

GE_GERICHTE ATA/282/2016 vom 5. April 2016

GE Cour de justice, 2016-04-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_282_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/282/2016 du 5 avril 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/282/2016 del 5 aprile 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 procédure ayant abouti à la résiliation des rapports de service a été conduite dans le respect du droit d'être entendu de la recourante. La recourante a rencontré des difficultés à suivre les directives et à trouver des accords avec sa supérieure, voire avec certains membres de l'équipe dans laquelle elle travaillait, ce qui a conduit au non-aboutissement de ses projets dans les délais escomptés. De plus, elle a rencontré un problème relationnel avec sa supérieure et un membre de l'équipe. Démunie d'arbitraire et en tous points conforme au droit, la décision de licenciement est confirmée. Recours rejeté.

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 et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

À la date de son dépôt, le recours avait pour objet la décision de licencier la recourante pour le terme du 30 juin 2015. Depuis lors et suite à de nombreux échanges de correspondances et à la consultation du médecin conseil de l'assurance, par courrier du 17 novembre 2015, les HUG ont admis que la prise d'effet du licenciement était reportée au 31 janvier 2016 en raison de la protection accordée à un employé contre les effets d'un licenciement par l'art. 336c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) applicable à titre de droit cantonal supplétif, en vertu de l'art. 46A du statut. Cette dernière date n'ayant pas été contestée par la recourante dans ses dernières écritures, il sera pris acte de ce report, qui vaut reconsidération de la décision au sens de l'art. 67 al. 2 LPA. L'objet principal du recours, soit la conformité au droit de la décision du 3 mars 2015 de licencier la

- 20/28 - A/1306/2015 recourante, restant litigieux, celui-ci conserve toute son actualité sous l'angle de l'intérêt à recourir, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière à son sujet (art. 67 al. 3 LPA).

E. 3

La recourante sollicite l'audition de divers témoins travaillant ou ayant travaillé aux HUG, la production des diplômes de M. D_____ dans le domaine du « Medizin controlling », ses fiches de salaire, ainsi que différents documents dont la pertinence sera discutée ci-dessous.

a. La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA).

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 preuves pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), 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 p. 157 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 consid. 2b)

c. 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012). 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 p. 237 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; ATA/1177/2015 précité consid. 2c).

d. En l'espèce, il ne sera pas donné suite à la requête de la recourante concernant l'audition de témoins, 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, permettent de trancher le litige en toute connaissance de cause, et où l'audition de témoins ne modifierait pas l'issue du présent litige qui ne concerne que la conformité au droit de son licenciement, et non pas l'adéquation de l'organisation interne du service dans lequel elle travaillait, ou les compétences professionnelles de ses collègues ou supérieurs, - 21/28 - A/1306/2015 voire une question d'inégalité salariale. En tout état de cause, cette dernière question doit faire l'objet d'une décision préalable des HUG, avant saisine de la chambre administrative.

La production des autres documents requis n'est pas non plus nécessaire. La date d'effet du licenciement a été reportée et tient compte des aléas de santé successifs rencontrés par la recourante. En outre, le 3 mars 2015, les HUG se sont également déterminés sur la contre-proposition de la recourante du 25 février 2015, en la rejetant.

E. 4

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise à 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), sous réserve des dispositions particulières applicables au personnel médical énoncées dans les règlements des services médicaux adoptés par les établissements publics médicaux (art. 1 al. 1 let. e LPAC), au statut (art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), 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), dans la mesure où

le statut n'y déroge pas en tant que réglementation particulière (art. 1 al. 1 RPAC), à la LEPM, ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L.Trait - B 5 15).

E. 5

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).

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).

En l'espèce, la recourante a débuté son activité au sein des HUG le 1er décembre 2013. Elle se trouvait ainsi en période probatoire lors de son licenciement le 3 mars 2015. La présente cause doit donc être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement d'employés.

E. 6

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).

- 22/28 - A/1306/2015

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.

Selon l'art. 62 du statut, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. Hormis cette disposition statutaire particulière, le statut ne prévoyant pas de dispositions particulières concernant le régime de fin des rapports de service des personnes sous statut d'employé des HUG, ce sont les dispositions de la LPAC qui s'appliquent.

E. 7

En l'espèce, la recourante se trouvait dans sa deuxième année de service. Les HUG lui ont remis en mains propres le 3 mars 2015, au retour de quelques jours de maladie, leur décision de la licencier pour le 30 juin 2015. À cette date, la recourante ne se trouvait pas dans la période de protection conférée par l'art. 46A du statut. En outre, même si au cours de la procédure de recours le terme du congé a été différé, la décision attaquée respectait délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

Par ailleurs, le licenciement a été donné par l'autorité compétente, dans la mesure où le directeur des ressources humaines des HUG fait partie de la direction et qu'il était ainsi compétent pour rendre la décision litigieuse (art. 17 al. 6 LPAC ; art. 62 du statut ;

ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6f ; ATA/1177/2015 précité consid. 3d).

E. 8

Il reste à déterminer si la décision attaquée violait les droits procéduraux de la recourante, ou si elle été prise d'une manière non conforme au droit, ainsi que le soutient cette dernière.

E. 9

a. 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).

b. L'administration doit juger, 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/115/2016 précité consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). De

- 23/28 - A/1306/2015 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/115/2016 précité consid. 6d ; ATA/272/2015 précité consid. 6a ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015).

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 consid. 2.2 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité consid. 6e). En outre, son pouvoir d'examen 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).

Il résulte des dispositions légales précitées que les employés en période probatoire n'ont pas de droit à ne pas être licenciés, pour peu que le délai de résiliation soit respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2P.62/2003 du 23 juillet 2003 consid. 1.2), la chambre administrative restant fondée à intervenir en cas de violation des principes constitutionnels précités.

E. 10

L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement ne soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., droit d'être entendu compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens, avant qu'une décision ne soit prise à son égard (ATF

132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

La LPAC, le statut ou le RPAC ne précisent pas les modalités selon lesquelles l'employé doit être entendu avant son licenciement. Même si le chapitre IV du statut intitulé « entretien de service-résiliation » contient un art. 46 intitulé « entretien de service », la présence de cette disposition dans ce chapitre du statut n'implique pas obligatoirement que le licenciement d'un employé soit nécessairement précédé d'un tel entretien, conduit selon les formes prévues dans cette disposition. L'art. 46 du statut a en effet pour objet de régler la procédure à respecter en cas de manquements aux devoirs du personnel, qu'un licenciement soit ou non à l'ordre du jour lorsque le membre du personnel est convoqué.

- 24/28 - A/1306/2015

Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent en effet également 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/115/2016 précité consid. 4b ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015).

E. 11

La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé dans le cadre de la procédure ayant conduit à son licenciement. Elle ne remet pas en question les modalités selon lesquelles l'entretien de service du 8 janvier 2015 a été organisé, mais reproche aux HUG de ne pas y avoir examiné les griefs contenus dans son courrier du 10 novembre 2014 avant que ne soit prise la décision attaquée.

En l'espèce, il ressort des pièces versées à la procédure que la décision de licenciement est le résultat de plusieurs facteurs. Il s'agit tout d'abord d'une difficulté de la recourante à suivre les directives ou de trouver des accords avec sa supérieure, voire avec certains membres de l'équipe, sur les méthodes à utiliser pour fournir les prestations adéquates, ainsi que cela ressort des échanges de courriels versés à la procédure. Il s'agit d'autre part – facteur compliquant les possibilités de résoudre ces difficultés – d'un problème de relations entre la recourante, sa supérieure et certains membres de l'équipe, conduisant la recourante à qualifier de harcèlement toutes remarques qui pouvaient lui être adressées par sa supérieure ou attitudes d'autres membres de l'équipe, tout en considérant qu'a priori, si des manquements devaient être relevés, ils devaient être mis sur le compte de l'incompétence de ces derniers.

Dans ce contexte, il est avéré que la recourante, après avoir le 20 octobre 2014, sollicité d'être reçue par le RRH, lui a écrit le 10 novembre 2014 par l'intermédiaire de son conseil pour lui faire part d'un certain nombre de griefs, et solliciter son rattachement à la direction médicale. Ce courrier a reçu une double réponse, écrite en date du 13 novembre 2014, mais aussi sous la forme d'une rencontre le 5 décembre 2014 dans le bureau du RRH, la recourante, son conseil, ainsi que la responsable juridique des HUG prenant part à cet entretien. Cette démarche unilatérale de la recourante ne pouvait avoir pour effet

d'empêcher la supérieure hiérarchique de provoquer de son côté un entretien de service au sens de l'art. 46 du statut, moyen à sa disposition pour lui signifier formellement son insatisfaction sur la qualité des prestations qu'elle fournissait à l'équipe chargée de la stratégie médico-économique et tarifaire des HUG qu'elle

- 25/28 - A/1306/2015 était chargée d'animer. Cette démarche était indépendante de celle de la recourante, même si elle lui a été annoncée lors de l'entretien du 5 décembre 2014. L'entretien de service du 8 janvier 2015 avait pour objet de traiter cette problématique, ainsi que cela lui avait été annoncé dans la convocation, mais non pas le contenu du courrier du 10 novembre 2014, même si inévitablement, les thèmes traités dans cet écrit ont pu y être abordés. Au cours de l'entretien de service en question, les manquements constatés ont été signifiés et la recourante a pu s'exprimer à leur sujet. À l'issue dudit entretien, le risque d'un licenciement lui a été exposé. Un compte rendu de l'entretien de service a été dressé et transmis à l'intéressée le 15 janvier 2015. La recourante a eu la possibilité encore de remettre des observations écrites le 6 février 2015, conformément à ce que prévoit l'art. 46 du statut, ce qui lui a permis de revenir sur l'ensemble des faits, notamment sur les griefs développés dans son courrier du 10 novembre 2014. On ne voit dès lors pas que, par cette procédure, le droit d'être entendue de la recourante, tel qu'il est prévu à l'art. 21 al. 1 LPAC, ait été violé.

E. 12

La recourante soutient que son licenciement ne repose pas sur des motifs fondés, viole le principe de l'égalité de traitement, est disproportionné, arbitraire et constitutif d'un abus du pouvoir d'appréciation.

Les devoirs du personnel des HUG sont énoncés aux art. 20 à 28 du statut. Tous les collaborateurs doivent notamment, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, en permettant et en facilitant la collaboration de ces personnes (art. 21 let. a du statut). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leurs fonctions consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

En l'espèce, même si pendant les premiers mois, les prestations de la recourante ont pu être appréciées, la relation de fonction s'est détériorée dès l'été 2014. La recourante a rencontré des difficultés pour suivre les instructions de sa supérieure, ou les directives convenues au cours des séances de travail de l'équipe travaillant sur les projets qu'elle devait mener (projet médecine palliative et projet neuro-rééducation), ce qui a conduit au non-aboutissement desdits projets dans les délais escomptés, engendrant l'insatisfaction de la directrice de la DAME, responsable du groupe de médecines économiques. En outre, à lire le courrier de la recourante du 10 novembre 2014, de même que le rapport de l'entretien de service du 8 janvier 2015, et même si cela ne ressortait pas expressément de la teneur des courriels échangés durant l'été 2014 versés à la procédure, ces difficultés se sont doublées d'un problème relationnel aigu entre la recourante et l'un des membres de l'équipe, voire avec la directrice, dont la recourante apparaît n'avoir pas supporté le rôle hiérarchique qui lui était dévolu.

L'objectif poursuivi par le législateur en prévoyant une période probatoire est de donner la possibilité à l'employeur étatique de tester sur la durée, les capacités professionnelles d'un agent public avant de le nommer. Dans ce cadre,

- 26/28 - A/1306/2015 ce ne sont pas seulement les compétences professionnelles de ce dernier, mais également ses capacités à s'intégrer au sein de l'équipe de collaborateurs existants qui sont testées. La prise en compte de ces différentes exigences est susceptible de l'amener, sans que cela ne soit constitutif d'arbitraire, à licencier une personne nouvellement engagée, quelles que soient l'expérience ou les compétences de celle-ci, et même s'il peut être admis qu'elle ait pu accomplir certaines de ses tâches à satisfaction de ses collègues, ainsi que la recourante le fait valoir.

Les HUG se doivent de tout mettre en œuvre pour assurer le fonctionnement optimal d'une cellule médico-économique traitant des tarifs, nécessaires au fonctionnement financier de l'hôpital. Dans le contexte des tensions qui se sont révélées dès novembre 2014, les HUG pouvaient être légitimés à constater que l'intégration de la recourante dans l'équipe du contrôle médico-économique s'avérait un échec, d'une part sous l'angle de son attitude vis-à-vis de sa supérieure ou de ses collègues, et d'autre part sous l'angle de sa capacité à exécuter les tâches qui lui étaient confiées, que la collaboration avec la recourante s'avérait un échec et qu'il y avait lieu de s'en séparer.

La recourante estime que les problèmes qu'elle a rencontrés sont exclusivement à mettre sur le compte du harcèlement dont elle considère avoir été victime de la part d'un collègue, voire de sa supérieure. La lecture des pièces versées à la procédure ne permet pas d'aboutir à une telle conclusion. Le supérieur hiérarchique d'un agent public est en droit de faire des remarques à ce dernier, notamment pendant la période probatoire, quelles que soient les compétences, l'expérience ou la formation que celui-ci prétend avoir, sans que cela constitue de facto un acte de harcèlement. Quant à l'accusation similaire que la recourante forme à l'encontre de M. D_____, elle n'est étayée par aucune pièce du dossier, et l'attitude de ce dernier, membre senior du groupe auquel la recourante collaborait, même qualifiée de réservée par la Dresse F_____ dans son attestation, ne peut être tenue comme celle d'une personne cherchant délibérément à nuire à une collègue de travail.

Démunie d'arbitraire et en tous points conforme au droit, la décision de licenciement prise par la direction des HUG le 3 mars 2015 sera confirmée sur son principe.

E. 13

Vu cette issue, les conclusions de la recourante en réintégration et en indemnité ne seront pas examinées.

E. 14

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté s'agissant de son objet encore actuel, étant précisé qu'il sera préalablement donné acte aux HUG du contenu de leur décision du 17 novembre 2015, reportant au 31 janvier 2016 la prise d'effet dudit licenciement. Pour le surplus, la problématique du certificat de travail devra être traitée, dans un premier temps, par les HUG, si cela n'a pas encore été fait.

- 27/28 - A/1306/2015

E. 15

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- 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/115/2016 précité consid. 11 ; ATA/1177/2015 précité consid. 8). * * * * *

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