

# GE\_GERICHTE A/352/2016 vom 13. Dezember 2016

GE Cour de justice, 2016-12-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_352\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_352_2016)

FR: GE\_GERICHTE A/352/2016 du 13 décembre 2016

IT: GE\_GERICHTE A/352/2016 del 13 dicembre 2016

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; FONCTIONNAIRE ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; PROCÉDURE ADMINISTRATIVE | Décision de licenciement pour motif fondé d'une fonctionnaire aux HUG pour divers agissement et attitudes ne correspondant pas à un comportement professionnel correct ainsi que pour prestations insuffisantes. Droit d'être entendu respecté et motif fondé donné. Procédure de reclassement non respectée par les HUG. Licenciement considéré comme contraire au droit. Indemnité de deux mois de traitement octroyée à la recourante, les HUG s'opposant à sa réintégration. Recours partiellement admis. | LPAC.17.al1 ; Cst.29.al2 ; LAPC.17.al4 ; RPAC.44 ; LPAC.5 ; RPAC.45.al1.leta ; LPA.61 ; LPAC.21.al3 ; LPAC.22 ; RPAC.20 ; RPAC.21.letc ; RPAC.22.al1 ; RPAC.22.al3 ; RPAC.23 ; RPAC.44.al1 ; RPAC.44.al2 ; RPAC.44.al3 ; RPAC.44.al4 ; Cst.36.al3 ; RPAC.46A.al1 ; RPAC.46A.al2 ; 2RPAC.46A.al3 ; 2RPAC.46A.al4 ; 2RPAC.46A.al5 ; 2RPAC.46A.al6 ; LPAC.31.al3 ; LPAC.31.al4

## Erwägungen

### E. 1

Madame A\_\_\_\_\_ a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) comme agente 1 [...] à 50 % le 20 juin 2000.![endif]>![if>

### E. 2

Le 19 juin 2003, Mme A\_\_\_\_\_ a été nommée fonctionnaire des HUG à compter du 1 er juillet 2003.![endif]>![if>

### E. 3

L'intéressée a travaillé dans divers services et établissements médicaux durant son engagement aux HUG, soit: ![endif]>![if> - du 1 er juillet 2000 au 3 décembre 2001 au secteur [...]; ![endif]>![if> - du 1 er janvier 2002 au 1 er septembre 2002, au secteur [...]; ![endif]>![if> - du 2 septembre 2002 au 31 décembre 2004, à l'hôpital [...]; ![endif]>![if> - du 1 er janvier 2005 au 31 décembre 2006, suite à sa demande de transfert pour des problèmes relationnels avec des collègues, à l'Hôpital [...]; ![endif]>![if> - du 1 er janvier 2007 au 31 décembre 2009, à [...], en secteur [...], suite à un nouveau transfert pour dysfonctionnement comportemental ;![endif]>![if> - dès le 1 er janvier 2010 à nouveau au secteur [...].![endif]>![if>

### E. 4

Le 27 novembre 2006, Mme A\_\_\_\_\_ a reçu une lettre rappelant les termes d'un entretien avec sa hiérarchie suite à une altercation verbale avec une collègue. Elle avait été vivement invitée à respecter le statut du personnel et à entretenir des relations dignes et respectueuses

avec ses collègues.![endif]>![if>

#### **E. 5**

Le 5 mars 2007, Mme A\_\_\_\_\_ a reçu un courrier résumant un entretien du 1 er mars 2007, en raison de nouveaux dérapages comportementaux avec un autre collègue le 20 février 2007. Un avertissement lui a été adressé, par le biais d'une décision sujette à recours. Elle était informée que la poursuite des rapports de travail semblait difficile.![endif]>![if>

#### **E. 6**

Le 7 mars 2007, le syndicat suisse des services publics SSP/VPOD (ci-après SSP/VPOD) a demandé, pour le compte de Mme A\_\_\_\_\_, l'ouverture d'une enquête interne, afin d'élucider des problèmes de harcèlement sexuel envers la recourante. En substance, le SSP/VPOD estimait que les HUG n'avaient pas donné suite aux plaintes de Mme A\_\_\_\_\_.![endif]>![if>

#### **E. 7**

Le 15 mars 2007, le SSP/VPOD a renouvelé sa demande, en estimant que Mme A\_\_\_\_\_ avait été injustement avertie le 5 mars 2007. L'entretien, qui avait eu lieu avec le collègue qui la harcelait, ne pouvait que dégénérer. Le harcèlement n'avait en rien cessé, au contraire.![endif]>![if>

#### **E. 8**

Le 20 mars 2007, le directeur général des HUG a répondu à la lettre du syndicat, proposant un entretien avec la recourante, le directeur des ressources humaines, le collègue avec qui la recourante avait des relations tendues et son conseil. Une dernière médiation était en outre suggérée avant l'ouverture d'une enquête, compte tenu des conséquences possibles quant à l'avenir professionnel des intéressés.![endif]>![if>

#### **E. 9**

Mme A\_\_\_\_\_ a été, à sa demande, transférée dans un autre secteur de travail, soit le secteur [...] depuis le mois d'avril 2007.![endif]>![if>

#### **E. 10**

Le 28 juin 2007, un entretien informel a eu lieu entre la recourante, son chef de service et son chef de secteur sur son nouveau site de travail. Elle ne restait pas dans son secteur d'activité et portait des appréciations et commentaires personnels sur ses collègues.![endif]>![if>

#### **E. 11**

Par courrier du 12 mars 2008, la recourante a été convoquée le mardi 1 er avril pour un premier entretien de service, motivé par une attitude comportementale inadaptée.![endif]>![if> Suite à cet entretien, et après que l'intéressée ait pu se déterminer, aucune sanction n'a été prise.

#### **E. 12**

a. Le 15 décembre 2008, un second entretien de service a eu lieu, afin de discuter d'une altercation entre la recourante et une collègue dans le cadre du service « pool des lits ». La recourante avait eu un différend verbal avec une collègue, lequel s'était prolongé par un appel, le soir, au domicile privé de cette dernière, qui s'en était plainte à la direction.![endif]>![if> b. Le 20 janvier 2009, sous la plume de son mandataire, la

recourante s'est déterminée. Sa collègue avait voulu l'entraîner à discuter de rumeurs, ce qu'elle avait refusé. Elle avait erré en téléphonant au domicile privé de cette collègue le soir et s'en excusait. c. Le 28 janvier 2009, le directeur des ressources humaines a pris note des observations de la recourante et lui a précisé, qu'« en cas de nouveau dysfonctionnement envers des patients, des collègues, ou la hiérarchie, des mesures [seraient] prises pour mettre fin au contrat de travail pour motifs fondés ». Ce courrier précisait en outre qu'il devait être compris comme un ultime avertissement.

#### **E. 13**

Le 2 mars 2009, l'entretien d'évaluation périodique de la recourante précisait que son comportement et sa coopération n'étaient toujours pas adaptés. Divers points étaient insuffisants. Elle ne pouvait s'empêcher d'être « impliquée dans des histoires, qui dépassaient le cadre professionnel » et de « colporter, de déformer et d'interpréter des propos qu'elle avait pu entendre ou cru comprendre ». En outre, son comportement rendait le travail en équipe délicat, voire impossible, car une majorité de collaborateurs ne voulait plus travailler avec elle. Les deux points insuffisants ont été commentés en fin d'évaluation par le responsable des ressources humaines, qui relevait que l'intéressée n'avait probablement pas compris le contenu de la lettre du 28 janvier 2009. Une nouvelle évaluation était demandée pour fin décembre 2009.

#### **E. 14**

Par lettre du 16 juin 2009, l'équipe du pool des lits s'est plainte auprès de sa hiérarchie du comportement agressif et du non-respect montré par la recourante, et a demandé aux responsables du service d'agir.

#### **E. 15**

Lors d'un entretien avec le chef de service et le chef de secteur, le 19 juin 2009, une collaboratrice s'est plaint du comportement de la recourante, qui était venue marcher volontairement sur le sol humide qu'elle venait de nettoyer, afin de le salir et de la forcer à recommencer.

#### **E. 16**

Suite à ces deux plaintes, le chef de service et le responsable des ressources humaines ont envoyé un courrier à la recourante le 24 juin 2009. Ils lui rappelaient son engagement à ne plus avoir de débordements de comportement. La lettre contenait un ultime avertissement et rappelait l'obligation de tout mettre en œuvre pour ne pas réitérer de tels dysfonctionnements.

#### **E. 17**

a. Le 8 décembre 2009, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée pour un nouvel entretien de service concernant des comportements inadaptés et contraires à l'obligation du respect de l'intérêt de l'établissement et de l'attitude générale. Elle était accompagnée par le SSP/VPOD. Deux nouveaux incidents ayant eu lieu en octobre 2009 ont été rapportés. À nouveau, elle ne présentait pas une attitude professionnelle vis-à-vis de ses collègues, les traitant de paysannes, dans un cas, et en les insultant et claquant des portes dans un second. L'entretien de service s'est clôt sur la constatation qu'après avoir entendu les observations de la recourante une décision susceptible de conduire à l'ouverture d'une enquête administrative pour justes motifs allait être prise. b. Par courrier du syndicat SSP/VPOD, la recourante a fait parvenir aux HUG ses observations. Les reproches auraient

dû être mieux étayés et documentés, notamment en termes de date, d'heure et de témoins. Ces observations ont été retenues par la hiérarchie, à l'exclusion de propos qui n'avaient pas été protocolés durant l'entretien de service. c. Aucune sanction n'a finalement été prononcée.

#### **E. 18**

a. Le 24 août 2010, un quatrième entretien de service a eu lieu pour des attitudes comportementales inadaptées dans le cadre du travail. Mme A\_\_\_\_\_ était accompagnée du SSP/VPOD. Plusieurs reproches lui ont été adressés : elle n'exécutait pas correctement les prestations attendues ; elle passait son temps à un autre étage que le sien, à discuter avec les réceptionnistes, au détriment de la qualité de son travail et de l'image du secteur ; elle contribuait à faire courir des rumeurs dans le secteur privé. Le SSP/VPOD a demandé s'il n'y avait pas trop de travail dans le secteur privé, ce qui contribuerait à affaiblir les prestations de la recourante. Elle s'est aussi interrogée quant aux rumeurs, qui n'étaient pas uniquement du fait de la recourante. La recourante a été avertie au terme de l'entretien de service que le non-respect des normes comportementales n'était plus toléré. b. La recourante a fait valoir ses observations le 4 octobre 2010. Aucune sanction n'a finalement été prononcée.

#### **E. 19**

Le 30 janvier 2013, le SSP/VPOD a transmis un courrier au directeur du département d'exploitation des HUG, visant à dénoncer divers dysfonctionnements au sein des secteurs [...].

#### **E. 20**

a. Le 11 février 2013, un cinquième entretien de service a été organisé, afin de discuter de l'insuffisance et de la mauvaise qualité des prestations de la recourante, ainsi que de ses difficultés relationnelles avec ses collègues et le personnel des soins. Étaient présents à l'entretien la responsable RH, la cheffe de service, le responsable hiérarchique direct ainsi que la recourante, assistée du SSP/VPOD. Les reproches précis adressés à la recourante durant cet entretien étaient de trois ordres : tout d'abord, ils concernaient les horaires de travail, la recourante ne les respectant pas. Le second point concernait les prestations de Mme A\_\_\_\_\_. Suite à un contrôle visuel réalisé par la cheffe d'équipe, celle-ci avait estimé que le nettoyage n'avait pas été effectué dans les règles. Lors d'un autre contrôle, réalisé par la responsable hiérarchique direct, le nettoyage avait été mal réalisé. Confrontée à ces points, lors des contrôles sur le terrain, la recourante avait commencé à s'énerver et à avoir une attitude indigne des relations professionnelles. Enfin, l'attitude générale de la recourante a également été évoquée, notamment les insultes et les manquements aux devoirs de service. L'employeur s'est déterminé vis-à-vis de Mme A\_\_\_\_\_, en estimant que ses manquements étaient importants et qu'elle ne remplissait pas ses devoirs de fonction. En outre, l'attitude générale de la recourante était mauvaise, et empêchait une collaboration harmonieuse. Au vu de l'évolution de la situation ou du manque de celle-ci, la poursuite des rapports de travail paraissait difficilement envisageable. b. Par courrier du 2 mars 2013, la recourante a fait part de ses observations. Elle estimait n'être arrivée en retard qu'une seule fois, suite à une réunion informelle qui avait duré trop longtemps, ne pas avoir eu le temps de faire le nettoyage du box examiné, et avoir subi un contrôle visuel impromptu qui ne reflétait pas la qualité de ses prestations. Son comportement n'était certes pas toujours adapté mais elle se sentait harcelée par sa

direction, étant convoquée de manière répétée pour des entretiens. Enfin, la recourante ne souhaitait pas rester à [...] et souhaitait être déplacée sur un autre site. En désaccord avec le procès-verbal de l'entretien en question, la recourante a refusé de le signer.

#### **E. 21**

Le 5 juin 2013, le SSP/VPOD a écrit aux HUG, en reprenant et développant les arguments déjà mentionnés dans la lettre du 2 mars 2013. Ce courrier insistait sur le devoir de réinsérer professionnellement les employés des HUG, ainsi que sur l'urgence de replacer la recourante au [...] ou au départ patient.!

#### **E. 22**

Le 17 septembre 2013, par courrier, la recourante a été avertie que le bureau du conseil d'administration avait décidé de la licencier pour motif fondé, pour le 31 décembre 2013. La décision était exécutoire nonobstant recours.!

#### **E. 23**

Par acte du 18 octobre 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de Justice (ci-après : la chambre administrative), concluant à la nullité de la décision des HUG, subsidiairement à l'annulation de celle-ci (cause A/3345/2013).! La décision notifiée par le bureau du conseil d'administration était nulle, car le bureau ne pouvait prononcer un licenciement. Son droit d'être entendu avait été violé, dès lors qu'elle n'avait pas eu accès à un courrier de son mandataire et que ses observations suite aux entretiens de service n'avaient pas été prises en compte par sa hiérarchie. Il n'y avait pas de motifs fondés pour la licencier. Les deux contrôles mettant en avant des prestations inadéquates ne suffisaient pas. Les HUG n'avaient pas tenu compte de ses explications relatives aux manquements reprochés. Ils avaient violé le principe de la proportionnalité en n'ayant pas envisagé d'autre solution que le licenciement, alors même que la recourante était apte à la fonction.

#### **E. 24**

Le 28 novembre 2013, les HUG ont conclu au rejet du recours et à la condamnation de la recourante à tous les frais et dépens. Le bureau du conseil d'administration était compétent pour licencier la collaboratrice. Son droit d'être entendu avait été respecté pour tous les entretiens de service. Les multiples manquements comportementaux, l'insuffisance des prestations constatée lors de deux contrôles visuels ou encore le non-respect des horaires de travail constituaient des motifs justifiant la décision. Certes, certains éléments pris isolément n'étaient pas graves en eux-mêmes, mais considérés dans le contexte global, l'ensemble de manquements était incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Le principe de la proportionnalité était respecté, dès lors que la recourante avait bénéficié de plusieurs transferts au sein des établissements hospitaliers, ainsi que de plusieurs modifications d'horaires et de secteurs. Ces changements n'avaient pas permis à Mme A\_\_\_\_\_ de modifier son comportement. Il ne restait comme unique solution que le licenciement afin d'éviter que ces dysfonctionnements se puissent se reproduire, étant donné qu'un nouveau reclassement ne se justifiait plus.!

#### **E. 25**

Le 17 janvier 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a répliqué, reprenant les points évoqués dans son recours, et insistant sur le fait que les contrôles ayant démontré de mauvaises prestations avaient été ordonnés dans le but de la licencier par la suite, et non pour effectivement

contrôler ses prestations.![endif]>![if>

#### **E. 26**

Plusieurs audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes ont eu lieu les 1<sup>er</sup> septembre 2014 et 15 décembre 2014. Mme A\_\_\_\_\_ a présenté un certificat médical attestant d'une incapacité de travail, du 25 mars 2013 au 31 mai 2013, ainsi que du 7 août 2013, au 31 décembre 2013. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle était considérée comme apte au travail à 100 %. Plusieurs témoins relevaient le ton facilement agressif de la recourante, ainsi que divers exemples de ses réactions inadaptées à un lieu professionnel. L'intéressée estimait qu'une cabale était menée contre elle par sa hiérarchie.![endif]>![if>

#### **E. 27**

Suite aux audiences de comparution personnelle, la recourante a fait valoir ses observations le 2 février 2015. Elle estimait que, suite à la production du certificat médical, elle était en arrêt maladie lors de son licenciement du 17 septembre 2013. Dès lors, celui-ci devait être considéré comme nul. Les HUG auraient dû procéder par la voie disciplinaire et non par la voie du licenciement. Pour le surplus, elle reprenait ses observations précédentes.![endif]>![if>

#### **E. 28**

Le 2 février 2015, les HUG ont également fait parvenir leurs observations après enquêtes, reprenant et persistant dans les explications mentionnées dans leur mémoire-réponse, concernant le droit d'être entendu, les motifs fondés existants et le respect du principe de la proportionnalité.![endif]>![if>

#### **E. 29**

La cause a été gardée à juger une première fois le 3 février 2015.![endif]>![if>

#### **E. 30**

Par courrier, les parties ont indiqué être en pourparlers et ont demandé au juge délégué de surseoir à statuer d'ici au 30 juin 2015. Les parties étant parvenues à un accord, dont le juge a été informé par courrier du 1<sup>er</sup> avril 2015, la procédure a été suspendue le 7 avril 2015.![endif]>![if>

#### **E. 31**

Le 22 décembre 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a reçu une nouvelle décision de licenciement de la direction générale des HUG, avec effet au 31 mars 2016. Cette décision faisait référence aux motifs invoqués dans la décision du 17 septembre 2013, laquelle avait été annulée.![endif]>![if>

#### **E. 32**

Par acte du 1<sup>er</sup> février 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre la décision de licenciement du 22 décembre 2015 à la chambre administrative, en se rapportant à ses écritures ainsi qu'aux pièces produites dans la cause A/3345/2013, en invoquant les mêmes griefs que ceux développés dans les écritures précitées. En outre, elle ajoutait que la décision du 22 décembre 2015 ne mentionnait pas quelle autorité avait statué et demandait aux HUG de le préciser.![endif]>![if>

#### **E. 33**

Par décision de la chambre administrative du 8 mars 2016, la procédure A/3345/2013 a été rayée du rôle, faute d'objet.!

#### **E. 34**

Le 4 mars 2016, les HUG ont présenté leurs observations au recours A/352/2016, se référant à leurs écritures dans la procédure A/3345/2013, dont ils sollicitaient l'apport. Ils précisait que la nouvelle décision avait été notifiée pour les mêmes motifs que ceux évoqués précédemment. Ils concluaient au rejet du recours et à la confirmation de la décision de licenciement du 22 décembre 2015.!

#### **E. 35**

La procédure A/3345/2013 a été apportée à la procédure A/352/2016, sur demande des parties.!

#### **E. 36**

Le 3 mai 2016, le juge délégué a avisé les parties 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).!

2. Fonctionnaire aux HUG depuis le 1 er juillet 2003, la recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05, ci-après : LPAC), à son règlement d'application du 24 février 1999 (B 5 05.01, ci-après : RPAC) et au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 dans sa version du 25 janvier 2012 (ci-après : le statut des HUG) (art. 1 al. 1 let e et 5 LPAC et 7 al. 2 let. k LEPM).!

3. La décision de licenciement contre laquelle la recourante interjette recours a été rendue le 22 décembre 2015, soit après la modification du 19 décembre 2015 de la LPAC. En l'absence de droit transitoire, cette décision est soumise au nouveau droit ( ATA/347/2016 du 26 avril 2016).!

4. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration peut en outre déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). Selon l'art. 48A du statut des HUG, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire.!

5. En l'espèce, la décision est signée par le président du comité de direction de l'établissement, qui est aussi le directeur général des HUG, ainsi que par le président du conseil d'administration des HUG. Cette décision a donc été prise par une autorité compétente.!

6. 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 s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; ATA/752/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5a et les références citées). !

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 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2 ; ATA/752/2016 précité). 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\_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/752/2016 précité). b. En droit de la fonction publique, ce droit 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). 7. En l'espèce, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée à cinq entretiens de service, les 1<sup>er</sup> avril 2008, 15 décembre 2008, 8 décembre 2009, 24 août 2010 et 11 février 2013. Avant chaque entretien, elle recevait une convocation indiquant les personnes présentes, le motif de l'entretien et le droit d'être accompagnée. En outre, les devoirs de service étaient rappelés à chaque entretien, oralement et par écrit, et les reproches étaient explicites, clairs et précis. La requérante avait la possibilité de s'exprimer, oralement ou par écrit, sur chaque manquement, personnellement ou par le biais de son conseil. Enfin, à l'issue de chaque entretien de service, la requérante avait la possibilité de faire valoir ses observations. À l'issue de chacun des entretiens de service, les intimés ont précisé que la résiliation des rapports de service était une sanction envisagée si le comportement de la requérante ne s'améliorait pas. La requérante estime que les reproches qui lui ont été adressés lors du dernier entretien de service, soit le 11 février 2013 étaient obscurs, n'indiquant pas en quoi son comportement heurtait les principes de dignité et de respect. Contrairement à ce qu'elle allègue, les intimés ont expressément mentionné les reproches à son égard, et elle était présente lors des auditions de divers témoins. La requérante a pu s'exprimer sur ses retards, sur ses prestations insuffisantes lors des deux contrôles des 3 et 24 janvier 2013, ainsi que sur ses multiples incartades comportementales, tant vis-à-vis de sa hiérarchie que de ses collègues, tant lors des entretiens de service que lors des observations écrites suite à ceux-ci. En outre, à teneur de ses observations déposées le 2 mars 2013, elle s'est prononcée de manière complète et circonstanciée sur chaque grief présenté à son encontre. Le fait que les HUG n'aient pas modifié leur décision après l'analyse de ses explications, notamment sur son retard, ses prestations insuffisantes ainsi que son comportement non professionnel ne veut pas dire que son droit d'être entendu a été violé. Ce grief doit donc être rejeté. 8. a. L'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Avant la résiliation, elle est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Elle doit également motiver sa

décision.![endif]>![if> b. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit en raison de l'insuffisance des prestations (let.a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let.b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let.c) (art. 22 LPAC). Les membres du personnel des HUG sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui poser préjudice (art. 20 du statut des HUG). Les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et les subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes. Ils se doivent de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c du statut des HUG). c. 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 désormais 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 précité consid.5b). Selon l'exposé des motifs à l'appui de cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. 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 (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/1004/2015 , du 29 septembre 2015 ; ATA/783/2016 précité). d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre 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 ( ATA/347/2016 précité). 9. a. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. 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 (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9).![endif]>![if> Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé 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 compétence, 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 ». Il s'agit ensuite de 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 a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420). b. La procédure de reclassement est en outre formalisée à l'art. 46A RPAC et dans le statut des HUG. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont 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 (art. 46A al. 1 RPAC ; art. 48A al. 1 statut des HUG). Des mesures de développement et de réinsertion

professionnelles propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC; art. 48A al. 2 statut des HUG). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC ; art. 48A al. 3 statut des HUG). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (art. 46A al. 4 RPAC ; art. 48A al. 4 statut des HUG). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC ; art. 48A al. 5 statut des HUG). 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 ; art. 48A al.6 statut des HUG) . La chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente, si la résiliation des rapports de service est contraire au droit (art. 31 al. 3 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, 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 (art. 31 al. 4 LPAC).

10. En l'espèce, et contrairement à ce que la recourante prétend, elle n'a pas été licenciée uniquement suite aux deux mauvaises prestations constatées lors des contrôles du mois de janvier 2013, mais bien pour l'ensemble de son attitude professionnelle. Les manquements comportementaux récurrents, tant vis-à-vis de sa hiérarchie, notamment lors de critiques à l'égard de son travail que vis-à-vis de ses collègues l'illustrent. Malgré de nombreux rappels à l'ordre, et des modifications d'horaires, des changements de secteurs, voire d'établissements médicaux, les problèmes ont persistés. Les deux contrôles des prestations, contrairement à ce que la recourante allègue, n'ont pas eu lieu uniquement afin de trouver un motif de licenciement. La constance de la qualité des prestations depuis le début des relations de travail n'empêche pas que les contrôles réalisés ont démontré de graves lacunes de nettoyage, difficiles à accepter dans un hôpital. Les explications de la recourante ne permettent pas d'admettre que ces deux contrôles uniquement étaient négatifs. En outre, la recourante savait que le premier contrôle n'avait pas été positif et qu'un autre contrôle de suivi aurait lieu dans les semaines suivantes. Dès lors, rien ne permet d'admettre, à teneur des pièces, que les contrôles ont été réalisés dans l'unique but de lui nuire. Enfin, une arrivée en retard importante de sa part a été constatée lors du contrôle du 24 janvier 2013. La recourante n'a présenté aucune explication ou excuse à cette date. Ce manquement s'ajoute aux autres dysfonctionnements précités.

Il ressort du dossier que la recourante, par son attitude, rend le fonctionnement du service difficile, voire impossible. Malgré de multiples modifications d'horaires, de secteurs et divers changements d'établissements, les difficultés ressurgissent. Malgré les remises à l'ordre de sa hiérarchie et les mesures prises, la recourante n'a pas modifié son comportement. Au contraire, elle a continué à créer des situations tendues, ayant des répercussions sur l'ensemble du fonctionnement du service. La décision querellée se fonde sur plusieurs griefs, liés à la qualité des prestations de la recourante, à sa ponctualité ainsi qu'aux mauvais rapports entretenus avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques. La recourante trouve de manière systématique une explication ou rejette la responsabilité de ses manquements sur ses supérieurs hiérarchiques ou sur ses collègues.

11. Dans de telles circonstances, la poursuite des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement des HUG, de sorte que les intimés n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en licenciant la recourante. La résiliation des rapports de service était justifiée par les actes susmentionnés de la recourante, violant en particulier son devoir respect de l'État (art. 20 RPAC) ainsi que ses devoirs d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues

et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), ainsi que de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Ces actes étaient incompatibles avec la poursuite des relations de service et avaient rompu la confiance minimale nécessaire à leur exercice. Ainsi, la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 1<sup>ère</sup> phrase et 22 LPAC.

12. Les HUG allèguent que les changements d'horaires, d'affectations voire d'établissements médicaux dont la recourante a bénéficié au cours de sa carrière aux HUG peuvent être qualifiés de « mesures de reclassement ». Tel n'est pas le cas. S'ils ont tenté de trouver d'autres solutions que la résiliation des rapports de service, force est de constater que la procédure légale n'a pas été respectée. La procédure de reclassement, formalisée à l'article 31 LPAC, prévoit plusieurs étapes, non respectées ni même tentées par les intimés. Dès lors, en n'offrant pas de procédure de reclassement, les HUG ont violé la loi. Cette erreur de procédure rend la décision de licenciement du 22 décembre 2015 contraire au droit.

13. Dans la mesure où les intimés s'opposent à la réintégration de la recourante, il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle celle-ci a droit en vertu du droit applicable au moment où la décision litigieuse a été rendue, à savoir l'art. 31 LPAC dans sa teneur actuelle (ci-après : l'art. 31 LPAC).

a. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (art. 31 al. 3 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, 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 (art. 31 al. 4 LPAC).

b. Conformément à la jurisprudence actuelle de la chambre administrative en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure ( ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette nouvelle jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; ATA/347/2016 précité). Dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant ( ATA/196/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 13 ; ATA/195/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 13). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ces montants allaient au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que les licenciements en cause avaient été invalidés en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'ils étaient injustifiés (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2 ; 8C\_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2). Le Tribunal fédéral a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, qui s'ajoutait aux trois mois de salaire alloué pour suppression de la fonction ( ATA/347/2016 précité).

c. La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du

dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC ( ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales ( ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016). d. En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier des motifs fondés pour le licenciement, des multiples changements d'affectation, d'horaires, de lieux de travail, de l'absence de remise en question de la recourante malgré les nombreux avertissements et entretiens avec sa hiérarchie, de son attitude peu coopérative avec ses collègues, rendant le travail en équipe difficile, voire impossible, l'indemnité, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à deux mois du dernier traitement mensuel brut de la recourante au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15). L'indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 LTrait ( ATA/258/2014 précité consid. 9 et 10 ; ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Elle n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales et, en l'absence de conclusion sur ce point, sans intérêts moratoires (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015). 14. En partie mal fondé, le recours sera partiellement admis, et il sera constaté que la décision querellée est contraire au droit. Les HUG seront condamnés à payer à la recourante une indemnité correspondant à deux mois de son dernier traitement mensuel brut au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, vu l'issue du litige (art. 87 LPA) et une indemnité de CHF 1'000.- lui sera allouée à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA). [endif]>![if> \* \* \* \* \*

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