

# **GE\_GERICHTE ATA/367/2021 vom 30. März 2021**

GE Cour de justice, 2021-03-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_367\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_367_2021)

FR: GE\_GERICHTE ATA/367/2021 du 30 mars 2021

IT: GE\_GERICHTE ATA/367/2021 del 30 marzo 2021

## **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). 2)

Les parties ont demandé, en dernier lieu, devant la chambre de céans leur audition et celle de plusieurs témoins, à savoir Mmes N\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ pour la recourante et Mmes E\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ pour les HUG.

a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 - 26/39 - A/116/2019 consid. 6.3.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_674/2015 du 26 octobre 2017 consid. 5.1)

b. En l'espèce, la chambre administrative a entendu les parties, ainsi que Mmes L\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. La procédure apparaît complète et en état d'être jugée. Les explications données par Mme H\_\_\_\_\_ au sujet des circonstances du départ puis de l'absence de la recourante suffisent pour éclairer les reproches formulés par cette dernière. Les auditions de Mmes N\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ne sont ainsi pas nécessaires et ne seront pas ordonnées. 3)

Le présent litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service pour motif fondé, prononcée le 22 novembre 2018 par les HUG en raison de plusieurs comportements inadéquats de la recourante à l'égard de ses collègues, des équipes et des patients. 4) a. Les HUG sont les établissements publics médicaux du canton de Genève (art. 1 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Les membres de leur personnel sont soumis 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 de dispositions particulières figurant dans la LEPM, et dans le statut.

b. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du 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). Selon l'art. 21 let. a RPAC, les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes. Aux termes de l'art. 22 al. 1 RPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

Parmi les devoirs du personnel des HUG énumérés au titre III du statut, l'art. 20 du statut prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Selon l'art. 21 du statut, les membres du personnel se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

c. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service d'un fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et

- 27/39 - A/116/2019 de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, 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'incapacité à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique 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/783/2016 du 20 septembre 2016). 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/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019

consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités). L'adoption à l'égard des patients d'un ton autoritaire et trop directif, des propos infantilisants, des gestes brusques provoquant de la douleur, un manque de considération et d'écoute, voire une attitude humiliante, qui ont donné lieu à plus d'une dizaine de plaintes en trois ans, des difficultés de collaboration avec l'équipe soignante, notamment par rapport aux informations à communiquer, au retard d'informations données et au besoin de répétition des informations, constituent un motif fondé de résiliation

- 28/39 - A/116/2019 (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 11). Alors même que la relation avec les patients était bonne, des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements, pris dans leur ensemble, constituent un motif fondé de résiliation (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Malgré de bonnes qualités relationnelles avec les patients, le constat de difficultés importantes et de nombreux critères professionnels problématiques dans deux services distincts, dûment attestés et illustrés par les EEDP, constituent un motif fondé de résiliation (ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 9). Des manquements comportementaux récurrents vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur, et des graves lacunes de nettoyage constituent un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). Le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements peut contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6). Une altercation entre collègues suivie d'un coup porté, à la vue des patients, constitue un motif admissible de révocation (ATA/301/2016 du 12 avril 2016 consid. 5). D'importants problèmes d'attitude, un ton cassant, des propos déplacés, le dénigrement de certains collègues, en ne les reconnaissant pas dans leurs compétences, défauts ressortant de toutes les évaluations, fondent la résiliation des rapports de service (ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, du service) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 161-162).

Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est

- 29/39 - A/116/2019 rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14d).

d. La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC).

e. L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 in fine LPAC).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

La procédure de reclassement est réglée à l'art. 48A statut, de manière similaire à l'art. 46A RPAC.

Selon l'art. 48A al. 1 statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'un entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 48A al. 2 statut). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 48A al. 3 statut). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 48A al. 6 statut). La direction est l'organe responsable (art. 48A al. 7 statut)

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. - RS 101]). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

- 30/39 - A/116/2019

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la

garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation peut dans ce cas être abrogée (ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 consid. 12b ; ATA/310/2015 du 31 mars 2015 consid. 5b ; MGC 2005-2006/XI A 10420 s.).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7c ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du

### **E. 3**

février 2015 consid. 4).

La jurisprudence fédérale a admis que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). L'employeur se doit non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueille et auxquels il doit offrir toutes les garanties quant au personnel soignant (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9b). L'absence de procédure de reclassement a été admise dans le cas d'une gérante sociale d'un immeuble avec encadrement pour personnes âgées, au vu de ses très importants problèmes de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes à son institution, qu'elle avait pu côtoyer dans le cadre de son activité professionnelle (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14). Elle l'a également été compte tenu de l'attitude générale inappropriée de l'intéressé sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ayant conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer, en vain, la

- 31/39 - A/116/2019 continuation des rapports de service n'étant plus compatible avec le bon fonctionnement du département intimé (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et l'intérêt privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

f. Aux termes de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par règlement. Le statut prévoit une disposition similaire (art. 2 al. 2 du statut).

Le règlement des HUG relatif à la protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel du

### **E. 6**

mai 2010 (règlement du conseil d'administration : HUGO.RH.DG.0016 ; ci-après : RPP) est entré en vigueur le 2 juin 2010. Il a entraîné l'annulation de l'art. 3 du statut, qui prévoyait une procédure de plainte auprès de la direction des HUG en cas d'atteinte alléguée à la personnalité. Selon l'art. 4 al. 1 RPP, le bureau du conseil d'administration, sur proposition du comité de direction, engage au minimum un conseiller en protection de la personnalité, habilité à fonctionner en qualité de médiateur dans le cadre de conflits ou de situations relevant du présent règlement. Le membre du personnel des HUG qui se plaint d'une atteinte à sa personnalité doit saisir préalablement le médiateur (art. 9 RPP), qui est indépendant de l'institution, bien que rattaché administrativement au président du conseil d'administration (art. 6 al. 1 RPP). Après la phase de médiation proprement dite (art. 10 et 11 RPP), s'ouvre une phase décisionnaire dans laquelle le médiateur instruit la cause, puis établit un rapport à l'attention de l'autorité d'engagement (le conseil d'administration en l'espèce ; art. 10 al. 1 LPAC), qui prend alors une décision contre laquelle un recours auprès de la chambre administrative est ouvert (art. 13 ss et 21 RPP). Il existe ainsi, à teneur de ce règlement interne, une procédure menant à une décision au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, prise par une autorité administrative (art. 5 let e LPA en relation avec l'art. 5 al. 1 LEPM ; ATA/119/2013 du 26 février 2013).

g. En matière de résiliation des rapports de service, si la chambre administrative retient que cette dernière est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente, elle fixe une indemnité 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.

- 32/39 - A/116/2019

L'art. 31 al. 3 LPAC, en se référant à la notion de dernier traitement brut, renvoie à l'art. 2 de 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 (L'Etat - B 5 15), ce que confirme la jurisprudence de la chambre administrative (ATA/274/2015 du 14 mars 2015 consid. 9e ; ATA/273/2015 du 14 mars 2015 consid. 17b ; ATA/871/2014 du 11 novembre 2014 consid. 9 ; ATA/258/2014 du 15 mai 2014 consid. 10). L'art. 2 L'Etat fixe les traitements annuels, treizième salaire inclus, en fonction de chaque classe et chaque position.

h. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est enfin assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 5d). 5) a. En l'espèce, la recourante conteste que son licenciement soit fondé.

Dès le premier EEDP du 5 mai 2009, le critère du comportement, de la coopération et de la communication a été identifié comme devant être amélioré. Certes, les autres prestations de

la recourante donnaient satisfaction, mais au terme de la première année d'engagement, le 19 novembre 2009, il devait toujours être amélioré, aux côtés cette fois d'autres critères également insatisfaisants, parmi lesquels les délégations et l'organisation du travail. De grands efforts étaient relevés, une année plus tard, le 14 octobre 2010, mais des améliorations étaient encore attendues en termes de relations et d'organisation dans les situations de stress. Au printemps 2012, l'organisation du travail et la collaboration avec l'équipe étaient toujours à développer, et trois ans plus tard, en avril 2015, les mêmes améliorations étaient espérées en matière de prise en compte des besoins de l'équipe, d'intégration à celle-ci et de maîtrise de soi. L'EEDP relevait alors que la recourante était poursuivie par le « mal vécu » et méfiante à l'égard de la délégation de soins.

Il apparaît ainsi que la recourante, malgré d'indéniables qualités, par ailleurs reconnues et mises en valeur par les EEDP, a, dès le début de son engagement, accusé une faiblesse dans l'intégration et les relations avec les équipes. Cette problématique, qui a émaillé les rapports et entretiens successifs entre 2009 et

- 33/39 - A/116/2019 2015, a donné lieu à la mise en place de suivis, d'appuis et de correctifs, ainsi que la fixation d'objectifs à atteindre dans les compétences relationnelles et organisationnelles.

Les deux premiers incidents saillants, des 19 octobre et 19 novembre 2015, soit la prise en charge d'une patiente alitée demandant à aller aux toilettes, respectivement celle d'un patient décédé devant être transporté à la morgue, ont été admis par la recourante, qui a reconnu d'emblée avoir commis une « bourde » s'agissant du cadavre, selon le récit de sa responsable, que ses dénégations ultérieures ne parviennent pas à remettre en cause, et qui a fini par admettre, s'agissant de la patiente alitée, avoir peut-être remis en place vivement ses jambes et lui avoir occasionné des douleurs en voulant placer un vase. La recourante a certes tenté de justifier le transport à visage découvert du défunt par les conseils d'une collègue entre-temps retraitée, mais elle n'est pas parvenue à infirmer les affirmations de sa responsable selon lesquelles elle connaissait la procédure usuelle pour l'avoir déjà pratiquée plus d'une fois. Elle a également expliqué n'avoir pas obtenu d'aide avec la patiente qui avait un besoin urgent, sans parvenir toutefois à justifier le traitement de la patiente qui lui était reproché. En raison de ces deux incidents, la recourante s'est vue infliger un blâme le 29 mars 2016, qu'elle n'a pas contesté. La réalité comme le caractère sérieux de ces manquements ne sauraient être contestés.

Le troisième incident, d'avril 2016, avec une collègue, avait certes été réglé par une même admonestation adressée aux deux protagonistes. Cependant, les cris que la recourante aurait proférés dans les couloirs sous l'effet d'une surcharge de travail, de même que les reproches de sa collègue, ont été niés par celle-ci et qualifiés comme un « ramassis de ragots », qu'elle a imputés à un esprit de compétition de sa collègue, rejetant ainsi toute faute sur celle-ci.

Le quatrième incident, survenu le 10 janvier 2017, au cours duquel la recourante aurait manqué de ménagement et traité une patiente de « méchante femme », a été partiellement admis par celle-ci mais la responsabilité en a été attribuée aux patientes, qui avaient déformé ses propos, étaient pénibles et montraient des préjugés à son encontre, ainsi qu'à une collègue, qui lui avait conseillé de laisser les patientes sonner.

Au cours d'un cinquième incident, la recourante aurait usé d'un langage familier (« filer un patient », « filer des cachetons »), ce qu'elle avait en partie reconnu mais attribué soit au patient soit à une collègue, auxquels elle s'était contentée de répondre dans le registre

employé.

Le dernier EEDP, du 10 novembre 2017, était particulièrement sévère et concluait à un résultat « inacceptable » ainsi qu'à la fin de la collaboration.

- 34/39 - A/116/2019

L'évolution professionnelle de la recourante sept ans durant, telle qu'elle ressort des entretiens et évaluations périodiques, montre que celle-ci, bien que mise en garde à de nombreuses reprises et appelée à modifier sa pratique et son attitude, n'a pas su améliorer les défauts régulièrement relevés dans ses relations avec les collègues et l'équipe ainsi que l'organisation du travail.

Certes, la recourante a indéniablement présenté des qualités professionnelles, qui ont d'ailleurs été relevées par les HUG, et elle a réussi une formation complémentaire. De même, des améliorations ont été observées, et certains EEDP étaient globalement positifs. Toutefois, les mêmes carences ont réapparu au fil des ans, et les améliorations temporaires ont été suivies de nouvelles détériorations. De manière globale, la qualité des prestations de la recourante s'est dégradée entre 2010 et 2017.

À cela s'est ajouté que la recourante a montré une propension à nier ou minimiser ses carences et à déplacer la responsabilité des dysfonctionnements sur les patients et les collègues.

Le défaut de certaines compétences professionnelles importantes, tenant notamment à la capacité à travailler en équipe dans des conditions parfois difficiles, doublé du constat que des améliorations ne peuvent raisonnablement être espérées, constitue bien une violation des devoirs du service et obligations de la fonctionnaire en milieu hospitalier, et pouvait être retenu à bon droit par les HUG comme rédhibitoire, non conforme aux attentes institutionnelles, et propre à exclure la possibilité de continuer les rapports de service. La jurisprudence constante rappelée plus haut (ATA/1476/2019, ATA/674/2017, ATA/1782/2019, ATA/1521/2019 précités) souligne en effet le caractère décisif des compétences relationnelles dans la continuation en milieu hospitalier de la relation de travail.

Les HUG pouvaient ainsi, sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation, conclure que les rapports de service ne pouvaient être poursuivis, et licencier la recourante pour motif fondé. Ils pouvaient ce faisant se fonder sur la suite des évaluations négatives, mais également sur les quatre incidents majeurs susmentionnés reprochés à la recourante. Le motif fondé pouvait a fortiori se déduire de toutes les circonstances prises dans leur ensemble.

b. La recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle dénonce l'hostilité des HUG et de ses collègues. Au contraire, les HUG ont déplacé plusieurs fois la recourante pour lui donner la possibilité d'entamer de nouvelles relations avec de nouvelles équipes. Ils ont accepté de diminuer son temps de travail. Ils ont également aménagé celui-ci pour lui permettre de suivre, avec succès, un perfectionnement professionnel, et ils se sont, au fil des premiers EEDP, montrés plutôt encourageants et optimistes sur ses capacités d'amélioration. Trois de ses responsables successives ont été entendues. Toutes ont montré de la compréhension et de la bienveillance à son égard, et, si elles ont pour certaines

- 35/39 - A/116/2019 reconnu une charge de travail et une ambiance parfois lourdes, et dans un cas des réactions à l'octroi à la recourante d'une formation, elles n'ont pas confirmé que

la recourante était l'objet de malveillance ou de harcèlement de la part de ses collègues.

La recourante échoue par ailleurs à établir que Mme H\_\_\_\_\_ l'aurait menacée et intimidée au téléphone le 11 janvier 2017. Non seulement Mme H\_\_\_\_\_ n'a pas confirmé lui avoir parlé ce jour-là, mais surtout elle a expliqué de manière convaincante qu'elle n'aurait en telle hypothèse pas eu de motif de s'inquiéter et de faire alerter la police le lendemain.

Enfin, après avoir affirmé le 24 mai 2018 qu'elle s'était plainte de harcèlement, la recourante n'a ni documenté ni même précisé les doléances qu'elle aurait communiquées au groupe de protection de la personnalité – recte : au médiateur – ni les suites qui lui auraient été données. 6)

La recourante se plaint encore que son reclassement aurait été conduit de manière non conforme.

a. Les HUG soutiennent qu'ils ont tenté un reclassement, et que, par surabondance de motifs, ils n'y étaient pas tenus, puisque cela revenait en définitive, compte tenu des problèmes de comportement de la recourante, à reporter sur un autre service les problèmes rencontrés avec celle-ci.

Ils ne sauraient être suivis. La renonciation au reclassement doit demeurer l'exception (ATA/1060/2020 précité). Certes, la jurisprudence a admis que, l'attitude générale inappropriée du fonctionnaire sur son lieu de travail ayant conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer, mais en vain, la continuation des rapports de service pouvait ne plus être compatible avec le bon fonctionnement du département intimé et exclure même tout reclassement (ATA/674/2017 précité). On ne se trouve toutefois pas en l'espèce dans une situation comparable aux exceptions admises par la jurisprudence, les manquements relevés ne revêtant pas une intensité telle qu'elle eût justifié à titre exceptionnel de ne pas procéder au reclassement de la recourante.

b. Il reste à déterminer si le reclassement a été conduit conformément au droit.

En l'espèce, les HUG ont ouvert une procédure de reclassement, et ont diffusé à une reprise par un courriel une demande de postes disponibles. Ils avaient déjà donné auparavant, à deux reprises, une « nouvelle chance » à la recourante en la déplaçant dans d'autres services. Ils soutiennent avoir ainsi respecté leurs obligations légales et statutaires.

Ils ne sauraient non plus être suivis sur ce point. Les changements de service ne constituent pas des mesures de reclassement. Quant au reclassement, l'art. 48A al. 2 du statut dispose que des mesures de développement et de

- 36/39 - A/116/2019 réinsertion professionnelle propres à favoriser le reclassement sont proposées. Les HUG auraient pu offrir à la recourante un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation ou d'évolution professionnelle, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'un certificat de travail intermédiaire, voire un outplacement (ATA/909/2015 précité), et ils auraient dû plus généralement la soutenir de manière appropriée, c'est-à-dire plus active, dans ses démarches pour retrouver un emploi. En l'espèce, le courriel unique diffusant la recherche de poste – lequel contenait un portrait de la recourante pour le moins peu apte à susciter l'intérêt des destinataires pour sa candidature, et n'a d'ailleurs rencontré aucun succès – ne répond pas aux exigences minimales en termes de reclassement.

Certes, la recourante se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie lors de la procédure de reclassement. Toutefois, rien n'indique qu'elle était incapable de participer à des entretiens ou à des démarches visant à sa réinsertion. La durée de la procédure de reclassement pouvait par ailleurs être prolongée vu les circonstances.

Les HUG rappellent qu'en raison des transferts déjà effectués, ils avaient laissé à la recourante le soin de leur proposer un lieu d'affectation dans un autre département de l'institution. Les précédents déplacements de la recourante ne s'inscrivaient toutefois pas, comme il a été dit, dans la procédure de reclassement, qui n'était alors pas ouverte. Ils ne pouvaient par ailleurs constituer des circonstances permettant aux HUG de s'exonérer des mesures actives qu'ils devaient prendre en faveur de la recourante, ou encore de reporter sur celle-ci la charge de son reclassement.

La chambre de céans retiendra ainsi que la procédure de reclassement n'a pas été conduite conformément au droit. 7)

Dans son recours et dans ses dernières écritures encore, la recourante a conclu à sa réintégration, à défaut au versement par les HUG d'une indemnité équivalant à douze fois son dernier traitement.

a. La chambre de céans ayant constaté que la résiliation des rapports de service reposait sur un motif fondé, la réintégration n'a pas à être ordonnée (art. 31 al. 2 LPAC) mais peut être proposée (art. 31 al. 3 LPAC).

b. En l'espèce, la recourante a retrouvé un emploi depuis le 1er novembre 2019. Elle a été employée par O\_\_\_\_\_, qui l'a d'abord placée comme assistante en soins et santé communautaires au Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à 100 %. En raison de la distance, la recourante a demandé à son employeur de la placer plus près de Genève, ce qui avait été fait depuis le mois de mai 2020. Elle avait déjà effectué deux missions dans des EMS à Genève. La société P\_\_\_\_\_ lui avait trouvé une nouvelle mission dès septembre 2020.

- 37/39 - A/116/2019

La recourante a toutefois maintenu sa conclusion principale en réintégration.

Les HUG ont conclu au rejet du recours, et ne se sont pas formellement opposés dans leurs écritures ou lors de leur comparution personnelle à la réintégration.

La chambre de céans observe que la recourante travaille actuellement de manière temporaire, placée par des agences pour des missions de durée limitée, ce qui ne paraît pas faire obstacle à une réintégration aux HUG.

La réintégration de la recourante sera ainsi proposée aux HUG.

Il sera en outre ordonné aux HUG, s'ils refusent de procéder à la réintégration, de transmettre leur décision à la chambre administrative pour la fixation d'une indemnité.

Le recours sera partiellement admis. 8)

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la recourante, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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