

# **GE\_GERICHTE ATA/252/2018 vom 20. März 2018**

GE Cour de justice, 2018-03-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_252\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_252_2018)

FR: GE\_GERICHTE ATA/252/2018 du 20 mars 2018

IT: GE\_GERICHTE ATA/252/2018 del 20 marzo 2018

## **Regeste**

Résumé: La période probatoire d'une employée des HUG ne peut être prolongée plusieurs fois pour le même motif, de sorte que les règles applicables aux fonctionnaires s'appliquent au licenciement. La décision de résiliation des rapports de service prononcée par la directrice des ressources humaines des HUG à l'encontre d'une fonctionnaire a été rendue par une autorité incompétente. Le vice n'est toutefois pas manifeste, ni même facilement décelable. La décision de licenciement n'est ainsi pas nulle de plein droit, mais contraire au droit. La résiliation a toutefois été prononcée pour des motifs fondés. Ainsi, conformément à l'art. 31 al. 3 LPAC, la chambre administrative doit proposer aux intimés la réintégration de la recourante.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

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

À titre préalable, il ne sera pas procédé à une tentative de conciliation au sens de l'art. 65A LPA dans la mesure où la recourante a indiqué dans son courrier du 20 septembre 2017 qu'elle souhaitait voir annuler l'audience de comparution personnelle des parties et qu'elle ne voulait plus être confrontée aux HUG dans le cadre de cette procédure. 3) a. La recourante sollicite plusieurs mesures d'instruction complémentaires. Elle requiert la production de son dossier administratif par les HUG, ainsi que son audition et celle de certains de ses collègues et supérieurs.

b. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de

- 16/26 - A/593/2017 preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_544/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; ATA/452/2017 du 25 avril 2017 consid. 3 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus

d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1).

En l'espèce, les éléments essentiels de la procédure ont été transmis par les intimés à l'appui de leur écriture. Le dossier contient ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, sans qu'il ne soit nécessaire d'ordonner l'apport de l'entier du dossier personnel de la recourante en main des intimés ni de procéder à l'audition d'autres témoins, ce d'autant plus que la recourante a indiqué, comme susmentionné, ne plus vouloir être confrontée à son employeur dans le cadre de cette procédure.

Il ne sera ainsi pas fait droit aux réquisitions de preuves supplémentaires de la recourante.

4) a. 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 (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) et son règlement d'application du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

b. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. 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).

- 17/26 - A/593/2017

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; art. 49 al. 2 du statut).

Conformément à l'art. 5 RTrait, Les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1ère et 2ème années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait).

La période probatoire des employés est prolongeable aux conditions de l'art. 5A RTrait. En particulier, elle peut être d'un an au maximum en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant cent quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si les absences, quels qu'en soient les motifs, ne dépassent pas soixante jours civils pendant la prolongation de la période probatoire (art.

5A let. d RTrait). Elle peut également être exceptionnellement prolongée d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e RTrait).

c. Dans sa jurisprudence, la chambre administrative a déjà admis qu'une prolongation de la période probatoire d'une année en raison d'une longue incapacité de travail pouvait succéder à une prolongation de douze mois pour insuffisance de prestations (ATA/235/2013 du 16 avril 2013). En revanche, une nouvelle prolongation de la période probatoire en raison d'absence pour maladie ne pouvait être prononcée suite à une première prolongation pour les mêmes motifs ; l'État devait ainsi nommer la collaboratrice ou la licencier (ATA/272/2015 du 17 mars 2015).

De même, la chambre de céans a confirmé à plusieurs reprises qu'une prolongation de la période probatoire ne respectant pas la procédure y relative était nulle et avait pour conséquence que l'intéressé ne devait plus être considéré comme étant un employé en période probatoire. La validité du licenciement devait ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 7b ; ATA/613/2006 du 21 novembre 2006 consid. 4b ; ATA/311/ 2005 du

#### **E. 16**

avril 2005 consid. 3d).

- 18/26 - A/593/2017

d. En l'espèce, la recourante a débuté son activité au sein des HUG le 1er avril 2012. La fin de sa période probatoire ordinaire intervenait donc le 31 mars 2014. Sa période probatoire a été prolongée une première fois pour un an par courrier du

#### **E. 21**

février 2014, soit jusqu'au 31 mars 2015, en raison de ses prestations professionnelles jugées insuffisantes. Elle l'a été une seconde fois pour un an par courrier du 27 février 2015, soit jusqu'au 31 mars 2016, compte tenu cette fois de son absence pour maladie. Sa période probatoire a été prolongée une troisième fois pour une année, par courrier du 15 mars 2016, en raison de son absence pour maladie et de ses prestations professionnelles jugées insuffisantes. Or, compte tenu de l'art. 5A let. d et let. e RTrait et de la jurisprudence susmentionnée, les intimés ne pouvaient prolonger une nouvelle fois la période probatoire de la recourante pour ces deux motifs.

Il doit donc être considéré que la période probatoire de la recourante a pris fin au 31 mars 2016.

Par conséquent, la recourante doit être considérée comme n'étant plus une employée en période probatoire à la date de son licenciement intervenu le 19 janvier 2017. Cela ne saurait avoir comme conséquence l'accès automatique au statut de fonctionnaire, faute d'arrêté de nomination du Conseil d'État (art. 47 et ss RLPAC). Il n'en reste pas moins que, dans de telles circonstances, les intimés doivent se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service. La validité du licenciement doit ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/223/2010 précité consid. 7b ; ATA/613/2006 précité consid. 4b ; ATA/311/ 2005 précité consid. 3d). 5) a. Aux termes de l'art. 17 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration

est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1) ; le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (al. 4) ; le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (al. 6).

b. En vertu de l'art. 7 LEPM, le conseil d'administration est le pouvoir supérieur des établissements – à savoir les HUG (art. 1 al. 1 LEPM) – (al. 1) ; sous réserve des compétences du Grand Conseil et du Conseil d'État, le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion des établissements ; il a notamment les attributions suivantes : d) il détermine les attributions du comité de direction et des cadres supérieurs ; k) il établit le statut du personnel après concertation avec les organisations représentatives du personnel ; l) il nomme et révoque les fonctionnaires de l'établissement (al. 2).

- 19/26 - A/593/2017

Conformément à l'art. 8 LEPM, dans sa version en vigueur depuis le 1er janvier 2016, la direction générale des établissements exécute les décisions du conseil d'administration ; elle reçoit ses instructions du président du conseil d'administration (al. 1) ; un règlement interne établit les compétences de la direction générale (al. 2).

Aux termes de l'art. 20A LEPM, les établissements sont dirigés par un comité de direction, de neuf membres au maximum, comprenant les membres de la direction générale, de la direction médicale, de la direction des soins et le doyen de la faculté de médecine (al. 1) ; à l'exception du doyen de la faculté de médecine, les membres du comité de direction sont nommés par le conseil d'administration (al. 2) ; après consultation du collège des professeurs-chefs de services, le directeur médical est choisi parmi les professeurs ordinaires chefs de services (al. 3) ; les membres du comité de direction assistent avec voix consultative aux séances du conseil d'administration (al. 4).

En vertu de l'art. 21C LEPM, les services d'appui, qui assurent les prestations nécessaires au fonctionnement des départements médicaux (al. 1), sont placés sous l'autorité de la direction générale au sens de l'art. 20A al. 1 LEPM (al. 2).

c. La chambre administrative a déjà jugé que la décision de résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire, signée par la directrice des RH des HUG, avait été prononcée par une autorité incompétente. En effet, cette dernière n'était qu'un des huit membres du comité de direction et ne faisait pas partie de la direction générale. S'il était vrai qu'en sa qualité de membre du comité de direction, elle jouissait d'une certaine autonomie, il n'en demeurerait pas moins que la loi ne prescrivait pas que les membres dudit comité, autres que le directeur général et la directrice générale adjointe, avaient la faculté de représenter cet organe, en particulier à l'égard des fonctionnaires des HUG (ATA/677/2017 du 20 juin 2017).

d. En l'occurrence, la décision de licenciement litigieuse a été signée par la directrice des RH des intimés. Dans la mesure où les règles applicables aux fonctionnaires s'appliquent pour les raisons susmentionnées, il doit être retenu que la décision querellée a été prononcée par une autorité incompétente. 6)

Il convient dès lors d'examiner la sanction à attacher à ce vice formel.

a. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tous temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus

graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles

- 20/26 - A/593/2017 que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1).

b. Dans l'ATA/677/2017 précité, traitant notamment du licenciement d'un fonctionnaire des HUG prononcé par une autorité incompétente, la chambre administrative a considéré que le vice concernant l'incompétence de l'autorité ayant rendu la décision était un vice particulièrement grave devant en principe mener à la constatation de la nullité de la décision en cause. Toutefois, ce vice ne pouvait en l'occurrence pas être qualifié de manifeste, ni même de facilement décelable, vu des particularités existant dans l'organisation des HUG et le fait notamment que la directrice des RH faisait partie du comité de direction. Les conditions de constatation de la nullité n'étaient ainsi pas remplies ; la décision de licenciement n'était donc pas nulle de plein droit, mais seulement contraire au droit.

c. Il s'ensuit que, bien qu'il soit grave, le vice de la décision n'est, pour les mêmes raisons, pas facilement décelable en l'espèce. Ceci est d'autant plus vrai que les HUG ont considéré qu'ils licenciaient une employée en période probatoire et non une fonctionnaire. Les conditions de constatation de la nullité ne sont ainsi pas remplies. La décision de licenciement n'est dès lors pas nulle de plein droit.

La chambre administrative constatera alors que le licenciement est contraire au droit. 7) a. Il convient partant d'examiner les conséquences de ce licenciement contraire au droit.

b. Depuis sa modification entrée en vigueur le 19 décembre 2015 et ainsi applicable au cas d'espèce, l'art. 31 LPAC prévoit que si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si la résiliation des rapports de service est contraire au droit, la chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4).

- 21/26 - A/593/2017

c. Il convient dès lors de déterminer si le licenciement est uniquement contraire au droit, auquel cas la chambre administrative peut proposer la réintégration de la recourante, ou s'il ne repose également sur aucun motif fondé, ce qui aurait pour conséquence la réintégration de cette dernière. 8) a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé ; elle motive sa décision (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de

l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 4d ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/892/2016 précité consid. 4d ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 275).

e. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait

- 22/26 - A/593/2017 préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 du 15 avril 2014 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012).

f. Valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; 129 II 361 consid. 7.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_18/2015 du 22 mai 2015 consid. 3 ; 2C\_970/2014 du 24 avril 2015 consid. 3.1).

Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 ; arrêts du Tribunal fédéral

1C\_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C\_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). Conformément au principe de la confiance, qui s'applique aux procédures administratives, les décisions, les déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître (arrêt du Tribunal fédéral 2P.170/2004 du 14 octobre 2004 consid. 2.2.1 in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 569 s. p. 193). Le principe de la confiance est toutefois un élément à prendre en considération et non un facteur donnant en tant que tel naissance à un droit (Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 569 p. 193 et les références citées). La protection de la bonne foi ne s'applique pas si l'intéressé connaissait l'inexactitude de l'indication ou aurait pu la connaître en consultant simplement les dispositions légales pertinentes (ATF 135 III 489 consid. 4.4 ; 134 I 199 consid. 1.3.1).

g. Dans le cas présent, la recourante a été licenciée selon les règles applicables aux employés en période probatoire. Nonobstant, l'autorité intimée expose que, si la décision litigieuse devait être examinée à l'aune des règles applicables aux fonctionnaires ■ ce qui est le cas en l'espèce ■ il conviendrait de retenir que les prestations professionnelles de cette dernière n'étaient pas satisfaisantes et donc incompatibles avec le bon fonctionnement des HUG, ce qui constituait un motif fondé de résiliation.

La recourante conteste quant à elle l'appréciation de son employeur selon laquelle son travail n'était pas satisfaisant.

- 23/26 - A/593/2017

Il ressort du dossier que le manque de qualité des prestations professionnelles de la recourante ainsi que son manque d'autonomie ont fait l'objet de reproches constants de la part de sa hiérarchie, et ce depuis son engagement. Lors de son premier EEDC du 31 mai 2012, alors qu'elle exerçait au sein du service d'addictologie du DSMP, ses connaissances professionnelles, le volume de ses prestations, son intégration ainsi que ses capacités à communiquer et à observer ont été jugées « à améliorer », et elle a été rendue attentive au fait que la collaboration ne pourrait continuer que pour autant qu'elle améliore ces différents points. Lors du second EEDC du 27 septembre 2012, son évaluation globale a été qualifiée d'inacceptable, le critère relatif à la qualité de ses prestations étant en particulier jugé insuffisant. La prolongation de sa collaboration au sein du service d'addictologie était exclue, sa hiérarchie considérant qu'elle ne possédait pas les qualités, les connaissances et les compétences pour assurer son rôle professionnel en toute sécurité pour elle, pour les patients, pour ses collègues et pour l'institution. La recourante a alors été transférée au sein de l'unité D\_\_\_\_\_. Lors de son troisième EEDC survenu le 21 mars 2013, soit quatre mois après ledit transfert, son évaluation globale a été qualifiée de bonne. Toutefois, les critères relatifs à la qualité de ses prestations, à son autonomie et à l'organisation de son travail étaient toujours jugés « à améliorer ». S'agissant de son quatrième EEDC réalisé après dix-huit mois d'engagement en vue de sa nomination, son évaluation globale a été qualifiée de peu satisfaisante. Les critères des connaissances professionnelles, de la qualité et du volume des prestations, de l'engagement/ motivation, du comportement/de la communication, de l'autonomie et de l'organisation du travail étaient jugés « à améliorer ». Il était notamment relevé que, si l'évolution de la recourante au cours des derniers mois était positive, les compétences requises pour la nomination n'étaient pas encore atteintes. Au cours de l'entretien de service qui s'est déroulé le 13 janvier 2015, il a été reproché à la recourante de ne pas être en mesure, d'ici la fin de la période probatoire, laquelle avait déjà

fait l'objet de deux prolongations, d'améliorer la qualité de ses prestations, dont l'insuffisance avait été constatée lors des précédents EEDC. Les intimés lui ont alors annoncé qu'ils envisageaient de résilier les rapports de travail pour ce motif. Nonobstant, le contrat de travail de la recourante n'a pas été résilié et celle-ci a été affectée au DRMP de l'Hôpital E\_\_\_\_\_. Lors des trois bilans effectués durant ladite affectation, soit les 23 juin, 7 septembre et 21 octobre 2016, les efforts qu'elle avait entrepris ont été soulignés. Toutefois, il lui a été à chaque fois reproché un manque d'autonomie, un rythme de travail insuffisant et un manque d'organisation face aux situations imprévues. En particulier, lors du dernier de ces bilans, la hiérarchie de la recourante a relevé qu'il n'était pas possible de la laisser dans ce « filet d'or » pour assurer un cadre propice à la sécurité des patients ; elle ne pouvait ainsi la laisser fonctionner de manière autonome pour gérer une unité sans avoir la possibilité de réaliser une vérification auprès de ses collègues. Ainsi, il convient d'admettre que, malgré trois affectations dans des services différents ■ les deux premières au sein du DSMP et la troisième au sein du DRMP ■ et malgré les encouragements qui lui

- 24/26 - A/593/2017 ont été régulièrement faits pour qu'elle améliore ses prestations professionnelles, la qualité du travail de la recourante n'a jamais été jugée suffisante.

La recourante allègue par ailleurs avoir bénéficié de mauvaises conditions de travail. Lors de sa première affectation, ses collègues lui avaient notamment « fait payer » le fait de prendre la place d'une collègue intérimaire fortement appréciée. Lors de son affectation à l'unité D\_\_\_\_\_, elle avait été mise à l'écart et son travail avait été entravé. Il ressort effectivement du dossier, et notamment du courrier du 11 juillet 2013 adressé par les intimés aux collaborateurs de l'unité D\_\_\_\_\_, qu'il existait un conflit important au sein de ladite unité. S'agissant des prétendues mauvaises conditions de travail durant sa première affectation, elle ne s'en est jamais plainte durant ses EEDC. Il apparaît toutefois que lors de sa troisième affectation les mêmes reproches lui ont été adressés concernant la qualité de ses prestations, alors même qu'elle n'a jamais allégué que les conditions de travail auraient été mauvaises durant celle-ci. Il ressort au contraire du compte rendu du bilan du 21 octobre 2016 qu'elle reconnaissait la bienveillance dont avaient fait preuve ses collègues à son égard. Dès lors, rien ne permet de confirmer que les éventuelles mauvaises relations que la recourante aurait pu avoir avec ses collègues durant certaines affectations seraient à l'origine des reproches formulés à son encontre par son employeur.

La recourante reproche en outre aux intimés de l'avoir affectée à l'Hôpital E\_\_\_\_\_ dans une unité demandant des compétences techniques particulières. N'ayant jamais travaillé dans un tel service, elle avait averti sa hiérarchie que cette affectation poserait problème. Or, rien au dossier ne permet de retenir que ladite affectation n'était pas conforme au cahier des charges d'une infirmière diplômée. Les intimés ont pour leur part indiqué que les soins devant être prodigués à l'Hôpital E\_\_\_\_\_ entraient dans les compétences d'une infirmière, ce d'autant plus qu'ils avaient pris la peine de prévoir un encadrement adéquat.

Enfin, la recourante se plaint du fait que son licenciement serait arbitraire et contraire au principe de la bonne foi. Au vu des éléments qui précèdent, tel n'est manifestement pas le cas. En particulier, le fait que les intimés aient refusé, lors de l'entretien qui s'est tenu le 14 février 2017 et alors que la décision de licenciement avait déjà été rendue, de tenir compte de sa nouvelle affectation au sein de l'unité F\_\_\_\_\_ pour juger de ses compétences professionnelles, ne saurait dénoter d'une attitude contraire à la bonne foi.

L'autorité intimée n'a ainsi pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante au motif que ses prestations n'étaient pas compatibles avec le bon fonctionnement des HUG. Il y a donc lieu d'admettre que la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, et respecte les principes constitutionnels généraux, et notamment ceux de l'interdiction de l'arbitraire et de la bonne foi.

- 25/26 - A/593/2017

Dans ces circonstances, le grief de la recourante sera écarté sur ce point. 9)

Compte tenu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis et le licenciement sera déclarée contraire au droit. La chambre administrative proposera donc aux intimés la réintégration de la recourante (art. 31 al. 3 LPAC), ceux-ci n'ayant jamais indiqué formellement dans leur écriture qu'ils s'y opposeraient.

En cas de refus par les intimés, il leur appartiendra de transmettre immédiatement copie de leur décision à la chambre de céans afin qu'elle puisse se ressaisir de l'affaire (art. 31 al. 4 LPAC).

Vu cette issue, la question de savoir si les HUG ont correctement mis en œuvre la procédure de reclassement, avant de procéder au licenciement de la recourante, peut en l'état souffrir de rester indécise. 10) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à la recourante, celle-ci n'y ayant pas conclu (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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