

GE_GERICHTE A/3820/2018 vom 15. Oktober 2019

GE Cour de justice, 2019-10-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3820_2018

FR: GE_GERICHTE A/3820/2018 du 15 octobre 2019

IT: GE_GERICHTE A/3820/2018 del 15 ottobre 2019

Regeste

RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC; RÉSILIATION; STATUT; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; POUVOIR D'APPRÉCIATION; RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE; MOTIF; PROPORTIONNALITÉ | Décision de licenciement pour motif fondé d'une aide-soignante, fonctionnaire des HUG pour divers agissements et attitudes ne correspondant pas à un comportement professionnel correct (cris, crises de colère, hurlements dans les couloirs, refus de mobilité, etc.). Lacunes en communication, notamment dans la communication avec sa hiérarchie et ses collègues. Droit d'être entendu respecté et motif fondé donné. Procédure de reclassement respectée par les HUG mais aucun poste correspondant aux aptitudes de la fonctionnaire n'a pu être trouvé. Recours rejeté. | LPAC.21.al3; LEPM.1.al1; LPAC.22; RPAC.20; RPAC.22.al1; Cst.29.al2; Cst.36.al3; RPAC.46A.al2; RPAC.46A.al3

Erwägungen

E. 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 ; art. 31 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05). 2) La recourante sollicite encore l'audition d'un diététicien qui avait collaboré avec elle. Elle n'a plus requis, à l'issue de la dernière audience, l'audition de patients. a. Le droit d'être entendu, 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), comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2; 131 I 153 consid. 3). b. En l'espèce, lors de la dernière audience, la recourante a maintenu sa demande d'audition de M. N_____. Compte tenu de son activité de diététicien, celui-ci n'a toutefois eu qu'un contact limité avec la recourante. Il n'assistait pas au quotidien, contrairement aux infirmières entendues, aux actes et comportements de celle-ci. En outre, au vu du dossier, des actes d'instruction effectués, des pièces produites par les parties et des explications fournies par celles-ci, le dossier apparaît complet et permet à la chambre de céans de statuer en connaissance des éléments pertinents. L'audition de M. N_____ ne serait pas de nature à modifier l'issue du litige. Il ne sera donc pas ordonné d'autres actes d'instruction. 3) Dans un premier grief, la recourante estime que

la résiliation de ses rapports de service ne repose pas sur des motifs fondés. 4) Les HUG sont les établissements publics médicaux du canton de Genève (art. 1 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Les membres de leur personnel sont soumis à la LPAC, sous réserve de dispositions particulières figurant dans la LEPM, et au statut. 5) a. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. b. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). 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 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 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, du département) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MANHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 161-162). c. Quant aux devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 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). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation de ceux-ci est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 précité consid. 8). 6) a. En l'espèce, la position des HUG repose sur plusieurs entretiens et évaluations de compétences ainsi que sur divers incidents ayant émaillé la relation professionnelle. La recourante conteste les arguments des HUG, estimant qu'il n'existe pas de motif fondé. b. Il ressort du dossier que l'attitude de la recourante à l'égard des patients n'a, à l'exception d'une plainte de patient, pas donné lieu à des doléances de ceux-ci. Mme E_____ a relevé qu'à part une patiente, elle n'avait reçu

aucune autre plainte de patients, certains étaient d'ailleurs très contents des services de la recourante et des remerciements ont été exprimés en rapport avec ceux-ci. Mme H_____ a également relevé que « dans son approche avec les patients, [la recourante] s'est toujours montrée énergique et motivationnelle, ce qui était positif. Elle cherchait à les booster pour leur rétablissement. Elle les a toujours respectés et cherché à faire le mieux pour eux ». Elle a également déclaré que « son énergie n'était pas toujours perçue peut-être de la même manière par tous les patients, comme d'autres manières de faire plus douces ne peuvent pas nécessairement convenir [non plus]. Chaque patient ressent[ait] les choses différemment ». Une autre infirmière, Mme M_____, a précisé qu'elle n'avait jamais constaté de comportement inadéquat envers des patients. c. Néanmoins, il ressort également de ces auditions que la recourante collabore difficilement avec ses collègues et se révèle inadéquate à l'égard de sa hiérarchie, même si certains incidents n'ont pas nécessité d'entretien de service par la suite. Mme H_____ a précisé aussi avoir « rencontré une situation difficile avec la recourante », celle-ci lui ayant fait des reproches inadéquats en haussant le ton. La recourante s'est par la suite excusée. Seule Mme M_____, qui a expliqué en audience prendre parti pour la recourante dans la situation l'opposant à l'institution, a indiqué ne pas avoir rencontré de soucis avec celle-ci. d. M. I_____ a aussi fait état d'un incident important, la recourante refusant une mobilité qui était nécessaire pour les besoins du service et s'emportant de manière grossière et inadéquate. Ce collaborateur a précisé « que la collaboratrice n'est pas dysfonctionnante dans les soins mais dans son comportement au sein de l'équipe ». Il ressort ainsi du dossier que la collaboratrice est revendicatrice et opposée à la mobilité, à tout le moins depuis 2015. Elle considère que le système est mal géré. Elle exprime toutefois cet avis de façon conflictuelle, agressive et colérique à l'égard de sa hiérarchie. De manière répétée, elle s'est opposée violemment à toute forme de mobilité, pour finalement s'exécuter, de mauvaise grâce et en dernier recours. Par ailleurs, il ressort de l'audition de Mme F_____ que la charge de travail était étudiée par le département et que le taux d'occupation des lits au sein de la chirurgie viscérale était inférieur à la cible institutionnelle. Des surcharges ponctuelles et une lourde charge de travail ne pouvaient pas être exclues, l'unité apportant des soins aigus, mais il n'y avait pas d'indicateurs de surcharge de travail chronique dans l'unité de la recourante. Des lits avaient au contraire été fermés dans ces unités en 2018. Mme M_____, témoin ouvertement favorable à la recourante, a d'ailleurs déclaré que la mobilité au sein des unités faisait partie de sa fonction. Mme F_____ a également précisé que sans mobilité, l'institution ne pouvait plus fonctionner. e. La recourante estime être compétente et avoir toujours fait preuve de professionnalisme. À l'exception de la plainte d'une patiente, sur laquelle la décision de licenciement ne se base au demeurant pas, la recourante semble, de manière générale, avoir été appréciée par ceux-ci. Toutefois, son exubérance et manque de distance, observés notamment par Mmes H_____ et E_____, n'étaient pas toujours adéquats par rapports aux patients. Or, il appartient à une collaboratrice ayant son expérience de savoir garder une distance adéquate en fonction des préférences des patients, qui ne ressentent pas tous les événements de la même manière. Il n'appartient pas aux patients de s'adapter aux soignants mais bien aux soignants d'avoir suffisamment de finesse pour ressentir l'état émotionnel des patients et d'adapter leur attitude en conséquence. 7) a. Depuis l'entretien d'évaluation insatisfaisant de 2015, la recourante a été invitée à modifier son comportement, non conforme aux standards attendus d'une aide-soignante. En effet, tant le contenu que la forme ne correspondaient pas à une communication professionnelle, en particulier avec ses collègues et sa hiérarchie. b. Les évaluations de décembre 2015 et

2017 relèvent certes les progrès à court terme réalisés par la recourante, mais ceux-ci ne suffisent pas à rendre son comportement conforme à celui attendu d'une aide-soignante avec son expérience. Par ailleurs, les évaluations mettent systématiquement en avant une absence de remise en question et la difficulté de la recourante à entendre les remarques. Malgré plusieurs formations, des carences demeuraient dans la manière de communiquer avec sa hiérarchie et certaines collègues. Les évaluations mentionnaient que, malgré les progrès, il existait une réelle nécessité que l'intéressée améliore communication et flexibilité en particulier dans le cadre de la mobilité inter-unité, nécessaire au fonctionnement de l'institution. Les critiques émises à l'encontre de la recourante ont ainsi été constantes depuis 2015. c. Il ressort du dossier que la recourante, par son attitude, a rendu le fonctionnement du service difficile. 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 ainsi sur plusieurs griefs, liés au comportement de la recourante, à sa ponctualité ainsi qu'aux mauvais rapports entretenus avec ses supérieurs hiérarchiques. Bien que les relations de travail aient duré relativement longtemps, que la recourante possède des qualités notamment dans ses relations avec les patients, les différentes évaluations mettent en avant de nombreux critères professionnels problématiques, dûment illustrés par des exemples. Aucun élément, à l'exception de l'altercation avec M. I _____, pris isolément, n'est suffisamment grave au point de représenter un motif fondé. Toutefois, au vu de l'accumulation et la répétition des incidents et de l'attitude de la recourante, qui malgré de nombreux entretiens, rappels, et accompagnements de la hiérarchie, n'a pas modifié son comportement alors que, depuis 2015 à tout le moins, son attention a été attirée sur la nécessaire modification de son attitude, la chambre de céans estime que les HUG ont, en l'espèce, suffisamment établi l'existence de motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service de la recourante. d. 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 de respecter l'intérêt 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. Par conséquent, l'existence de motifs fondés a été établie par les HUG. Ce grief doit ainsi être écarté. 8) a. L'autorité est tenue, avant la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé, les modalités étant fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC). b. L'art. 46A RPAC et l'art. 48A du statut règlent le reclassement. Ils exigent entre autres que les éléments constitutifs d'un motif fondé soient dûment établis lors d'entretiens de service. c. Un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est

tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC). d. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015). e. L'employeur a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 ; MGC 2005-2006/XI A 10421). f. Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en oeuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7c ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4). En outre, le reclassement est illusoire s'il revient, en fin de compte, à reporter dans un autre service les problèmes de comportement reprochés au fonctionnaire concerné (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1 ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017). g. En l'espèce, s'agissant du respect de la procédure de reclassement par les intimés, les pièces du dossier et les audiences de comparution personnelle et d'enquêtes démontrent que les intimés ont oeuvré de manière large pour favoriser le reclassement de la recourante et que celle-ci n'a pas collaboré ni effectué de suggestions. Aucun poste n'était disponible à teneur des réponses des autres gestionnaires RH et un poste dans le domaine administratif n'a été cherché qu'afin d'éviter que la situation ne se reproduise dans un autre service, les difficultés relationnelles avec l'équipe et la hiérarchie empêchant un reclassement dans un poste de soins. Par conséquent, la procédure de reclassement a correctement été suivie par les HUG et la résiliation des rapports de service de la recourante n'est ainsi pas contraire au droit. 9) Dans un second grief, la recourante estime que son licenciement viole le principe de la proportionnalité. a. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude - qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé - de nécessité - qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés - et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c). b. En l'espèce, 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 - les relations entre professionnels et avec la hiérarchie à cette fin étant aussi importantes - et proportionné au sens étroit au vu notamment des nombreuses évaluations fixant des objectifs, en l'espèce non atteints. En outre, les divers comportements inadéquats de la recourante, qui malgré de nombreuses remarques, entretiens, formations et discussions avec les RH, n'ont abouti ni à une remise

en question professionnelle ni à une prise de conscience de la recourante, ni surtout à une modification de son attitude professionnelle. Par conséquent, la résiliation des rapports de service ne viole pas le principe de la proportionnalité et ce grief doit être écarté. 10) La recourante considère enfin que son licenciement est contraire au droit car elle n'a pas eu accès à la plainte de la patiente qui serait à l'origine du licenciement et sa supérieure hiérarchique n'était pas présente à l'entretien de service. Si la recourante n'a pas eu accès à la plainte de la patiente, elle a pu se déterminer à de multiples reprises à ce sujet et expliquer sa position. Au demeurant, le licenciement n'est pas basé sur cette plainte mais sur d'autres comportements inadaptés de la recourante. En outre, si Mme D _____, supérieure hiérarchique directe de la recourante, n'a pas assisté à l'entretien de service, elle était représentée par sa propre supérieure hiérarchique à celui-ci, dès lors que les reproches à l'encontre de la recourante allaient au-delà de son champ de compétences. La recourante n'explique par ailleurs pas en quoi cette situation impliquerait que la résiliation des rapports de service serait contraire au droit. Partant, ce grief sera écarté. Compte tenu de ce qui précède, le recours sera rejeté et la décision querellée confirmée. 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 ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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