

GE_GERICHTE A/2718/2009 vom 22. Juni 2010

GE Cour de justice, 2010-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2718_2009

FR: GE_GERICHTE A/2718/2009 du 22 juin 2010

IT: GE_GERICHTE A/2718/2009 del 22 giugno 2010

Erwägungen

E. 1

Par contrat du 20 septembre 2007, les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) ont engagé Madame S_____, domiciliée en Haute-Savoie, en qualité de cheffe de secteur propreté-hygiène (ci-après : SPH) au département d'exploitation, service propreté-hygiène. Son entrée en fonction était prévue le 1^{er} octobre 2007. Selon son cahier des charges, Mme S_____ avait sous ses ordres cinquante à soixante agent-e-s de propreté-hygiène. Elle devait organiser, diriger et contrôler les tâches de désinfection, de nettoyage et d'entretien de l'ensemble des locaux, les tâches de désinfection, de nettoyage et d'habillage des lits ainsi que la collecte des différents types de déchets en vue de leur élimination, de leur traitement ou de leur recyclage.

E. 2

a. Un premier entretien d'évaluation et de développement des compétences a eu lieu le 13 décembre 2007. Les objectifs du temps d'essai étaient atteints. Globalement, tous les critères de satisfaction dans la fonction étaient indiqués « satisfaisants ». La connaissance du monde hospitalier restait encore à développer alors que les autres éléments évalués étaient indiqués « ok pour la fonction ». Des objectifs, ainsi que les moyens d'action pour y parvenir, étaient fixés. b. Au terme de neuf mois de fonction, un nouvel entretien d'évaluation et de développement des compétences a eu lieu, le 13 août 2008. Les trois objectifs fixés étaient considérés comme étant partiellement atteints : - La mesure des moyens humains et techniques disponibles n'était pas encore complètement appréhendée ; - le « SMD-SPH » était un support de management qui n'était pas encore bien maîtrisé ; - le suivi des absences et les dysfonctionnements comportementaux devaient faire l'objet de contacts plus soutenus avec le « RRH ». Sur les dix-huit critères et sous-critères évalués, sept étaient « ok pour la fonction » alors que les onze autres étaient « à améliorer ». Les objectifs étaient fixés en matière de système de management durable, de contrôle de qualité, de suivi de l'absentéisme, de respect du personnel des directive/statut. Mme S_____ répondait partiellement aux exigences de la fonction, par sa volonté de bien faire. Elle devait progresser en terme de procédures et de méthodologie de travail, qui devaient s'accompagner d'un esprit d'ouverture et de partage plus pressant avec l'ensemble de son entourage. Une poursuite de collaboration ne pouvait s'envisager qu'avec des réserves. Au vu de la volonté montrée par Mme S_____ de s'améliorer, un nouveau point de situation devait être fait à fin octobre 2008. c. Un nouvel entretien d'évaluation et de développement des compétences s'est déroulé le 2 décembre 2008. Deux objectifs étaient atteints alors que deux autres n'étaient que partiellement atteints. Sur les vingt critères ou sous-critères, quatorze étaient « ok pour la fonction » et six « à améliorer » : Mme S_____ devait développer ses connaissances pratiques, mieux maîtriser les exigences de qualité et de procédure, poursuivre le développement pratique des connaissances techniques, préserver

« ses émotions » en regard de comportements parfois peu sympathiques du personnel, faire quelques progrès pour atteindre une maîtrise organisationnelle performante de son secteur et améliorer ses facultés d'analyse et de conceptualisation, en terme d'analyse des situations de terrain et d'apport d'actions correctives utiles. Trois objectifs étaient fixés. Globalement, Mme S_____ suivait un chemin d'amélioration pouvant être qualifié de positif, mais il restait bien du travail à accomplir. Elle devait poursuivre dans cette voie et un nouveau point de situation devait être effectué fin février, début mars 2009. d. Un quatrième entretien d'évaluation et de développement des compétences a eu lieu le 3 mars 2009. Tous les objectifs étaient atteints, même si les démarches étaient à poursuivre. Sur les dix-huit critères et sous-critères, l'un était indiqué « point fort », quatorze « ok pour la fonction » alors que deux étaient à améliorer. Mme S_____ devait veiller à maîtriser ses émotions en regard de situations difficiles à appréhender et à avoir une maîtrise plus rigoureuse des priorités. Trois nouveaux objectifs à remplir en permanence étaient fixés. L'intéressée devait continuer dans la voie des changements utiles à l'atteinte des objectifs fixés et la poursuite de collaboration pouvait s'engager de manière positive pour le service. e. Le 25 mai 2009 a eu lieu l'entretien d'évaluation et de développement des compétences de nomination de troisième année. Les objectifs suivants n'étaient pas atteints : - le contrôle régulier de la qualité des prestations fournies par le personnel en utilisant la fiche de contrôle ; - la présence toujours plus régulière sur le terrain ; - le suivi régulier des situations comportementales qui n'étaient pas en phase avec les règles établies ; - l'amélioration des connaissances pratiques avec le soutien du « RQ » et des collègues. En revanche l'objectif consistant à suivre régulièrement les situations d'absences supérieures à quatre occurrences en complément avec le « RRH » était atteint. Sur les dix-neuf critères et sous-critères, quatre étaient « ok pour la fonction », onze « à améliorer » et deux - les connaissances professionnelles et l'efficacité - étaient insuffisants. Une poursuite de la collaboration comme cheffe du SPH apparaissait difficilement envisageable et devait s'arrêter au terme de la procédure préalable.

E. 3

Le 27 mai 2009, Mme S_____ a été convoquée par Monsieur T_____, chef du service propreté-hygiène, à un entretien de service ayant pour objet « des difficultés managériales constatées lors de l'entretien d'évaluation du 25.05.09 », auquel assisterait Monsieur E_____, responsable des ressources humaines. Au cours de cette entrevue qui s'est tenue le 29 mai 2009, Mme S_____ a été informée que certains dysfonctionnements avaient été constatés dans les évaluations, qui n'avaient pas été corrigés. Une poursuite de collaboration comme cheffe du SPH n'apparaissait pas possible. Il lui a été proposé de relever le défi de prendre un poste de cheffe d'équipe à Loëx dès le 1^{er} septembre 2009, ce qu'elle a accepté. Un report de nomination d'un an serait demandé, eu égard à ce changement de fonction. Mme S_____ disposait d'un délai de dix jours pour formuler des observations.

E. 4

Par courrier du 22 juin 2009, Mme S_____ s'est déterminée par la plume de son conseil. Tous les rapports d'entretiens de service, sauf celui du 29 mai 2009, étaient positifs. La modification d'appréciation entre l'évaluation du mois de mars et celle de mai était surprenante : il n'y avait pas de reproche précis formulé à l'encontre de son travail ou d'elle-même. La proposition de déplacement à Loëx conduisait à la soumettre à une classe de traitement inférieure, en qualité de cheffe d'équipe et non de cheffe de secteur.

L'entretien du 29 mai n'avait pas été convoqué suffisamment à l'avance, puisque une telle convocation devait être adressée dix jours ouvrables avant l'entretien. Le délai n'étant réduit que si l'entretien avait pour objet une infraction aux devoirs du personnel. Mme S_____ n'avait pas eu le temps de se préparer ni de chercher une personne qui puisse l'accompagner. L'accord qu'elle avait donné à son transfert pour un poste de cheffe d'équipe à Loëx avait été obtenu que sous la pression des événements. L'intéressée se sentait blessée par les accusations d'incompétence, qu'elle estimait injustifiées. Elle était capable de tenir le poste qui lui avait été confié et s'opposait tant au report de sa nomination qu'à son transfert à Loëx dans une fonction inférieure à celle qu'elle occupait jusqu'à ce jour. Un nouvel entretien devait être organisé.

E. 5

Par courrier du 25 juin 2009, les HUG ont résilié les rapports de service avec Mme S_____ pour le 30 septembre 2009. Elle avait eu l'occasion de s'exprimer après l'entretien du 29 mai 2009 et son droit d'être entendue avait été respecté. Dite décision était exécutoire nonobstant recours. Le licenciement était fondé sur ses prestations insuffisantes. Le même jour, les HUG ont écrit au conseil de Mme S_____. Il y avait plus d'une année que l'intéressée était en difficulté, ce que son responsable lui avait indiqué. Elle avait eu la possibilité de réaliser une évaluation de son profil managérial, mais cela n'avait pas permis l'amélioration des prestations d'ensemble. Elle avait signé le procès-verbal du 29 mai 2009 en toute connaissance de cause et elle n'avait pas transmis d'observations dans le délai de dix jours dont elle disposait après sa réception. Le délai de convocation à l'entretien de service était valablement raccourci, puisqu'il s'agissait d'une infraction aux devoirs du personnel.

E. 6

Le 28 juillet 2009, Mme S_____ a recouru auprès du Tribunal administratif contre la décision précitée, concluant à la restitution de l'effet suspensif et, principalement, à la constatation de la nullité de la décision du 25 juin 2009, subsidiairement à son annulation et encore plus subsidiairement à ce qu'il soit enjoint aux HUG de la réintégrer dans son poste et, en cas de refus, fixer l'indemnité pour résiliation contraire au droit à six mois de traitement. Contrairement à ce que soutenaient les HUG, l'entretien n'avait pas été convoqué pour une infraction aux devoirs du personnel et le délai de dix jours ne pouvait être raccourci. Cette violation du droit d'être entendu entraînait la nullité absolue de la décision entreprise et non son annulabilité. De plus, dite décision violait l'interdiction de l'arbitraire, la motivation du licenciement n'était pas compréhensible, notamment au vu de l'évaluation réalisée en mars 2009. Cette réalisation n'était pas non plus proportionnée car, dans l'hypothèse - contestée - où il y aurait eu une baisse de performance, le report de la nomination en qualité de fonctionnaire aurait été une mesure suffisante.

E. 7

Le 25 août 2009, les HUG se sont opposés à la restitution de l'effet suspensif, se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif dans le domaine.

E. 8

Au vu de ce qui précède, le recours sera admis. La reddition du présent arrêt rend sans objet la demande de restitution de l'effet suspensif. Un émolument de procédure de CHF 500.- sera mis à la charge des HUG, qui succombent, et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à Mme S_____, à la charge de l'Etat de Genève (art. 87 LPA). * * *

* *

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