

GE_GERICHTE ATA/493/2021 vom 11. Mai 2021

GE Cour de justice, 2021-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_493_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/493/2021 du 11 mai 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/493/2021 del 11 maggio 2021

Erwägungen

E. 9

juin 2020 consid. 2a). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/651/2020 du 7 juillet 2020 consid. 3a).

b. En l'espèce, la décision contestée porte uniquement sur la résiliation des rapports de service et ne concerne ni le certificat de travail ni les annuités retenues au moment de l'engagement de la recourante. Les conclusions relatives à ces deux derniers points ne forment ainsi pas l'objet du litige et sont, dès lors,

- 17/28 - A/1227/2020 irrecevables. De plus, les conclusions relatives au certificat de travail, formées au stade de la réplique, sont tardives (ATA/1062/2020 du 27 octobre 2020 consid. 2). Seul peut donc être examiné le bien fondé de la décision de licenciement. 3)

La recourante a sollicité l'apport de son dossier ainsi que l'audition complémentaire de plusieurs témoins.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'espèce, les HUG ont produit le dossier de la recourante, qui a eu l'occasion de venir le consulter. Par ailleurs, l'audition des parties, leurs écritures et les pièces produites par leurs soins ainsi que l'audition des témoins C_____, P_____, R_____ et F_____ ont permis d'apporter à la chambre de céans les éléments suffisants pour lui permettre de trancher le litige. Les auditions complémentaires sollicitées par les parties, notamment celles requises par la recourante visant ses anciens collègues, n'apparaissent pas de nature à modifier l'issue du litige. Plusieurs de ces témoins ont fait part dans des documents écrits des qualités professionnelles de la recourante, notamment de ses compétences techniques. Ces dernières ne sont, cependant, pas mises en doute. Par ailleurs, il n'est pas contesté que la recourante n'a pas tenu de propos racistes ou déplacés à l'égard de ces collaborateurs. Il

n'est donc pas nécessaire de les entendre. Le témoin S_____ ne s'est pas présentée par deux fois et son courrier laisse craindre qu'une nouvelle convocation ne serait pas suivie d'effets. Quoiqu'il en soit, les pièces au dossier et les témoins déjà entendus permettent de retenir les faits pertinents concernant les relations entre elle et la recourante. En outre, le représentant syndical ayant assisté la recourante n'a pas été témoin des propos qui sont reprochés à celle-ci ; son audition ne serait ainsi pas de nature à éclairer la chambre de céans à cet égard.

Au vu de ce qui précède, la chambre de céans considère que le dossier est complet et qu'elle est en état de statuer en toute connaissance de cause. Il ne sera donc pas donné suite aux offres de preuves complémentaires. 4)

La recourante fait valoir que la résiliation ne peut prendre effet qu'au 30 juin 2020 et non au 31 mai 2020.

- 18/28 - A/1227/2020

a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au règlement d'application de la LPAC (RPAC - B 5 05.01), 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), au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) ainsi qu'au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : statut).

b. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 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 (art. 20 al. 3 LPAC).

c. En l'espèce, les rapports de service de la recourante, nommée fonctionnaire en 2015, ont duré plus d'une année, de sorte que le délai de résiliation était de trois mois pour la fin d'un mois. La résiliation a été adressée le 25 février 2020 par pli simple et recommandé à la recourante. Celle-ci allègue l'avoir reçue le 3 mars 2020. L'intimée n'a pas contredit cette allégation ni produit de pièce établissant une autre date du retrait du pli recommandé ni encore allégué la date de réception du pli contenant le courrier de résiliation. Il sera donc retenu que la recourante a reçu ce courrier le 3 mars 2020. La résiliation des rapports de service étant une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception (ATF 113 II 259 consid. 2a), la résiliation a pris effet trois mois plus tard, soit au mois de juin 2020, pour la fin de ce mois. Le recours sera donc admis sur ce point.

Pour le surplus, la décision, signée par le directeur général et le directeur des ressources humaines, a été prise par des personnes qui en avaient la compétence. Elle est donc valable. 5)

La recourante se plaint de ce que son droit d'être entendue n'aurait pas été respecté, faute d'avoir pu s'exprimer et être confrontée aux personnes qui se plaignaient d'elle avant son licenciement.

a. 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 le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de

- 19/28 - A/1227/2020 s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b).

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_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.4 ; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2 ; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2).

b. En droit de la fonction publique, le droit d'être entendue est concrétisé par l'art. 21 al. 3 LPAC, qui prévoit que l'autorité compétente qui résilie les rapports de services d'un fonctionnaire pour un motif fondé doit motiver sa décision.

c. Selon les art. 44 RPAC et 46 du statut des HUG, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation 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). À la demande d'un des participants, un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les éventuelles divergences 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). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

d. En l'espèce, contrairement à ce que soutient la recourante, des discussions avec elle ont eu lieu dès mars 2017 concernant sa manière d'interagir avec ses collègues. Dans le courrier du 6 juillet 2017 à celle-ci, M. L. _____ lui a rappelé son obligation d'établir en tout temps des contacts courtois et respectueux avec ses collègues. Tout nouveau manquement pouvait impliquer des mesures statutaires. L'entretien de « régulation » du 11 octobre 2017 reprenait les différentes plaintes formulées par ses collègues. La convocation à l'entretien de service prévu le 11 juin 2018 indiquait que le « comportement professionnel demeurerait inadéquat » au regard des témoignages parvenus à M. F. _____, dont elle avait pris connaissance. La convocation à l'entretien de service, reporté en raison de l'absence pour cause de maladie de la recourante, reprenait les mêmes

- 20/28 - A/1227/2020 termes. Le procès-verbal de cet entretien expose les faits reprochés à l'intéressée ainsi que le fait que la sanction envisagée pouvait aller jusqu'à la résiliation des rapports de service ; celle-ci a été invitée à formuler ses remarques sur le procès-verbal.

Une convocation à un second entretien de service a été adressée à la recourante le 3 décembre 2018, fondé sur les propos racistes tenus par celle-ci, ce dont l'employeur avait pris connaissance lors de la réunion de confrontation du 28 novembre 2018. Lors dudit entretien, les faits reprochés ont été exposés à la recourante, qui a été informée que la sanction envisagée pouvait comporter le licenciement. Un délai de quatorze jours lui a été imparti pour se déterminer à réception du procès-verbal de cet entretien. Les courriers des 30 janvier 2019 et

E. 13

juin 2019 convoquant la recourante pour un entretien étaient intitulés « menaces de licenciement ».

La résiliation du 3 juillet 2019 exposait les motifs de résiliation. Le courrier du 13 août 2019 par lequel les HUG ont annulé le congé compte tenu de l'incapacité de travail résultant d'un nouveau motif, était intitulé « licenciement pour motif fondé ». Il précisait qu'au terme du délai de protection, la procédure de licenciement « reprenait effet ». La chambre de céans a eu l'occasion de préciser qu'après une annulation par l'employeur d'un congé en raison d'une incapacité de travail de l'employé, il n'était pas besoin d'accorder une nouvelle fois à l'intéressé la possibilité de s'exprimer après la fin du délai de protection (ATA/33/2018 du

E. 16

janvier 2018 consid. 8f, confirmé par le Tribunal fédéral in 8C_221/2018 du 4 juillet 2019 consid. 5.2.1).

En outre, les devoirs de service ont été rappelés à chaque entretien, oralement et par écrit, et les reproches étaient explicites, clairs et précis. La recourante a ainsi eu la possibilité de s'exprimer, oralement ou par écrit, sur chaque manquement, personnellement ou par le biais de son syndicat. Enfin, à l'issue de chaque entretien de service, la recourante a eu la possibilité de faire valoir ses observations.

Enfin, le droit d'être entendu ne comporte pas celui d'être confrontée aux collègues qui se sont plaints du comportement de la recourante. À sa demande, les intimés ont néanmoins organisé une réunion avec trois de ses collègues. Il est ressorti des enquêtes que la réunion n'a cependant pas permis d'apaiser les tensions existant entre la recourante et deux des trois personnes.

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que le grief de violation du droit d'être entendu dans la procédure de résiliation des rapports de service n'est pas fondé. 6)

La recourante laisse entendre qu'aucune suite n'aurait été donnée à ses propres plaintes.

- 21/28 - A/1227/2020

a. 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 6 mai 2010 (règlement du Conseil d'administration : HUGO.RH.DG.0016 ; ci-après : le RPP) est entré en vigueur le 2 juin 2010. Depuis cette date, 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 CA 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 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05; ATA/119/2013 du 26 février 2013).

b. En l'espèce, la recourante n'indique pas avoir entrepris de démarches dans ce sens. Le grief est irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour en connaître. 7)

La recourante conteste l'existence de motifs fondés.

a. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. 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'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur 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/1679/2019 du 19 novembre 2019). 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

- 22/28 - A/1227/2020 publique aux exigences relatives au bon fonctionnement de celle-ci (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017).

b. 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 ; ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

c. 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 (art. 20 statut). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues

et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a statut).

d. En l'espèce, les difficultés relationnelles de la recourante ont été récurrentes. Elles ont été mentionnées lors de l'EEDP du 24 novembre 2014 déjà où la communication interpersonnelle a été considérée comme « pas toujours facile ». Lors de l'EEDP du 8 janvier 2016, le critère « comportement, coopération, communication, information » devait être amélioré ; le travail en équipe était « parfois difficile ». L'intéressée devait apprendre à « relativiser et accepter les différences de caractère des uns et des autres » et transmettre ses connaissances « dans un langage approprié ». Elle semblait d'ailleurs avoir conscience qu'elle devait améliorer sa communication interpersonnelle. Sa hiérarchie lui faisait alors confiance au vu de sa motivation pour améliorer ce point.

À la suite de nouvelles plaintes de collègues de l'intéressée ayant trait à sa communication défaillante, un entretien de « recadrage » a dû se tenir en novembre 2016. Les problèmes de comportement ne se sont pour autant pas estompés. En mars 2017, la conseillère en protection de la personnalité du GPP a reçu la recourante en entretien au sujet de plaintes déposées contre elle par certains de ses collègues. Lors d'un entretien du 10 avril 2017, le directeur des opérations a.i. a dû lui rappeler son obligation d'entretenir en tout temps des contacts courtois et respectueux avec ses collègues.

Lors d'un entretien du 28 juin 2017, M. F _____ lui a fixé des objectifs spécifiques liés à la communication (communiquer en tout temps de manière constructive avec tous ses collègues, ne pas s'approprier le rôle de contrôle ou de hiérarchie, ne faire aucune remarque négative ou agressive envers ses collègues). Il lui a également proposé de suivre des formations pour l'aider dans sa communication et son comportement. À la suite d'un nouveau problème de comportement, M. L _____ a néanmoins dû, à nouveau, enjoinde à la recourante,

- 23/28 - A/1227/2020 lors d'un entretien du 6 juillet 2017, suivi d'un courrier du même jour, d'établir en tout temps des contacts courtois et respectueux avec ses collègues.

Ces mesures n'ont cependant pas suffi, comme le démontre le compte rendu de l'« entretien de régulation » du 11 octobre 2017, dont il ressort que M. F _____ avait été interpellé au mois de septembre 2017 par Mme O _____ et M. Q _____ en raison de difficultés relationnelles avec la recourante. Il a alors constaté que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints. Dans un esprit constructif et d'amélioration, de nouveaux objectifs ont été fixés, à savoir qu'elle ne devait avoir aucun conflit avec ses collègues dans l'année à venir, à défaut elle serait convoquée en vue d'un entretien afin de prendre les mesures qui s'imposaient. Elle devait suivre la formation « communication constructive » en octobre 2017 et continuer son travail personnel pour améliorer ses relations interpersonnelles professionnelles. À sa demande d'être affectée de nuit afin de prendre du recul, il planifierait des services de nuit. Enfin, si elle s'estimait elle-même victime de relations interpersonnelles difficiles, elle devait l'en informer.

Toutefois, de nouveaux incidents ont par la suite eu lieu avec Mme P _____, M. R _____ et Mme S _____. C'est ainsi qu'un entretien de service a été fixé au mois de juin 2018, reporté au 20 novembre 2018 en raison de l'arrêt maladie de l'intéressée du 10 juin 2018 au 24 octobre 2018. Lors de l'entretien de « confrontation » sollicité par la recourante, celle-ci a nié avoir tenu les propos dont les trois collègues présents s'étaient plaints et, hormis avec une personne, aucun dialogue constructif n'a pu être établi. Par ailleurs, il est ressorti de

cette réunion que la recourante avait tenu des propos racistes à l'égard de ses collègues en présence de M. R_____ et Mme P_____. Ces seuls propos ont justifié la convocation à un nouvel entretien de service.

Il ressort du dossier et des enquêtes que lorsqu'elle constatait quelque chose qu'elle estimait relever d'un manquement d'un ou d'une collègue, la recourante adoptait une attitude de contrôle et de jugement et utilisait la procédure des « feuilles roses » comme une menace. Par ailleurs, à l'agressivité répétée dont elle a fait preuve à l'égard de plusieurs collaborateurs s'est ajoutée la tenue de propos à connotation raciste. Bien qu'elle s'en défende, le témoin R_____ a confirmé qu'elle avait indiqué qu'elle allait passer « une sale nuit », car elle allait travailler « avec tous ces Arabes ». Le témoin avec qui elle indiquait entretenir de bons rapports avait été choqué par ces propos et avait depuis lors pris ses distances avec la recourante. Rien ne permet de remettre en cause la déclaration de ce témoin. Il en va de même des propos dénigrants et à caractère raciste visant deux collègues qu'elle avait qualifiés de « Bab el Oued ». Le témoin P_____ a confirmé en audience avoir entendu ces termes qu'elle avait d'ailleurs signalés en mai 2018 à M. F_____. M. R_____ a également confirmé qu'il avait entendu la recourante dire à Mme S_____ : « Toi qui ne fous rien et qui parles tout le temps », soit des termes particulièrement discourtois et méprisants. L'agressivité de la recourante

- 24/28 - A/1227/2020 avait entraîné des craintes de ses collègues de devoir travailler avec elle. Ainsi, Mme O_____ avait été apeurée, terrorisée. Mme C_____ avait « la boule au ventre » lorsqu'elle savait qu'elle allait devoir travailler en présence de la recourante ; à la suite d'une remarque agressive de celle-ci, elle avait quitté son travail en pleurs. M. R_____ essayait d'ignorer l'agressivité de la recourante.

Il ressort de ce qui précède que les problèmes relationnels rencontrés par la recourante ont été récurrents et que, malgré les rappels d'entretenir des rapports courtois et respectueux avec ses collègues, la formation « communication constructive » qu'elle a suivie et le travail personnel qu'elle a entrepris, celle-ci n'a pas amélioré la qualité de ses relations interpersonnelles qui ont été difficiles avec plusieurs de ses collègues. S'il est, certes, possible qu'elle ait pu collaborer agréablement avec certains de ses collègues, comme l'indiquent les attestations qu'elle a produites, il n'en demeure pas moins qu'elle n'a pas réussi à établir une communication respectueuse avec plusieurs personnes. Celles-ci se sont plaintes, de manière répétée, d'une attitude dénigrante, de surveillance, voire encore raciste. La prétendue surcharge de travail ne pouvait justifier qu'il soit fait fi des règles élémentaires de courtoisie et de respect.

Dès lors que les intimés doivent veiller au respect de la personnalité de leurs collaborateurs, les HUG, en considérant les manquements de la recourante dans le domaine de la communication comme constitutifs de motifs fondés, n'ont pas abusé ou excédé leur pouvoir d'appréciation.

La résiliation des rapports de service était donc justifiée. 8)

Dans un autre grief, la recourante se plaint de l'absence de procédure de reclassement. En raison de sa maladie, elle n'avait pas pu terminer la formation sur la communication interpersonnelle. Une telle formation aurait eu un effet bénéfique. Or, à son retour de maladie, il ne lui avait pas été proposé de la suivre. Rien n'avait été mis en œuvre pour conserver son « employabilité ».

a. L'autorité est tenue, avant 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, les modalités étant fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC). L'art. 46A RPAC et l'art. 48A du statut règlent le reclassement. Ils exigent entre autres que les éléments constitutifs d'un motif fondé soient dûment établis lors d'entretiens de service.

Un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC 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. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement

- 25/28 - A/1227/2020 sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). 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/1343/2015 du 15 décembre 2015 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015).

c. L'employeur a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : 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 et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 ; MGC 2005-2006/XI A 10421).

d. 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 oeuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7c ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4). En outre, le reclassement est illusoire s'il revient, en fin de compte, à reporter dans un autre service les problèmes de comportement reprochés au fonctionnaire concerné (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1 ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017).

e. En l'espèce, se pose la question de savoir si les écarts de comportement de la recourante justifiaient qu'aucune procédure de reclassement n'ait lieu.

La persistance et la récurrence des problèmes relationnels présentés par la recourante, malgré les objectifs fixés à cet égard, les entretiens et courriers lui rappelant son obligation d'entretenir des rapports professionnels empreints de respect et de courtoisie et la formation suivie en octobre 2017, montrent que celle-ci n'a pas progressé dans ce domaine. Au contraire, si elle semblait consciente au début de son emploi, comme cela ressort de son EEDP du 8 janvier 2016, du besoin d'améliorer sa communication avec les collègues, elle a,

malgré les plaintes répétées et la difficulté que son comportement engendrait pour - 26/28 - A/1227/2020 ses collègues (craintes, peurs, pleurs, recours à l'antenne psychologique de ceux-ci), nié par la suite l'existence d'un problème dans sa manière d'interagir avec certains de ses collègues. La formation « communication constructive » suivie en 2017 et le travail personnel qu'elle avait indiqué avoir entrepris ne semblent pas avoir porté leurs fruits. Ses relations interpersonnelles avec nombre de ses collègues sont demeurées caractérisées par des épisodes réitérés d'agressivité ou de mépris à leur égard ainsi que la tenue de propos à connotation raciste. La recourante a été demandeuse de formations (les formations ST1 et ST2), toutefois uniquement dans le domaine technique.

Lors de la « confrontation » qu'elle avait souhaitée avec les collègues s'étant plaints d'elle, la recourante a nié les reproches qui lui étaient faits. L'un des collègues, M. R._____ a relevé qu'aucun dialogue n'avait pu être établi. Entendue par devant la chambre de céans, la recourante a exposé que « tous » mentaient et qu'elle n'avait pas de problème de communication.

Au vu de l'absence de progrès malgré les rappels, les entretiens et la formation suivie en 2017, d'une part, ainsi que, d'autre part, du déni de la recourante d'une difficulté dans son interaction et sa communication avec ses collègues, les intimés étaient fondés à considérer qu'aucune mesure complémentaire n'était susceptible d'apporter une amélioration de ce point, pourtant essentiel dans son travail. Enfin, il n'est pas allégué – et rien ne permet de retenir – qu'il existerait un poste de travail au sein des HUG, correspondant au profil professionnel de la recourante, qui ne nécessiterait aucune communication ou interaction avec d'autres employés.

Dans ces circonstances, les conditions permettant exceptionnellement de ne pas ouvrir de procédure de reclassement étaient réunies. 9)

Enfin, en tant que la recourante se plaint d'une inégalité de traitement et une violation de la LEg du fait qu'elle n'avait pas fait l'objet d'une enquête administrative, mais d'un licenciement, son grief tombe à faux.

En effet, aucun élément au dossier ne rend vraisemblable que les reproches adressés à la recourante justifiaient l'ouverture d'une enquête administrative, qui est nécessaire si la sanction de retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de révocation est envisagée (art. 27 al. 2 LPAC), d'une part. D'autre part, elle n'allègue pas ni a fortiori ne rend vraisemblable d'éléments indiquant que le choix de la procédure de licenciement plutôt que celle de la révocation ou du retour à la période probatoire aurait été dicté par des considérations liées à son sexe.

Or, aux termes de l'art. 6 LEg, qui a introduit un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210), il appartient à la partie qui s'en prévaut de

- 27/28 - A/1227/2020 rendre vraisemblable l'existence de la discrimination alléguée (ATF 130 III 145 consid. 4.2 ; 127 III 207 consid. 3b). Tel n'est toutefois pas le cas en l'espèce.

Mal fondé, le recours sera ainsi rejeté. 10) Vu l'issue du litige, un émolument, légèrement réduit, de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), qui succombe sur l'essentiel de ses conclusions et ne peut se voir, pour ce motif, allouer une indemnité de procédure. Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/383/2020 du 23 avril 2020

consid. 10 ; ATA/301/2016 du 12 avril 2016 consid. 7 et les références citées).

* * * * *

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