». La CAIB s'était en outre dotée de son propre code de déontologie.

E_____ et F_____ avaient, pendant quelques semaines, exercé conjointement leur fonction afin d'assurer une bonne transition, ce qui expliquait leur présence à l'entretien du 15 novembre 2021.

La CAIB était garante de la gestion de l'ensemble de son parc immobilier. La fonction de la recourante était en raison de sa nature particulièrement sensible. Dans le domaine de l'achat professionnel de prestations, il était essentiel d'éviter que des conflits d'intérêts se produisent. Il était aussi fondamental que l'apparence de tels conflits ne fût pas donnée au public, ce qui pouvait fausser la concurrence et jeter le doute sur la probité des HUG et de leurs collaborateurs, dans un secteur d'activité qui impliquait des sommes d'argent importantes. Ils étaient donc en droit d'attendre de la recourante qu'elle adoptait en tout temps, y compris en dehors de son activité professionnelle, une attitude irréprochable, en particulier à l'égard des fournisseurs de prestations. Si une situation de conflit d'intérêts devait néanmoins se créer, il lui appartenait de la signaler immédiatement de manière complète et transparente à sa hiérarchie. Or, il ressortait de l'enquête administrative qu'elle s'était retrouvée à plusieurs reprises dans des situations de conflit d'intérêts qu'elle n'avait pas annoncées à sa hiérarchie.

Quand bien même le rapport d'enquête concluait que le deuxième grief soulevé à l'encontre de la recourante était infondé, puisqu'il n'avait pas pu être établi avec certitude que la recourante était au courant que J_____ avait sous-traité des travaux de peinture à son compagnon, au vu du contexte et des obligations particulières qui lui étaient imposées concernant son devoir d'adopter à tout moment un comportement et une attitude irréprochables, ils étaient en droit de prendre en compte également cet élément pour prononcer la sanction disciplinaire.

Dans le même ordre d'idées, en lien avec le quatrième grief, le fait que J_____, qui avait été jugé comme étant de bonne foi par la hiérarchie de la recourante et l'enquêteur, ait rapporté s'être senti mis sous pression par les agissements de la recourante suffisait également à conclure que par ses agissements et son attitude, elle avait créé à tout le moins l'apparence d'un conflit d'intérêts. Cette apparence avait manifestement mis à mal la confiance que J_____, en sa qualité de fournisseur agréé, pouvait avoir en l'institution. Il n'était pas anodin que ce dernier ait, à plusieurs reprises, rapporté que la recourante avait dit qu'après le départ de sa collègue C_____, c'était elle qui « allait décider ». La recourante s'était d'ailleurs fixé comme objectif, comme cela ressortait de sa dernière analyse de prestations, de reprendre les tâches de cette collègue à son départ. Ainsi, même si dans les faits le pouvoir de la recourante était limité, J_____ avait probablement cru à une influence importante sur l'attribution des travaux et elle

avait sans doute entretenu cette croyance légitime par ses agissements. Dans ces circonstances, le rapport de confiance était durablement rompu, d'où le prononcé de la sanction la plus sévère, sans toutefois l'assortir de l'effet immédiat, en respect du principe de proportionnalité.

La sanction disciplinaire n'était pas prescrite. Dans la mesure où la recourante n'avait pas averti sa hiérarchie de l'existence des situations de conflit d'intérêts dans lesquelles elle se trouvait, l'autorité décisionnaire en avait été informée au plus tôt lors de l'entretien avec J_____ le 15 novembre 2021. L'enquête administrative avait été ouverte le 25 avril 2022 et le rapport remis le 26 janvier 2023. La prescription avait été suspendue pendant cette période.

c. Dans sa réplique, la recourante a persisté à solliciter, de manière motivée, son audition, de même que celle de témoins. Elle a rappelé son parcours de deux décennies dans des régies, sans que ses compétences ni sa probité n'aient été remises en question. L'absence de E_____ lors de l'entretien du 29 novembre 2021 apparaissait, dans un contexte de passation entre deux responsables, incompréhensible, à plus forte raison dans la mesure où les faits qui lui étaient reprochés s'étaient déroulés sous son mandat et que J_____ s'était en premier lieu adressé à lui. À supposer que ce dernier ait souhaité contacter le directeur de la CAIB, il aurait alors contacté F_____ que les HUG n'avaient pas manqué d'annoncer comme nouveau directeur à compter du 1er septembre 2021. Il en allait différemment si l'on admettait l'existence de liens étroits entre J_____ et les époux CE_____. Elle n'avait pas connaissance des clients de son concubin puisqu'elle ne s'occupait que de rentrer de manière épisodique des écritures dans le logiciel.

Les éléments retenus par le Ministère public dans son ordonnance de non-entrée en matière ne démontraient pas la véracité des dénonciations de J_____. Soucieuse du strict respect du secret de fonction, dont elle n'avait pas été levée à temps du fait des HUG, elle n'avait pas soumis à l'autorité pénale l'ensemble des pièces qu'elle estimait couvertes par le secret de fonction et/ou la confidentialité due à son employeur. Elle n'avait pas recouru contre la décision de non-entrée en matière notamment pour des raisons d'ordre financier et la procédure disciplinaire en cours.

La réponse des HUG démontrait la violation effective de son droit d'être entendue, puisque ces derniers y indiquaient que l'ensemble des griefs formulés à son encontre étaient de nature à justifier leur décision, y compris ceux écartés par le rapport d'enquête. Ainsi, les motivations de l'autorité intimée ne pouvaient pas être comprises, même implicitement, vu le seul renvoi au rapport d'enquête.

Les bases réglementaires avancées par les HUG ne permettaient pas de conclure à une violation des règles sur les conflits d'intérêts. D'une part, elle n'était pas mariée avec B_____, ni intéressée économiquement à son activité

professionnelle. Les éventuelles profits réalisés par ce dernier n'entraînaient pas une augmentation de sa fortune. D'autre part, les prestations facturées à la société de J_____ l'avaient été au prix du marché, de sorte qu'elles n'avaient pas eu pour effet de fausser la concurrence, et avaient été honorées par l'assurance véhicule de J_____, d'où l'impossibilité pour elle-même de déceler l'existence de cette relation contractuelle. Ces prestations n'étaient pas des cadeaux.

La jurisprudence citée par les HUG pour justifier la révocation concernait une casuistique bien éloignée de sa cause. L'hypothétique conflit d'intérêts n'avait pas entaché la réputation des HUG puisque J_____ n'avait pas hésité à formuler ses griefs à sa hiérarchie.

d. Dans une duplique, les HUG ont précisé que E_____ n'était pas présent lors de l'entretien de service du 29 novembre 2021 dans la mesure où nombre de cadres y étaient déjà présents et qu'il était sur le point de terminer sa mission. La recourante n'avait pas sollicité l'autorité compétente pour prononcer la levée de son secret de fonction dans le cadre de la plainte pénale qu'elle entendait déposer, bien qu'invitée à le faire par courriel de leur conseillère juridique du 10 février 2022.

La décision attaquée faisait référence aux conclusions du rapport d'enquête. Elle s'appuyait sur les faits établis dans ce cadre, étant relevé qu'ils demeuraient libres d'en effectuer sa propre appréciation pour prononcer la sanction disciplinaire qui lui paraissait appropriée. La recourante avait eu pleine connaissance dudit rapport sur lequel elle avait pu librement se déterminer. Elle ne pouvait ignorer la sanction pouvant être prise à son encontre après une enquête administrative, puisque le procès-verbal d'entretien de service 29 novembre 2021 précisait qu'il pouvait s'agir d'une fin des rapports de service. Elle avait aussi eu l'opportunité de contester de manière détaillée les violations qui lui étaient reprochées dans ses diverses écritures.

Une relation de concubinage entrait dans la notion de « proche » prévue par le code de déontologie de la CAIB. La recourante profitait de manière à tout le moins indirecte de l'enrichissement de son conjoint, par la vie commune menée. La simple transmission des coordonnées de la carrosserie de son compagnon à un fournisseur agréé pour effectuer des réparations était constitutive d'un conflit d'intérêts.

e. Lors d'une audience tenue par la juge déléguée le 25 septembre 2023 :

e.a A_____ a en particulier indiqué qu'elle avait présenté plus de 50 postulations, notamment auprès de régies, y compris à des postes de secrétaire, sans succès. Elle attendait l'attestation d'employée internationale pour s'inscrire au chômage.

Les travaux effectués à son domicile, à son insu, l'avaient été en une journée, plus une partie du lendemain. Elle était partie le premier matin vers 7h00-7h30. Elle pensait que son compagnon allait faire les travaux lui-même, comme usuellement. Il s'était toutefois fait mal au dos et avait demandé à J_____ de venir faire ces travaux « en échange de bons procédés », puisque J_____ avait donné deux véhicules à réparer à son compagnon. Elle n'avait eu connaissance de la nature de leur contact, de leur arrangement, qu'au moment de l'enquête administrative. Elle avait par contre su le premier soir que J_____ avait effectués ces travaux. Elle avait dit à son compagnon qu'il n'était pas question qu'il demande de tels travaux à une entreprise à laquelle les HUG donnaient du travail. Il y avait eu beaucoup de tensions avec son compagnon après cette histoire de travaux, qu'elle avait payés quelque temps après leur exécution. Son compagnon avait dû demander plusieurs fois une facture d'environ CHF 2'000.-. Environ deux semaines après la fin de ces travaux, J_____ en avait parlé à C_____ et l'époux de cette dernière l'avait sermonnée, ce qui s'était su, mais dit que cela en resterait là. Elle n'avait parlé de cette histoire à aucun moment à D_____, son supérieur hiérarchique direct, ni à d'autres personnes.

Lorsqu'elle passait les écritures comptables de son compagnon, sur la base des relevés bancaires, il y avait parfois des références de sinistres mais pas de noms. La majorité des clients de son conjoint étaient des assurances. Le chiffre d'affaires de la carrosserie était de l'ordre de CHF 200'000.- à CHF 250'000.-. C'était dans le cadre de l'entretien de service qu'elle avait eu connaissance que J_____ avait demandé à son compagnon de peindre des armoires métalliques.

E_____ et C_____ et J_____ étaient plus proches qu'ils ne l'avaient indiqué dans l'enquête administrative. La première traitait le second de « son chouchou ». J_____ avait une place de chef sur les chantiers. Dans son domaine, il n'y avait que son entreprise, active dans la peinture, mais aussi le carrelage et le parquet. À l'époque de C_____, il n'y avait qu'une entreprise par corps de métier. Elle pouvait dire qu'il y avait eu un premier appel d'offres en 2018 au terme duquel avait été choisie une entreprise par corps de métier. Lors du deuxième appel d'offres, sauf erreur en 2022, les époux CE_____ n'étaient plus en poste. Elle avait parlé avec la nouvelle collègue qui avait repris son poste d'une préférence à donner à une sélection de plusieurs entreprises, suggestion à laquelle D_____ avait finalement adhéré.

Elle ignorait si C_____ pouvait lui en vouloir par exemple en pensant qu'elle aurait été l'auteure de la dénonciation à la Cour des comptes, ce qui n'était pas le cas, ou d'avoir découvert, pendant son arrêt maladie, que J_____ surfacturait ses prestations.

Elle avait été affectée par l'enquête administrative et s'était retrouvée en arrêt pendant deux semaines. Depuis la révocation, elle dormait très mal et les choses étaient difficiles.

e.b La représentante des HUG a déclaré ignorer quel montant les HUG avaient pu économiser à la suite de l'intervention de A_____. S'agissant des économies ainsi réalisées, tous les éléments avaient été pesés et elle imaginait que cela avait été le cas de cet élément également, qui ressortait expressément du rapport d'enquête. S'il y avait des règles internes sur les conflits d'intérêts, il n'y en avait pas quant à l'occupation de tel ou tel poste par les membres d'une même famille.

F_____ était présent à l'entretien de service car il suivrait la procédure disciplinaire, contrairement à l'ancien directeur qui était sur le départ. Il n'était de plus pas question de former un « tribunal » et d'imposer la présence de trop de personnes à A_____ pour cet entretien.

f. Dans d'ultimes déterminations du 13 octobre 2023, A_____ a indiqué être toujours à la recherche d'un emploi. Il lui avait été indiqué qu'à la suite de son intervention et de la mise à jour des pratiques de tarifications frauduleuses et du nouvel appel d'offres effectué, la CAIB avait réalisé des économies sur les travaux dépassant CHF 100'000.- pour la période de juin à décembre 2022. Cette situation avait conduit F_____ à la féliciter pour le travail effectué par un courriel auquel elle n'avait plus accès en raison de la décision entreprise. Ces économies avaient également été constatées par le rapport d'enquête.

g. Les HUG sont revenus sur la problématique des travaux effectués au domicile de l'intéressée, une faute qualifiée de grave par l'enquêteur, et ceux confiés à la carrosserie de son compagnon. Dans le cadre de ses fonctions de gestionnaire en immobilier, la recourante était tenue d'informer sa hiérarchie de toute anomalie concernant les pratiques tarifaires des fournisseurs de prestations. Elle ne pouvait donc se prévaloir de ces découvertes et des économies ainsi réalisées pour critiquer la décision de révocation. Les éventuelles économies réalisées par les HUG à la suite de ces vérifications ne pouvaient aucunement excuser la violation grave de ses devoirs de fonction.

Aucune mesure moins incisive que la révocation ne pouvait être appliquée en l'espèce vu la rupture du lien de confiance.

h. Les parties ont été informées, le 17 octobre 2023, que la cause était gardée à juger.

i. Le contenu des pièces figurant à la procédure sera pour le surplus repris ci-dessous dans la mesure nécessaire au traitement du litige.

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. La recourante a sollicité l'audition des parties et celles de témoins et, préalablement, une tentative de conciliation.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, 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 influer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées). Le droit d'être entendu ne comprend pas un droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins, l'intéressé devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 134 I 140 consid. 5.3 ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_372/2021 du 26 janvier 2023 consid. 2.3).

2.2 Selon l'art. 65 al. 1 LPA, les juridictions administratives peuvent en tout temps procéder à une tentative de conciliation.

2.3 La recourante a en l'espèce pu faire valoir ses arguments par écrit à plusieurs reprises, produire toutes pièces utiles et a été entendue lors d'une audience. À cette occasion, l'autorité intimée s'est opposée à toute tentative de conciliation, laquelle est une possibilité offerte par la LPA et non une obligation.

Les reproches à la base de la décision querellée ont fait l'objet d'une enquête administrative au cours de laquelle outre elle-même, F_____, D_____, C_____ et E_____, H_____ et J_____ ont été entendus. Sur cette base et par appréciation anticipée des preuves, l'audition de témoins ne s'avère pas nécessaire pour trancher le litige.

Il ne sera donc pas donné de suite aux demandes complémentaires d'actes d'instruction de la recourante.

3. La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé, la décision étant insuffisamment motivée.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend également l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision. Il suffit que le juge

mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 145 IV 99 consid. 3.1 ; 143 III 65 consid. 5.2 ; 141 IV 244 consid. 1.2.1). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_586/2021 du 20 avril 2022 consid. 2.1).

Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_582/2021 du 21 février 2023 consid. 3.1 ; ATA/991/2023 du 12 septembre 2023 consid. 2.1).

3.2 La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_302/2018 du 14 mars 2019 consid. 2.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4a ; ATA/1152/2019 du 19 juillet 2019 consid. 2c et les arrêts cités). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1021/2020 précité consid. 4a ; ATA/1152/2019 précité consid. 2c et les arrêts cités).

3.3 À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions de l'administration doivent être motivées. Le droit à obtenir une décision motivée, énoncé dans la décision précitée, fait partie intégrante du droit d'être entendu, protégé par l'art. 29 Cst. Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3 avril 2012).

3.4 Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA).

Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 ; ATA/447/2021 du 27 avril 2021 consid. 6c).

3.5 En l'espèce, la décision de révocation mentionne qu'elle a été prise « notamment au regard des conclusions du rapport d'enquête administrative du 26 janvier 2023, dont vous avez eu connaissance, et sur la base duquel vous avez pu, par l'entremise de votre conseil, transmettre vos observations ». Elle retient aussi que la faute commise apparaît incompatible avec le comportement d'un fonctionnaire exerçant une activité à une fonction sensible. « Tant la faute que l'intérêt public ont ainsi semblé justifier, aux yeux du conseil d'administration, votre révocation ».

Selon l'entretien de service du 29 novembre 2021, ayant précédé l'ouverture de l'enquête administrative, tenu à la suite d'une dénonciation selon laquelle la recourante aurait fait usage de pratiques d'attribution de marchés non conformes à la réglementation, en violation des devoirs du personnel, les quatre « sujets » qui ont été abordés et sur lesquels la recourante a pu s'exprimer étaient l'allégation de pressions qu'elle aurait faites sur un prestataire externe, à savoir le propriétaire d'une entreprise de maçonnerie, plâtrerie et peinture (ci-après : le dénonciateur), pour que ce dernier fasse effectuer les travaux de réparation des véhicules de son entreprise auprès de la carrosserie du compagnon de la recourante (ci-après : grief n° 1), pour qu'il sous-traite au compagnon de la recourante des travaux de peinture de séparation commandés par l'État de Genève, pour la Centrale commune d'achats (CCA ; ci-après : grief n° 2), pour qu'il effectue des travaux à son domicile privé à moindre coût (ci-après : grief n° 3) et pour qu'il sous-traite des travaux commandés par les HUG (Villa « Plateau 3 ») à son compagnon (ci-après : grief n° 4).

Il ressort du rapport d'enquête administrative que le grief n° 1 a été retenu à l'encontre de la recourante non pas dans le sens de pressions, mais d'un conflit d'intérêts qu'elle aurait dû annoncer à sa hiérarchie, que le grief n° 2 a été jugé infondé, que le grief n° 3 a été retenu sous l'angle de l'absence d'annonce du chantier à sa hiérarchie et que le grief n° 4, qui reposait sur les seules déclarations du dénonciateur, n'était pas démontré et donc pas retenu.

L'autorité intimée n'était pas liée par les conclusions de l'enquête administrative dont elle pouvait s'éloigner si elle s'y estimait fondée. En revanche, il lui revenait de le motiver dans sa décision, afin que l'intéressée puisse la contester en toute connaissance de cause. Si l'on peut comprendre du « notamment au regard des conclusions du rapport d'enquête administrative » que l'autorité intimée ne

prenait pas en compte uniquement ledit rapport, mais bien tous les éléments abordés lors de l'entretien de service et sur lesquels la recourante a pu alors s'exprimer par oral puis, le 14 janvier 2023, par écrit, il doit être retenu que l'autorité ne pouvait se borner à un simple renvoi audit rapport, surtout vu la nature de la sanction prononcée.

Le droit d'être entendue de la recourante a donc été violé. Cette violation ne saurait toutefois avoir pour conséquence l'annulation de la décision litigieuse. En effet, la recourante connaissait les griefs formulés à la base par sa hiérarchie et les a tous abordés dans son recours. Elle a ainsi valablement pu faire valoir devant la chambre de céans, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit, tous ses arguments à l'encontre de la décision attaquée aussi efficacement qu'elle aurait pu le faire avant son prononcé.

Partant, il n'y a pas lieu d'annuler la décision litigieuse pour ce motif.

4. L'objet du litige est la décision de révocation du 31 mai 2023 avec effet au 30 septembre 2023.

La recourante soutient que l'action disciplinaire serait prescrite.

4.1 En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut, en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au RPAC, à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

4.2 Selon l'art. 16 al. 1 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 : le blâme (let. a) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ; la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans et la révocation (let. c). Ces deux dernières sanctions doivent être prononcées, au sein des HUG, par le conseil d'administration.

4.3 Aux termes de l'art. 27 al. 1 LPAC relatif à la procédure pour sanction disciplinaire, les dispositions de la LPA sont applicables, en particulier celles relatives à l'établissement des faits (art. 18 ss LPA). Le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie

à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC (art. 27 al. 2 LPAC). L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix (art. 27 al. 3 LPAC). L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de trente jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties ainsi que d'éventuels témoins sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration (art. 27 al. 4 LPAC). Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les trente jours qui suivent la communication du rapport (art. 27 al. 5 LPAC). Le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration statue à bref délai (art. 27 al. 6 LPAC).

4.4 La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 27 al. 7 LPAC).

4.4.1 La chambre de céans a déjà tranché que le délai de cinq ans devait être considéré comme un délai de prescription absolue (ATA/809/2021 du 10 août 2021 consid. 5c ; ATA/738/2021 du 13 juillet 2021 consid. 7d).

L'enquête administrative et donc la suspension du délai de prescription prennent fin par la remise à l'autorité du rapport de la personne chargée de l'enquête (arrêt du Tribunal fédéral 8C_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.1).

L'autorité administrative n'a pas besoin de mettre fin par un acte formel à l'enquête administrative (arrêt du Tribunal fédéral 8C_281/2017 précité consid. 5.4.4)

4.4.2 S'agissant du *dies a quo* du délai d'un an, une abondante et constante jurisprudence de la chambre de céans rappelle qu'il court à compter de la connaissance des faits par l'autorité décisionnaire (ATA/36/2022 du 18 janvier 2022 considérant 2c et les références citées).

4.5 En l'espèce, il n'est pas nécessaire d'établir précisément à quelle date le conseil d'administration, autorité compétente pour prononcer la révocation, a eu connaissance des faits. En effet, la hiérarchie de la recourante a appris par une dénonciation du 15 novembre 2021 les « malversations » dont celle-ci se serait rendue l'auteure. S'en est suivi quatorze jours plus tard un entretien de service puis, le 25 avril 2022, l'ouverture de l'enquête administrative par le conseil d'administration. L'enquêteur a rendu son rapport le 26 janvier 2023 et le conseil d'administration a rendu la décision litigieuse le 31 mai 2023.

Le délai d'une année a en conséquence couru du 15 novembre 2021 – l'hypothèse la plus favorable à la recourante, puisque c'est sa hiérarchie qui a alors eu connaissance de la dénonciation et non l'autorité décisionnaire – au 25 avril 2022 (cinq mois et cinq jours), date de l'ouverture de l'enquête administrative et a repris au plus tôt le 26 janvier 2023 – date du rapport d'enquête administrative qui a donc été remis ultérieurement aux parties – jusqu'à la décision de révocation du 31 mai 2023 (quatre mois et cinq jours). La procédure administrative a en conséquence duré neuf mois et dix jours et n'a pas atteint le délai de prescription d'une année.

Quant à la prescription absolue, le délai de cinq ans court à compter des derniers agissements. Or, le plus récent comportement reproché à la recourante remonte au mois d'octobre 2019 (et le plus ancien au mois de mars 2019), de sorte que la prescription absolue n'était pas acquise au moment de la décision du 31 mai 2023.

La sanction disciplinaire n'est donc pas prescrite.

5. La recourante conteste le bien-fondé de la sanction et sa proportionnalité.

5.1 Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence et de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 1 et 2 du statut).

5.2 Le code de conduite éthique des HUG, dans sa version en vigueur du 11 octobre 2016 au 14 juillet 2022, décrit, au deuxième chapitre, les engagements des HUG dans le domaine de l'éthique des affaires. La première partie est consacrée aux conflits d'intérêts et rappelle que la confiance de la collectivité indispensable au bon fonctionnement de l'institution exige d'éviter des situations de possible dépendance. Le signalement de conflit d'intérêts par chaque collaborateur quel que soit son statut ou encore sa filière professionnelle, employé par l'établissement ou y accomplissent un travail impliquant ses infrastructures, ainsi que leur analyse et résolution par des instances dédiées à cette tâche au sein des HUG, contribuent à protéger les intérêts et la crédibilité des collaborateurs concernés comme de l'institution. Les conflits d'intérêts qui peuvent être de nature matérielle, psychologique ou sociale, directs (impliquant le collaborateur) ou indirects (impliquant des tiers qui lui sont proches), qui peuvent concerner tous les acteurs du marché de la santé aussi bien que les partenaires industriels et commerciaux impliqués dans la logistique hospitalière ou toute politique d'achats,

recouvre une multitude de situations. Ces situations diverses mettent en cause soient des liens personnels (par exemple mandats, participation aux organes d'une société tierce, activité de conseil ou d'expert en faveur de celle-ci), soit des liens financiers (par exemple détention de titres, de droits de propriété intellectuelle, obtention d'avantage ou de rétribution en nature ou espèces ou par le biais de congrès, voyages ou participations à des formations payés par la société partenaire). Il peut aussi s'agir de situations qui débouchent sur le développement d'activités parallèles détournant un collaborateur d'accomplir les tâches dont le charge l'institution.

5.3 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, 7ème éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). 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/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14).

5.4 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., n. 50 p. 14). 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 résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14).

5.5 Un code de déontologie spécifique à la CAIB a été produit par les HUG dans sa seule version « dernière mise à jour le 23 juin 2023 ». La version antérieure, qui aurait été applicable à la situation de la recourante, pour autant qu'elle existe,

n’a pas été produite. Il ne sera donc pas fait référence ni application de cette version du code de déontologie.

5.6 L’autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d’intérêt public recherchés. À cet égard, l’autorité doit tenir compte en premier lieu d’éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l’intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l’intérêt du recourant à poursuivre l’exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l’intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

5.7 En matière de sanctions disciplinaires, l’autorité dispose d’un large pouvoir d’appréciation ; le pouvoir d’examen de la chambre de céans se limite à l’excès ou à l’abus du pouvoir d’appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/390/2022 du 12 avril 2022 consid. 4 ; ATA/36/2022 du 18 janvier 2022 consid. 3d).

5.8 La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/137/2020 précité ; ATA/1287/2019 du 27 août 2019 et les références citées). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un certain caractère infamant vu sa nature. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).

5.9 Parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fausse des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

5.10 Dans l'arrêt ATA/30/2023 du 17 janvier 2023, la chambre de céans a rappelé, aux consid. 4 f) et g) la casuistique en matière de révocation.

6. En l'espèce, l'autorité intimée peut être suivie lorsqu'elle considère que la fonction de la recourante, par sa nature, était particulièrement sensible, puisque dans le domaine de l'achat professionnel de prestations pour un établissement public de sa taille et de son importance, un caractère absolument irréprochable du comportement des personnes y travaillant, mais également de l'image donnée au public, sont essentiels. Alors qu'elle travaillait à la CAIB, la recourante était en contact notamment avec l'un des prestataires de travaux mandaté par les HUG, actif dans la maçonnerie et la peinture (le dénonciateur).

Il ressort du dossier, en particulier de ses déclarations à l'enquêteur le 25 mai 2022, que la recourante a entretenu des contacts professionnels avec le dénonciateur aux HUG, mais également dans le cadre de son précédent emploi dans une régie, durant plusieurs années.

Comme déjà relevé, il ressort du rapport d'enquête administrative que le grief n° 1 (concernant la période de mars à octobre 2019) a été retenu à l'encontre de la recourante non pas dans le sens de pressions, mais d'un conflit d'intérêts qu'elle aurait dû annoncer à sa hiérarchie, que le grief n° 2 a été jugé infondé, que le grief n° 3 (concernant la période d'octobre 2019) a été retenu sous l'angle de l'absence d'annonce du chantier dans sa villa à sa hiérarchie et que le grief n° 4, qui reposait sur les seules déclarations du dénonciateur, n'était pas démontré et donc pas retenu.

Si les propos du dénonciateur, tenus en particulier à la hiérarchie de la recourante le 15 novembre 2021, ont à raison été appréciés avec circonspection par l'enquêteur, dans la mesure où ils ont fait suite au retrait par les HUG d'une partie des travaux (de piquage) qu'il effectuait pour eux jusque-là, après le constat qu'il les facturait davantage que d'autres entreprises, ceux de la recourante doivent être grandement relativisés. En particulier, sa version est peu crédible lorsqu'elle laisse entendre que le dénonciateur et son compagnon se seraient arrangés « dans son dos », et donc à son insu, pour que le premier confie au second des travaux de carrosserie (grief n° 1) puis effectue des travaux à leur domicile commun (grief n° 3), si l'on s'en tient aux éléments retenus à sa charge par le rapport d'enquête.

Ainsi, la recourante a déclaré, lors de l'entretien de service du 29 novembre 2021, que c'était le dénonciateur qui lui avait demandé s'il pouvait avoir les coordonnées de son compagnon, dont il savait qu'il était propriétaire d'une carrosserie. Elle a également indiqué qu'elle savait que son compagnon avait ainsi effectué plusieurs réparations, soit « quelques fois ». Elle pouvait le vérifier dans les comptes de son compagnon. S'agissant des travaux effectués dans leur maison en France, elle a indiqué qu'il était exact que le dénonciateur en avait effectués, mais exclusivement dans la salle de bains. Elle avait dit tant à son compagnon

qu'au dénonciateur qu'elle n'était pas favorable à ce que celui-ci les effectue, ce qui avait été fait « dans son dos ». Elle a aussi prétendu en avoir montré des photographies à sa collègue d'alors, qui en avait référé à son époux, directeur de la CAIB, qui lui avait « passé un savon ».

Devant l'enquêteur le 25 mai 2022, elle a précisé que c'était alors qu'elle travaillait sur le site de Belle-Idée, avec son ancienne collègue, que le dénonciateur était passé par le café et lui avait demandé le numéro de téléphone de son compagnon car il avait eu un accrochage avec un de ses véhicules. Elle lui avait donné ce numéro et ils s'étaient arrangés de leur côté. Le dénonciateur avait dû apprendre que son compagnon était carrossier par une conversation qu'elle avait tenue avec ses collègues ou alors qu'elle travaillait à la régie. Elle ne lui avait jamais demandé de donner du travail à son compagnon. Elle n'avait pas vu que son compagnon avait facturé des travaux au dénonciateur. S'agissant des travaux effectués dans sa maison, elle avait dit à son compagnon de ne pas les exécuter avec le dénonciateur, parce qu'elle savait que c'était interdit, son ancienne collègue le lui ayant dit. Son compagnon avait l'habitude de tout faire lui-même mais avait en l'occurrence eu besoin d'aide car il avait mal au dos. Elle ignorait que son compagnon avait demandé au dénonciateur de faire ces travaux, qui avaient duré deux jours. Elle avait su, à l'issue du premier jour, que c'était le dénonciateur qui les exécutait. Elle n'avait pas croisé le dénonciateur chez elle car elle travaillait la journée et en rentrant il n'était plus là, ce qui était également le cas lorsqu'elle quittait la maison pour se rendre au travail. Elle n'avait rien dit au dénonciateur quant aux tarifs. Son compagnon et elle avaient dû lui demander plusieurs fois la facture, qui avait été réglée le 6 juillet 2020, de CHF 2'261.70, correspondant aux travaux dans la salle de bains. Le dénonciateur avait posé chez elle des plaques de plâtre. Elle aurait dû « le dire » quand elle l'avait appris, soit en parler à sa hiérarchie, mais les travaux étaient déjà faits. C'était délicat car dans la hiérarchie, il y avait également le mari de sa collègue (l'ancien directeur de la CAIB). Lorsqu'elle avait appris que ces travaux avaient été effectués par le dénonciateur, son compagnon lui avait dit qu'il s'agissait d'un arrangement entre eux, notamment du fait qu'il avait fait des travaux de carrosserie pour lui. Elle n'avait pas connaissance de ces arrangements ni du fait que le dénonciateur avait sous-facturé ou pas facturé une quelconque activité.

Devant la chambre de céans, la recourante a prétendu que les travaux effectués à son domicile, à son insu, l'avaient été en une journée, plus une partie du lendemain. Elle était partie le premier matin vers 7h00-7h30. Elle avait par contre su le premier soir que le dénonciateur les avait effectués. Elle avait dit à son compagnon qu'il n'était pas question qu'il demande de tels travaux à une entreprise à laquelle les HUG donnaient du travail. Il y avait eu beaucoup de tensions avec son compagnon après cette histoire de travaux, qu'elle avait payés quelque temps après leur exécution.

Il doit être retenu de ce qui précède que la recourante savait que le dénonciateur confierait des travaux de carrosserie à son compagnon, que ce soit à sa demande à elle ou à ce dernier, étant à cet égard relevé que selon les déclarations de C_____ à l'enquêteur, la recourante avait fait pression aussi sur sa collègue pour qu'elle confie du travail à son compagnon qui n'en avait pas assez. Il sera aussi rappelé qu'elle s'occupait d'entrer les écritures comptables de son compagnon, de sorte qu'elle est peu crédible lorsqu'elle soutient ne pas du tout avoir eu connaissance des diverses factures adressées pour les travaux de carrosserie confiés à son compagnon en mars et octobre 2019 par le dénonciateur dont le nom de l'entreprise apparaît sur chacune d'elles, quand bien même les deux factures principales mentionnent pour adresse des compagnies d'assurances. Il ressort par ailleurs toujours des déclarations de C_____ à l'enquêteur que le compagnon de la recourante appelait régulièrement cette dernière alors qu'elle se trouvait au travail pour lui demander divers renseignements en lien avec les affaires administratives liées à son entreprise, au point que la recourante devait parfois le renvoyer en lui rappelant qu'elle se trouvait au travail.

En tout état, il est établi que l'un des prestataires auquel les HUG faisaient à l'époque appel pour des travaux, ce que la recourante savait, a confié des véhicules professionnels pour réparation à son compagnon et effectué des travaux à son domicile, peu importe qu'il soit question de pressions opérées par la recourante ou pas ou ayant pu être ressenties comme telles par le dénonciateur. Celle-ci savait pertinemment qu'une telle pratique était interdite et l'a admis expressément devant l'enquêteur pour les travaux à son domicile.

Quant à sa connaissance des faits, on peine à croire qu'il n'aurait nullement été question dans des discussions avec son compagnon que le dénonciateur lui ait finalement donné du travail, alors qu'il en avait besoin. Il doit aussi être retenu que la recourante a au plus tard eu connaissance que le dénonciateur effectuait des travaux à domicile à l'issue de la première journée et qu'elle n'a prétendu à aucun moment qu'elle aurait demandé à son compagnon ou au dénonciateur de ne plus intervenir le lendemain pour les terminer.

La recourante ne démontre nullement avoir fait état à sa hiérarchie de ces deux situations présentant si ce n'est un conflit d'intérêts, à tout le moins l'apparence d'un tel conflit. En particulier, quand bien même elle aurait parlé à sa collègue des travaux à son domicile et qu'il apparaît que celle-ci était alors l'épouse de l'ancien directeur de la CAIB, ceci ne formalise pas encore une annonce faite à sa hiérarchie.

Autrement dit, sans la dénonciation de novembre 2021, cette dernière n'aurait pas eu connaissance de ces événements, ce dont la recourante s'est accommodée pendant plus de deux ans.

Dans ces conditions, même à retenir uniquement, comme l'a fait l'enquêteur, les griefs n° 1 et 2, et sans qu'il soit question de pressions explicites ou implicites de la recourante à l'égard du dénonciateur, les intimés doivent être suivis lorsqu'ils considèrent que celle-là a violé ses devoirs de service de manière importante, en manquant à tout le moins à trois reprises, si l'on retient des travaux de carrosserie effectués par deux fois par son compagnon et les travaux effectués à leur domicile commun, à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations uniquement professionnelles avec les prestataires. Elle s'est ce faisant placée dans un conflit d'intérêts qu'elle aurait à tout le moins dû évoquer immédiatement et directement à sa hiérarchie.

Elle ne saurait se dédouaner en soutenant que le dénonciateur aurait entendu se livrer à une « vendetta » à son encontre, pour reprendre les termes employés devant l'enquêteur, à la suite du retrait de certains travaux, pas plus qu'elle n'avait dans sa fonction le pouvoir d'attribuer directement les travaux, que les HUG auraient fait des économies à la suite de son intervention ou encore auraient de leur côté entretenu une situation de conflit d'intérêts en raison de l'activité conjointe au sein de la CAIB d'époux se trouvant dans un rapport de hiérarchie.

Vu les deux griefs retenus à l'encontre de la recourante, nonobstant son âge et le fait qu'elle travaillait depuis 2017 pour les intimés, sans que son comportement n'ait donné lieu à remarque ou sanction, et pour cause toutefois puisque ceux-là n'ont eu connaissance des faits que plus de deux ans après qu'ils sont intervenus, aucune autre sanction disciplinaire n'apparaissait envisageable sous l'angle de la proportionnalité et aucune autre mesure ne permettrait d'atteindre les objectifs précités. La faute de la recourante est grave et a irrémédiablement rompu le lien de confiance avec son employeur, ce que ce dernier a relevé. Enfin, l'intérêt public de l'employeur à la conservation d'un personnel respectueux de ses intérêts prime l'intérêt privé de la recourante à conserver son poste.

Compte tenu de ce qui précède, c'est sans abuser de son large pouvoir d'appréciation, conformément au droit et dans le respect de principe de la proportionnalité que le Conseil d'État a prononcé la révocation de la recourante.

Cette sanction doit donc être confirmée et le recours, mal fondé, rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, tenant compte de la tenue d'une audience (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée, les HUG disposant d'un service juridique interne (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées).

8. Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 3 juillet 2023 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 31 mai 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; 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, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Sacha CAMPORINI, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Anne MEIER, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY,
Cédric-Laurent MICHEL, Valérie LAUBER, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
M. MICHEL	F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :