

GE_GERICHTE ATA/989/2022 vom 4. Oktober 2022

GE Cour de justice, 2022-10-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_989_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/989/2022 du 4 octobre 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/989/2022 del 4 ottobre 2022

Erwägungen

E. 12

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

L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante du 5 avril 2022.

a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, 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), 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), ainsi qu'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).

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 employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

- 6/11 - A/1438/2022

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 ; 5A RTrait ; art. 49 al. 2 statut).

c. En l'espèce, la recourante a été engagée par contrat de droit public à compter du 1er septembre 2020. La période probatoire de deux ans, en application des art. 6 al. 1 LPAC, 47 al. 1 RPAC et 49 al. 2 statut, a dès lors commencé à courir dès cette date. En conséquence, la recourante se trouvait encore en période probatoire lors de la résiliation des rapports de service le 5 avril 2022 et revêt la qualité d'employée au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC et du Titre VII du statut, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas. 3) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; 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 (art. 21 al. 1 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).

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). 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 (art. 17 al. 6 LPAC). Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

c. En l'espèce, la recourante se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service, au cours de sa seconde année d'emploi. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois. Envoyé par pli recommandé le 5 avril 2022 avec effet au 31 juillet 2022, le congé respecte le délai fixé à l'art. 20 al. 3 LPAC et a été notifié à l'issue de la période de protection en cas de maladie, ce que la recourante ne conteste pas.

Signée par le directeur des ressources humaines, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément aux art. 17 al. 6 LPAC et 62 du statut.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles. 4) a. 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,

- 7/11 - A/1438/2022 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).

b. Contrairement aux 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, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1; 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

c. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). 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/1784/2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les arrêts cités).

La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/1140/2018 du 30 octobre 2018 consid. 5a et les références citées).

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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité).

d. En l'espèce, le responsable du bilan après trois mois a évalué les performances de la recourante à 2/3. Son bilan se fondait sur une évaluation de ses

- 8/11 - A/1438/2022 prestations au sein du service d'anesthésie (2/3) et des urgences (2/3). La recourante se disait satisfaite dans sa fonction, sous réserve de l'offre de formation à sa disposition. Elle évaluait ses propres connaissances professionnelles à 3/5, alors que les HUG les estimaient à 2/5. La qualité de ses prestations était évaluée à 3/5 par l'employée et 2/5 par l'employeur. Les mêmes évaluations (3/5 et 2/5) étaient faites par les intéressés pour le volume des prestations. Sous réserve du critère « empathie et aptitude à la remise en question » estimé à 5/5 par les HUG, tous les autres, à savoir « anticipation des conséquences et responsabilité », « gestion des changements et flexibilité », « polyvalence et gestion des priorités », « capacité d'intégration et gestion des conflits », « capacité de résolution de problèmes et orientation vers les solutions », « orientation clients et authenticité » recevaient une évaluation entre 2/5 et 3/5 tant de la personne évaluée que de l'employeur, sous réserve d'un 4/5 de la recourante pour le dernier critère cité, évalué à 2/5 par les HUG. Chacune des évaluations fait l'objet de commentaires supplémentaires.

Le bilan à neuf mois a une teneur globalement identique. L'appréciation générale de l'employeur est « peu satisfaisante ». Selon le « commentaire général » du responsable du bilan, la recourante « avait effectué des efforts pour répondre aux besoins du service, en sollicitant des chargés d'encadrement ainsi qu'en effectuant du travail personnel, qui lui permettaient de prendre en soins des patients de la zone polyvalente du service des urgences. Malgré cela, l'équilibre était encore fragile et nécessitait du temps d'acquisition en termes de connaissances physiopathologiques et de gestion de flux patients. Il semblait complexe, pour la recourante, d'entrer dans la rotation entre les urgences, l'anesthésie et les soins intensifs. » L'évaluation était détaillée sur vingt pages. La recourante a indiqué être satisfaite, voire très satisfaite dans sa fonction. Alors qu'elle évaluait la qualité de ses prestations à 5/5, son employeur indiquait 3/5. De même, les connaissances professionnelles de l'intéressée étaient estimées à 4/5 par celle-ci et à 2/5 par son employeur.

En conséquence, en mai 2021, la recourante avait fait l'objet de deux évaluations, détaillées, qui démontraient une insuffisance de prestations. À la même date, elle se disait pleinement satisfaite de sa fonction et de ses conditions de travail et évaluait ses propres prestations entre 2/5 et 5/5.

Deux entretiens de service ont suivi, les 12 juillet et 14 décembre 2021. À compter du premier entretien de service, la recourante a émis de nombreuses critiques à l'encontre de son employeur et a contesté les reproches qui lui étaient adressés.

Toutefois, aucune pièce du dossier ne témoigne d'une amélioration des prestations de la recourante depuis le dernier bilan. L'intéressée ne le soutient d'ailleurs pas. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'analyser de façon détaillée les incidents relevés dans les entretiens précités. La situation après une

- 9/11 - A/1438/2022 année était déjà « peu satisfaisante » du point de vue de l'employeur et l'employée ne se plaignait plus d'un manque de formation, tout en évaluant de façon nuancée ses propres prestations.

Par ailleurs, lors de l'entretien de service du 12 juillet 2021, les HUG ont notamment relevé que le contrat de la recourante impliquait de la mobilité entre les différents services d'anesthésiologie, de soins intensifs adultes et des urgences avec des patients ayant un degré de criticité et complexité de prise en soins différentes. Les retours des responsables de chacun des secteurs indiquaient que la recourante avait rencontré des difficultés dans chaque service. À cela s'ajoutent les spécificités de la fonction de la recourante, à savoir qu'œuvrer dans une équipe mobile, afin de réaliser des remplacements au sein de différents services, impose des compétences professionnelles élargies et de pouvoir s'adapter aux différentes équipes soignantes et à leur façon respective de travailler, ce qui est particulièrement exigeant.

De surcroît, elle n'a pu remplacer que dans deux des trois services du DMA, l'affectation de la recourante au service des soins intensifs n'ayant pas pu être envisagée au vu de ses compétences.

Les reproches formulés par l'autorité intimée, constatés par des intervenants de différents services, dans deux bilans, sans amélioration de la situation, n'apparaissent dès lors pas manifestement dénués de tout fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que les prestations de la recourante, en période probatoire, ne donnaient pas satisfaction. 5)

La recourante se plaint de n'avoir pas bénéficié d'un reclassement et d'une violation du principe de la proportionnalité.

À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, le principe du reclassement n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 6b). Le grief de la recourante sur l'absence de mesure de reclassement est en conséquence dénué de fondement, l'autorité intimée indiquant pour le surplus, sans être contredite, avoir tenté, en vain, des démarches de mobilité interne.

Par ailleurs, le licenciement est propre à atteindre le but fixé, à savoir garantir le bon fonctionnement des HUG. Il est nécessaire aux fins de garantir la qualité des soins aux patients, notamment au service des urgences et des soins intensifs, et proportionné au sens étroit au vu notamment des évaluations insuffisantes dans les services concernés et des exigences particulières d'un poste dans une unité mobile. Sans nier, notamment, que les conséquences pour la recourante sont assurément importantes, et que les faits ont eu lieu dans une période de stress particulier pour les établissements hospitaliers et leur personnel

- 10/11 - A/1438/2022 en raison de la pandémie, la résiliation des rapports de service ne viole pas le principe de la proportionnalité au vu des considérants qui précèdent.

Dénuée d'arbitraire et en tous points conforme au droit, la décision de licenciement prise par la direction des HUG le 5 avril 2022 sera confirmée. Le recours, entièrement mal fondé, sera donc rejeté. 6)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000. - sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 10 ; ATA/383/2020 du 23 avril 2020 consid. 10 et les références citées).

* * * * *

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