

GE_GERICHTE A/2658/2016 vom 6. Februar 2018

GE Cour de justice, 2018-02-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2658_2016

FR: GE_GERICHTE A/2658/2016 du 6 février 2018

IT: GE_GERICHTE A/2658/2016 del 6 febbraio 2018

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; EMPLOYÉ PUBLIC ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; POUVOIR D'APPRÉCIATION | Les lacunes identifiées dès le premier entretien de management n'ont pas été améliorées par la recourante durant la période probatoire. La résiliation des rapports de service est conforme au droit. Recours rejeté. | LPAC.4.al1; LPAC.5; LPAC.6.al1; LPAC.21.al1; LPAC.20.al3; RPAC.44A; Cst.29.al2; RPAC.44

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 06.02.2018
A/2658/2016

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; EMPLOYÉ PUBLIC ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; POUVOIR D'APPRÉCIATION | Les lacunes identifiées dès le premier entretien de management n'ont pas été améliorées par la recourante durant la période probatoire. La résiliation des rapports de service est conforme au droit. Recours rejeté. | LPAC.4.al1; LPAC.5; LPAC.6.al1; LPAC.21.al1; LPAC.20.al3; RPAC.44A; Cst.29.al2; RPAC.44

A/2658/2016 ATA/108/2018 du 06.02.2018 (FPUBL) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; EMPLOYÉ PUBLIC ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; POUVOIR D'APPRÉCIATION Normes : LPAC.4.al1; LPAC.5; LPAC.6.al1; LPAC.21.al1; LPAC.20.al3; RPAC.44A; Cst.29.al2; RPAC.44 Résumé : Les lacunes identifiées dès le premier entretien de management n'ont pas été améliorées par la recourante durant la période probatoire. La résiliation des rapports de service est conforme au droit. Recours rejeté. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2658/2016 - FPUBL ATA/108/2018 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 6 février 2018 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Didier Bottge, avocat contre INSTITUTION GENEVOISE DE MAINTIEN À DOMICILE (IMAD) EN FAIT 1) Par contrat d'engagement du 13 juin 2014, l'Institution genevoise de maintien à domicile (ci-après : IMAD) a engagé dès le 1 er juillet 2014, en qualité d'infirmière, Madame A_____, née le _____ 1963. Son taux d'activité était de 80 %. Elle était soumise au règlement sur le statut du personnel de l'IMAD du 5 novembre 2012 (ci-après : le statut), ainsi que, par renvoi, à l'ensemble de la législation relative au personnel de l'administration cantonale. Son cahier des charges prévoyait notamment qu'elle exerce un rôle de référent de situation dans le cadre du modèle de l'unité aide et soins. Ses activités et responsabilités principales envers le client, dans le

cadre du référent de situation, étaient déclinées en onze points. !

2) Le 6 janvier 2015, Mme A_____ a eu son premier entretien périodique d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EPEDC), mené par la responsable d'équipe ad intérim, la titulaire se trouvait en arrêt maladie depuis l'automne 2014. Il en ressortait que M. A_____ avait besoin de renforcer ses connaissances dans la maîtrise de l'outil informatique Medlink, logiciel contenant toutes les données des clients et dans lequel les infirmières devaient inscrire leurs observations cliniques après chaque visite à domicile. Deux suivis supplémentaires avaient été mis en place. Elle avait un manque important de connaissances dans le réseau des soins genevois pour la prise en charge de ses références. Elle montrait des difficultés dans la gestion des dossiers clients. Elle devait mieux s'organiser et planifier son travail administratif. Elle devait se concentrer sur ses apprentissages pour évoluer plus rapidement. Ses transmissions à ses collègues étaient souvent approximatives et souffraient parfois de la maîtrise imparfaite du français de l'intéressée, de langue maternelle suisse allemande. Elle manquait encore d'autonomie dans l'utilisation de Medlink. Elle mettait beaucoup de temps à réaliser un dossier complet et n'avait jusqu'alors pas réussi à faire seule un dossier en totalité. En revanche, ses connaissances générales de son rôle d'infirmière étaient bonnes, elle réalisait des soins de bonne qualité, était à l'écoute des clients, était autonome dans la réalisation des actes auprès d'eux, montrait beaucoup de volonté et souhaitait réussir et s'était bien intégrée dans l'équipe, avec un caractère très positif. Elle était ouverte au changement. !

Trois objectifs lui étaient fixés : être capable de réaliser seule des évaluations et prendre en charge un portefeuille de huit clients ; améliorer ses connaissances du réseau et de l'IMAD ; améliorer sa communication orale et d'écoute ainsi que le ciblage de ses besoins. Un tuteur infirmier et un responsable d'équipe devaient l'appuyer. L'évaluation globale était insuffisante. 3) Le 21 juillet 2015, Mme A_____ a eu un deuxième EPEDC, mené par la responsable d'équipe ad intérim. Les objectifs convenus le 6 janvier 2015 n'avaient pas été atteints pour les deux premiers et le troisième avait été partiellement atteint. !

Elle n'avait pas validé une partie de la formation nécessaire pour atteindre le premier objectif, malgré un appui de vingt heures supplémentaires par des infirmiers spécialisés et une réinscription à deux jours complets de cours. Les formations supplémentaires pour atteindre le deuxième avaient été annulées pour se concentrer sur le rôle de référent, en lien avec la validation obligatoire du cursus de référent. Quant au troisième objectif, elle avait amélioré ses transmissions écrites mais son manque de vocabulaire en français la mettait en difficulté pour rendre des transmissions ciblées. Par ailleurs, les points insuffisants relevés dans le premier EPEDC n'avaient pas été améliorés. Deux objectifs étaient fixés : connaître et respecter les procédures de travail ; améliorer ses transmissions orales et écrites en faisant attention au français et, lors des transmissions orales, apprendre à donner les informations nécessaires de manière concise et claire. L'évaluation globale était insuffisante. 4) Mme A_____ a réagi à certains points de l'évaluation susmentionnée dans une note non datée. Elle relevait notamment que le français n'était pas sa langue maternelle et comprenait que cela puisse engendrer des situations problématiques. Toutefois, sa maîtrise de l'allemand, du suisse allemand et de l'anglais était souvent sollicitée dans son travail. Les problèmes de retranscription étaient liés à sa maîtrise du français et elle s'investissait pour améliorer la situation. Elle contestait avoir des difficultés d'organisation et de planification. !

5) Le 17 mars 2016, Mme A_____ a eu un troisième EPEDC, toujours mené par la même personne. !

Le premier des deux objectifs fixés lors de l'EPEDC de juillet 2015 était partiellement atteint : Mme A_____ connaissait les

procédures de travail mais elle devait régulièrement se tenir au courant des évolutions et les appliquer. Le second n'était pas atteint, les transmissions orales et écrites demeurant insuffisantes. Les informations cliniques n'étaient pas structurées. Les points à améliorer ou insuffisants des deux premiers EPEDC n'avaient pas évolué. Elle n'avait pas validé le rôle de référent, de sorte qu'elle ne remplissait pas entièrement son cahier des charges.

L'évolution globale était insuffisante. L'évaluatrice n'était pas favorable à la nomination mais seulement à son report. Mme A_____ a mentionné sur le compte-rendu qu'elle contestait les commentaires de l'évaluation et ferait parvenir les raisons de son désaccord.

6) Dans une note non datée, Mme A_____ a contesté plusieurs points de l'évaluation précitée, concluant qu'elle assumait le travail qui lui était demandé, même si le français n'était pas sa langue maternelle. Elle maîtrisait l'outil Medlink. Il n'était pas nécessaire de répéter qu'elle n'était pas référente. Elle prenait du temps pour écouter les clients et consacrait le temps nécessaire pour écrire ou formuler une phrase lors des transmissions. Il arrivait qu'elle ait du retard car les temps de trajets étaient aléatoires. La communication fonctionnait avec ses collègues. Elle attendait que les gens viennent à elle pour pouvoir avancer et s'améliorer.!

7) Dans le cadre de l'activité professionnelle de Mme A_____ au sein de l'IMAD, sa hiérarchie a souhaité la rencontrer à deux reprises, dans le cadre d'entretiens de management. ! Le premier est intervenu le 17 mars 2015 et avait pour objet le travail de l'intéressée et différents dysfonctionnements identifiés, qui se recoupaient avec ceux relevés dans l'EPEDC. Selon le courrier de l'IMAD du 20 mars 2015 confirmant le contenu de l'entretien, Mme A_____ avait fait part de ses difficultés à appréhender l'environnement technique et informatique, malgré l'appui d'une infirmière spécialisée. Elle avait indiqué avoir quelques soucis de maîtrise de la langue française ainsi que de gestion administrative. À l'issue de l'entretien, il lui avait été précisé que compte tenu de la situation, une fin des rapports de service était envisageable, et ce pour le 31 mai 2015. Le second entretien a eu pour objet un incident courant octobre 2015, relatif à une communication insuffisante auprès d'un client au sujet d'une absence de quelques minutes.

8) Le 11 avril 2016, Mme A_____ a eu un entretien de service avec sa hiérarchie initialement fixé au 15 mars 2016, mais reporté en raison d'une absence pour cause de maladie de l'intéressée, dont l'objet était son impossibilité à assurer le rôle de référente de situation ainsi qu'à remplir les exigences de son cahier des charges. Mme A_____ assumait un rôle d'intervenante mais non de référente, ce dont elle ne pouvait être dispensée. Elle ne maîtrisait que certains aspects de Medlink, dans son environnement le plus simple. La qualité des transmissions était insuffisante. Elle avait bénéficié d'importantes mesures de soutien et il était difficile de prévoir de nouveaux appuis. Un changement d'équipe ne changerait rien vu la problématique identifiée. Les manquements relevés étaient susceptibles de conduire à une résiliation des rapports de service ou au prononcé d'une sanction disciplinaire. !

9) Le 28 avril 2016, Mme A_____ a communiqué ses observations à la suite de l'entretien de service. Elle demandait à changer d'équipe. Elle aimait son travail et les clients étaient satisfaits. Elle avait fait des progrès dans ses transmissions et elle ne voyait guère de différence avec celles de ses collègues. Elle fonctionnait de manière collégiale. Il lui manquait une partie de la formation pour maîtriser Medlink mais cela ne l'empêchait pas d'être une bonne infirmière consciencieuse et faisant son travail avec passion. !

10) Le 23 juin 2016, l'IMAD a résilié les rapports de service avec Mme A_____, pour motif fondé, en raison de son incapacité à assumer le rôle de référente de situation et de la qualité insuffisante de ses observations cliniques, évoquées lors des entretiens de management et de l'entretien de service. La

décision était exécutoire nonobstant recours. ![/endif]>[/if> 11) Le 12 août 2016, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée, concluant à son annulation et à ce qu'il soit ordonné à l'IMAD de la réintégrer, subsidiairement à ce qu'il soit proposé à l'IMAD de la réintégrer et, en cas de refus, de lui verser une indemnité de CHF 41'184.90. ![/endif]>[/if> Il n'y avait pas de motif fondé de licenciement. Elle avait été engagée en qualité d'infirmière et non d'infirmière référente. Son contrat ne prévoyait pas l'obligation d'obtenir une telle promotion. Il ne prévoyait pas non plus de suivre et valider la formation qu'elle n'était pas parvenue à mener à chef, cela parce qu'on ne lui avait pas donné la possibilité de repasser l'examen. Au vu de son expérience professionnelle, elle était capable d'assumer le rôle de référente. Quant à l'insuffisance de ses observations, le reproche ne résistait pas à l'examen. Elle avait fait des progrès importants en informatique et elle n'avait pas relevé de différences notables avec les transmissions de ses collègues. En outre, elle n'avait pas pu bénéficier de formations supplémentaires, malgré sa demande. Enfin, le licenciement était abusif relevant de l'atteinte à la personnalité car dès son arrivée à l'IMAD, elle avait été laissée pour compte, vraisemblablement en raison de son âge, de son expérience professionnelle et peut-être de ses origines. Cela expliquait l'EPEDC tardif, le manque d'égards à sa personne, l'absence de formation adéquate ou l'oubli de formation. Les EPEDC comportaient des remarques infondées, le manque de ménagement, voire le harcèlement de sa hiérarchie quant à la quantité de travail exigée, la tenue d'entretiens de service successifs pour des motifs injustifiés et la volonté affichée de la licencier avaient été difficiles à supporter. Le licenciement, intervenu huit jours avant qu'elle puisse prétendre à sa nomination en tant que fonctionnaire, était l'ultime étape d'un travail de sape psychologique. 12) Le 19 septembre 2016, l'IMAD a conclu au rejet du recours. ![/endif]>[/if> Mme A_____ était en période probatoire. Elle avait fait l'objet de trois évaluations insuffisantes, sans pouvoir améliorer les éléments qui devaient l'être, malgré les moyens mis à sa disposition. Bien que l'existence d'un motif fondé ne soit pas nécessaire pour mettre fin aux rapports de service en période probatoire, les prestations de l'intéressée s'étaient avérées insuffisantes et elle n'était pas à même de remplir les exigences de son poste, telles qu'elles ressortaient de son cahier des charges, en particulier l'obligation d'être référente de situation. La continuation des rapports de service n'était ainsi plus possible. Quant au reproche de harcèlement psychologique, il était évoqué pour la première fois devant la chambre administrative. Elle n'avait rien évoqué de tel auparavant. 13) Le 6 octobre 2016, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties. ![/endif]>[/if> a. Mme A_____ a persisté dans son argumentation. Le jour de l'examen pour la validation d'une partie de la formation Medlink, elle avait eu un « black out » après quatre heures de concentration qui l'avait empêchée de terminer. Elle avait fait beaucoup d'effort et avait été surprise par les éléments négatifs qui y figuraient alors que par ailleurs on lui répétait qu'elle était une bonne infirmière. b. L'IMAD a confirmé sa position. Quelle que soit l'issue du litige, elle n'avait pas l'intention de réintégrer Mme A_____, à laquelle aucune indemnité ne devait être versée car l'employeur avait rempli ses obligations avec un délai de résiliation de trois mois. La formation usuelle d'une infirmière engagée par l'IMAD durait au total vingt heures. Dans le cas de Mme A_____, elle avait été de plus de quarante-sept heures. Elle était la seule à avoir bénéficié d'une telle durée, à l'issue de laquelle seule la première partie du processus Medlink avait pu être validée. 14) Le 30 novembre 2016, l'IMAD a déposé ses observations après comparution personnelle, persistant dans sa décision. ![/endif]>[/if> 15) Le 30 novembre 2016, Mme A_____ a

également transmis ses observations après comparution personnelle, et répliqué à la détermination de l'IMAD du 19 septembre 2016. Elle persistait dans ses conclusions.

16) Le 2 décembre 2016, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT 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. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) La recourante est soumise au statut qui renvoie, sauf dérogation, à l'ensemble de la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale, aux instructions de l'office du personnel de l'État contenues dans le memento ad hoc, au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), notamment et, en cas de dispositions lacunaires, à la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) à titre de droit public cantonal.

Aucune disposition du statut ne décrivant les statuts des membres du personnel de l'IMAD ou les conditions de fin des rapports de service, ce sont donc les dispositions de 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) et 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) qui s'appliquent, dans leur teneur au moment des faits.

3) Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). 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). Il n'est pas contesté que la recourante était en période probatoire au moment du licenciement.

4) La recourante critique les éléments négatifs des EPDEC sans toutefois apporter de justificatifs de leur caractère erroné. Elle ne l'a d'ailleurs pas fait dans le cadre de ses déterminations à l'issue des deux dernières évaluations, se limitant à marquer son désaccord sur certains points. Elle n'a en particulier pas contesté son manque de maîtrise du français mais en a minimisé les conséquences sur certaines de ses tâches. De même admet-elle ne pas avoir validé tous les programmes informatiques nécessaires à la maîtrise de Medlink, et ne conteste pas avoir bénéficié de plus du double d'heures de formation que nécessaire pour la validation de tous les programmes. Elle se limite à affirmer qu'elle a une maîtrise suffisante de cet outil. Enfin, elle ne conteste pas ne pas être référente de situation mais allègue que cela ne lui aurait pas été imposé par son contrat d'engagement, alors même que son cahier des charges prévoit expressément cette obligation.

Au vu des pièces du dossier, force est de retenir que les lacunes identifiées dès le premier entretien de management n'ont pas pu être améliorées par la recourante durant la période probatoire. C'est le lieu de relever que ces lacunes relèvent des domaines administratifs et informatiques relatifs à la gestion des patients et non de la qualité des soins infirmiers, la recourante étant reconnue à cet égard comme une bonne infirmière. Cela ne suffit toutefois pas à compenser ses insuffisances dans les deux premiers domaines.

5) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'employeur étatique peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé ; le membre du personnel doit être entendu par l'autorité compétente et 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).!> Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun - non pertinente en l'espèce -, pour laquelle les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie (art. 44A RPAC). b. 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 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), lequel est compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). 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_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/1008/2017 du 27 avril 2017 ; ATA/115/2016 du 5 février 2016 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). En ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, il n'existe toutefois pas un droit à être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2015 du 24 août 2016 consid. 4.1). Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., dont l'un des aspects a été rappelé ci-dessus, comprend également le droit pour la personne concernée par une décision 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu, mais aussi des questions juridiques à résoudre. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2). La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Ainsi, aux termes de l'art. 44 RPAC, 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 droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). 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). 6) Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité (ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 ; ATA/156/2016 du 23 février 2016 ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/96/2014 du 18

février 2014).![endif]>![if> 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 des rapports de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable (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/1008/2017 précité ; ATA/408/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/1071/2016 du 20 décembre 2016 ; ATA/408/2017 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016). 7) En l'espèce, il n'est pas contesté que la décision de l'autorité intimée respecte le délai de congé prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC et n'a pas été prise en temps inopportun. C'est le lieu de relever que la recourante critique en vain le fait que le licenciement soit intervenu peu avant l'échéance de la période probatoire. Par ailleurs, il ressort du dossier que l'employeur envisageait de mettre fin aux rapports de service en mai 2015 déjà, mais qu'il n'en a rien fait, permettant ainsi à la recourante de bénéficier de plusieurs mois pour remédier aux lacunes mises en évidence. ![endif]>![if> Par ailleurs, la recourante a eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises sur les éléments fondant la décision querellée, en particulier à l'occasion de chaque EPEDC et après l'entretien de service du 11 avril 2016. 8) La recourante soutient que la résiliation des rapports de service est « contraire au droit ». Elle perd toutefois de vue qu'en raison de son statut d'employée, l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail, que la chambre de céans ne revoit que de manière restreinte, conformément à la jurisprudence susmentionnée.![endif]>![if> Il ressort du dossier que tout au long de son engagement au sein de l'IMAD, la recourante s'est vue reprocher des lacunes récurrentes au sujet de la maîtrise du vocabulaire technique français pour assurer des transmissions fiables et de sa maîtrise des outils informatiques permettant d'utiliser complètement Medlink. Malgré son investissement personnel, elle n'est pas parvenue à les combler. Dans ces circonstances, la décision querellée est conforme au droit. 9) Enfin, la recourante invoque pour la première fois devant la juridiction de céans une violation du RPPERS, alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique. L'argument, non étayé et sans offre de preuves, est audacieux. En effet à aucun moment dans le cadre des échanges qu'elle a eus avec sa hiérarchie au cours des presque deux ans passés au sein de l'IMAD, elle n'a émis la moindre plainte relative à un harcèlement psychologique. Elle n'en a pas fait état non plus lors de l'audience de comparution personnelle. Aucun élément du dossier ne permet d'aller dans ce sens. Le grief sera donc écarté. ![endif]>![if> 10) Les considérations qui précèdent conduisent au rejet du recours. ![endif]>![if> 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), aucune indemnité de procédure n'étant en outre allouée (art. 87 al. 2 LPA).![endif]>![if> * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 12 août 2016 par Madame A_____ contre la décision de l'institution genevoise de maintien à domicile (IMAD) du 23 juin 2016 ; au fond : le rejette ; met à la charge de la recourante un

émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Didier Bottge, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'institution genevoise de maintien à domicile (IMAD). Siégeant : Mme Junod, présidente, M. Thélin, Mme Krauskopf, M. Pagan et Mme Payot Zen-Ruffinen, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : M. Mazza la présidente siégeant : Ch. Junod Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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