RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/876/2004-EPM **ATA/53/2005**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 1er février 2005

dans la cause

Madame I_____
représentée par Me Maurizio Locciola, avocat

contre

HOPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENEVE
représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Madame I_____, née en 1949, de nationalité française, domiciliée 3, rue _____, 74100 _____(Haute-Savoie/France) a été au service de la clinique de psychiatrie des hôpitaux universitaires de Genève (HUG) depuis le 24 novembre 1969. Engagée en qualité de femme de chambre, elle a occupé ensuite un poste d'employée de cuisine et, dès le 24 avril 1989, elle a été transférée en tant qu'ouvrière au secteur de maintenance technique, à l'atelier de gravure.

2. Selon un rapport du 4 juillet 2003, établi par l'agent de surveillance du service de sécurité et prévention (BI), il ressort les éléments suivants :

   - Le 4 juillet 2003, alors que Mme I_____ quittait l'unité des « P_____ » - qui n'est pas sa place de travail - la Doctoresse C., chef de clinique adjointe à ladite unité, l'a surprise avec un sac poubelle plein qu'elle plaçait dans sa voiture. Celui-ci contenait cinq pains tranchés dans leurs emballages et deux yogourths aux fruits. La Dresse C. a appelé l'agent de sécurité pour constater les faits. A la demande de celui-ci, Mme I_____ a accepté d'ouvrir son coffre qui contenait une boîte de six ampoules PLE Pro 15 W 827 ; une boîte de six ampoules PLE Pro 5 W ; deux porte-néons complets : IPC 0046716 ; deux paquets de chiffons tout usage OLIVIA ; trois draps blancs de lit HUG, un paquet de sacs poubelles pour container ; trois linges de vaisselle HUG, trois bouteilles d'eau Cristalp 1,5 l ; 7 pommes et deux citrons. Mme I_____ a reconnu que tous les articles mentionnés provenaient de la clinique. Dans le petit réduit de nettoyage se trouvait un paquet de six yogourths et quatre bananes, dont Mme I_____ aurait cherché à se débarrasser en les jetant dans le chariot de nettoyage.

3. À raison des faits précités, le bureau du Conseil d'administration des HUG a décidé, le 18 septembre 2003, d'ouvrir une enquête administrative, au sens de l'article 27 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), qu'il a confiée à M. Dokic (ci-après : M. Dokic ou l'enquêteur).

   Mme I_____ en a été informée par courrier du 19 septembre 2003.

4. A compter du 3 octobre 2003, Mme I_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie. Selon son médecin traitant, elle souffrait d'une maladie réactionnelle séquellaire probablement due aux accusations portées à son égard et ressenties comme injustes (certificat du 20 octobre 2003, Dr Hany).

5. Le 7 novembre 2003, l'enquêteur a procédé à des auditions. Celle de Mme I_____ a été faite en présence de son conseil et les témoins entendus l'ont

été en présence de Mme I_____ et de son avocat, lesquels ont pu poser des questions.

a. Mme I_____ a reconnu qu'elle se trouvait aux « P_____ » le 4 juillet 2003. Elle allait dans les pavillons pour chercher du pain sec pour les animaux. Elle a nié que les objets trouvés dans le réduit de nettoyage lui appartenaient. S'agissant des objets entreposés dans le coffre de sa voiture, elle a expliqué que les deux porte-néons usagés lui avaient été remis par un collègue et qu'ils étaient destinés à son usage personnel. Tous les articles, hormis ces derniers, étaient destinés à accomplir son travail à Belle-Idée. Les draps blancs marqués HUG étaient destinés à couvrir les tables de son local de pause. Elle a encore précisé qu'elle faisait partie de la Croix-Rouge suisse et que de ce fait elle récoltait régulièrement dans les pavillons des linges ou des vêtements usagés que le personnel lui donnait.

b. La Dresse C. a été entendue. Elle était responsable de l'unité des « P_____ » depuis le 1er octobre 2002 et elle avait constaté que des objets disparaissaient (bouilloire, nourriture, dictaphone, caméra vidéo). On l'avait mise en garde contre une personne qui venait régulièrement ramasser du pain pour les canards et qui prenait également d'autres objets. S'agissant des faits du 4 juillet 2003, la Dresse C. s'est déclarée convaincue que la nourriture et les objets en possession de Mme I_____ venaient de l'institution. Après avoir appelé l'agent de surveillance, elle s'était retirée.

c. L'agent de sécurité ayant dressé le rapport du 4 juillet 2003 a été entendu. Il avait été appelé par la Dresse C. qui l'avait de prime abord informé que dans l'unité des « P_____ » plusieurs larcins avaient été commis (vol de caméra). Il avait constaté sur les lieux un sac poubelle dans lequel il y avait du pain, des yogourths et des fruits. La Dresse C. l'avait dirigé vers un local où les employés stockaient leur matériel où il avait pu constater que se trouvaient, sur un chariot de nettoyage dans la poubelle, un paquet de six yogourths et de quatre bananes, toutes ces denrées étant consommables. Mme I_____ avait nié avoir pris autre chose dans l'unité des « P_____ », notamment une caméra. Il avait dû insister pour qu'elle accepte d'ouvrir le coffre de sa voiture, ce qu'elle avait finalement fait avant l'arrivée de la patrouille de police.

d. M. G_____, supérieur hiérarchique de Mme I_____, a été entendu. Il avait été appelé sur les lieux par la Dresse C. Il connaissait Mme I_____ depuis sept ans. C'était une personne de confiance et sérieuse et il n'avait jamais eu à se plaindre d'elle. Il a précisé que l'agent de sécurité s'était efforcé de convaincre Mme I_____ d'ouvrir le coffre de sa voiture ; sur son refus, il avait décidé d'appeler la police et c'est à ce moment-là que Mme I_____ avait accepté d'ouvrir le coffre.

e. M. D_____, agent de propreté, a confirmé que tout le personnel d'entretien des « M_____ » pouvait se servir dans le matériel de nettoyage.

f. M. X_____, responsable de l'atelier d'électricité, a confirmé que tout le matériel électrique déposé dans l'atelier, même celui qui était usagé, n'était pas à disposition des collaborateurs, selon les règlements qu'il rappelait régulièrement à ceux-ci. Il ne pouvait pas répondre à la question de savoir si le matériel avait été donné à Mme I_____ ou si elle s'était servie elle-même. Il n'y avait pas d'inventaire du stock de l'atelier et tous les collaborateurs, selon les urgences, avaient accès à celui-ci.

g. Mme B_____, agente de propreté, a déclaré connaître Mme I_____ depuis 20 ans. Elle prenait des cours d'anglais dans le local « pause » aux « M_____ » avec Mme I_____ et elle avait pu constater que dans ce local il y avait deux tables recouvertes de draps HUG en guise de nappes. Elle n'avait jamais eu d'affaires (sic) avec Mme I_____ et elle n'avait jamais entendu de propos diffamatoires à l'encontre de cette dernière.

h. Mme W_____, agente de propreté à l'unité « L_____ 2 », a déclaré connaître Mme I_____ depuis environ sept ans. C'était une personne honnête. Mme I_____ ramassait le pain sec aux « L_____ 2 ». Elle avait amené un poste de radio ainsi qu'une horloge au personnel de nettoyage de cette unité. Elle vivait difficilement ces moments.

6. L'enquêteur a rendu son rapport le 20 novembre 2003. Il est arrivé à la conclusion que Mme I_____ s'était appropriée indûment du matériel appartenant aux HUG pour son usage personnel et destiné à sa maison. Il y avait bien eu vol. Elle avait également détourné du matériel appartenant aux HUG pour ses convenances personnelles sans aucun lien avec ses activités concernant la gravure. Ceci constituait en tous les cas un détournement du bien public. Mme I_____ avait profité d'une sorte de connivence passive de la part de ses collègues et de sa hiérarchie pour prendre ou demander des objets appartenant à la clinique. Elle faisait preuve d'une absence quasi totale de prise de conscience. Qu'il s'agisse de vols répétés, souvent connus, en quelque sorte banalisés. L'on était en présence du phénomène « coulage », soit des petits larcins constants et des chapardages dont on minimisait la gravité sous prétexte que ce n'était qu'un néon, un drap, un yogourth ou une ampoule. Il a proposé un sérieux blâme tout en insistant sur l'opportunité de rappeler à tout le personnel que le fait de s'approprier quelque chose qui ne vous appartient pas constitue de toute manière un vol.

7. Invitée à s'exprimer sur le rapport d'enquête, Mme I_____ a fourni ses observations le 17 décembre 2003. La procédure à son encontre prenait une tournure totalement disproportionnée au regard des faits dont elle était accusée, si tant est que les objets qu'on lui reprochait d'avoir dérobés n'avaient qu'une valeur

minime. Au vu du principe de la proportionnalité, seul un simple avertissement pourrait au plus se justifier. Elle était employée de la clinique depuis de très nombreuses années, elle n'avait aucun antécédent disciplinaire et le « coulage » apparaissait pour les employés des HUG comme admis.

8. Le 29 mars 2004, Mme I_____ a eu un entretien avec Monsieur P_____, directeur du département d'exploitation, et Monsieur S_____, responsable des ressources humaines au même département, au cours duquel il lui a été signifié la résiliation des rapports de service avec effet au 30 juin 2004. Cette décision a fait l'objet d'un courrier remis en main propre à Mme I_____ le 29 mars 2004. Celle-ci était libérée de son poste de travail avec effet immédiat. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours et précisait la voie et le délai de recours au Tribunal administratif.

En raison de l'incapacité de travail attestée par certificats médicaux, le délai de congé a été reporté à plusieurs reprises et pour la dernière fois au 31 décembre 2004.

9. Mme I_____ a saisi le Tribunal administratif d'un recours contre la décision précitée par acte du 28 avril 2004.

Elle conclut préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et sur le fond à l'annulation de la décision querellée. Le manquement qui lui était reproché ne pouvait pas être considéré comme grave ou répété au sens de l'article 22 LPAC. Elle avait compris les faits qui lui étaient reprochés, d'emblée admis les faits et collaboré de manière pleine et entière à l'enquête. Le risque d'une éventuelle réitération était nul. Aussi, un simple avertissement devait être prononcé. L'enquêteur ne s'y était pas trompé puisqu'il avait proposé un blâme. Aucune motivation ne figurait dans la décision querellée qui permette de comprendre pourquoi celle-ci s'écartait des conclusions de l'enquêteur. Si la décision de licenciement devait être confirmée, elle se trouverait dans une situation particulièrement dure : elle perdait sa seule source de revenu, elle n'aurait droit que très partiellement aux indemnités de chômage et elle perdait son droit au PLEND. Son mari était handicapé et percevait une maigre rente de l'assurance-invalidité. De telles conséquences ne sauraient se justifier, sauf à la prendre comme un bouc émissaire, pour mettre fin à la pratique du « coulage » bien établie au sein des HUG.

Subsidiairement, elle conclut à être autorisée à faire valoir ses arguments relativement à l'indemnité prévue par l'article 31 alinéa 3 LPAC ainsi qu'à la condamnation des HUG à lui verser une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut, soit CHF 133'580,40, le tout avec suite de frais et dépens.

10. Invités à se déterminer sur la question de la restitution de l'effet suspensif, les HUG s'y sont opposés.

11. Par décision présidentielle du 19 mai 2004, le président du Tribunal administratif a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif.

12. Le 11 juin 2004, les HUG se sont exprimés sur le fond et ont conclu au rejet du recours.

La commission d'une infraction pénale n'était pas contestée par Mme I_____, celle-ci se limitant exclusivement à relativiser la portée de ses actes. Le prétendu « coulage » évoqué par cette dernière était contesté et ne saurait, de surcroît et en aucun cas, excuser des agissements contraires au droit. La commission d'une infraction pénale, de surcroît intentionnelle, avait pour effet d'entraîner la rupture de la relation de confiance et cela quel que soit l'objet du délit. La seule exception envisageable était celle du repentir sincère qui faisait défaut en l'espèce. La décision de licenciement ne violait donc pas le principe de la proportionnalité. Vu la rupture des relations de confiance, Mme I_____ ne saurait être réintégrée au sein des HUG. Si le Tribunal administratif retenait que la résiliation des rapports de service était contraire au droit et si la réintégration était refusée, l'indemnité prévue à l'article 31 alinéa 3 LPAC ne saurait être supérieure à un mois de traitement.

13. Le 20 octobre 2004, le Tribunal administratif a procédé à l'audition de témoins, en présence des parties.

a. M. D_____ a confirmé la teneur de son rapport d'enquête administrative du 20 novembre 2003. Il a défini le « coulage » comme recouvrant de menus larcins commis par le personnel au sein de l'entreprise. À titre d'exemple, il observait que les HUG occupaient 10'000 personnes. Si chacune d'elle prenait un yogourth par jour, cela faisait un million de francs par an. Il condamnait évidemment cette pratique. S'il pouvait comprendre qu'un cuisinier mange une tranche de jambon en la coupant, il était étonné qu'un membre du personnel se déplace pour chaparder quelque chose. Or, c'est ce qui s'était passé avec Mme I_____. Il avait été frappé par l'attitude de cette dernière, qui banalisait les faits qui lui étaient reprochés. Cette absence de prise de conscience l'avait amené à proposer une sanction qui pouvait paraître sévère par rapport aux faits reprochés, mais qu'il maintenait intégralement. Certes, Mme I_____ avait reconnu les faits reprochés, mais elle les avait toujours justifiés. Si celle-ci avait à un moment ou à un autre admis avoir volé, il aurait sans doute proposé une autre sanction. Son intransigeance sur la question du « coulage » s'expliquait par le fait que ces chapardages se répercutaient finalement sur la qualité des soins.

b. M. V_____, menuisier à Belle-Idée depuis le 1er janvier 2001, a été entendu. Il était un collègue de Mme I_____ au sujet de laquelle il n'avait

rien entendu, mis à part les faits qui lui étaient reprochés. Il était absent le 4 juillet 2003. Mme I_____ était une personne honnête. Elle ne lui avait jamais demandé du matériel de l'institution. Il lui avait donné quelques objets ayant appartenu à ses enfants. Il n'avait jamais constaté l'existence de chapardage de petit matériel et il n'en avait jamais entendu parler.

c. M. T_____, menuisier à Belle-Idée depuis 1994, a été entendu. Il était un collègue de Mme I_____ dont l'atelier de gravure se trouvait dans le même bâtiment que le sien. Celle-ci lui avait paru être une personne honnête et il n'avait jamais rien entendu de contraire à son sujet. Dans le cadre de son activité, il n'avait jamais constaté de chapardage de petit matériel. Mme I_____ ne lui avait jamais demandé de matériel. À une occasion, elle l'avait prié d'effectuer une réparation sur un objet personnel, ce qu'il avait fait en dehors de ses heures de travail.

d. M. C_____, électricien à la clinique de Belle-Idée depuis septembre 1999 a déclaré avoir travaillé avec Mme I_____. Il la considérait comme une personne honnête. Elle ne lui avait jamais demandé de matériel. Il n'avait jamais constaté l'existence de vol ou de chapardage dans l'exercice de son activité.

e. M. U_____, monteur-sanitaire à Belle-Idée depuis février 2000, a déclaré avoir collaboré régulièrement avec Mme I_____. C'était une personne digne de confiance et il n'avait jamais rien entendu de contraire à son sujet. Elle ne lui avait jamais demandé de matériel de l'institution. Il n'avait pas constaté l'existence de vol ou de chapardage dans son service.

14. L'audition des témoins s'est poursuivie le 27 octobre 2004, audience à laquelle Mme I_____ était représentée par son conseil.

a. M. Y_____, collaborateur au département d'exploitation de Belle-Idée depuis juin 1972, a déclaré connaître Mme I_____, mais n'avoir jamais travaillé avec elle. Il la considérait comme quelqu'un d'honnête et n'avait jamais rien entendu à son sujet. Il imaginait que les stocks de matériel étaient régulièrement tenus à jour, mais il ne pouvait pas répondre à la question de savoir s'il existait un inventaire du matériel. Avec l'accord de la hiérarchie, il lui arrivait de prêter du matériel, comme une perceuse par exemple, mais celui-ci était toujours restitué. Il n'avait jamais constaté que le personnel venait se servir dans le stock de matériel ni constaté de vols. Les ateliers étaient fermés à clé et seul le service technique possédait celle-ci.

b. M. Q_____, électricien à Belle-Idée depuis 1997, a confirmé connaître Mme I_____ avec laquelle il avait occasionnellement collaboré lorsqu'il avait besoin de ses services de graveur. Il n'avait jamais entendu parler d'accusations de vols ou autres malversations qui seraient reprochées à cette

dernière. Il a précisé qu'il y a quelques années, celle-ci faisait des travaux à son domicile privé. Elle cherchait des luminaires d'occasion. Il lui avait montré dans l'atelier l'endroit où étaient déposés les luminaires (armatures avec néons) destinés à la ferraille. Il lui avait dit qu'elle en faisait ce qu'elle voulait et qu'elle devait prendre ses responsabilités. Il ne lui avait pas dit qu'elle pouvait se servir. Personnellement, il ne lui avait rien donné. De manière générale, il ne lui était jamais arrivé de donner du matériel usagé à l'un de ses collègues. A sa connaissance, il n'y avait pas de pratique à Belle-Idée selon laquelle les employés emprunteraient du petit matériel.

c. M. F_____, électricien à Belle-Idée depuis le 1er décembre 1998, a confirmé avoir été un collègue de travail de Mme I_____. Il n'avait jamais entendu des accusations de vols proférées à l'endroit de cette dernière. Il la considérait comme une personne de confiance. Courant 2003, il avait donné un luminaire à Mme I_____. Il avait reconnu ces faits qui avaient été sanctionnés par un avertissement. Cet événement était resté unique et il n'avait jamais rien donné d'autre à Mme I_____. Il s'était dénoncé spontanément lorsqu'il avait appris que Mme I_____ avait été surprise en possession de matériel.

d. Mme H_____, chef de l'unité de psychiatrie du développement mental à la clinique de Belle-Idée depuis 1990, a encore été enendue. Elle n'était pas certaine de connaître Mme I_____. Interrogée sur la question de savoir si elle avait perdu son sac ou son portemonnaie il y a quelques années, elle a répondu ne pas se souvenir de cet événement mais il n'était pas exclu qu'il se soit produit. C'était bien son écriture qui figurait sur un recueil de poèmes écrits par elle-même avec un petit mot daté du 26 janvier 1998. Elle ne se souvenait pas dans quelles circonstances elle aurait remis ce document à Mme I_____.

e. M. P_____ a défini la pratique du « coulage » de la manière suivante : Il s'agit de vols de marchandises de la part d'un employé communément acceptés par la hiérarchie et les collaborateurs. Il n'avait jamais constaté de « coulage » à l'intérieur des HUG, à l'exception du cas de Mme I_____. Pour lui toutefois le cas de celle-ci relevait du vol et non pas du « coulage ». Les HUG avaient une politique très claire en matière de vol et il y avait une tolérance 0 que ce soit pour un vol ou du « coulage ». Il n'avait pas connaissance de vols au sein des HUG qui auraient donné lieu à un licenciement, étant précisé qu'il ne parlait que pour son service ou son département. Il avait en revanche connaissance de cas de licenciements ou de démissions suite à de tels faits. Suite à un vol, il y avait rupture du lien de confiance. S'agissant de Mme I_____, le fait qu'elle ait accès à l'ensemble des bâtiments de la clinique psychiatrique impliquait une responsabilité accrue. Suite aux faits de juillet 2003, il avait convoqué Mme I_____ en présence de sa hiérarchie et du responsable des ressources

humaines. Celle-ci avait partiellement reconnu les faits, tout en les minimisant par la suite.

f. M. N_____, chef de service des ressources humaines et supérieur hiérarchique de la recourante, a été entendu. Mme I_____ avait d'entrée de cause nié les faits qui lui étaient reprochés, ce qui avait conduit à une rupture totale du lien de confiance. Les HUG n'avait pas déposé de plainte pénale à l'encontre de Mme I_____, une telle mesure étant généralement liée à la valeur des objets volés. Concernant M. B_____, celui-ci avait avoué spontanément avoir remis du matériel à Mme I_____, ce qui avait eu pour effet, conformément à la pratique des HUG, d'atténuer la sanction.

15. Les parties se sont exprimées après enquêtes. Elles ont campé sur leur position.

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. Les relations entre la recourante, fonctionnaire, et l'Etat de Genève sont régies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (art. 1 al. 2 LPAC - B 5 05).

Les devoirs du personnel sont énumérés aux articles 20 et suivants du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 (RLPAC - B 5 05.01). L'article 20 prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnées. Ils doivent justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1) et respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2). Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (art. 23 let. c). Il est interdit aux membres du personnel de solliciter ou d'accepter pour eux-mêmes, ou pour autrui, des dons ou d'autres avantages en raison de leur situation officielle (art. 25).

3. Le déroulement de l'enquête administrative qui fonde la décision de licenciement du 29 mars 2004 est conforme aux exigences de l'article 27 LPAC et les droits formels de la recourante ont été respectés.

4. Selon l'article 21 alinéa 2 lettre b LPAC, le Conseil d'Etat peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service du fonctionnaire en respectant le délai de résiliation. Le licenciement est objectivement fondé s'il est motivé par l'insuffisance des prestations, le manquement grave ou répété aux devoirs de service ou l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

a. Le Conseil d'Etat dispose, dans l'application de cette disposition, d'un certain pouvoir d'appréciation : en présence d'un motif objectivement fondé, il peut, mais ne doit pas, résilier les rapports de service (Mémorial du Grand Conseil, 1996/VI, p. 6355 ss.).

b. Une décision de licenciement doit respecter le principe de la proportionnalité. L'autorité doit apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes (ATA/46/2001 du 23 janvier 2001 et les références citées).

Il convient de veiller à ce que la mesure soit proportionnée à la faute, c'est-à-dire que celle-ci apparaisse comme plus grave que les manquements faisant habituellement l'objet de mesures disciplinaires moins incisives, comme le retour au statut d'employé en période probatoire. Cette exigence se recoupe avec le principe d'égalité de traitement, tant il est vrai qu'il apparaîtrait choquant que deux fonctionnaires soient, pour des fautes similaires, sanctionnés pour l'un et licencié pour l'autre (ATA/493/1999 du 31 août 1999).

5. On parle d'excès de pouvoir positif lorsque l'autorité considère à tort qu'elle bénéficie d'une certaine liberté d'appréciation. Il y a excès de pouvoir négatif lorsque l'autorité s'estime liée, alors que la compétence que lui donne la loi est discrétionnaire : lorsque la norme confère un certain pouvoir d'appréciation, pour que compte puisse être tenu de circonstances particulières, l'administré a aussi le droit qu'il soit effectivement exercé.

Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, quelques principes juridiques les restreignent, dont la violation constitue un abus de pouvoir : elle doit exercer sa liberté conformément au droit. Elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (P. MOOR, Droit administratif, vol. I : Les fondements généraux, Berne, 1994, p. 376 ss. et les références citées).

En l'espèce, le comportement de la recourante tel qu'il ressort des faits du 4 juillet 2003 est incompatible avec la loyauté et la fidélité que tout employeur est en droit d'attendre de ses collaborateurs. La recourante considère toutefois que

l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant un licenciement plutôt qu'une sanction disciplinaire.

Il convient donc d'évaluer, conformément à la jurisprudence en la matière si le licenciement est proportionné.

a. Il est indéniable que la recourante a trompé la confiance placée en elle en s'appropriant du matériel appartenant aux HUG pour son usage personnel. Si l'on peut admettre que les draps étaient effectivement destinés au local de pause, que le porte-néon lui avait été remis par un collègue - sanctionné d'ailleurs depuis lors - restent les différentes denrées comestibles et le petit matériel électrique ou de nettoyage qui ont été retrouvés en sa possession.

Ce qui fait la gravité des faits reprochés à la recourante n'est pas tant la valeur des objets chapardés mais bien l'absence totale de prise de conscience du fait qu'en s'appropriant le bien d'autrui elle a violé les règles fondamentales de la vie en société. A cet égard, il est significatif qu'à aucun moment elle n'a argumenté qu'il s'agirait d'un épisode resté unique dans sa carrière professionnelle et que c'était la première fois qu'elle agissait de la sorte. Bien au contraire, elle n'a eu de cesse de minimiser les faits reprochés, en dernier lieu devant le tribunal de céans, en s'appuyant sur le peu de valeur des objets trouvés en sa possession.

En ce sens, il faut admettre que la recourante a gravement violé ses obligations.

Partant, l'attitude et la faute de l'intéressée doivent être mesurées, d'une part au regard d'un comportement inadmissible de la part d'un fonctionnaire, et d'autre part, au regard du contexte.

b. Il n'est pas contesté que la recourante est au service des HUG depuis près de 35 ans. Aucune appréciation défavorable ne figure à son sujet dans le dossier et elle est décrite de manière quasi unanime par ses collègues comme étant une personne honnête et fiable.

c. Contrairement à ce qu'allègue la recourante, la pratique du « coulage », longuement décrite par les responsables de la l'institution intimée, ne semble nullement établie ni acceptée par la hiérarchie. L'acte commis par la recourante est de nature à ruiner la confiance de ses supérieurs et la nature même de la faute commise rend impossible la poursuite des rapports de service. On ne voit pas en effet quelle autre mesure serait apte à rétablir les rapports de confiance qui doivent nécessairement exister et être maintenus entre l'employeur et ses subordonnés. Le Tribunal administratif ne statue pas en opportunité. Il n'a donc pas à s'immiscer dans la politique de l'institution intimée qui a déclaré par la voix de ses responsables, adopter une tolérance 0 sur le vol ou le « coulage ». Aussi

intransigeante que cette attitude paraisse, elle ne peut être que confirmée. En effet, c'est en définitive la qualité des soins de l'institution qui est mise en jeu par des comportements de ce genre.

Au vu de ce qui précède, le licenciement ne peut être que confirmé.

6. Le recours sera ainsi rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure aux HUG qui n'ont d'ailleurs pas pris de conclusion dans ce sens, en application de la jurisprudence du tribunal de céans.

* * * *

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 avril 2004 par Madame I_____ contre la décision des hôpitaux universitaires de Genève du 29 mars 2004;

au fond :

le rejette;

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

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

communique le présent arrêt à Me Maurizio Locciola, avocat de la recourante, à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

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

Au nom du Tribunal administratif :

la secrétaire-juriste : la vice-présidente :

M. Vuataz-Staquet L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :