

# GE\_GERICHTE ATA/1142/2024 vom 1. Oktober 2024

GE Cour de justice, 2024-10-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1142\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1142_2024)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1142/2024 du 1 octobre 2024

IT: GE\_GERICHTE ATA/1142/2024 del 1 ottobre 2024

## Regeste

Résumé: Confirmation d'une résiliation des rapports de service d'une employée RH aux HUG pendant sa période probatoire. Rupture du lien de confiance du fait que la recourante a été engagée par les HUG et a pris son emploi au sein de l'établissement alors qu'elle était encore sous contrat avec un autre employeur et qu'elle n'en a pas averti son nouvel employeur. Rejet du recours.

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### E. 2

La recourante sollicite l'apport de son dossier, son audition ainsi que celle du Maire de B\_\_\_\_\_, du SG et de l'adjoint de celui-ci.

#### E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite

- 7/16 - A/4116/2023 (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

#### E. 2.2

En l'espèce, la recourante a été entendue par la chambre de céans et les HUG ont produit son dossier, de sorte qu'il a été fait droit aux chefs de conclusions y relatifs. Il n'apparaît en revanche pas nécessaire d'entendre le Maire de B\_\_\_\_\_, le SG ou l'adjoint de celui-ci. En effet, la recourante n'indique ni sur quoi l'audition des personnes désignées devrait porter ni, a fortiori, quels éléments pertinents qui n'auraient pu être produits par écrit leur témoignage permettrait d'apporter à la solution du litige. Par ailleurs, la recourante s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments non seulement par écrit mais également oralement devant la chambre de céans. Elle s'est ainsi exprimée de manière circonstanciée sur l'objet

du litige et a produit les pièces auxquelles elle s'est référée dans ses écritures. Pour le surplus, la chambre de céans dispose ainsi d'un dossier complet qui lui permet de statuer en connaissance de cause. Il ne sera donc pas procédé à d'autres actes d'instruction.

### **E. 3**

Dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner avant les griefs au fond, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue, faute pour les HUG d'avoir motivé leur décision et exposé les actes d'instruction ayant été menés et les éléments dont ils avaient tenu compte, d'une part. D'autre part, elle n'avait pas eu accès à son dossier, vu le délai – insuffisant selon elle – de trois jours qui lui avait été imparti pour se déterminer et en l'absence d'interpellation par les HUG de son avocat. En outre, en se contenant de se référer à l'entretien du 3 novembre 2023, les HUG avaient écarté de facto ses déterminations sans toutefois expliciter les critères pris en compte dans cette appréciation.

#### **E. 3.1**

Le droit d'être entendu comprend également le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 135 I 279 consid. 2.3) ainsi que l'obligation de motiver les décisions. Cette obligation vise à ce que le justiciable comprenne la décision et exerce ses droits de recours et à ce que l'autorité de recours puisse effectuer son contrôle. Elle est réalisée lorsque l'autorité mentionne les motifs sur lesquels elle fonde sa décision de manière à ce que le recourant saisisse la portée de la décision et puisse l'attaquer en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_70/2012 du 2 avril 2012 ; 8C\_104/2010 du 29 septembre 2010 consid. 3.2 ; ATA/1092/2015 du 13 octobre 2015 consid. 3 et les références citées). Le droit d'être entendu ne contient en revanche d'obligation de discuter tous les

- 8/16 - A/4116/2023 griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_245/2020 du 12 juin 2020 consid. 3.2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les arrêts cités).

#### **E. 3.2**

En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 3.2 ; ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2 ; ATA/418/2022 du 26 avril 2022 consid. 2b). Elle admet également que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités). Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêts du Tribunal fédéral

8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2; 8C\_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1 et les références citées). Il n'existe pas de délai uniforme, mais le Tribunal fédéral a en tout cas jugé insuffisant un délai d'une demi-heure à disposition d'un employé communal, convoqué à un entretien de service dont il ignorait l'objet, pour prendre connaissance du dossier et se déterminer sur l'intention de la commune de le licencier (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_615/2016 précité consid. 3.4).

### **E. 3.3**

Au sein des HUG, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (art. 46 al. 1 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 ; ci-après : le statut - PA 720.0). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent (art. 46 al. 2 du statut). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (art. 46 al. 3 du statut). Un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (art. 46 al. 5 du statut).

- 9/16 - A/4116/2023

### **E. 3.4**

En l'espèce, le 2 novembre 2023, la recourante a été convoquée par les HUG à un entretien qui s'est tenu le lendemain et auquel elle a participé, ce qu'elle ne conteste pas. Si la convocation ne lui est certes pas parvenue quatorze jours avant l'entretien, la date de celui-ci a été convenue avec l'ensemble des personnes intéressées, notamment la recourante, comme cela ressort du courriel du 2 novembre 2023, et celle-ci n'a pas demandé son report. Elle ne s'en plaint d'ailleurs pas.

#### **E. 3.4.1**

La décision entreprise fait expressément référence à l'entretien du 3 novembre 2023, qui a fait l'objet d'une note produite par les HUG devant la chambre de céans et dont la recourante n'a pas contesté le contenu. Cette note expose de façon claire les reproches adressés à l'intéressée et mentionne qu'une décision sera prise à son endroit. Ainsi, compte tenu du renvoi audit entretien, la décision entreprise satisfait aux exigences de motivation au regard de la jurisprudence précitée, contrairement à ce que prétend la recourante. Celle-ci a d'ailleurs admis, dans sa réplique, qu'elle connaissait les reproches élevés à son encontre lors de l'entretien, si bien qu'elle a pu comprendre les motifs de la décision et recourir contre elle en toute connaissance de cause. Dans ces conditions, son reproche selon lequel les HUG n'auraient pas exposé les éléments dont ils avaient tenu compte tombe à faux. Par ailleurs, il ressort du mémoire du recours (pp. 5 et 6 notamment) et des pièces produites à son appui (échanges de courriels entre les HUG et B\_\_\_\_\_, pièces 5 et

#### **E. 3.4.2**

Après que la recourante a eu l'occasion de s'exprimer pendant l'entretien, un autre délai de trois jours lui a été imparti – à bien plaisir – par les HUG pour apporter d'éventuels compléments, ce qu'elle ne conteste pas. Elle s'est encore déterminée dans ce délai supplémentaire et n'allègue pas avoir demandé sa prolongation, ni en avoir eu besoin. Par

conséquent, elle ne saurait se prévaloir de ce que ce délai aurait

- 10/16 - A/4116/2023 été trop court pour demander l'accès à son dossier, ce qu'elle n'a du reste pas fait devant les HUG. Il sera d'ailleurs observé qu'elle disposait de la plupart des documents le constituant et qu'elle n'indique au demeurant pas quelles pièces produites par les HUG devant la chambre de céans lui auraient été utiles à sa défense avant que la décision querellée ne soit prise. En toute hypothèse, comme déjà retenu ci-dessus, elle a pu faire valoir efficacement son point de vue. Enfin, elle ne peut rien tirer de l'argument selon lequel son avocat n'aurait pas été interpellé par les HUG. En effet, contrairement à ce qu'elle prétend, il ne ressort pas du dossier que ce dernier se serait formellement constitué auprès de son nouvel employeur ni qu'elle l'aurait avisé de son éléction de domicile auprès de son avocat. Par conséquent, l'autorité n'avait pas l'obligation d'envoyer la convocation à son conseil. Au vu de ce qui précède, le grief titré de la violation du droit d'être entendu de la recourante sera écarté. 4. La recourante se plaint d'une constatation insuffisante et inexacte des faits. 4.1 Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2). 4.2 La constatation des faits est, en procédure administrative, gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 2e phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/1046/2024 du 3 septembre 2024 consid. 3.4 et l'arrêt cité). 4.3 En l'espèce, en tant que la recourante se plaint de l'absence ou de l'insuffisance d'un état de fait, son grief se confond avec celui du défaut de motivation de la décision. Or, comme on l'a vu, la décision répond aux exigences de motivation. Par ailleurs, la recourante n'indique pas quels faits auraient été établis de façon inexacte. Les HUG ont, devant la chambre de céans, exposé de façon circonstanciée les faits sur lesquels ils se sont fondés pour rendre la décision querellée. La recourante a admis, dans sa réplique, qu'elle ne contestait pas connaître les reproches élevés à son encontre lors de l'entretien du 3 novembre 2023, auquel la décision querellée renvoie. Il n'apparaît du reste pas, au vu des pièces produites et des auditions auxquelles il a été procédé, que des faits auraient été retenus de façon inexacte. Le grief n'est donc pas fondé. 5. La recourante conteste le bien-fondé de la résiliation de ses rapports de service. Elle se plaint à ce titre de la violation des arts. 21 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), de ce que l'autorité aurait

- 11/16 - A/4116/2023 abusé de son pouvoir d'appréciation ainsi que d'une appréciation arbitraire des preuves. 5.1 Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3). Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution

pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4). 5.2 En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi et notamment soumise à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). 5.3 Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3 et les arrêts cités). Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des

- 12/16 - A/4116/2023 principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 et les arrêts cités ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2 et les arrêts cités). En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C\_146/2018 du

## **E. 6**

recourante notamment) que la recourante était parfaitement informée des circonstances dans lesquelles les HUG ont appris qu'elle était encore sous contrat avec B\_\_\_\_\_ au moment de son engagement. Ces circonstances ont été rappelées lors de l'entretien du 3 novembre 2023, auquel la décision renvoie. Dès lors, l'intéressée ne saurait reprocher aux HUG de ne pas avoir exposé, dans la décision querellée, les « actes d'instruction » ayant été menés, d'une part. D'autre part, et vu l'audition de la recourante par les HUG le 3 novembre 2023, on voit mal quels autres actes d'instruction auraient été encore nécessaires ; l'intéressée n'en désigne d'ailleurs aucun. En outre, si la décision querellée se limite certes à un renvoi aux « éléments fournis » par la recourante, elle mentionne expressément que ces éléments n'ont

pas permis aux HUG de modifier leur appréciation des faits. L'intéressée a donc pu comprendre que ses déterminations n'avaient, selon les HUG, pas suffisamment de poids par rapport aux éléments retenus à son encontre, qu'elle connaissait. Par surabondance, les HUG ont expliqué de façon détaillée, dans leur réponse au recours, en quoi les griefs de la recourante n'étaient, selon eux, pas pertinents et celle-ci a pu encore se prononcer sur ces explications dans sa réplique.

## **E. 7**

décembre 2018 consid. 4.2). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et la référence citée). 5.4 La loi ne prévoit pas d'autres conditions que celles exposées ci-avant pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/166/2024 du 6 février 2024 consid. 4 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées). Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (art. 20 al. 1 LPAC). Aux HUG, tout employé est soumis à une période d'essai de trois mois (art. 59 du statut). 5.5 Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III du statut. Ces derniers sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, ils se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). 5.6 Dans sa jurisprudence relative à la résiliation des rapports de service pour motif fondé, qui n'est pas directement applicable en l'espèce mais qui reste néanmoins pertinente à plusieurs égards, le Tribunal fédéral considère que la résiliation pour motif fondé peut notamment se justifier lorsque le comportement de l'employé est

- 13/16 - A/4116/2023 propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). 5.7 En l'espèce, la recourante a été engagée à compter du 1er octobre 2023, avec un temps d'essai de trois mois. La résiliation de ses rapports de service a été prononcée le 7 novembre 2023, soit moins de trois mois plus tard, et est donc intervenue pendant sa période d'essai, alors qu'elle avait le statut d'employée en période probatoire. Par conséquent, les art. 21 al. 3 et 22 LPAC, réservés aux seuls fonctionnaires, ne lui sont pas applicables. Seules les règles relatives aux employés en période probatoire (art. 21 al. 1 LPAC notamment) trouvent application. 5.7.1 Les HUG ont justifié la résiliation des rapports de service de la recourante par trois raisons, toutes liées à la rupture du lien de confiance du fait qu'elle était encore sous contrat avec B\_\_\_\_\_ au moment son engagement. Premièrement, elle leur avait donné de fausses informations dans le cadre du processus d'engagement en indiquant qu'elle

avait démissionné. Deuxièmement, elle ne s'était pas assurée du fait que ses rapports de service avec B\_\_\_\_\_ avaient bien pris fin avant son entrée en fonction le 1er octobre 2023. Sa manière de gérer son entrée en fonction dénotait un manque de rigueur, voire de compétences, incompatible avec une fonction au RH. Enfin, elle ne les avait jamais avertis des négociations avec B\_\_\_\_\_ et avait tardé à leur transmettre les documents demandés. Elle avait menti en prétendant que son retard dans la transmission des documents demandés était dû au fait qu'elle clôturait les dossiers et formait son successeur, alors qu'elle était en arrêt-maladie. Fondée sur ces motifs, rappelés dans la note d'entretien du 3 novembre 2023 et dans les écritures des HUG, la résiliation des rapports de service de la recourante ne procède pas d'un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité. En effet, comme l'a constaté la chambre de céans dans le cadre de la procédure opposant la recourante à B\_\_\_\_\_, aucun accord valable prévoyant la fin des rapports de service de l'intéressée au 30 septembre 2023 n'est intervenu. Ainsi, en l'absence d'un accord valable entre les parties, les rapports de service de la recourante n'avaient pas pris fin le 30 septembre 2023 (ATA/864/2024 précité consid. 4.5 auquel il est renvoyé pour le détail du raisonnement). Or, la recourante, dans la fiche de renseignements personnels qu'elle a transmise aux HUG quelques semaines avant son engagement, et alors qu'elle était au bénéfice d'une confirmation d'engagement, a indiqué avoir démissionné de son emploi à B\_\_\_\_\_ le 29 septembre 2023, ce qui était erroné. Elle a ainsi délibérément menti à son futur employeur sur un point essentiel la concernant, ce qu'elle a d'ailleurs admis lors de son audition devant la chambre de céans. Elle a également prétendu faussement que son retard dans la transmission des documents demandés était dû au fait qu'elle clôturait (sic) les dossiers et formait son successeur. Or, il est patent que tel ne pouvait être le cas, l'intéressée étant alors en arrêt maladie. Comme l'a déjà retenu la chambre de céans dans l'ATA/864/2024 précité, compte tenu de sa position de cadre supérieure, qui plus est active auprès des RH de son

- 14/16 - A/4116/2023 employeur, la recourante ne pouvait ignorer que faute de l'accord valable de B\_\_\_\_\_ à une fin prématurée des rapports de service, elle demeurait liée par ceux-ci (consid. 5.6.1). Or, il ressort de ses déclarations qu'elle ne s'est pas assurée du fait que ses rapports de service avec B\_\_\_\_\_ avaient bien pris fin avant son entrée en fonction, celle-ci soutenant uniquement qu'elle était convaincue que son ancien employeur avait validé le principe de son départ au 30 septembre 2023. Dans la mesure où elle était représentée par un avocat chargé de conclure une convention de départ, elle pouvait facilement obtenir des renseignements exacts. En outre, vu sa position de cadre supérieure, elle ne pouvait ignorer que tout accord de départ au 30 septembre 2023 devait, pour être valable, être entériné par le CA. La continuation des rapports de service avec B\_\_\_\_\_ excluait pour la recourante tout nouvel emploi avec un autre employeur. Bien qu'elle le sût ou à tout le moins ne pût l'ignorer, elle n'a toutefois pas hésité à prendre un nouvel emploi auprès des HUG. Un tel comportement dénote non seulement un manque de rigueur mais aussi de transparence et d'honnêteté et n'est pas en adéquation avec les exigences attendues des membres du personnel de la fonction publique, en particulier pour une fonction aux RH.

5.7.2 Contrairement à ce qu'elle prétend, il apparaît que les HUG ont tenu compte de ses observations, dès lors qu'elles ont été résumées notamment dans le compte rendu d'entretien du 3 novembre 2023 et qu'il en a été fait mention dans la décision querellée. Or, comme l'ont relevé à juste titre les HUG, elles ne permettent manifestement pas de remettre en cause cette décision. En effet, la recourante s'est limitée à alléguer que son conseil négociait une transaction, qu'elle disposait d'une confirmation de libération au 30 août 2023 et que sa prise de fonction aux HUG avait été réglée, préalablement à son entrée en fonction. Or,

aucune confirmation de libération au 30 août 2023 ne figure au dossier et aucune convention n'a été conclue, malgré l'existence avérée de négociations. La requérante se plaint en outre de ce que la décision querellée ne se fonderait que sur les allégations de B\_\_\_\_\_, que les HUG n'auraient pas expliqué ce qui aurait pu la conduire à cumuler deux employeurs et que le manque de réactivité et de transparence de son ancien employeur l'avait mise dans une situation inextricable. Ces reproches sont infondés. En effet, premièrement, outre le fait que la requérante a pu exposer son point de vue et que les HUG se sont notamment fondés sur les pièces transmises par la requérante avant et après son engagement pour rendre leur décision, il ressort du dossier que B\_\_\_\_\_ s'est limitée à confirmer que la requérante n'avait pas démissionné, ce qui n'est pas contesté. Deuxièmement, les HUG lui ont expliqué, lors de l'entretien du 3 novembre 2023, qu'en cumulant deux emplois, elle aurait pu percevoir un double salaire. Ainsi, et contrairement à ce qu'elle prétend, elle a reçu une explication sur ce qui aurait pu la conduire à cumuler deux employeurs. Cette explication n'est d'ailleurs pas sans fondement. En effet, ce n'est qu'en raison de la suppression du salaire qu'elle recevait de B\_\_\_\_\_ qu'elle n'a pas perçu un double salaire. Or, cette suppression a été prononcée le 30 octobre

- 15/16 - A/4116/2023 2023, soit après le début de son emploi aux HUG. Dès lors, et contrairement à ce qu'elle prétend, il n'apparaît pas injustifié de retenir à son encontre qu'elle avait recherché un avantage financier indû. Enfin, l'intéressée ne démontre pas que B\_\_\_\_\_ aurait été informée dès le 4 octobre 2023 de son engagement aux HUG, de sorte qu'elle ne peut pas se prévaloir d'un manque de « réactivité » de B\_\_\_\_\_. En toute hypothèse, elle a délibérément choisi de cacher des éléments essentiels à son nouvel employeur, ce qui n'était pas nécessaire, comme elle l'a admis lors de son audition devant la chambre de céans. La requérante soutient encore que les prestations qu'elle a fournies n'avaient suscité aucune critique de la part des HUG. Or, au vu des autres éléments retenus à son encontre, en particulier un manque de transparence et d'honnêteté, la qualité de ses prestations, qui plus est fournies dans un court laps de temps (un mois), est sans pertinence. Pour le surplus, il n'est pas contesté que les délais légaux de congé ont été respectés. Au vu de ce qui précède, les agissements de la requérante étaient propres à rompre le lien de confiance avec son nouvel employeur. Dans la mesure où la résiliation pour motif fondé peut notamment se justifier lorsque le comportement du fonctionnaire est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur, la rupture de ce lien en période probatoire doit a fortiori pouvoir également justifier une résiliation des rapports de service de l'employé. Les HUG étaient ainsi fondés à mettre un terme à ceux de la requérante, sans mésuser de leur large pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables, en particulier le principe de l'interdiction d'arbitraire. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours. 6. Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la requérante (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux HUG, ces derniers disposant de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 8 et les arrêts cités). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

\* \* \* \* \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.