RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/38/2005-TPG **ATA/848/2005**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 13 décembre 2005

dans la cause

Madame R_____

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS
représentés par Me Olivier Jornot, avocat

EN FAIT

1. a. Madame R_____, née le _____ 1951, a été engagée par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) à partir du 1er avril 2001, en qualité de "responsable en expertise qualité environnement, gestion de projets, communications", avec un taux d'activité annuel moyen de 50%. Elle était responsable de la cellule qualité et environnement qui comprenait un responsable qualité et un responsable environnement.

Le poste de Mme R_____ était directement rattaché à la direction générale et, en particulier, au directeur général, Monsieur Christoph Stucki. Le salaire mensuel était fixé à CHF 5'092.- la première année, à CHF 5'218.- la 2ème année et à CHF 5'263.- la 3ème année.

b. Selon le cahier des charges, approuvé par les parties en octobre 2001, la mission du poste était d'"apporter l'expertise professionnelle en soutien à la direction et aux responsables qualité et environnement, en matière d'amélioration continue des systèmes de management qualité/environnement de gestion de projets et d'efficacité de communication interne et externe". Parmi les responsabilités principales de Mme R_____ figuraient :

- le renouvellement de la certification ISO 9001 et 14001 ;

- la supervision de l'organisation et de la réalisation des audits qualité et environnement et la participation à l'amélioration des procédures et processus ;

- la gestion de projets.

2. Dès le 1er novembre 2001, Mme R_____ a géré elle-même ses heures de présence en fonction de son organisation et des besoins. Le contrôle de ses heures s'effectuait sur la base d'un total annuel.

3. Les prestations de Mme R_____ pour la période du 1er novembre 2001 au 31 juillet 2002 ont fait l'objet d'une évaluation, soumise à Mme R_____ le 14 octobre 2002.

De façon générale, Mme R_____ devait encore davantage s'identifier au destin de l'entreprise. L'important était les réalisations pratiques, les projets qui fonctionnaient et qui trouvaient l'adhésion des individus concernés et non l'approche et le modèle théorique.

4. Le 13 décembre 2002, lors d'une séance entre M. Stucki et la cellule qualité et environnement, le rôle de cette dernière a été redéfinie suite à une réorganisation intervenue au sein des TPG.

La cellule devait assurer la surveillance et le suivi par rapport à ce qui était défini, et améliorer l'existant ; les audits internes étaient une priorité. Elle devait revenir à un rôle plus classique, à savoir assurer une présence sur le terrain et une assistance à la gestion des projets. La redéfinition des processus incombait aux responsables des domaines d'activité, au besoin, la cellule devait les relancer à ce sujet.

5. Le 30 janvier 2003, le comité stratégique composé des membres du collège de direction a décidé de traiter les projets Qualité, Sécurité et Environnement et de supprimer le comité ad hoc. En outre, il a attribué une nouvelle tâche, soit celle de la sécurité, à la cellule de Mme R_____. Cette dernière s'occupait désormais de qualité, sécurité et environnement (QSE) et assumait notamment les rôles de conseil, d'auditeur, d'accompagnement de projets QSE et mise en forme définitive des processus, procédures et manuels.

6. L'appréciation des prestations pour la période allant du 1er août 2002 au 31 juillet 2003, finalisée en novembre 2003, a retenu que Mme R_____ répondait aux exigences du poste. Une formation au coaching était envisagée.

7. Le 29 avril 2004, M. Stucki a choisi un nouvel organisme de certification, soit l'association suisse pour systèmes de qualités et de management (ci-après : la société SQS), pour procéder à l'audit des TPG selon les normes ISO 9001 et 14001.

8. M. Stucki a quitté les TPG le 30 juin 2004. Il a été remplacé de façon intérimaire par Monsieur Chabanel qui portait le titre de coordinateur du collège de direction.

9. Du 15 août au 3 septembre 2004, Mme R_____ a suivi une formation en coaching qui a été financée pour moitié par les TPG. Cette participation financière était assortie d'un engagement de fidélité d'une durée d'un an à partir du 3 septembre 2004.

10. Le travail de Mme R_____, en rapport avec la certification ISO, a été évoqué lors de différentes séances du collège de direction. En particulier, :

- Le 10 août 2004, différents documents remis par la cellule QSE devaient être examinés. Il était prévu d'inviter Mme R_____, à son retour, à une réunion de direction ;

- Le 21 septembre 2004, la question s'est posée de savoir si la certification ISO 9001 et 14001 devait être considérée comme une finalité avec une plus-value ou comme un outil. Monsieur Chabanel a proposé de convier Mme R_____ à une prochaine séance de direction pour connaître les attentes de la cellule QSE à ce propos ;

- Selon le procès-verbal de la séance du 5 octobre 2004, Mme R_____ avait envoyé aux directeurs de domaine une liste de séances pour la certification envoyée qui était à compléter. Elle avait également demandé de pouvoir faire une présentation du développement durable avant la fin de l'année ;

- Le 19 octobre 2004, il a été convenu que la liste des améliorations à faire dans l'entreprise par rapport à l'audit ISO, réservée à usage strictement interne, devait être remise à Mme R_____ pour être finalisée. Par ailleurs, Mme R_____ avait préparé la charte des TPG pour un développement durable qui a été remise aux directeurs de domaine. Ceux-ci devaient prendre position et proposer la communication pour l'accompagner en externe et en interne.

11. Mme R_____ a participé à la séance de direction du 26 octobre 2004 où elle a remis une note relative à la stratégie à adopter pour l'audit. Les membres de la direction devaient mettre en avant les points acquis et valoriser les résultats.

Lors de cette séance, M. Chabanel a relevé que le renouvellement de la certification ne se ferait pas aisément et que certains manquements seraient certainement relevés, pour lesquels un délai serait demandé. De son côté, Mme R_____ a signalé que la norme ISO 14001 était plus exigeante.

12. La société SQS a procédé à l'audit pour le renouvellement des normes ISO 9001 et 14001 du 1er au 3 novembre 2004.

13. Le 5 novembre 2004, le personnel a été informé que la société SQS avait demandé de procéder à cinq actions principales pour le maintien des certifications, à savoir :

- préciser les indicateurs de mesure de la performance des processus (action de la direction actuellement en cours) ;

- revoir le suivi des impacts des activités opérationnelles sur l'environnement ;

- renforcer l'utilisation de l'audit interne comme outil d'amélioration ;

- identifier en permanence les problèmes liés à l'organisation (mauvaises informations, documents périmés, etc.).

Un délai à fin mai 2005 était accordé pour mener à bien ces actions. Jusqu'à cette date, les TPG restaient cependant certifiés. Le concours de chacun était requis.

14. Les résultats de l'audit ont été abordés lors de la séance de direction du 9 novembre 2004. Le système de qualité, qui était de la responsabilité de tous les employés, à commencer par les directeurs, devait être repensé. Une réunion serait

organisée afin de prendre les décisions nécessaires quant à l'introduction d'une vraie qualité dans l'entreprise et des conditions cadres à mettre en œuvre.

15. Le 11 novembre 2004, Mme R_____ a rencontré M. Chabanel qui lui a demandé d'élaborer un plan d'action pour remédier aux manquements relevés par la société SQS.

16. Ce plan d'action a été remis par Mme R_____ à M. Chabanel le 15 novembre 2004.

17. Le rapport officiel de la société SQS a été rendu le 19 novembre 2004. Aux termes de celui-ci, l'impression générale laissait apparaître que l'organisation de l'entreprise était encore très fortement dominée par les domaines et services, au détriment des processus qui n'étaient pas encore identifiés et définis dans leur intégralité. Cette organisation en domaines et services avait pour conséquence des blocages au niveau des interfaces qui concernaient la circulation des informations et qui amenait à la constitution de chasses gardées et de tours d'ivoire. Les performances demandées à l'entreprise étaient, pour la plupart, stipulées dans le contrat de prestations passé avec le canton. Le système tel qu'exploité ne disposait pas de tous les indicateurs nécessaires pour évaluer si les objectifs étaient atteints. En outre, ces objectifs n'étaient pas, ou pas assez, déclinés au niveau des processus de l'entreprise. Six points faibles étaient détectés dont cinq qui touchaient en particulier les éléments stratégiques. Etait annexée la liste des points faibles :

- Les processus nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise n'étaient ni définis ni décrits assez clairement. Le réseau des processus n'était pas à jour et les interactions entre les processus pas assez apparentes ;

- Les moyens et méthodes pour mesurer l'efficacité du système et des processus gérés par ce dernier n'étaient pas disponibles. Les critères de performances des processus n'étaient pas définis ou pas appliqués dans le cadre du système tel qu'il était exploité;

- La manière dont les exigences de la norme ISO 14001 étaient remplies n'était pas assez définie. Il n'y avait pas de vue d'ensemble des critères importants pour l'environnement qui devaient être surveillés, mesurés et enregistrés ;

- Les audits internes n'étaient pas planifiés. Les constats des audits ne débouchaient pas nécessairement sur des actions d'améliorations. Les audits ne couvraient pas tous les processus gérés dans le cadre du système et ne permettaient pas d'évaluer suffisamment le système de management environnemental ;

- Les anomalies non opérationnelles n'étaient pas identifiées et n'étaient en conséquence ni reconnues, ni traitées ;

- Les instruments de mesures n'étaient pas identifiés, ni répertoriés. En conséquence, ils ne pouvaient pas être étalonnés ou vérifiés systématiquement et périodiquement. La précision des instruments n'était pas documentée, et vraisemblablement pas toujours connue.

18. Le 24 novembre 2004, Mme R_____ a proposé à M. Chabanel de le rencontrer pour discuter des propositions contenues dans son plan d'action. Celui-ci a expliqué désirer auparavant en parler avec le collège de direction.

19. Le 29 novembre 2004, un entretien a eu lieu entre Mme R_____ et MM. Chabanel et Pierre-Henri Heizmann, directeur des ressources humaines.

20. Une séance de direction a eu lieu le 30 octobre 2004 au cours de laquelle le plan d'action préparé par Mme R_____ a été distribué.

Selon le procès-verbal de cette séance, sous le point "rapport d'audit SQS", est mentionné "le rapport de confiance entre le collège de direction et la responsable de la cellule QSE est rompu et M. Heizmann est chargé de mettre fin aux rapports de service avec cette personne".

21. Par courrier recommandé du 1er décembre 2004, signé par MM. Chabanel et Heizmann, les TPG ont communiqué à Mme R_____ leur intention de mettre un terme à son contrat de travail.

Le 11 novembre 2004, M. Chabanel avait perçu de la part de Mme R_____ le rejet de toute responsabilité. Le 29 novembre 2004, les signataires lui avaient une fois encore fait part de l'étonnement de l'ensemble du collège de direction vis-à-vis de son engagement et son attitude dans tout ce processus de recertification dont elle avait la responsabilité. Ils lui avaient exposé leur intention de rompre le contrat de travail vu la perte de confiance qui s'était installée. Elle avait pu s'exprimer mais les éléments invoqués ne les avaient pas convaincus. Un nouveau délai au 7 décembre lui était donc donné pour exposer ses considérations.

22. a. Mme R_____, accompagnée d'un ami, Monsieur B_____, a rencontré M. Heizmann le 9 décembre 2004. Elle a contesté la teneur de la lettre du 1er décembre 2004.

La mise en cause de sa probité professionnelle était inacceptable. Il n'y avait pas de refus de recertification mais la mise sous conditions de celle-ci, assujettie à la correction de six points précis. De plus, cinq de ces points étaient liés à la stratégie et, par conséquent, aux choix de la direction. Seul le dernier point relevait de la technique. Elle-même avait à plusieurs reprises attiré l'attention du comité de direction sur les cinq premiers points mais celui-ci n'avait pas réagi.

La direction ne semblait pas prête à admettre ses manquements et donc à lui donner les moyens de corriger lesdits points pour assurer le renouvellement des

certificats. En conséquence, elle était décidée à demander par toutes les voies possibles la reconnaissance de l'inanité des accusations.

b. Le même jour, Mme R_____ a envoyé aux TPG un courrier qui contenait les arguments invoqués lors de son entretien.

23. a. Par décision du 15 décembre 2004, les TPG, sous la signature de MM. Chabanel et Heizmann ont licencié Mme R_____ avec effet au 31 mars 2005. Cette décision, exécutoire nonobstant recours, faisait suite à l'entretien du 29 novembre 2004 ainsi qu'à celui du 9 décembre 2004. Les arguments développés dans le cadre de l'exercice du droit d'être entendu n'avaient pas été de nature à modifier leur position. La poursuite des rapports de travail n'était objectivement pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, compte tenu de la responsabilité de Mme R_____ dans l'échec du processus de renouvellement de la certification, d'une part, et de la perte de confiance résultant de l'attitude adoptée par celle-ci depuis la communication de la décision des auditeurs, d'autre part. Mme R_____ était dispensée de fournir ses prestations durant le délai de congé.

24. a. Le 16 décembre 2004, M. Heizmann a lu la décision de licenciement à Mme R_____ qui refusait d'en prendre connaissance. Mme R_____ a été libérée de fournir toute prestation envers l'entreprise dès 12h00. En particulier, sa présence à la séance d'information aux cadres n'était pas requise.

b. Durant la matinée, Mme R_____ a restitué les clés et l'ordinateur portable mis à sa disposition.

c. M. Heizmann a envoyé le texte de la décision de licenciement à Mme R_____ le même jour.

25. Mme R_____ a interjeté un recours auprès du Tribunal administratif le 7 janvier 2005 contre la décision de licenciement du 16 décembre 2004. Elle conclut à l'annulation de cette dernière, au versement d'une indemnité correspondant à quatre mois de salaire, à un outplacement, au versement de huit mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement non justifié, au paiement des heures supplémentaires et des vacances ainsi qu'à l'abandon de la part des TPG de toute prétention relative à la clause de fidélité liée à sa formation de coaching.

En substance, la procédure n'avait pas été respectée car la décision de la licencier avait été prise le 30 novembre 2004 avant qu'elle ne présente ses considérations. De plus, seules les autorités de nomination avaient le pouvoir de résilier à court terme les rapports de travail, la décision de la couper des accès informatiques aurait donc dû être prise par le directeur général. S'agissant des motifs invoqués, il n'avait jamais été question d'échec mais de délai accordé par la société SQS à fin mai 2005. On lui reprochait donc à tort un "échec du

renouvellement des certificats". D'ailleurs, valables pendant trois ans, les certificats ISO étaient échus depuis le 12 juillet 2004. La cellule "qualité et environnement" avait été réorganisée et était devenue, dès le mois de janvier 2003, la cellule QSE avec une diminution importante de ses moyens. En outre, son rôle était un rôle de conseil, d'auditeur et d'accompagnateur et il appartenait à la direction de nommer un représentant au sens défini par les normes ISO ce qu'elle n'avait pas fait. Les TPG voulaient faire d'elle un bouc émissaire. Elle avait assumé ses tâches en avertissant des risques encourus et en demandant des actions correctives, en réalisant les documents nécessaires et en demandant les validations à la direction. La responsabilité des éléments stratégiques de l'entreprise appartenait à la direction qui s'était désintéressée des éléments clés de la recertification et ne l'avait pas informée du travail en cours sur la réorganisation des processus. Enfin, elle avait assumé ses obligations jusqu'à son licenciement. En particulier, elle avait remis à M. Chabanel un plan d'action qui avait été distribué au collège de direction et elle s'était rendue à une journée du développement durable, à Bruxelles, le 19 novembre 2004, où elle avait représenté les TPG. Il n'y avait donc pas eu de perte de confiance.

26. Les TPG se sont exprimés le 15 février 2005. Le recours était recevable en tant qu'il demandait l'annulation du licenciement et une indemnité de huit mois de salaire. En revanche, les conclusions réclamant une indemnité d'un mois de salaire par année de présence, soit quatre mois ne reposaient sur aucune base légale. Quant aux conclusions portant sur l'outplacement, les heures supplémentaires et les vacances, elles étaient irrecevables. Il s'agissait de prétentions pécuniaires, sans rapport avec la décision, qui devaient faire l'objet d'une action pécuniaire. De surcroît, ces prétentions n'étaient pas chiffrées. Enfin, les TPG n'entendaient pas réclamer le remboursement de la somme consentie au titre de la formation de coaching dans la mesure où ce n'était pas Mme R_____ qui avait donné son congé. Cette conclusion était ainsi dénuée de tout objet.

Tout licenciement était admissible au regard du statut du personnel des TPG pour autant qu'il ne soit pas arbitraire. Dans le cas d'espèce, le poursuite des relations de travail avec Mme R_____ n'était pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, d'une part, vu la responsabilité de Mme R_____ dans l'échec du processus de renouvellement des certifications et, d'autre part, vu la perte de confiance résultant de l'attitude de celle-ci adoptée depuis la communication de la décision des auditeurs.

Conformément à son cahier des charges, Mme R_____ était responsable de la procédure de recertification. Or, entre août et octobre 2004, Mme R_____ n'avait pris aucune initiative, ni joué aucun rôle dans la préparation de l'entreprise, se bornant à affirmer aux uns et autres, et, en particulier, à M. Chabanel, que l'audit serait nécessairement une réussite. Le collège de direction, dans ces conditions, n'avait pris aucune mesure particulière, estimant que la

situation était contrôlée. Depuis avril 2004, Mme R_____ savait que le nouvel auditeur était la société SQS mais elle n'était pas parvenue à doter l'entreprise d'un système de management par processus, bien que cela relevait de sa responsabilité et qu'elle savait que l'auditeur contrôlerait particulièrement cet élément. Par la suite, devant l'échec de la procédure de recertification, Mme R_____ avait rejeté toute responsabilité. La procédure de licenciement avait été correctement menée, Mme R_____ avait été entendue. Toutefois, celle-ci campant sur ses positions, le licenciement avait été confirmé. L'intérêt du bon fonctionnement des TPG exigeait le remplacement rapide de Mme R_____ à la tête de la cellule QSE, de manière à ce que des mesures puissent, sans délai, être prises pour préparer les TPG à réussir la recertification en mai 2005. De surcroît, compte tenu du caractère unique du poste occupé par Mme R_____ et des compétences spécifiques que cette dernière présentait, il n'était pas envisageable de lui confier une autre tâche au sein de l'entreprise. Le licenciement était donc pleinement justifié.

27. L'audience de comparution personnelle fixée au 11 mars 2005 a été reportée, Mme R_____ étant en voyage du 5 au 12 mars 2005.

28. Cette audience a eu lieu le 23 mars 2005.

a. Mme R_____ a confirmé avoir eu une entrevue avec M. Chabanel le 11 novembre 2004 pour parler du résultat de l'audit. Le 29 novembre 2004 elle avait vu MM. Chabanel et Heizmann qui lui avaient annoncé leur décision de la licencier, décision qui avait été entérinée par le collège de direction le lendemain. Elle n'avait pu s'expliquer que le 9 décembre 2004. Son licenciement ne respectait ainsi pas la procédure. Par ailleurs, il n'était pas sûr que M. Chabanel avait l'autorité de la licencier. Enfin, elle avait été licenciée avec effet immédiat puisqu'elle n'avait pas pu assister à la séance de cadres prévue l'après-midi du 16 décembre 2004.

b. M. Heizmann a expliqué qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement avec effet immédiat. Mais il leur était apparu que la présence de Mme R_____ à la réunion prévue l'après-midi n'était pas opportune. Il lui avait donc été demandé de prendre ses affaires et de quitter les lieux le jour même à midi. Il n'avait pas promis à Mme R_____ qu'elle travaillerait jusqu'à la fin de son délai de congé mais lui avait dit que le délai de trois mois serait respecté.

S'agissant de l'entretien du 11 novembre 2004, M. Chabanel lui avait fait part que celui-ci s'était mal déroulé en raison du processus de déni de Mme R_____ face à l'échec de l'audit. Les TPG n'avaient jamais prétendu qu'elle en était seule responsable mais auraient souhaité qu'elle admette ses faiblesses. Le 29 novembre 2004, il avait vu Mme R_____ avec M. Chabanel pour faire le point de la situation. Il avait aperçu le déni qu'elle faisait de ses responsabilités. M. Chabanel avait fait venir M. Zysset. Le but de cette réunion

était de faire admettre à Mme R_____ une part de responsabilité. Cela n'avait pas été le cas, elle s'était attachée à la forme du processus en insistant sur la quantité de documents qu'elle avait distribués aux différents directeurs. Il leur était apparu qu'il serait difficile de maintenir des rapports de travail dans ce contexte et cette question avait vraisemblablement été abordée par M. Chabanel. Toutefois, le 29 novembre 2004 il n'avait pas été annoncé à Mme R_____ qu'elle allait être licenciée. La direction lui avait donné le pouvoir de suivre la procédure de licenciement lors de la séance de direction du 30 novembre 2004, après que M. Chabanel et lui-même aient évoqué la séance de la veille.

Le 9 décembre 2004, Mme R_____ avait lu le courrier reçu par les TPG quelques jours plus tard. Elle s'était refusée à toute autre déclaration. Il était alors apparu que les rapports de confiance que l'on était en droit d'attendre d'un cadre étaient rompus et qu'il n'était pas possible de continuer des relations de travail dans ces conditions. Il avait fait part de cela à M. Chabanel et c'était suite à cet entretien que la décision de licenciement avait été prise. Le courrier du 16 décembre 2004 avait été signé par lui seul, le collège de direction lui ayant délégué cette compétence qui entrait dans ses attributions.

c. Mme R_____ a explicité ses conclusions. Elle ne demandait pas sa réintégration qui serait difficile mais l'annulation du licenciement afin d'obtenir un nouveau préavis de trois mois. Une indemnité en raison du préjudice subi se justifiait car le monde genevois était petit et sa réputation était entachée. Cette indemnité d'un mois de salaire par année de présence ainsi qu'un outplacement étaient des avantages dont trois cadres avaient pu bénéficier. Elle réclamait également le paiement de 29,5 demi-journées supplémentaires effectuées en 2003 et 2004 et de 9 jours de vacances.

S'agissant de l'entretien du 29 novembre 2004, Mme R_____ a contesté s'être attachée au processus en insistant sur les documents qu'elle avait distribués car lorsque son licenciement lui avait été annoncé, elle avait vite compris qu'il n'y avait pas à discuter.

d. M. Heizmann a précisé que les trois cadres avaient fait l'objet de départs négociés mais qu'il ne s'agissait pas d'un droit. Pour les heures supplémentaires, elles étaient contestées. Les jours de vacances ne l'étaient pas, mais ils avaient pu être pris pendant le délai de congé.

29. Le 5 avril 2005, Mme R_____ a remis un décompte de ses heures supplémentaires. Selon celui-ci, au 13 décembre 2001 elle avait 24 demi-journées à récupérer, à fin 2002, 20 demi-journées, à fin 2003, 25,5 demi-journées et à fin 2004, 29,5 demi-journées.

30. Une audience de comparution personnelle et d'enquêtes a eu lieu le 3 mai 2005.

a. M. B_____, ancien conseiller prud'homal en France, avait accompagné Mme R_____ lors de l'entretien du 9 décembre 2004. Il y avait eu une partie technique à laquelle il ne connaissait rien. D'une manière générale, cet entretien lui était apparu comme de pure forme, sans volonté de conciliation. Pour lui, c'était confus car les TPG indiquaient qu'il y avait une perte de confiance mais ne reprochaient pas à Mme R_____ une faute professionnelle.

b. M. Chabanel a travaillé aux TPG du 5 juillet au 31 décembre 2004. Il avait eu une entrevue avec Mme R_____ le 11 novembre 2004 pour connaître le sentiment de celle-ci suite au non succès de l'audit. Au cours de l'entretien, elle avait refusé d'entrer en matière et d'endosser une part de responsabilité dans cet échec estimant que celui-ci incombait à la direction. Il n'avait pas été question de licenciement et il lui avait demandé d'établir un plan d'action pour parvenir à la recertification.

Le 29 novembre 2004, une nouvelle entrevue avait eu lieu en présence de M. Heizmann et, en partie, de M. Zysset, auditeur interne des TPG, pour revenir sur les raisons de cet échec. Cet entretien avait été interrompu vu le manque de flexibilité de Mme R_____. Là encore, il n'était pas question de licencier Mme R_____.

Le plan d'action élaboré par Mme R_____ avait été distribué aux membres du collège de direction le 30 novembre 2004.

Lors des séances du collège de direction, qui avaient lieu chaque semaine, les raisons de l'échec et la manière de poursuive la collaboration avec Mme R_____ avaient été évoquées à plusieurs reprises. Il s'était dégagé une unanimité pour dire que celle-ci était extrêmement difficile. Lui-même ne connaissait pas le passé des TPG mais les directeurs considéraient que Mme R_____ ne s'impliquait pas dans l'entreprise et ne prenait pas les problèmes à corps, agissant davantage comme le ferait une conseillère. Au cours de la séance du 30 novembre 2004, le collège de direction, qui détenait le pouvoir de licencier, avait chargé M. Heizmann de reparler avec Mme R_____ pour lui redonner un droit de parole et voir s'il y avait matière à collaboration.

A plusieurs occasions, il avait demandé à Mme R_____ si l'entreprise était prête, selon elle, pour la recertification. Elle avait toujours répondu positivement en ajoutant qu'il y aurait quelques petites modifications à faire. Pour sa part, il pensait que l'entreprise n'était pas prête. Le 3 août 2004 déjà, il avait déclaré que si l'on n'était pas sûr de réussir le test, mieux valait le dire et éviter de le rater.

La précédente certification était échue à fin juillet. La société SQS aurait pu accorder un délai supplémentaire, même si, pendant un laps de temps, l'entreprise n'avait plus de certification du tout. Il avait posé la question à Mme R_____

durant l'été 2004 et elle lui avait dit que l'entreprise était prête. La décision de demander la prolongation de délai incombait au collège de direction mais celui-ci, comme lui, s'était fié à l'avis de l'expert interne, soit à Mme R_____.

Au tout début de l'audit, M. Zysset l'avait appelé pour lui indiquer que les auditeurs voulaient arrêter, car l'entreprise n'était pas prête. Il lui avait répondu que c'était une erreur et qu'il valait mieux continuer l'audit afin de connaître les améliorations à effectuer. A partir de ce moment, les auditeurs n'étaient plus là pour délivrer une certification mais pour montrer ce qu'il convenait de corriger.

Suite à sa première discussion avec Mme R_____, il avait informé le collège de direction de l'échec de la certification et il avait demandé aux membres quelle était leur opinion sachant qu'en général les responsabilités étaient partagées. Il n'y avait pas eu d'idées préconçues. Il fallait réfléchir aux moyens d'obtenir cette certification et la question n'était pas de savoir s'il fallait licencier Mme R_____ ou non. Ils attendaient que Mme R_____ admette avoir commis des erreurs ce qui pouvait arriver à tout le monde mais celle-ci avait opposé un déni de ses responsabilités en estimant que les autres étaient responsables. Cette attitude l'avait énervé car il estimait qu'elle était inacceptable de la part d'un cadre.

c. Monsieur Thierry Wagenknecht, directeur de domaine des TPG, est responsable de l'ensemble de la maintenance des TPG depuis 2001, directeur-adjoint du domaine technique depuis le 1er janvier 2004 et directeur technique depuis le 2 mai 2005. Pour obtenir la certification et réussir le passage aux nouvelles normes 2000, il fallait prendre l'initiative et mettre en place des processus correspondant aux activités de l'entreprise. Son service de la maintenance avait pris cette initiative qui incombait à la cellule QSE. Lors de la préparation de l'audit, les directeurs recevaient des documents à valider ainsi que des documents plus généraux comme le manuel de qualité ou celui de l'environnement, remis par Mme R_____ ou par la cellule QSE. Ces documents suscitaient des réactions épidermiques car ils devaient les rendre sans avoir un travail de concertation avec les personnes qui les avaient élaborés. Certains documents n'avaient pu être validés car ils étaient inabordables comme par exemple le manuel "développement durable". D'autres nécessitaient un travail plus important qu'une simple validation qui n'était pas possible dans les délais. Il était difficile de discuter avec Mme R_____ qui était peu présente dans l'entreprise. Pour ce genre de question, il n'était pas possible de se contenter d'un mail. Ils étaient pris de cours et ces documents ne permettaient pas de répondre aux exigences de la norme. Ce problème était récurrent, il en était de même avec l'ancienne direction mais cela n'avait plus passé avec le nouveau certificateur.

Il avait participé à une séance du collège de direction pour savoir ce qu'il convenait de faire au vu de la non certification. Les directeurs avaient demandé à M. Chabanel de faire en sorte que la cellule QSE change de méthode de travail

pour que les actions correctrices puissent être faites dans les délais impartis. Lors de la séance de direction du 30 novembre 2004, M. Chabanel avait indiqué que Mme R_____ ne se remettait pas en question par rapport à la nouvelle approche demandée et attendue de la cellule QSE. Il avait été alors décidé de ne pas confier cette mission à Mme R_____.

d. M. Zysset avait été appelé le 29 novembre 2004 à une séance qui réunissait M. Heizmann, M. Chabanel et Mme R_____ au sujet de la certification ISO afin de confirmer que, dès le premier jour, les certificateurs avaient suffisamment d'éléments pour arrêter l'audit, l'entreprise n'étant pas prête. Ensuite, tout était confus. Personne n'était satisfait de cette situation. Mme R_____ n'était pas en phase de dire que cet échec était de sa responsabilité. Il n'avait pas été question d'un éventuel licenciement de Mme R_____.

Lui-même participait aux séances du collège de direction. Il était présent lors du débriefing après l'audit. A cette occasion, la question s'était posée de savoir si Mme R_____ était la personne adaptée pour mener à bien ces nouveaux travaux. Il avait alors été convenu qu'elle resterait la responsable en charge, étant spécialiste ISO. Lors de la séance du 30 novembre 2004, une majorité avait estimé que Mme R_____ n'était pas la personne pour poursuivre ces travaux car elle n'admettait aucune responsabilité dans cet échec. Il avait été désigné pour mener ce projet. Comme il ne possédait pas les compétences requises, l'entreprise s'était adjoint un mandataire externe spécialisé dans les certifications ISO.

e. Monsieur Thierry Waefler, directeur-adjoint des ressources humaines, avait, d'entente avec M. Stucki, convenu d'une procédure pour la gestion des heures de travail de Mme R_____ qui avait fait l'objet d'un e-mail envoyé le 25 octobre 2001. Selon cet accord, Mme R_____ devait un nombre d'heures annuel à l'entreprise.

Pour les cadres supérieurs, il n'existait pas d'écart de temps car ils étaient là pour remplir une mission. S'ils étaient appelés à effectuer des heures supplémentaires, celles-ci devaient être visées par un membre de la direction. Elles n'étaient pas payées mais compensées. Mme R_____ n'avait jamais contacté le service des ressources humaines au sujet d'heures supplémentaires. D'un point de vue comptable, il ressortait du décompte établi par Mme R_____, qu'en 2003 et 2004, respectivement 20 heures et 16 heures auraient été travaillées en plus. Pour un cadre supérieur, c'était insignifiant. Ces heures auraient pu être compensées, cela se faisait normalement sans annonce au service des ressources humaines mais au sein de chaque direction. Le système de pointage en vigueur aux TPG pour les cadres supérieurs ne permettait pas de connaître le nombre d'heures mais uniquement le nombre de demi-journées où la personne était présente.

31. Mme R_____ a fait parvenir ses observations après enquêtes le 11 mai 2005.

Le 29 novembre 2004, MM. Chabanel et Heizmann lui avaient annoncé leur décision non négociable de la licencier et aucune conciliation n'avait eu lieu contrairement à leurs allégations.

La définition des processus était de la compétence des directeurs et ne relevait pas de la cellule QSE. Le document clé de la recertification était le manuel de développement durable qui était une présentation powerpoint de 27 pages. Ce document avait été envoyé aux membres du collège de direction le 4 août 2004 et son objectif avait été précisé. Certaines pages étaient à compléter. Toutefois, aucune remarque ou proposition n'avait été fournie et ce document n'avait été examiné que le 7 décembre 2004.

Il n'y avait aucun motif justifiant son licenciement. Elle avait refusé d'être le bouc émissaire d'une démarche impliquant l'ensemble de l'entreprise. En revanche, elle n'avait pas refusé de changer de méthodes, ni de prendre sa part de responsabilité. Dans son plan d'action, elle proposait des méthodes participatives et de nouveaux moyens. La séance du 29 novembre n'avait pas porté sur les actions à mener mais bien sur son licenciement.

32. Les TPG se sont exprimés après enquêtes le 31 mai 2005. Ils ont maintenu leur position en reprenant leur précédente argumentation.

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

EN DROIT

1. a. Le Tribunal administratif examine d'office et librement la recevabilité du recours ou de la demande.

b. Il est admis qu'un seul mémoire peut contenir un recours et une demande, fondés sur des dispositions de procédure différentes.

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

b. Le recours au Tribunal administratif n'est toutefois recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes, et des autres corporations et établissement de droit public (art. 56B al. 4 let. A LOJ).

3. a. Les TPG sont un établissement de droit public soumis à la loi sur les TPG du 21 novembre 1975, entrée en vigueur le 1er novembre 1976 (LTPG - H 1 55 ; art. 1 LTPG). Les rapports de service sont régis en particulier par le statut du personnel du 1er janvier 1999 (ci-après : le statut).

b. Selon l'article 89 du statut, toute décision de l'entreprise, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail - à l'exception des rappels à l'ordre oraux, des avertissements et des décisions découlant du droit de donner des directives - peut faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif dans les 30 jours.

En l'espèce, interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable en tant qu'il est dirigé contre la décision de licenciement.

4. La recourante réclame également une indemnité correspondant à quatre mois de salaire, un outplacement, huit mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement non justifié ainsi que le paiement des heures supplémentaires et de jours de vacances.

5. a. Le Tribunal administratif connaît en instance unique des actions relatives à des prétentions de nature pécuniaire fondées sur le droit public cantonal qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'article 56A LOJ et qui découlent des rapports entre l'État, les communes, les autres corporations et établissements de droit public et leurs agents publics (art. 56G al. 1 let. a LOJ).

b. De jurisprudence constante, cette action est subsidiaire et n'est soumise à aucun délai, sous réserve de la prescription ou de la péremption du droit de fond (ATA/828/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/873/2004 du 9 novembre 2004).

c. Sont des prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèces, notamment au paiement de traitements, d'allocations, d'indemnités, d'heures supplémentaires ou de prestations d'assurances (ATA/854/2004 du 2 novembre 2004 et les réf. citées).

d. Ne sont, en revanche, pas des prétentions de nature pécuniaire celles qui ont trait à la création, à l'établissement et à la disparition des rapports de service, à l'obtention d'une promotion ou d'un avancement, à la reconnaissance d'un diplôme, à la réintégration dans une classe de fonction antérieure et à l'évaluation ou à la réévaluation d'une fonction car alors, la prétention a en réalité deux objets : l'un pécuniaire et l'autre de nature différente. Comme l'aspect pécuniaire n'est pas susceptible d'être détaché, c'est-à-dire jugé de manière indépendante de l'autre objet pour lequel l'autorité hiérarchique dispose d'un entier pouvoir d'appréciation, personne ne saurait alors exiger d'elle qu'elle accorde une prestation dont l'octroi est laissé à sa discrétion. Dans ces cas, peu importe en définitive que le litige

débouche sur l'allocation d'une somme d'argent, celle-ci apparaissant comme secondaire (ATA/104/2005 du 1er mars 2005 et les réf. citées).

e. Aux termes de l'article 72 alinéa 1 du statut, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié s'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié. Si l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels.

Le Tribunal administratif est ainsi compétent pour connaître, dans le cadre d'une action pécuniaire, des conclusions portant sur le versement d'indemnités pour résiliation injustifiée du contrat de travail ainsi que celles portant sur le paiement d'heures supplémentaires et de jours de vacances.

En revanche, faute de base légale, les conclusions visant un dédommagement correspondant à quatre mois de salaire ainsi qu'un outplacement seront déclarées irrecevables.

6. Enfin, la conclusion demandant l'abandon par les TPG de toute prétention liée à la clause de fidélité sera déclarée sans objet, les TPG n'entendant pas réclamer de remboursement de leur participation financière à la formation de coaching de la recourante.

7. La recourante prétend que la décision de son licenciement était prise le 29 novembre 2004 déjà et qu'elle n'a pu s'exprimer que le 9 décembre 2004.

8. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005 et les arrêts cités).

La jurisprudence en matière de droits constitutionnels du Tribunal fédéral a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives. Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (Arrêts du Tribunal fédéral 1P.729/2003 du 25 mars 2004 consid. 2 ; 1P.531/2002 du 27 mars 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/382/2005 du 24 mai 2005 et les arrêts cités).

En l'espèce, M. B_____, qui a accompagné la recourante le 9 décembre 2004, a déclaré que cet entretien était de pure forme, sans volonté de conciliation. La recourante ne conteste toutefois pas avoir pu exposer ses arguments à ce moment. Par ailleurs, suite à l'audit effectué par la société SQS du 1er novembre au 3 novembre 2004, la recourante avait déjà rencontré M. Chabanel le 11 novembre 2004 puis, le 29 novembre 2004, en présence de MM. Heizmann et Zysset. Ces entretiens portaient sur les résultats de l'audit. En particulier, selon MM. Chabanel, Heizmann et Zysset, le 29 novembre 2004, il n'a pas été annoncé à la recourante qu'elle était licenciée.

Ainsi, bien que la question du licenciement de la recourante a été évoquée avant le 30 novembre 2004, comme cela ressort d'ailleurs du courrier du 1er décembre 2004, la procédure de licenciement a été engagée ce jour-là seulement, lors de la séance de direction. Lorsque le collège de direction a donné son aval au directeur des ressources humaines pour procéder au licenciement, la recourante a été informée de la décision prise de demander son licenciement et elle a pu, une fois encore, s'exprimer.

La recourante ne peut donc pas soutenir que son droit d'être entendu a été violé durant la phase administrative de la procédure.

9. Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (art. 2 al. 1 du statut). L'autorité d'engagement établit, sur la base du statut et des règlements en vigueur, un contrat de travail écrit (art. 7 al. 1 statut TPG). Le code des obligations (CO - RS 220) s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 du statut).

Le personnel des TPG n'est pas formé de fonctionnaires, il n'y a en particulier pas de période probatoire au terme de laquelle interviendrait une nomination, comme cela est prévu par l'article 5 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

10. a. Aux termes de l'article 71 alinéa 1 du statut, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congé.

b. Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois lorsque le contrat de travail est résilié, par l'autorité d'engagement, entre la 2ème et la 9ème année (art. 68 al. 2 du statut).

En l'espèce, le congé, signifié à la recourante le 16 décembre 2004 pour le 31 mars 2005, respecte le délai légal et rien n'empêchait les intimés de libérer immédiatement la recourante de fournir toute prestation ce qui ne saurait être assimilé à un licenciement avec effet immédiat.

11. a. Est considéré comme dûment justifié, tout motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (art. 71 al. 2 du statut).

Aucun motif abusif, au sens de l'article 336 CO, ne peut être considéré comme justifié (art. 71 al. 3 du statut).

b. Une notion identique à celle décrite à l'article 71 alinéa 2 du statut figurait dans les travaux préparatoires de la LPAC.

Ainsi, l'avant-projet de réforme du statut de la fonction publique prévoyait que les rapports de service des fonctionnaires pouvaient être résiliés pour un motif justifié, ce dernier étant considéré comme réalisé lorsque la poursuite de ces rapports n'était pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration ou de l'établissement (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996/VI 6355).

Toutefois, devant l'hostilité des organisations syndicales à l'égard de la notion de "motif justifié", jugée trop vague et ouvrant la porte à l'arbitraire, cette dernière a été remplacée par celle de "motif objectivement fondé" (MGC 1996/VI 6356). L'expression "n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration" a été supprimée pour les mêmes raisons (MGC 1997/IX 9662). C'est ainsi que les motifs actuels de licenciement, selon l'article 22 LPAC, doivent être considérés comme étant plus restrictifs que ceux qui étaient prévus par l'avant-projet et le projet de loi.

c. Il découle dès lors de l'analyse des travaux préparatoires de la LPAC que l'article 71 alinéa 2 du statut doit être jugé comme étant moins sévère, dans les motifs permettant le licenciement, que l'article 22 LPAC. Cette différence se justifie d'ailleurs par le fait que le législateur n'a précisément pas voulu attribuer au personnel des TPG le statut de fonctionnaire (ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

12. La recourante conteste les motifs invoqués par les intimés pour justifier le licenciement, à savoir sa responsabilité dans l'échec du processus de renouvellement de la certification et la perte de confiance résultant de son attitude depuis la communication de la décision des auditeurs.

13. La recourante a été engagée pour apporter l'"expertise" professionnelle en matière notamment d'amélioration continue des systèmes de management de la qualité et environnemental.

Les prestations de la recourante ont fait l'objet de deux évaluations. La première, effectuée pour la période du 1er novembre 2001 au 31 juillet 2002, reprochait à la recourante de ne pas s'identifier suffisamment au destin de l'entreprise. Elle devait privilégier les réalisations pratiques, les projets qui

fonctionnaient et qui trouvaient l'adhésion des individus concernés et non l'approche et le modèle théorique. Aux termes de la seconde évaluation, réalisée pour la période du 1er août 2002 au 31 juillet 2003, les prestations de la recourante répondaient aux exigences du poste.

Lors des enquêtes, M. Wagenknecht et, de façon indirecte, M. Chabanel ont fait état de critiques émises par les directeurs à l'encontre de la méthode de travail de la recourante. Ainsi, pour M. Wagenknecht, il n'y avait pas de travail de concertation pour les documents élaborés par la cellule de la recourante et ceux-ci ne permettaient pas de répondre aux exigences posées.

Il convient cependant de relever que depuis la première évaluation et jusqu'au résultats de l'audit, le travail de la recourante et la qualité de celui-ci n'ont fait l'objet d'aucun reproche.

14. En avril 2004, la société SQS a été choisie pour procéder à l'audit du système de management selon les normes ISO 9001 et 14001. Cet audit a eu lieu du 1er au 3 novembre 2004. Il n'a pas abouti à l'octroi d'un certificat de conformité aux normes ISO 9001 et 14001. Or, les auditeurs voulaient interrompre leur mission dès le premier jour car ils possédaient assez d'éléments pour considérer que l'entreprise n'était pas prête.

M. Chabanel a expliqué avoir demandé précédemment et à plusieurs reprises à la recourante si l'entreprise était prête pour la certification et avoir obtenu des réponses positives. Le 3 août 2004, il avait déjà indiqué que si des doutes existaient sur la réussite du test, mieux valait le dire et éviter de rater celui-ci.

Ainsi, même si la fonction de la recourante s'est quelque peu modifiée au début de l'année 2003 et, en particulier, s'il incombait aux directeurs de redéfinir les processus, la recourante était la spécialiste des normes ISO. A ce titre, il lui incombait de faire des propositions et de prendre des initiatives en vue de l'audit. A tout le moins, elle devait informer la direction des carences relevées et des actions concrètes à réaliser pour obtenir la recertification. Responsable du renouvellement de la certification ISO 9001 et ISO 14001, la recourante n'a dès lors pas rempli correctement cet objectif prioritaire.

15. M. Chabanel a rencontré la recourante, le 11 novembre 2004, pour discuter des résultats de l'audit. Il a alors ressenti l'attitude de la recourante comme rejetant toute responsabilité. Cette perception a été partagée par M. Heizmann lors de l'entretien du 29 novembre 2004. L'attitude adoptée par la recourante a ainsi été jugée indigne d'un cadre et rendant difficile le maintien des rapports de travail.

Or, selon les témoignages de MM. Chabanel, Heizmann, Zysset et Wagenknecht, lorsque les résultats de l'audit ont été connus, les intimés ont réfléchi à la manière de remédier aux carences relevées. Il n'était pas question de licencier la recourante mais de procéder à quelque changement dans les méthodes de travail. C'est donc bien l'attitude de la recourante qui a été considérée comme ne permettant pas de poursuivre la collaboration.

Dans ces conditions, les intimés étaient fondés à considérer qu'il y avait rupture du rapport de confiance et que la poursuite des relations n'était pas possible. Le licenciement est par conséquent justifié.

16. Le congé respecte par ailleurs le principe de la proportionnalité dans la mesure où la recourante avait une fonction spécifique et qu'aucune mesure moins incisive n'était envisageable.

17. Le licenciement étant confirmé, la recourante ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité.

18. a. L'article 17 du statut dispose que l'employé peut être appelé à effectuer des heures de travail supplémentaires et ce, pour des besoins de service dûment établis. Les heures de travail supplémentaires sont des heures demandées par la hiérarchie, en dépassement de l'horaire contractuel. Elles sont, en règle générale, compensées en temps équivalent ou majorées. A la demande de l'employé, elles ne peuvent être payées au taux majoré fixé par le règlement d'application que si, pour des besoins de service dûment établis, elles ne peuvent pas être compensées.

b. L'article 21 du règlement fixant l'horaire variable prévoit que, compte tenu de leur engagement dans leur fonction et du fait qu'ils sont principalement appelés à remplir les missions et objectifs découlant de leur description de poste, les cadres supérieurs peuvent solliciter de leur directeur de division l'octroi d'un congé d'une journée ou d'une demi-journée par mois.

Les heures supplémentaires sont dûment ordonnées par le directeur de division ou seront effectuées en fonction des besoins de service. Ces dernières ne pourront être prises en compte qu'à titre exceptionnel eu égard à l'article 21 du présent règlement (art. 22 du règlement fixant l'horaire variable).

En l'espèce, la recourante était au bénéfice d'un accord particulier aux termes duquel elle gérait librement son horaire sur une base annuelle. Comme cadre supérieur, elle était appelée à remplir les objectifs de son poste. Si ceux-ci ne pouvaient être atteints sans réalisation d'heures supplémentaires, elle devait faire valoir ses prétentions, ce qu'elle n'a pas fait. A cet égard, il convient de relever que le nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2003 et 2004, respectivement 20 heures et 16 heures, ne dépasse pas ce qui est exigible pour la fonction occupée.

A considérer que certaines heures devraient être prises en considération, celles-ci ont pu être récupérées durant le délai de congé, la recourante ayant été libérée de toute prestation dès le 16 décembre 2004.

La demande de la recourante en tant qu'elle porte sur le paiement d'heures supplémentaires sera ainsi rejetée.

19. Enfn, la demande de paiement de 9 jours de vacances doit également être rejetée.

La recourante a été libérée de toute obligation de travailler le 16 décembre 2004 à midi. Elle ne prétend pas ne pas avoir pu prendre ses vacances durant le délai de congé, arrivé à échéance le 31 mars 2005. Au contraire, il résulte du dossier que la recourante se trouvait en vacances, à tout le moins, du 5 au 12 mars 2005.

20. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe entièrement (art. 87 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - E 5 10). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, la taille de cet établissement de droit public leur permettant de se défendre eux-mêmes pour un litige de cette nature (ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 7 janvier 2005 par Madame R_____ contre la décision des Transports publics genevois du 16 décembre 2004 en tant qu'il est dirigé contre la décision de licenciement ;

déclare partiellement recevable en tant qu'action pécuniaire l'acte déposé le 7 janvier 2005 par Madame R_____ ;

au fond :

rejette le recours;

déclare sans objet l'action pécuniaire en tant qu'elle vise l'abandon de toute prétention de la part des intimés liée à la clause de fidélité ;

rejette au surplus l'action pécuniaire ;

met à la charge de Madame R_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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

communique le présent arrêt à Madame R_____ ainsi qu'à Me Olivier Jornot, avocat des Transports publics genevois.

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

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :	la vice-présidente :
M. Tonossi	L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :