

## **GE\_GERICHTE ATA/115/2016 vom 9. Februar 2016**

GE Cour de justice, 2016-02-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_115\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_115_2016)

FR: GE\_GERICHTE ATA/115/2016 du 9 février 2016

IT: GE\_GERICHTE ATA/115/2016 del 9 febbraio 2016

### **Regeste**

Résumé: Le délai de résiliation des rapports de service d'une employée se trouvant dans sa deuxième année de service a été respecté. La période de protection en raison d'une incapacité de travail pour maladie était échue. L'employeur était en droit de mener l'entretien de service en la forme écrite, la recourante l'ayant informé qu'elle ne pourrait s'y rendre en raison de sa maladie. La procédure ayant abouti à la résiliation des rapports de service a été conduite dans le respect du droit d'être entendu de la recourante. Pris dans leur ensemble, les griefs formulés à l'égard de la recourante, secrétaire médicale, reflètent une insuffisance dans la qualité du travail. Au vu du large pouvoir d'appréciation des HUG en la matière, ces derniers étaient dès lors fondés à résilier les rapports de service les liant à la recourante. Recours rejeté.

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de licenciement de la recourante du 21 juillet 2015 pour le terme du 31 octobre 2015. 3)

Les parties sollicitent l'audition de divers témoins supplémentaires.

La garantie constitutionnelle, prévue par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_588/2014 du 22 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C\_872/2014 du 14 avril 2015 consid. 4.2 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015 consid. 3a).

En l'espèce, il ne sera pas donné suite à la requête des parties, dans la mesure où les pièces figurant au dossier et l'instruction menée par-devant la chambre de céans, notamment par le biais de la comparution personnelle des parties et de l'audition du Dr D\_\_\_\_\_ en tant que témoin, permettent de trancher le litige en toute connaissance de cause et où l'audition de témoins supplémentaires ne modifierait pas l'issue du présent litige. 4)

La recourante invoque une violation de son droit d'être entendue, au motif que les HUG ne lui avaient fait aucun reproche sur ses prestations professionnelles jusqu'au 5 juin 2015, date de l'entretien de service, qu'étant absente pour cause de maladie elle n'avait pas pu s'exprimer sur le contenu de cet entretien, et enfin que l'éventualité d'une résiliation de ses rapports de service n'avait jamais été évoquée devant elle jusqu'à cette date.

a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de prendre connaissance du dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54

- 11/20 - A/3090/2015 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). 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 111 Ia 273 consid. 2b p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015).

b. En matière de rapports de travail de droit public, 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_559/2015 du 9 décembre 2015 ; 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_559/2015 précité ; 8C\_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015).

c. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise à la LPAC, à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au statut du personnel des HUG (ci-après : le statut ; art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k LEPM), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

La procédure de l'entretien de service est prévue par l'art. 46 du statut. Selon cet article, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation à un entretien de service doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien (al. 3). Elle précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). 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 (al. 5).

Selon l'art. 46 al. 6 du statut, traitant de la « procédure écrite », le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison,

- 12/20 - A/3090/2015 notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué.

d. En l'espèce, la recourante soutient qu'aucun manquement ne lui aurait été reproché jusqu'au 5 juin 2015 et qu'elle n'aurait pas pu faire valoir son point de vue à cet égard. Toutefois, elle a indiqué à plusieurs reprises avoir fait l'objet de remarques sur ses prestations professionnelles de la part de son supérieur hiérarchique, et ce dès le mois de juin 2014. Bien qu'elle présente ces remarques comme blessantes et injustifiées, il n'en demeure pas moins qu'elle a, dès ce moment, pris conscience de ce que son supérieur n'était pas entièrement satisfait de son travail. Il ressort étalement du dossier qu'elle a pu s'entretenir avec le Prof. B. \_\_\_\_\_ en été 2014 sur les difficultés rencontrées.

Le document de travail relatant l'entretien du 15 janvier 2015 ne peut être retenu comme une pièce probante. Il n'a jamais été soumis à la recourante avant l'audience du 2 décembre 2015 et a été établi par la seule partie intimée. Toutefois, la recourante a indiqué, lors de l'audience précitée, qu'à l'occasion de cet entretien son supérieur lui avait demandé si elle « était bien secrétaire médicale ». Indépendamment du bien-fondé de la remarque, l'insatisfaction du supérieur ressort clairement de celle-ci.

La recourante ne peut en conséquence pas être suivie lorsqu'elle indique ne pas avoir fait l'objet de reproches avant l'entretien de service du 4 juin 2015.

Au surplus, au vu de l'arrêt maladie de la recourante dès le 23 janvier 2015, l'on peut imaginer que son employeur ait estimé peu souhaitable de lui communiquer formellement des reproches durant sa période d'absence, de même que l'éventualité d'un licenciement.

Concernant ce dernier point, ce n'est que lors de l'envoi du rapport d'entretien de service le 5 juin 2015 que les HUG ont formellement indiqué à la recourante que les manquements reprochés pouvaient conduire à une résiliation des rapports de travail, bien que le courrier de convocation à un entretien de service du 12 mai 2015 ait déjà pu être interprété en ce sens.

Ce rapport a été dûment communiqué à la recourante en application de l'art. 46 al. 6 du statut du personnel des HUG et un délai lui a été imparti pour formuler des observations, ce qu'elle a fait le 15 juillet 2015, se contentant toutefois d'indiquer que d'autres services des HUG avaient été à l'époque satisfaits de ses prestations, sans réellement démentir en détail les manquements reprochés.

Il découle de ce qui précède que, malgré la brièveté du délai écoulé entre la première évocation d'une possibilité de licenciement et le licenciement lui-même,

- 13/20 - A/3090/2015 les HUG ont respecté la procédure de l'entretien de service prévue par le statut, de sorte que la recourante a été informée tant des manquements qui lui étaient reprochés que de l'éventualité d'un licenciement et a eu l'occasion de se prononcer à leur sujet. Son droit d'être entendu n'a donc pas été violé.

Ce grief sera écarté. 5)

La recourante fait grief aux HUG d'avoir violé l'art. 21 al. 1 LPAC.

a. La LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci (art. 21 LPAC).

Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC).  
Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 49 al. 2 du statut).

b. En l'espèce, Mme A\_\_\_\_\_, employée pour un poste fixe depuis le 1er février 2014, se trouvait en période probatoire lors de son licenciement le 21 juillet 2015. La présente cause doit donc être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement d'employés.

6) a. À teneur de l'art. 21 al. 1 LPAC, 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. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois.

b. L'art. 46 du statut fixe la procédure applicable en cas de licenciement, notamment les modalités relatives à l'entretien de service. Selon l'art. 62 du statut, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

c. Les membres du personnel de l'État sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les dispositions du code des obligations étant applicables par analogie (art. 46A du statut).

L'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident

- 14/20 - A/3090/2015 non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

d. Contrairement au cas des fonctionnaires, qui 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. 21 al. 3 et 22 LPAC), la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 LPAC a contrario).

Autrement dit, les employés en période probatoire n'ont pas de droit à ne pas être licencié, pour peu que le délai de résiliation soit respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2P.62/2003 du 23 juillet 2003 consid. 1.2).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). De jurisprudence constante, elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015).

e. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus de pouvoir d'appréciation, la décision attaquée ne pouvant être revue sous l'angle de son opportunité, faute d'exception en ce sens prévue par la loi (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

La chambre administrative n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation desdits principes constitutionnels. 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\_182/2013 du 7 novembre 2013

- 15/20 - A/3090/2015 consid. 2.2 ; 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2).

f. En l'espèce, engagée à compter du 1er février 2014, la recourante se trouvait dans sa deuxième année de service. Elle a été en incapacité de travail pour maladie depuis le 23 janvier 2015. En lui communiquant le 21 juillet 2015 sa décision de licenciement pour le 31 octobre 2015, l'autorité intimée a respecté le délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois. À juste titre, la recourante n'invoque pas les dispositions relatives au licenciement en temps inopportun, la période de protection de nonante jours étant échue au moment du licenciement. Par ailleurs, le licenciement a été donné par l'autorité compétente dans la mesure où le directeur des ressources humaines des HUG, faisant partie de la direction, était compétent pour rendre la décision litigieuse (art. 17 al. 6 LPAC ; art. 62 du statut ; ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 consid. 3d ; ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 5g).

Par conséquent, le licenciement est intervenu conformément à l'art. 21 LPAC.

Ce grief est infondé. 7)

La recourante fait valoir que son licenciement serait arbitraire.

a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit toutefois pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable. Pour qu'une décision soit annulée, elle doit se révéler arbitraire non seulement dans ses motifs, mais également dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; ATA/1193/2015 du 3 novembre 2015).

b. Selon la recourante, les reproches qui lui étaient faits étaient « abusifs et infondés » et il était surprenant que les qualités qui lui étaient reconnues durant les dix premiers mois, soit jusqu'au mois de juin 2014, se soient « brusquement transformées » en défauts susceptibles de motiver une résiliation des rapports de service. De plus, elle avait toujours fait l'objet d'évaluations positives de la part de ses supérieurs lors de ses précédentes missions intérimaires au sein des HUG et dans des cliniques privées, et un médecin lui avait délivré un certificat de collaboration confirmant un engagement et un professionnalisme « exemplaires » durant son activité dans le service d'hématologie.

Selon l'autorité intimée, la décision de licenciement n'était pas arbitraire, car intervenue en raison des insuffisances professionnelles de la recourante. Les attentes étaient plus élevées pour une secrétaire engagée pour un poste fixe que

- 16/20 - A/3090/2015 pour les missions intérimaires qu'elle avait pu accomplir préalablement et pour lesquelles elle avait donné satisfaction. Les événements du printemps 2015, soit le fait que Mme A\_\_\_\_\_ n'ait pas recommencé à travailler alors que son médecin traitant et le médecin du travail estimaient sa capacité de travail rétablie et qu'elle ne se soit pas présentée à l'entretien fixé le 4 avril 2015 sans s'en excuser préalablement, constituaient un comportement qui ne pouvait que nuire au lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail.

c. En l'espèce, les HUG ont dressé une liste des manquements de la recourante, comprenant notamment les défauts relevés dans le courrier du 15 juin 2015. Les manquements sont précis et détaillés. Il en ressort qu'il manquait à la recourante certaines qualités indispensables pour la tenue d'un secrétariat, ce d'autant plus qu'elle avait trois secrétaires sous ses ordres. La recourante se contente d'affirmer que tous ces reproches étaient infondés sans les démentir de manière précise, ni tenter de justifier ses affirmations, notamment par des exemples. Elle ne propose pas non plus l'audition de témoins sur cette problématique précise, étant en litige avec ses anciennes collègues.

Le contenu de l'entretien du 15 janvier 2015 fait l'objet de divergences entre les parties. Toutefois, compte tenu des déclarations précitées de Mme A\_\_\_\_\_ en audience, il ne fait pas de doutes que l'évaluation de son travail a été abordée et que l'insatisfaction de son supérieur a été verbalisée.

Après trois mois d'arrêt maladie, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée par le médecin du travail des HUG qui, à l'instar de son médecin traitant, a estimé qu'elle pouvait reprendre son activité professionnelle au mois de mai 2015. La recourante n'a toutefois pas recommencé à travailler à la date prévue. Le 28 avril 2015, elle a été convoquée pour un entretien le 4 mai 2015 pour discuter de cette consultation et de sa situation professionnelle. Elle ne s'est pas présentée à cet entretien, sans s'en excuser préalablement, puis a produit un certificat médical émanant d'un nouveau médecin traitant.

Dans ces circonstances, et même à suivre la recourante lorsqu'elle affirme que le changement de médecin traitant était justifié par le besoin de compétences dans le domaine psychiatrique, l'on peut considérer que la recourante n'a pas démontré une collaboration particulière dans le rétablissement du contact avec son employeur suite à son arrêt maladie. Par conséquent, il ne peut être reproché à l'autorité intimée d'avoir considéré que ce comportement, qui s'ajoutait aux difficultés d'ordre professionnel, pouvait nuire au lien de confiance nécessaire à la continuation des rapports de travail.

La recourante n'a en outre ni détaillé, ni documenté les « pressions » qu'elle aurait subies de la part son supérieur hiérarchique. Il ne ressort pas des enquêtes, et plus particulièrement des propos du Dr D\_\_\_\_\_, médecin du travail, que les difficultés rencontrées par Mme A\_\_\_\_\_ auraient été causées par l'attitude de

- 17/20 - A/3090/2015 son supérieur hiérarchique, ni que sa situation aurait présenté une gravité particulière nécessitant une intervention ou la prise de mesures.

Au vu de ce qui précède, des manquements reprochés, de l'attitude de la recourante et des difficultés interpersonnelles entre l'employée et le Prof. B\_\_\_\_\_, les HUG n'ont pas abusé

de leur pouvoir d'appréciation en décidant de mettre fin aux rapports de travail les liant à Mme A\_\_\_\_\_, étant rappelé le large pouvoir d'appréciation que possède l'autorité.

Partant, la décision de résiliation des rapports de service est conforme au droit, n'est pas constitutive d'un abus du pouvoir d'appréciation ni, a fortiori, arbitraire.

Ce grief sera écarté. 8)

La recourante fait valoir que son licenciement serait disproportionné.

a. Le principe de la proportionnalité exige que les moyens mis en œuvre par l'administration restent toujours dans un rapport raisonnable avec l'intérêt public poursuivi. On précise ce principe en distinguant ses trois composantes : une mesure étatique doit être apte à atteindre le but d'intérêt public visé (aptitude), être nécessaire pour que ce but puisse être réalisé (nécessité), et enfin être dans un rapport raisonnable avec l'atteinte aux droits des particuliers qu'elle entraîne (proportionnalité au sens étroit) (ATF 136 I 87 p. 92 ; ATF 136 I 17 p. 26 ; ATA/910/2015 du 8 septembre 2015 ; ATA/734/2015 du 14 juillet 2015 consid. 7).

b. Selon la recourante, au vu des quelques améliorations qui lui étaient demandées, d'autres mesures moins incisives auraient dû être envisagées, comme des cours dispensés par les HUG, un reclassement dans un autre service ou des mesures visant à modifier le comportement du Prof. B\_\_\_\_\_ qui « est le réel perturbateur du service d'hématologie ». L'intérêt de la recourante au maintien des rapports de travail prévalait sur l'intérêt des HUG à la bonne marche du service, la recourante n'étant pas la cause des dysfonctionnements de ce service.

c. En l'espèce, le pouvoir d'appréciation étendu des HUG lui permettait de décider du licenciement de la recourante et de considérer que le changement d'affectation au sein des HUG n'aurait pas été en adéquation avec le but d'intérêt public à la bonne marche du service. En effet, les difficultés professionnelles de la recourante semblent s'inscrire dans le domaine du secrétariat en général, notamment concernant le respect des délais, l'organisation, le classement, l'utilisation des outils bureautiques et la fiabilité. Ce problème n'aurait pas pu être résolu par une simple déplacement de l'intéressée. De surcroît, le principe de reclassement (art. 21 al. 3 LPAC et 48A al. 1 du statut) n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires (ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 ; ATA/909/2015 du

- 18/20 - A/3090/2015 27 octobre 2015 consid. 9d). La mesure s'inscrit par ailleurs en adéquation avec les différents manquements de la recourante, récurrents depuis le mois de juin 2014, et qui lui avaient été communiqués, auxquels s'ajoute l'absence de collaboration lors des démarches de sa hiérarchie visant à rétablir le contact et de discuter de la suite des rapports de travail après trois mois d'incapacité de travail au printemps 2015.

Partant, les HUG, usant à bon escient de leur large pouvoir d'appréciation conféré par la loi en cas de licenciement d'employés, n'ont pas violé le principe de la proportionnalité en résiliant les rapports de service de Mme A\_\_\_\_\_.

Ce grief sera écarté. 9)

La pertinence du système du médecin du travail mis en place par les HUG pourra rester ouverte dans la mesure où celle-ci n'est pas déterminante pour la solution du présent litige.

10) Le licenciement n'étant pas contraire au droit, aucune indemnité de licenciement ne sera allouée à la recourante. 11) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Vu l'issue du

litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/1177/2015 précité ; ATA/909/2015 précité).

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