

du 25 mars 2003

dans la cause

Madame K. S.

représentée par Me Élisabeth Gabus-Thorens, avocate

contre

OFFICE DU PERSONNEL DE L'ÉTAT

EN FAIT

1. Madame K. S. a été engagée, sous contrat d'employée occupant une fonction permanente, en qualité de commise administrative au service financier du département de l'aménagement, de l'équipement et du logement (ci-après : le département ou le DAEL), dès le 1er février 1998. L'office du personnel de l'état (ci-après : l'OPE) a procédé à son engagement sous réserve et dans l'attente de l'évaluation définitive du poste de contrôleuse de gestion.
2. Un entretien périodique et de développement a eu lieu le 26 mai 1998, soit à l'issue de la période probatoire de trois mois. Toutes les prestations de Mme S. ont été évaluées comme bonnes par Monsieur M. D. S., son supérieur hiérarchique direct.
3. La fonction de contrôleur de gestion du DAEL a été créée en date du 14 décembre 1998. Le 20 janvier 1999, l'OPE a engagé Mme S. en qualité de contrôleuse de gestion, affectée au DAEL, à compter du 1er janvier 1999 pour un traitement annuel brut de CHF 77'097.-.
4. Après la première année d'emploi, un second entretien périodique et de développement a eu lieu le 16 février 1999. Toutes les prestations de l'intéressée ont été évaluées comme très bonnes.
5. Dès la fin du mois de décembre 1999, Mme S. a été absente pour cause de maladie à 100 %, puis à 50 % et à 30 % du mois de mai 2000 au 15 janvier 2001.

À partir du mois d'avril 2000, la gestion du contrôle horaire, par le biais du système d'enregistrement THUIA, s'est compliquée, Mme S. s'absentant fréquemment sans insérer le code justificatif exact ou sans présenter de certificat médical. Son compteur présentant systématiquement un solde négatif excédant les dix heures réglementaires, plusieurs courriers lui ont été adressés depuis le 18 avril 2000 par Madame Anita D., responsable du contrôle horaire des employés et fonctionnaires du département.
6. Au bout de deux années d'emploi, soit le 15 mai 2000, un troisième entretien périodique et de développement a eu lieu. L'appréciation générale des prestations

de Mme S. a été jugée excellente.

7. Le 13 décembre 2000 s'est tenu un entretien réunissant Mme S., Messieurs Denis D., secrétaire général du DAEL, et Pascal A., chef du service financier du département. M. S., absent du 1er septembre 2000 au 31 août 2001, ne participait pas à cette réunion. A cette occasion, la direction du département a décidé de placer Mme S. sous l'autorité hiérarchique de M. A. et de prolonger sa période probatoire, compte tenu de sa capacité de travail restreinte et de l'absence de longue durée de son supérieur hiérarchique. M. D. lui a en outre adressé une sévère mise en garde lui enjoignant d'éclaircir la situation relative au timbrage de ses heures de présence.
8. Par courrier du 30 janvier 2001, l'OPE a informé Mme S. qu'il prolongeait sa période probatoire de six mois, soit jusqu'au 31 juillet 2001. Il lui a également été signifié qu'elle accédait à sa classe de fonction dès le 1er février 2001.
9. Le 13 février 2001, Mme S. s'est entretenue avec MM. A. et V., responsable de la division des ressources humaines du DAEL, s'agissant de la gestion de ses horaires. Le même jour, elle a fait parvenir à ce dernier les corrections à apporter à ses décomptes horaires des mois d'octobre et novembre 2000 ainsi qu'à ceux des mois de janvier et février 2001.
10. La situation ne s'est néanmoins pas améliorée. Les soldes des mois de janvier à mai 2001 demeurant négatifs, Mme D. a, dès le mois de février 2001, à nouveau interpellé Mme S. par plusieurs courriers électroniques. Mme D. y faisait état de l'utilisation de nombreux codes dont certains étaient inexacts et d'absences répétées sans introduction de code. Ainsi, le 22 juin 2001, alors que Mme S. était en congé, elle avait déclaré avoir subi un accident et avait produit, en lieu et place d'un certificat médical, une carte de rendez-vous du Groupe médical d'Onex. Les courriers de Mme D. sont néanmoins restés souvent sans réponse.
11. Le 11 juillet 2001 a eu lieu un entretien réunissant M. D., Madame Laure B., responsable de la division des ressources humaines du département, et Mme S.. M. D. a rappelé à cette dernière la teneur de l'entretien du 13 décembre 2000 ainsi que les motifs ayant présidé à la demande de prolongation de la période

probatoire pour une durée de six mois. S'agissant de ladite période, il a fait le constat suivant : les absences de Mme S. pour cause de maladie avaient continué et s'étaient élevées à 10,5 jours enregistrés au compteur; deux jours de vacances avaient dû être déduits afin de diminuer le solde négatif des heures au compteur. Mme S. s'était également absentée à de nombreuses reprises sans prévenir ni produire de certificat médical, ce qui avait généré de nombreuses complications dans la gestion de son contrôle horaire, des corrections étant nécessaires tous les jours. Enfin, M. D. a relevé que Mme S. ne s'était pas conformée à ce qui lui avait été demandé lors de l'entretien de décembre 2000 et qu'elle n'avait pas su saisir la prolongation de sa période probatoire pour améliorer son comportement et respecter les directives relatives à l'horaire de travail et les absences. Il a encore précisé qu'en sa qualité de contrôleur de gestion Mme S. avait adopté une attitude antinomique avec sa profession. Mme B. et M. D. ont informé Mme S. de ce qu'ils entendaient demander à l'OPE de mettre fin aux rapports de service, sa nomination n'étant pas envisageable compte tenu de son attitude générale considérée comme insatisfaisante.

Mme S. a reconnu que le contrôle horaire la concernant était défectueux et a déclaré ne pas avoir saisi le mode de fonctionnement de la machine. Elle a notamment reconnu avoir accumulé de nombreuses heures négatives et a précisé ne pas avoir compris l'avertissement qui lui avait été adressé par la direction du DAEL.

12. Le 13 juillet 2001, l'OPE a mis fin aux rapports de service de l'intéressée avec effet au 31 octobre 2001. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.
13. Par courrier électronique du 18 juillet 2001 adressé à Mme B., Mme S. a contesté la teneur de l'entretien précité, tel que protocolé au procès-verbal, précisant avoir remis des rapports relatifs à son activité directement à son chef de service.
14. Par courrier du 7 août 2001 adressé à Mme B., dont copie a été transmise à MM. D. et A., Mme S. s'est opposée aux arguments liés au contrôle de son activité et de ses horaires. Elle a indiqué avoir amélioré son comportement, ainsi que cela ressortait de l'analyse de prestations effectuée le 30 juillet 2001 par son supérieur hiérarchique. Elle a également relevé que la qualité de son travail n'était pas mise en cause, le

projet qui lui avait été assigné ayant été mené avec conscience professionnelle et dévouement en respectant les procédures et objectifs retenus avec son directeur et le service concerné par l'étude.

15. Par pli recommandé du 8 août 2001, Mme S. a recouru devant le tribunal de céans à l'encontre de la décision précitée. Elle a demandé que sa période probatoire soit prolongée de douze mois supplémentaires aux fins que son directeur effectue l'analyse de prestations prévue à l'issue des trois ans, conformément à l'article 5 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RALTP - B 5 15.01).
16. Dans ses observations du 14 septembre 2001, la Conseillère d'Etat chargée du département des finances s'est opposée au recours. Le comportement de Mme S. était incompatible avec les devoirs du personnel (art. 20, 21 let. a, 22 al. 1 et 2, 24 al. 1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RLPAC - B 5 05.01) et avec le règlement d'application concernant l'horaire variable avec enregistrement mécanique des temps de travail du 25 mai 1988 - B 5 05.12 (art. 5 à 8, 10, 11 et 13), Mme S. n'ayant pas fourni les efforts requis à réitérées reprises pour améliorer son attitude et respecter les directives relatives à l'horaire de travail et aux absences. L'employé en période probatoire dont les prestations étaient jugées insatisfaisantes ne pouvait faire valoir aucun droit à une prolongation de ladite période, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation en la matière.
17. Le tribunal de céans a entendu les parties en audience de comparution personnelle le 3 octobre 2001.
 - a. Mme S. a confirmé avoir reçu plusieurs notes de sa hiérarchie concernant le pointage de ses heures, lequel a fait l'objet un entretien avec MM. D. et V. au début de l'année 2001. Elle a contesté l'insuffisance de prestations qui lui était reprochée et a également indiqué que, dès réception de son relevé mensuel, elle adressait une note à son chef de service, et ce depuis la fin du mois de juillet 2001.

b. Le département a, pour sa part, fait état de plusieurs absences sans justification ainsi que de l'incident survenu le 22 juin 2001. Pour le surplus, le département a souligné que chaque employé recevait le relevé du contrôle horaire tel qu'il résultait du passage de la carte dans la machine à la fin du mois et qu'il pouvait y apporter les corrections nécessaires.

18. Un délai a été fixé à Mme S. pour compléter son recours et préciser de manière exacte les griefs invoqués à l'encontre de son licenciement et fournir les pièces y relatives.

En date du 30 novembre 2001, Mme S. a fait parvenir au tribunal de céans ses observations ainsi que son complément au recours. Elle a conclu à l'annulation de la décision de licenciement, à sa réintégration au sein du personnel du DAEL ainsi qu'au versement d'une indemnité valant participation à ses frais d'avocat.

19. Le 30 janvier 2002, la Conseillère d'Etat chargée du département des finances a fait parvenir sa duplique. Le dossier et les écritures de Mme S. démontraient à satisfaction qu'en dépit de la sévère mise en garde du 13 décembre 2000 et de la prolongation de la période probatoire, elle avait persisté à négliger la gestion de ses horaires de travail. De plus, à l'appui de ses écritures, elle a produit une pièce relative à une estimation de sa charge de travail effectuée par un consultant, Monsieur Pierre-Jean R.. Ainsi, en remettant sans autorisation et à des fins personnelles des données confidentielles à un tiers, Mme S. avait violé son secret de fonction.

20. Dans son audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 12 septembre 2002, le tribunal a entendu Mmes B., D. et S..

a. Mme Laure B. a déclaré que le licenciement de la recourante était fondé sur l'entretien du 13 décembre 2000 et les constatations objectives faites depuis le mois de janvier 2001.

b. Mme Anita D., entendue à titre de renseignement, a indiqué avoir rencontré beaucoup de difficultés dans la tenue des horaires de Mme S., et ce malgré ses nombreux rappels par courrier électronique. Mme D. a également précisé que le système THUIA pouvait présenter des inexactitudes au jour près mais jamais en ce qui

concernait le décompte horaire hebdomadaire.

21. Lors de l'audience de comparution personnelle et de suite d'enquêtes du 21 novembre 2002, le tribunal a entendu MM. S., A. et D..

a. M. S. n'a émis aucune observation quant à la qualité du travail et au comportement de Mme S.. Il a relevé que l'activité de celle-ci impliquait de nombreux déplacements à l'extérieur et que ses absences répétées étaient notamment dues à une situation personnelle difficile, suite au décès de son ami.

b. M. A., chargé du suivi administratif de Mme S. en l'absence de M. S., n'a formulé aucune observation quant au travail et aux horaires de celle-ci. Il a confirmé les difficultés posées par le contrôle horaire de Mme S. et déclaré n'avoir reçu ses rapports d'activité que pour la période allant du 25 mars au 15 mai 2001. Il a précisé ne pas avoir eu connaissance de difficultés similaires s'agissant de personnes travaillant à temps partiel au DAEL et assurant parallèlement des missions extérieures.

c. M. D. a déclaré que, lors de l'entretien du 13 décembre 2000, il avait évoqué la prolongation de la période probatoire de l'intéressée et attiré l'attention de cette dernière sur la nécessité de respecter le système d'horaires, sa place étant sérieusement compromise si elle ne modifiait pas son comportement. Il a également indiqué que le licenciement de Mme S. était motivé par le comportement de celle-ci, resté inchangé malgré la sévère mise en garde de décembre 2000. M. D. a relevé que le système THUIA fonctionnait correctement pour l'ensemble du personnel, soit 99,9 %, y compris les temps partiels.

d. Un délai a été fixé aux parties pour produire des écritures après enquêtes.

22. Le 15 janvier 2003, les parties ont fait parvenir au tribunal de céans leurs conclusions après enquêtes.

a. La recourante a insisté sur la complexité du système de gestion des horaires et sur l'absence de rapport d'évaluation au terme de la prolongation de la période probatoire. Elle a persisté dans ses conclusions, invoquant la violation du droit d'être entendu ainsi que le caractère arbitraire de la décision de licenciement.

b. L'OPE a relevé l'attitude insatisfaisante de la recourante qui n'enregistrait pas régulièrement ses temps de travail ou n'introduisait pas de code justificatif d'absence ainsi que l'exigent les articles 10 et 13 du règlement B 5 05.12. Il a conclu au rejet du recours.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employée aux termes de l'article 6 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 15 octobre 1987 (LPAC - B 5 05). Au terme d'une période probatoire de trois ans - qui peut être prolongée -, le Conseil d'État peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 RLPAC).

En l'espèce, Mme S. a été engagée en qualité d'employée occupant une fonction permanente le 1er février 1998. Au moment du licenciement notifié le 13 juillet 2001 pour le 31 octobre 2001, elle était encore en période probatoire. Celle-ci ayant été prolongée de six mois, elle s'achevait le 31 juillet 2001. Seules sont ainsi applicables les dispositions relatives aux employés, contenues dans les textes précités.

3. Pendant la période probatoire, le Conseil d'État peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation, d'une durée de trois mois pour la fin d'un mois en l'espèce (art. 20 al. 3 et art. 21 al. 1 LPAC). L'employé doit préalablement être entendu par l'autorité compétente, et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

a. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en

raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

b. Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 4 LPAC) et le Code des obligations ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996, VI p. 6360). Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (eodem loco p. 6351 et les références citées; ATA D. R. du 18 avril 2000, P. I. du 16 novembre 1999 et S. du 10 novembre 1998).

En l'espèce, la recourante a été licenciée pour le 31 octobre 2001 par une lettre notifiée le 13 juillet de la même année. Le délai de trois mois pour la fin d'un mois prévu à l'article 20 alinéa 3 LPAC a donc été respecté. Le congé signifié pour le 31 octobre 2001 par courrier du 13 juillet 2001, soit dans le respect du délai précité, n'est en tous les cas pas contraire au droit de ce point de vue.

4. Il y a lieu d'examiner si la procédure suivie a été respectée par le DAEL. A cet égard, il convient de distinguer la procédure relative à l'analyse de prestations et celle concernant le licenciement. Le département admet que le formulaire d'analyse de prestations n'a pas été utilisé lors de l'entretien du 11 juillet 2001.

Toutefois, l'entretien précité a eu lieu entre M. D., Mme B. et Mme S. et, à cette occasion, le secrétaire général du département a indiqué à la recourante qu'il serait mis fin aux relations de travail au terme du délai de trois mois. Le 13 juillet 2001, Mme S. a reçu une lettre de licenciement faisant référence à l'article 20 alinéa 3 LPAC. A teneur de cette disposition, l'employeur n'a pas d'autre obligation à respecter en période probatoire que le respect du délai de trois mois. Le fait que la procédure suivie lors de cet entretien ne corresponde pas aux exigences d'une analyse de prestations n'entache en rien la validité du congé signifié le 13 juillet 2001, notifié à l'échéance du semestre de prolongation de la période probatoire. De

surcroît, la recourante a indiqué dans son courrier du 7 août 2001 avoir été soumise à une évaluation de ses prestations, laquelle aurait été effectuée par son supérieur hiérarchique le 30 juillet 2001, soit au terme de la période probatoire prolongée.

5. Ensuite, il convient de déterminer si le droit d'être entendu de la recourante a été violé, compte tenu de l'absence de son supérieur hiérarchique lors des entretiens du 13 décembre 2000 et du 11 juillet 2001.

a. Il ressort du dossier de la cause que, lors de l'entretien du 13 décembre 2000, l'intéressée a été rattachée à l'autorité hiérarchique de ce dernier en raison de l'absence de longue durée de M. S.. Dès lors que M. A. a assisté audit entretien, le droit d'être entendu de la recourante n'a donc pas été violé.

b. Par ailleurs, lors de l'entretien du 11 juillet 2001, la recourante a pu s'exprimer au sujet de la décision de licenciement. Elle a notamment fait parvenir à Mme B., responsable de la division des ressources humaines du DAEL, un courrier électronique, daté du 18 juillet 2001 et contestant un certain nombre de points protocolés au procès-verbal de l'entretien précité. Le 7 août 2001, la recourante a également adressé à Mme B. et MM. D. et A., un courrier où elle s'opposait aux griefs invoqués à l'appui de son licenciement. En outre, il ressort du courrier précité que la recourante a elle-même reconnu avoir été entendue par son supérieur hiérarchique lors d'une évaluation de ses prestations datée du 30 juillet 2001, de telle sorte qu'il faut convenir que son droit d'être entendu a été respecté.

6. Reste à examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101). Le fait que le Tribunal fédéral n'ait pas reconnu au principe de l'interdiction de l'arbitraire une portée plus étendue que sous l'empire de l'article 4 de l'ancienne Constitution fédérale de la Confédération suisse du 29 mai 1874 (aCst) ne conduit pas à une nouvelle restriction du pouvoir d'examen du tribunal de céans qui reste donc identique à celui qu'il a exercé dans le passé (cf. ATA D. R. et P. I. précités).

Selon une définition traditionnelle, une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une règle de droit ou un principe juridique clair et indiscuté ou lorsqu'elle contredit de manière choquante le sentiment

de la justice et de l'équité (ATF 128 I 177 consid. 2 p. 182). Pour ce qui est du Tribunal fédéral, il ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci est insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable, encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (eodem loco et ATF 104 V 167 consid. 2b p. 139).

7. Aux termes de l'article 22 alinéas 1 à 3 RLPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, de respecter leur horaire de travail, d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail.

Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence.

8. Le règlement d'application concernant l'horaire variable avec enregistrement mécanique des temps de travail du 25 mai 1988 (B 5 05.12 - le règlement) prévoit que le solde négatif ne peut excéder dix heures, sauf accord du supérieur hiérarchique et à titre exceptionnel; dans ce cas, le solde négatif excédant dix heures doit être compensé le mois suivant. En cas d'abus répétés, la partie du solde négatif qui dépasse dix heures sera imputée sur les vacances statutaires (art. 8 al. 3 du règlement). Le code 22 correspond aux missions et voyages de service, le code 33 aux visites médicales (limité à deux heures maximum) et le code 66 à une absence pour cause de maladie (art. 10 al. 2 du règlement).

Les enregistrements des temps de travail se font exclusivement au moyen des appareils enregistreurs installés au lieu de travail habituel (art. 13 al. 6 du règlement; directive du MIOPE 09.002.00 de l'OPE concernant l'horaire de travail THUIA).

9. En l'occurrence, il est reproché à la recourante une gestion défectueuse de ses horaires et l'accumulation d'un déficit horaire important. En revanche, il apparaît qu'aucun reproche n'a été adressé à la recourante sur le plan de ses capacités professionnelles. C'est bien plutôt en raison de son attitude et de son comportement qu'elle

a rendu impossible la poursuite de ses relations professionnelles.

10. Il ressort du dossier et des auditions de témoins que Mme S. n'a eu cesse de ne pas se conformer aux directives de l'administration, gérant son horaire de travail à sa convenance. Elle a délibérément ignoré les demandes de sa hiérarchie de mettre un terme à cette pratique.

En effet, dès le mois d'avril 2000, la gestion du contrôle horaire de la recourante s'est avérée problématique. Suite aux nombreux rappels et explications de Mme D., une sévère mise en garde lui a été adressée par sa hiérarchie lors de l'entretien du 13 décembre 2000. Une prolongation de six mois lui avait été accordée pour lui permettre d'améliorer son attitude générale en respectant les directives en matière de gestion du contrôle horaire.

La recourante n'a pas su saisir cette opportunité, la situation n'ayant cessé de se détériorer au point qu'apparaissaient encore des soldes négatifs lorsqu'elle a repris son activité à temps plein. En outre, elle n'a fait parvenir ses décomptes horaires à M. A. qu'en ce qui concerne la période allant de fin mars à mi-mai 2001 et n'a commencé à réagir par rapport aux relevés mensuels que depuis le mois de juillet 2001, ainsi que cela ressort de ses déclarations lors de l'audience du 3 octobre 2001.

11. Compte tenu de ce qui précède, on ne saurait considérer que la décision de licenciement viole le principe de l'interdiction de l'arbitraire. En l'occurrence, l'OPE n'a pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui est reconnu à l'autorité d'engagement mettant fin au contrat de travail pendant la période probatoire (ATA C. du 24 novembre 1998). Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service (Mémorial des séances du Grand Conseil 1996 VI 6360). En outre, dès lors que sur ce point le pouvoir d'examen du tribunal de céans est limité à l'arbitraire, le principe de la proportionnalité n'a, en l'espèce, pas d'objet. La décision litigieuse respecte donc ce principe.

Les conclusions de la recourante, tendant à ce que le tribunal constate que la décision de licenciement du 13 juillet 2001 était contraire au droit et propose sa

réintégration, seront ainsi rejetées.

12. Il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions de la recourante tendant à la prolongation de sa période probatoire. En effet, l'employé en période probatoire ne peut faire valoir aucun droit à une prolongation de ladite période, cette décision étant laissée à la libre appréciation de l'administration ainsi que cela résulte de la lettre de l'article 5A RALTP.
13. Le recours sera rejeté et la décision querellée confirmée.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante.

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif
à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 8 août 2001 par Madame K. S. contre la décision de l'office du personnel de l'Etat du 13 juillet 2001;

au fond :

le rejette ;

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

communique le présent arrêt à Me Elisabeth Gabus-Thorens, avocate de la recourante, ainsi qu'à l'office du personnel de l'Etat.

Siégeants : M. Thélin, président, MM. Paychère, Schucani, Mmes Bonnefemme-Hurni, Bovy, juges.

Au nom du Tribunal administratif :
la greffière-juriste : le président :
C. Del Gaudio-Siegrist Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci