

GE_GERICHTE A/593/2017 vom 20. März 2018

GE Cour de justice, 2018-03-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_593_2017

FR: GE_GERICHTE A/593/2017 du 20 mars 2018

IT: GE_GERICHTE A/593/2017 del 20 marzo 2018

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; PÉRIODE D'ESSAI ; RÉSILIATION ; STATUT ; FONCTIONNAIRE ; RAPPORTS DE SERVICE ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; RÉSILIATION ; EMPLOYÉ PUBLIC ; MOTIF ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE ; PRINCIPE DE LA BONNE FOI ; RECONVERSION PROFESSIONNELLE | La période probatoire d'une employée des HUG ne peut être prolongée plusieurs fois pour le même motif, de sorte que les règles applicables aux fonctionnaires s'appliquent au licenciement. La décision de résiliation des rapports de service prononcée par la directrice des ressources humaines des HUG à l'encontre d'une fonctionnaire a été rendue par une autorité incompétente. Le vice n'est toutefois pas manifeste, ni même facilement décelable. La décision de licenciement n'est ainsi pas nulle de plein droit, mais contraire au droit. La résiliation a toutefois été prononcée pour des motifs fondés. Ainsi, conformément à l'art. 31 al. 3 LPAC, la chambre administrative doit proposer aux intimés la réintégration de la recourante. | LPA.65A; RPAC.47.al1; RTrait.5; RTrait.5A.letd; RTrait.5A.lete; LPAC.17; LEPM.7; LEPM.8; LEPM.20A; LEPM.21C; LPAC.21.al3; LPAC.22; LPAC.31.al2; LPAC.31.al3; Cst.5.al3; Cst.9

Erwägungen

E. 1

er avril 2016, compte tenu de son absence pour maladie. 12) Par courrier du 24 novembre 2015 remis en main propre, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service le 14 décembre 2015, conformément à l'art. 46 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999, approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 dans sa version au 25 janvier 2012 (ci-après : le statut) afin qu'elle soit entendue au sujet de l'insuffisance de ses prestations et de ses absences durant sa période probatoire. La convocation annonçait que seraient présents M. C_____, infirmier assistant de la responsable des soins, ainsi que le responsable RH du DSMP. Elle pouvait par ailleurs être accompagnée de la personne de son choix et pouvait, au cas où elle ne serait pas présente audit entretien, exercer son droit d'être entendue de manière écrite. 13) Le 9 décembre 2015, Mme A_____, sous la plume du SSP/VPOD, a sollicité l'annulation de l'entretien de service et la convocation d'un « rendez-vous urgent » en lieu et place pour permettre « une discussion sereine et constructive ». Elle avait été l'une des infirmières victimes de harcèlement psychologique en relation avec le conflit prévalant à l'unité D_____, pour lequel le SSP/VPOD était intervenu auprès de la direction des HUG, et était dorénavant menacée de licenciement alors qu'elle était absente pour une maladie dont l'origine était justement la situation qu'elle avait vécue dans ladite unité. Par ailleurs, l'infirmier-assistant de la responsable des soins devant être présent à l'entretien de service n'avait jamais

travaillé avec Mme A_____ et ne connaissait donc pas son travail. Il apparaissait ainsi que l'entretien de service prévu se révélait être une simple formalité afin de la licencier. 14) Par courriel du 11 décembre 2015, les HUG ont confirmé le maintien de l'entretien de service et indiqué que M. C_____ serait remplacé durant celui-ci par M. B_____, celui-ci ayant été l'IRU de Mme A_____ pendant dix mois et la personne ayant procédé à son évaluation. 15) Par courrier du 23 décembre 2015, les HUG ont indiqué à Mme A_____ que, selon sa demande, un rapport reprenant les faits lui étant reprochés s'agissant de ses insuffisances de prestations entre le 26 novembre 2013 et le 7 juillet 2014 lui serait communiqué. Il était également confirmé à cette dernière que, pour lui permettre d'exercer pleinement son droit d'être entendue, l'entretien de service au sens de l'art. 46 du statut était reporté au 13 janvier 2016. Si elle ne pouvait y être présente, elle pouvait exercer son droit d'être entendue par écrit. 16) Le 13 janvier 2016 a eu lieu l'entretien de service, en présence de l'intéressée, sa représentante syndicale, M. B_____ et la responsable des RH du DSMP. Il était reproché à Mme A_____ de ne pas être en mesure, avant la fin de la période probatoire, d'améliorer la qualité de ses prestations, dont l'insuffisance avait été constatée lors des EEDC. Elle totalisait par ailleurs deux cent septante-cinq jours d'absence depuis la seconde prolongation de sa période probatoire. Le syndicat a rappelé le contexte de surcharge régulière de l'unité d'affectation de Mme A_____. Après être revenue sur les différents objectifs qui lui avaient été fixés à cette dernière le 25 novembre 2013, il a relevé qu'à aucun moment, on ne lui avait dit qu'il y avait un problème. M. B_____ a relevé que Mme A_____ n'avait pas atteint le niveau d'exigence attendu après autant d'ancienneté dans le poste. Elle faisait par ailleurs preuve d'un manque d'autonomie. Lors de l'entretien d'évaluation du 25 novembre 2013, il avait noté que Mme A_____ avait de bonnes relations avec ses collègues et s'était bien intégrée dans l'équipe, ce qu'elle n'avait pas contesté. Mme A_____ a indiqué qu'elle avait un rythme lent, lequel était toutefois dû à son âge, mais qu'elle était persévérante. Elle contestait en revanche les difficultés organisationnelles que lui reprochait sa hiérarchie. Elle s'était améliorée dans l'organisation et la priorisation ; si elle rencontrait un retard dans une tâche, elle pouvait en général y apporter une explication. Son travail ne se passait pas bien en présence des collègues du « clan ». Elle avait été régulièrement victime de propos inadéquats de la part de deux collègues, sans toutefois aller voir son responsable hiérarchique, préférant régler ses problèmes elle-même. Elle était en désaccord sur le fait qu'elle ne puisse pas être nommée. Elle pourrait reprendre son activité professionnelle au début du mois de février 2016 et souhaitait poursuivre au sein de l'institution. À l'issue de l'entretien, les HUG ont indiqué qu'ils envisageaient de résilier les rapports de service selon l'art. 21 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du

E. 4

décembre 1997 (LPAC - B 5 05). L'intéressée pouvait faire valoir ses observations complémentaires dans un délai de quatorze jours. Passé ce délai, la procédure suivrait son cours sans autre avis. 17) Le 3 février 2016, Mme A_____ a fait part d'un certain nombre d'observations à la suite de l'entretien de service précité. Elle estimait avoir été victime du dysfonctionnement de deux équipes, et d'une attitude discriminatoire et harcelante. Elle désirait pouvoir travailler en toute sérénité et avait préféré, étant toujours en période probatoire, attendre d'être nommée avant de dénoncer tout ce qu'elle subissait. Son entretien de nomination s'était toutefois mal passé, à tel point qu'il avait fallu s'y reprendre à trois reprises pour finaliser celui-ci. Cet élément, en plus de son souci de santé physique,

l'avait empêchée de reprendre le travail, ne se sentant pas soutenue par sa hiérarchie. Elle estimait avoir sa place au sein des HUG. Elle avait prouvé qu'elle était capable de rentrer dans un processus d'amélioration continue, qu'elle avait la volonté et la persévérance nécessaires, ce qui avait d'ailleurs été reconnu par l'ensemble de ses responsables. Son IRU reconnaissait qu'elle avait démontré une capacité à s'améliorer, mais estimait, ce qui était contesté, qu'une infirmière devait remplir « des critères x à un temps donné ». Les critères évoqués par l'IRU étaient d'ailleurs flous et inexistantes formellement au sein des HUG. Le rapport qui avait été remis durant l'entretien de service était par ailleurs contesté dans la mesure où il était partial et ne mentionnait qu'un seul élément factuel, lequel était trop ancien pour qu'elle puisse donner sa version des faits. Elle n'avait par ailleurs pas pu bénéficier d'un suivi correct durant son arrêt de travail, soit en particulier de la détection précoce ou du suivi d'un médecin de travail pour permettre une reprise dans de bonnes conditions. Elle n'avait pu établir un premier contact avec l'infirmière de santé qu'au début du mois d'avril 2015, ayant eu des difficultés à la joindre jusque-là. Elle avait fait de nombreuses démarches et parlé à de nombreux acteurs concernant les dysfonctionnements et les conséquences sur sa santé, sans qu'aucune solution n'ait été mise en place. Au vu du contexte dans lequel elle avait dû se démener, de la malveillance à laquelle elle avait dû faire face et de ses compétences, elle devait être nommée. Les HUG devaient ainsi réparer les préjudices qu'elle avait subis en la nommant ou en lui trouvant une autre place. 18) Plusieurs entretiens et échanges de courriels ont eu lieu entre les HUG et Mme A_____ concernant la continuation de son activité au sein de l'institution. 19) Par courrier du 15 mars 2016, l'adjoint de direction des RH des HUG a annoncé à Mme A_____ qu'en raison de son absence pour maladie et de ses prestations professionnelles insuffisantes, sa période probatoire serait prolongée d'une année, soit jusqu'au 1^{er} avril 2017. 20) Par courrier du 22 avril 2016, les HUG ont confirmé à Mme A_____ qu'elle serait détachée temporairement au département de réadaptation et de médecine palliative (ci-après : DRMP) de l'Hôpital E_____ dès le 25 avril 2017, qu'une évaluation et la fixation d'objectifs auraient lieu après trois mois d'activité, que le détachement se poursuivrait jusqu'au 24 octobre 2016 si ses prestations étaient jugées satisfaisantes et qu'une deuxième évaluation aurait lieu après six mois d'activité. Si, durant son affectation auprès de l'Hôpital de E_____, ses prestations ne devaient pas donner satisfaction, son détachement temporaire serait annulé et les HUG seraient contraints d'envisager de mettre un terme aux rapports de service. 21) Mme A_____ a recommencé à travailler à compter du 25 avril 2016, auprès de l'Hôpital E_____. 22) Par courrier du 23 juin 2016, les HUG ont transmis à Mme A_____ un compte rendu du bilan effectué le même jour, après deux mois au sein de l'unité de soins somatiques. Elle était appréciée de l'équipe car elle se montrait consciencieuse et tenait compte des remarques qui lui étaient faites. Elle savait demander de l'aide quand cela était nécessaire. Les transmissions ciblées étaient adaptées et elle avait une bonne évaluation clinique. Elle devait à présent développer son rôle et adapter son fonctionnement pour devenir une infirmière autonome dans le contexte d'une unité de réadaptation, en améliorant la gestion de son temps et en restant vigilante pour conserver une cadence constante ou une vigilance aux activités résiduelles de l'unité, en développant le regard clinique avec de nouveaux patients et face à des situations de soins inattendues, en anticipant la participation à des soins techniques en planifiant les soins qui restaient à maîtriser, et en commençant à gérer une demi-unité comme ses collègues. Il lui était proposé de la revoir pour faire le point à trois mois. 23) Par courrier du 7 septembre 2016,

les HUG ont transmis à Mme A_____ un compte-rendu du bilan réalisé le même jour, soit quatre mois après son détachement, ainsi que les objectifs à atteindre d'ici au 21 octobre 2016, date à laquelle serait prise une décision concernant la poursuite de la collaboration. ![endif]>![if> Elle était détachée du département de psychiatrie pour acquérir des compétences techniques en vue d'un transfert possible, au bout de six mois, au DRMP. Elle avait démontré une progression significative dans ces activités de soins. Les objectifs à atteindre pour le 21 octobre 2016 étaient d'avoir une vision globale des patients, d'anticiper la réalisation des soins techniques en étudiant les dossiers des patients et d'intégrer le rythme de travail de l'unité, de façon autonome, en fonction de la charge de travail parfois plus intense. Elle était encouragée à poursuivre les efforts entrepris. 24) Le 2 octobre 2016, Mme A_____ a demandé à ce que sa situation soit clarifiée et qu'elle puisse obtenir son planning jusqu'à la fin du mois de novembre 2016.![endif]>![if> Elle figurait sur le planning uniquement jusqu'au 24 octobre 2016 et souhaitait éviter de se retrouver sans nouvelles de son lieu d'affectation jusqu'au dernier moment. Elle se retrouvait face à l'inconnu et subissait une inégalité de traitement, dans la mesure où les employés des HUG connaissaient leur planning huit semaines à l'avance tandis qu'elle ne connaissait même pas son planning pour la fin du mois. 25) Le 13 octobre 2016, les HUG ont indiqué avoir appris que Mme A_____ avait reçu son planning pour la période allant jusqu'à la fin du mois de novembre, de sorte que sa demande avait été satisfaite. ![endif]>![if> S'agissant de sa situation, aucune décision ne pouvait être rendue à ce stade concernant la suite de la collaboration ou son affectation. L'évaluation fixée au 21 octobre 2016 avait précisément pour objectif d'évaluer ses prestations et de déterminer la poursuite de la collaboration avec les HUG. 26) Par courrier du 28 octobre 2016, les HUG ont transmis à Mme A_____ un compte rendu du bilan réalisé le 21 octobre 2016, soit six mois après son détachement.![endif]>![if> Comme précédemment mentionné, elle avait progressé dans l'acquisition des soins techniques, dans ses transmissions orales et avait repris confiance en elle. Ses compétences dans la relation lui permettaient d'apaiser l'anxiété d'un patient. Elle avait montré un réel intérêt dans le domaine de la neurologie, en se documentant et en sollicitant une formation spécifique. Elle reconnaissait par ailleurs la bienveillance de ses collègues qui l'avaient soutenue dans sa progression. Toutefois, certaines compétences essentielles n'étaient pas acquises à ce jour, à savoir le fait d'avoir « une posture d'infirmière et reconnaître qu'une situation imprévue nécessite une intervention infirmière », l'évaluation et la gestion des priorités dans l'organisation, la réorganisation du travail face à un événement imprévu nécessitant de repenser les prises en charge en élargissant son jugement clinique ainsi que l'adaptation de son rythme de travail dans les moments de forte intensité de soins. Si une certaine progression était relevée, il n'était pas possible de la laisser dans ce « filet d'or » pour assurer un cadre propice à la sécurité du patient. Les HUG ne pouvaient pas envisager de la laisser fonctionner de façon autonome pour gérer une unité de soins sans avoir la possibilité de réaliser une vérification auprès de collègues infirmiers. 27) Par courriel du 11 novembre 2016, Mme A_____ a été libérée de l'obligation de travailler dans l'attente d'une rencontre prévue le 17 novembre 2016 en vue de fixer la suite de la collaboration avec les HUG.![endif]>![if> 28) Par courrier du 29 novembre 2016, les HUG ont confirmé à Mme A_____ la teneur de l'entretien s'étant déroulé le 17 novembre 2016.![endif]>![if> Mme A_____ estimait que sa dernière affectation ne tenait pas compte de ses compétences acquises dans les domaines psychiatriques et médico-sociaux et la mettait en difficulté en raison des compétences devant être acquises à nouveau. Son unité d'affectation actuelle faisait par ailleurs face à une surcharge. Elle ne souhaitait pas

retourner au DRMP et voulait être affectée à « l'unité D_____ ». Les HUG lui ont confirmé qu'elle reprendrait une activité au sein du DSMP dès le 1^{er} décembre 2016 et qu'elle était attendue au DRMP jusqu'à la fin du mois de novembre 2016, selon le planning qui lui avait été remis. Un délai lui était par ailleurs imparti pour faire valoir ses observations à la suite de l'entretien du 21 octobre 2016. 29) Par courrier du 30 novembre 2016, les HUG ont constaté que Mme A_____ n'avait pas repris le travail au sein du DRMP le 29 novembre 2016, comme son planning le prévoyait pourtant, et ce sans prévenir ses supérieurs hiérarchiques de son absence. Elle était invitée à faire part des motifs de son absence. 30) Mme A_____ a effectivement commencé à travailler à compter du 1^{er} décembre 2016 à l'unité F_____ du DSMP. 31) Différents courriels ont été échangés entre le 30 novembre et le 2 décembre 2016 entre la représentante syndicale de Mme A_____ et les HUG concernant ses absences au sein du DRMP et sa nouvelle affectation. Mme A_____ estimait avoir été libérée de son obligation de travailler jusqu'à sa reprise au sein du DRMP, notamment en raison du fait que le planning qui lui avait été remis par son IRU avait été qualifié de « fictif ». Elle constatait par ailleurs qu'elle était affectée pour la quatrième fois dans une nouvelle unité qu'elle ne connaissait pas, et non dans l'unité D_____ comme elle l'avait sollicité. Les HUG estimaient que l'intéressée avait été clairement informée de la reprise de son activité au sein du DRMP, notamment par téléphone, en attendant sa nouvelle affectation. Elle était par ailleurs affectée à l'unité F_____, dont la mission était similaire à l'unité D_____, en raison de l'absence pour longue durée de l'IRU au sein de cette dernière. L'unité F_____ s'avérait être une unité offrant des conditions de travail similaires, voire optimales pour une reprise de travail. 32) Le 13 décembre 2016, Mme A_____ a fait part de ses observations concernant le bilan réalisé le 21 octobre 2016. 33) Le 14 décembre 2016, Mme A_____ a fait part de remarques concernant la poursuite de son activité au sein des HUG. Contrairement à ce qu'avait indiqué son employeur dans son courrier du 22 avril 2016, la seule issue possible au bilan réalisé six mois après son affectation au DRMP, s'il devait s'avérer insatisfaisant, n'était pas le licenciement. S'agissant de sa nouvelle affectation dans l'unité F_____, elle était tout à fait à l'aise et avait pu fonctionner de manière autonome dès son arrivée. Ses compétences étaient d'ailleurs grandement appréciées. Elle était ainsi convaincue de pouvoir donner toute la satisfaction attendue dans son travail. 34) Par décision du 19 janvier 2017, déclarée exécutoire nonobstant recours et adressée par courrier recommandé et pli simple, la directrice des RH des HUG a résilié le contrat de travail liant ces derniers à Mme A_____ pour le 30 avril 2017, conformément aux art. 20 al. 3 et 21 al. 1 LPAC. Cette résiliation remplaçait celle du 21 décembre 2016, laquelle était nulle de plein droit puisqu'elle avait été notifiée durant une période d'incapacité de travail. Il avait été tenu compte des observations complémentaires transmises à la suite de l'entretien de service du 13 janvier 2016, malgré le fait qu'elles aient été transmises en dehors du délai imparti. Celles-ci n'étaient toutefois pas de nature à remettre en cause cette décision. Sa demande d'une nouvelle affectation avait par ailleurs été prise en compte puisqu'elle avait intégré le 25 avril 2016 le DRMP pendant une période de six mois. Les observations transmises à la suite du bilan final de son affectation au sein du DRMP n'étaient toutefois pas non plus de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie. Les motifs du licenciement étaient ceux évoqués au cours de l'entretien de service du 13 janvier 2016 et du bilan final de son affectation au DRMP, et en référence au courrier du 22 avril 2016 dans lequel il lui avait été indiqué que si durant son affectation au

sein de l'Hôpital E_____ ses prestations ne devaient pas donner satisfaction, son détachement temporaire serait annulé et la mise d'un terme à ses rapports de service serait envisagée. Elle avait eu tout le loisir de s'exprimer à ce sujet, de sorte que son droit d'être entendue avait été respecté. 35) Par acte mis à la poste le 21 février 2017, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant à son annulation et à ce qu'elle puisse continuer à travailler en qualité d'infirmière aux HUG. Si tel ne pouvait pas être le cas, une indemnité correspondant à deux ans de salaire devait lui être octroyée. La décision querellée était contraire aux principes de loyauté et de bonne foi qui devaient prévaloir au sein d'une institution telle que les HUG. Elle contestait l'appréciation de son employeur selon laquelle son travail n'était pas satisfaisant. Elle avait fait l'objet d'un traitement qui n'était pas conforme à ce qu'un collaborateur était en droit d'attendre. Lorsqu'elle travaillait à G_____, elle avait été « mise à l'écart et [son] travail avait été entravé ». Elle en avait averti sa direction, qui l'avait alors déplacée temporairement. Or, le travail d'une infirmière au sein de l'unité dans laquelle elle avait été affectée à l'Hôpital E_____ nécessitait des compétences techniques particulières, dans la mesure où il s'agissait de soigner des patients ayant besoin de soins complexes liés à des pathologies neurologiques très graves. N'ayant jusqu'alors jamais travaillé au contact d'une telle patientèle, elle avait averti sa direction que cette nouvelle affectation poserait problème, ce d'autant plus qu'elle était « atteinte dans [sa] santé » et ne pouvait alors travailler à plein temps. Sans surprise, les quelques mois passés à l'Hôpital E_____ avaient été considérés par les HUG comme non concluants et avaient mené à son licenciement. Depuis le 1^{er} décembre 2016, elle était affectée dans une unité de psychogériatrie. Le cadre de travail était de qualité et ses compétences étaient appréciées tant par sa hiérarchie que par ses collègues et ses patients. Son travail actuel devait ainsi être pris en considération pour apprécier ses compétences de manière objective, ce qui lui avait pourtant été refusé dans un entretien s'étant tenu le 14 février 2017. Elle sollicitait l'apport à la procédure de son dossier administratif par les HUG, ainsi que son audition et celle de certains de ses collègues et supérieurs. 36) Dans leurs observations du 6 avril 2017, les HUG ont conclu au rejet du recours, le tout sous « suite de frais et dépens ». La décision querellée avait été prise en raison des insuffisances professionnelles de Mme A_____, dûment formalisées au cours de nombreux entretiens. Malgré les efforts consentis par les HUG, l'intéressée n'avait pas pu donner satisfaction dans l'exercice de ses différentes fonctions au sein du service d'addictologie, puis de l'unité D_____ et enfin de l'Hôpital E_____. Contrairement à ce qu'elle argumentait, les soins devant être prodigués à l'Hôpital E_____ entraient dans les compétences d'une infirmière, ce d'autant plus que les HUG avaient pris la peine de prévoir un encadrement adéquat. Malgré ledit encadrement, l'intéressé n'avait pas donné satisfaction et les HUG n'avaient eu d'autre choix que de mettre fin aux rapports de service, comme ils l'avaient d'ailleurs annoncé avant cette tentative de nouvelle affectation. Son affectation à l'unité F_____ n'était pas déterminante. Elle avait uniquement pour vocation de lui permettre de travailler jusqu'à l'échéance de ses rapports de travail, son absence d'autonomie ne permettant pas de maintenir l'affectation à l'Hôpital E_____, ce pour la sécurité des patients. Son droit d'être entendue avait par ailleurs été respecté. S'il devait être considéré que l'affaire devait être jugée à l'aune des règles applicables aux fonctionnaires, il devait être retenu que les prestations de l'intéressée n'étaient pas compatibles avec le bon fonctionnement des HUG, ce qui constituait un motif fondé de licenciement. Les HUG avaient par ailleurs tenté une procédure de reclassement

en affectant l'intéressée à l'Hôpital E_____. Le reclassement avait toutefois échoué, raison pour laquelle les HUG avaient dû la licencier. 37) Le 29 mai 2017, Mme A_____ a persisté dans son recours et sollicité de la part de la chambre administrative la tenue d'une procédure de conciliation.![endif]>![if> La procédure probatoire n'avait pas été respectée et le contexte de travail qui lui avait été imposé « donnait le sentiment que les jeux étaient déjà faits au moment de [son] engagement ». Avant son engagement, elle effectuait une mission de remplacement comme intérimaire au sein d'une unité psychiatrique des HUG, et donnait pleine et entière satisfaction. Elle avait été engagée dans le cadre de mesures prises par le Conseil d'État visant à embaucher des résidents genevois inscrits au chômage, alors que son poste avait initialement été proposé à une collaboratrice intérimaire qui n'habitait pas à Genève. Ses collègues lui avaient alors « fait payer » le fait de prendre la place d'une infirmière intérimaire fortement appréciée. En plus d'être arbitraire, la décision litigieuse était particulièrement choquante dans la mesure où elle aurait soixante ans en 2017. Une approche proportionnée lui aurait permis d'atteindre l'âge de la retraite, tout en servant consciencieusement et avec professionnalisme les HUG. Elle était ouverte à toute solution permettant de mettre un terme à l'amiable à ce conflit et proposait de poursuivre sa période probatoire au sein de l'unité F_____. Était jointe « une lettre de soutien », signée par plusieurs soignants de l'unité F_____, à teneur de laquelle Mme A_____ avait su « de par ses qualités relationnelles et professionnelles, gagner la confiance de l'équipe ainsi que des patients. Elle [avait] fait preuve d'une motivation et d'une implication dans son travail fort appréciable. De ce fait, l'équipe de l'unité F_____ [exprimait] le souhait de poursuivre la collaboration avec Mme A_____ ». 38) Le 23 août 2017, la chambre administrative a convoqué une audience de comparution personnelle des parties au 26 septembre 2017.![endif]>![if> 39) Le 20 septembre 2017, Mme A_____ a indiqué qu'elle souhaitait voir annuler l'audience fixée par la chambre administrative. ![endif]>![if> Toutes les tentatives entreprises par l'intermédiaire de son syndicat pour trouver un accord avec les HUG avaient échoué. Elle avait désormais « perdu la foi dans la capacité de cette institution à traiter dignement les soignants qui s'engagent en son sein ». Elle ne souhaitait dès lors pas être à nouveau confrontée dans le cadre de cette procédure à « la mauvaise foi et la suffisance » à laquelle elle s'était heurtée jusqu'alors. La lettre de soutien de ses collègues qui avaient apprécié son engagement et ses compétences suppléerait le jugement tronqué de son employeur. Elle s'excusait encore pour le désagrément causé par l'annulation de l'audience fixée par la chambre administrative et souhaitait ne pas devoir supporter de frais, compte tenu de sa situation pécuniaire « de chômeuse de soixante ans ». 40) L'audience de comparution personnelle des parties du 26 septembre 2017 a été annulée. ![endif]>![if> 41) Mme A_____ ne s'est pas manifestée ni dans le délai imparti au 2 octobre 2017 pour indiquer si elle retirait ou non son recours compte tenu de son courrier du 21 septembre 2017, ni dans celui imparti au 17 novembre 2017 pour faire valoir d'éventuelles observations. ![endif]>![if> 42) Le 19 février 2018, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. ![endif]>![if> 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).![endif]>![if> 2) À titre préalable, il ne sera pas procédé à une tentative de conciliation au sens de l'art. 65A LPA dans la mesure où la recourante a indiqué dans son courrier du 20 septembre 2017 qu'elle souhaitait voir annuler l'audience de comparution personnelle des parties et qu'elle ne voulait plus être confrontée aux HUG dans le cadre de cette procédure. ![endif]>![if> 3) a. La recourante

sollicite plusieurs mesures d'instruction complémentaires. Elle requiert la production de son dossier administratif par les HUG, ainsi que son audition et celle de certains de ses collègues et supérieurs. [!] b. 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 notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_544/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; ATA/452/2017 du 25 avril 2017 consid. 3 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1). En l'espèce, les éléments essentiels de la procédure ont été transmis par les intimés à l'appui de leur écriture. Le dossier contient ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, sans qu'il ne soit nécessaire d'ordonner l'apport de l'entier du dossier personnel de la recourante en main des intimés ni de procéder à l'audition d'autres témoins, ce d'autant plus que la recourante a indiqué, comme susmentionné, ne plus vouloir être confrontée à son employeur dans le cadre de cette procédure. Il ne sera ainsi pas fait droit aux réquisitions de preuves supplémentaires de la recourante. 4) a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise à la LPAC, à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au statut (art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k LEPM), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et son règlement d'application du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01). [!] b. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un 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). La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; art. 49 al. 2 du statut). Conformément à l'art. 5 RTrait, Les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1^{ère} et 2^{ème} années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et

discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait). La période probatoire des employés est prolongeable aux conditions de l'art. 5A RTrait. En particulier, elle peut être d'un an au maximum en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant cent quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si les absences, quels qu'en soient les motifs, ne dépassent pas soixante jours civils pendant la prolongation de la période probatoire (art. 5A let. d RTrait). Elle peut également être exceptionnellement prolongée d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e RTrait).

c. Dans sa jurisprudence, la chambre administrative a déjà admis qu'une prolongation de la période probatoire d'une année en raison d'une longue incapacité de travail pouvait succéder à une prolongation de douze mois pour insuffisance de prestations (ATA/235/2013 du 16 avril 2013). En revanche, une nouvelle prolongation de la période probatoire en raison d'absence pour maladie ne pouvait être prononcée suite à une première prolongation pour les mêmes motifs ; l'État devait ainsi nommer la collaboratrice ou la licencier (ATA/272/2015 du 17 mars 2015). De même, la chambre de céans a confirmé à plusieurs reprises qu'une prolongation de la période probatoire ne respectant pas la procédure y relative était nulle et avait pour conséquence que l'intéressé ne devait plus être considéré comme étant un employé en période probatoire. La validité du licenciement devait ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 7b ; ATA/613/2006 du 21 novembre 2006 consid. 4b ; ATA/311/2005 du 16 avril 2005 consid. 3d).

d. En l'espèce, la recourante a débuté son activité au sein des HUG le 1^{er} avril 2012. La fin de sa période probatoire ordinaire intervenait donc le 31 mars 2014. Sa période probatoire a été prolongée une première fois pour un an par courrier du 21 février 2014, soit jusqu'au 31 mars 2015, en raison de ses prestations professionnelles jugées insuffisantes. Elle l'a été une seconde fois pour un an par courrier du 27 février 2015, soit jusqu'au 31 mars 2016, compte tenu cette fois de son absence pour maladie. Sa période probatoire a été prolongée une troisième fois pour une année, par courrier du 15 mars 2016, en raison de son absence pour maladie et de ses prestations professionnelles jugées insuffisantes. Or, compte tenu de l'art. 5A let. d et let. e RTrait et de la jurisprudence susmentionnée, les intimés ne pouvaient prolonger une nouvelle fois la période probatoire de la recourante pour ces deux motifs. Il doit donc être considéré que la période probatoire de la recourante a pris fin au 31 mars 2016. Par conséquent, la recourante doit être considérée comme n'étant plus une employée en période probatoire à la date de son licenciement intervenu le 19 janvier 2017. Cela ne saurait avoir comme conséquence l'accès automatique au statut de fonctionnaire, faute d'arrêté de nomination du Conseil d'État (art. 47 et ss RLPAC). Il n'en reste pas moins que, dans de telles circonstances, les intimés doivent se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service. La validité du licenciement doit ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/223/2010 précité consid. 7b ; ATA/613/2006 précité consid. 4b ; ATA/311/2005 précité consid. 3d).

5) a. Aux termes de l'art. 17 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration

est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1) ; le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (al. 4) ; le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (al. 6).

b. En vertu de l'art. 7 LEPM, le conseil d'administration est le pouvoir supérieur des établissements – à savoir les HUG (art. 1 al. 1 LEPM) – (al. 1) ; sous réserve des compétences du Grand Conseil et du Conseil d'État, le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion des établissements ; il a notamment les attributions suivantes : d) il détermine les attributions du comité de direction et des cadres supérieurs ; k) il établit le statut du personnel après concertation avec les organisations représentatives du personnel ; l) il nomme et révoque les fonctionnaires de l'établissement (al. 2). Conformément à l'art. 8 LEPM, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, la direction générale des établissements exécute les décisions du conseil d'administration ; elle reçoit ses instructions du président du conseil d'administration (al. 1) ; un règlement interne établit les compétences de la direction générale (al. 2). Aux termes de l'art. 20A LEPM, les établissements sont dirigés par un comité de direction, de neuf membres au maximum, comprenant les membres de la direction générale, de la direction médicale, de la direction des soins et le doyen de la faculté de médecine (al. 1) ; à l'exception du doyen de la faculté de médecine, les membres du comité de direction sont nommés par le conseil d'administration (al. 2) ; après consultation du collège des professeurs-chefs de services, le directeur médical est choisi parmi les professeurs ordinaires chefs de services (al. 3) ; les membres du comité de direction assistent avec voix consultative aux séances du conseil d'administration (al. 4). En vertu de l'art. 21C LEPM, les services d'appui, qui assurent les prestations nécessaires au fonctionnement des départements médicaux (al. 1), sont placés sous l'autorité de la direction générale au sens de l'art. 20A al. 1 LEPM (al. 2).

c. La chambre administrative a déjà jugé que la décision de résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire, signée par la directrice des RH des HUG, avait été prononcée par une autorité incompétente. En effet, cette dernière n'était qu'un des huit membres du comité de direction et ne faisait pas partie de la direction générale. S'il était vrai qu'en sa qualité de membre du comité de direction, elle jouissait d'une certaine autonomie, il n'en demeurerait pas moins que la loi ne prescrivait pas que les membres dudit comité, autres que le directeur général et la directrice générale adjointe, avaient la faculté de représenter cet organe, en particulier à l'égard des fonctionnaires des HUG (ATA/677/2017 du 20 juin 2017).

d. En l'occurrence, la décision de licenciement litigieuse a été signée par la directrice des RH des intimés. Dans la mesure où les règles applicables aux fonctionnaires s'appliquent pour les raisons susmentionnées, il doit être retenu que la décision querellée a été prononcée par une autorité incompétente.

6) Il convient dès lors d'examiner la sanction à attacher à ce vice formel.

a. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tous temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de

nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). b. Dans l'ATA/677/2017 précité, traitant notamment du licenciement d'un fonctionnaire des HUG prononcé par une autorité incompétente, la chambre administrative a considéré que le vice concernant l'incompétence de l'autorité ayant rendu la décision était un vice particulièrement grave devant en principe mener à la constatation de la nullité de la décision en cause. Toutefois, ce vice ne pouvait en l'occurrence pas être qualifié de manifeste, ni même de facilement décelable, vu des particularités existant dans l'organisation des HUG et le fait notamment que la directrice des RH faisait partie du comité de direction. Les conditions de constatation de la nullité n'étaient ainsi pas remplies ; la décision de licenciement n'était donc pas nulle de plein droit, mais seulement contraire au droit. c. Il s'ensuit que, bien qu'il soit grave, le vice de la décision n'est, pour les mêmes raisons, pas facilement décelable en l'espèce. Ceci est d'autant plus vrai que les HUG ont considéré qu'ils licenciaient une employée en période probatoire et non une fonctionnaire. Les conditions de constatation de la nullité ne sont ainsi pas remplies. La décision de licenciement n'est dès lors pas nulle de plein droit. La chambre administrative constatera alors que le licenciement est contraire au droit. 7) a. Il convient partant d'examiner les conséquences de ce licenciement contraire au droit. b. Depuis sa modification entrée en vigueur le 19 décembre 2015 et ainsi applicable au cas d'espèce, l'art. 31 LPAC prévoit que si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si la résiliation des rapports de service est contraire au droit, la chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (al. 3). 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 (al. 4). c. Il convient dès lors de déterminer si le licenciement est uniquement contraire au droit, auquel cas la chambre administrative peut proposer la réintégration de la recourante, ou s'il ne repose également sur aucun motif fondé, ce qui aurait pour conséquence la réintégration de cette dernière. 8) a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé ; elle motive sa décision (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé 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) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 4d ; MGC 2006-2007/VI A 4529). 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/892/2016 précité consid. 4d ; MGC 2005-2006/XI A 10420). c. La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation,

ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA). d. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 275). e. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 du 15 avril 2014 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012). f. Valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; 129 II 361 consid. 7.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_18/2015 du 22 mai 2015 consid. 3 ; 2C_970/2014 du 24 avril 2015 consid. 3.1). Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). Conformément au principe de la confiance, qui s'applique aux procédures administratives, les décisions, les déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître (arrêt du Tribunal fédéral 2P.170/2004 du 14 octobre 2004 consid. 2.2.1 in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, *Manuel de droit administratif*, 2011, n. 569 s. p. 193). Le principe de la confiance est toutefois un élément à prendre en considération et non un facteur donnant en tant que tel naissance à un droit (Thierry TANQUEREL, *op. cit.*, n. 569 p. 193 et les références citées). La protection de la bonne foi ne s'applique pas si l'intéressé connaissait l'inexactitude de l'indication ou aurait pu la connaître en consultant simplement les dispositions légales pertinentes (ATF 135 III 489 consid. 4.4 ; 134 I 199 consid. 1.3.1). g. Dans le cas présent, la recourante a été licenciée selon les règles applicables aux employés en période probatoire. Nonobstant, l'autorité intimée expose que, si la décision litigieuse devait être examinée à l'aune des règles applicables aux fonctionnaires - ce qui est le cas en l'espèce - il conviendrait de retenir que les prestations professionnelles de cette dernière n'étaient pas satisfaisantes et donc incompatibles avec le bon fonctionnement des HUG, ce qui constituait un motif fondé de résiliation. La recourante conteste quant à elle l'appréciation de son employeur selon laquelle son travail n'était pas satisfaisant. Il ressort du dossier que le manque de qualité des

prestations professionnelles de la recourante ainsi que son manque d'autonomie ont fait l'objet de reproches constants de la part de sa hiérarchie, et ce depuis son engagement. Lors de son premier EEDC du 31 mai 2012, alors qu'elle exerçait au sein du service d'addictologie du DSMP, ses connaissances professionnelles, le volume de ses prestations, son intégration ainsi que ses capacités à communiquer et à observer ont été jugées « à améliorer », et elle a été rendue attentive au fait que la collaboration ne pourrait continuer que pour autant qu'elle améliore ces différents points. Lors du second EEDC du 27 septembre 2012, son évaluation globale a été qualifiée d'inacceptable, le critère relatif à la qualité de ses prestations étant en particulier jugé insuffisant. La prolongation de sa collaboration au sein du service d'addictologie était exclue, sa hiérarchie considérant qu'elle ne possédait pas les qualités, les connaissances et les compétences pour assurer son rôle professionnel en toute sécurité pour elle, pour les patients, pour ses collègues et pour l'institution. La recourante a alors été transférée au sein de l'unité D_____. Lors de son troisième EEDC survenu le 21 mars 2013, soit quatre mois après ledit transfert, son évaluation globale a été qualifiée de bonne. Toutefois, les critères relatifs à la qualité de ses prestations, à son autonomie et à l'organisation de son travail étaient toujours jugés « à améliorer ». S'agissant de son quatrième EEDC réalisé après dix-huit mois d'engagement en vue de sa nomination, son évaluation globale a été qualifiée de peu satisfaisante. Les critères des connaissances professionnelles, de la qualité et du volume des prestations, de l'engagement/ motivation, du comportement/de la communication, de l'autonomie et de l'organisation du travail étaient jugés « à améliorer ». Il était notamment relevé que, si l'évolution de la recourante au cours des derniers mois était positive, les compétences requises pour la nomination n'étaient pas encore atteintes. Au cours de l'entretien de service qui s'est déroulé le 13 janvier 2015, il a été reproché à la recourante de ne pas être en mesure, d'ici la fin de la période probatoire, laquelle avait déjà fait l'objet de deux prolongations, d'améliorer la qualité de ses prestations, dont l'insuffisance avait été constatée lors des précédents EEDC. Les intimés lui ont alors annoncé qu'ils envisageaient de résilier les rapports de travail pour ce motif. Nonobstant, le contrat de travail de la recourante n'a pas été résilié et celle-ci a été affectée au DRMP de l'Hôpital E_____. Lors des trois bilans effectués durant ladite affectation, soit les 23 juin, 7 septembre et 21 octobre 2016, les efforts qu'elle avait entrepris ont été soulignés. Toutefois, il lui a été à chaque fois reproché un manque d'autonomie, un rythme de travail insuffisant et un manque d'organisation face aux situations imprévues. En particulier, lors du dernier de ces bilans, la hiérarchie de la recourante a relevé qu'il n'était pas possible de la laisser dans ce « filet d'or » pour assurer un cadre propice à la sécurité des patients ; elle ne pouvait ainsi la laisser fonctionner de manière autonome pour gérer une unité sans avoir la possibilité de réaliser une vérification auprès de ses collègues. Ainsi, il convient d'admettre que, malgré trois affectations dans des services différents - les deux premières au sein du DSMP et la troisième au sein du DRMP - et malgré les encouragements qui lui ont été régulièrement faits pour qu'elle améliore ses prestations professionnelles, la qualité du travail de la recourante n'a jamais été jugée suffisante. La recourante allègue par ailleurs avoir bénéficié de mauvaises conditions de travail. Lors de sa première affectation, ses collègues lui avaient notamment « fait payer » le fait de prendre la place d'une collègue intérimaire fortement appréciée. Lors de son affectation à l'unité D_____, elle avait été mise à l'écart et son travail avait été entravé. Il ressort effectivement du dossier, et notamment du courrier du 11 juillet 2013 adressé par les intimés aux collaborateurs de l'unité D_____, qu'il existait un conflit important au sein de ladite unité. S'agissant des prétendues mauvaises conditions de

travail durant sa première affectation, elle ne s'en est jamais plainte durant ses EEDC. Il apparaît toutefois que lors de sa troisième affectation les mêmes reproches lui ont été adressés concernant la qualité de ses prestations, alors même qu'elle n'a jamais allégué que les conditions de travail auraient été mauvaises durant celle-ci. Il ressort au contraire du compte rendu du bilan du 21 octobre 2016 qu'elle reconnaissait la bienveillance dont avaient fait preuve ses collègues à son égard. Dès lors, rien ne permet de confirmer que les éventuelles mauvaises relations que la recourante aurait pu avoir avec ses collègues durant certaines affectations seraient à l'origine des reproches formulés à son encontre par son employeur. La recourante reproche en outre aux intimés de l'avoir affectée à l'Hôpital E_____ dans une unité demandant des compétences techniques particulières. N'ayant jamais travaillé dans un tel service, elle avait averti sa hiérarchie que cette affectation poserait problème. Or, rien au dossier ne permet de retenir que ladite affectation n'était pas conforme au cahier des charges d'une infirmière diplômée. Les intimés ont pour leur part indiqué que les soins devant être prodigués à l'Hôpital E_____ entraînent dans les compétences d'une infirmière, ce d'autant plus qu'ils avaient pris la peine de prévoir un encadrement adéquat. Enfin, la recourante se plaint du fait que son licenciement serait arbitraire et contraire au principe de la bonne foi. Au vu des éléments qui précèdent, tel n'est manifestement pas le cas. En particulier, le fait que les intimés aient refusé, lors de l'entretien qui s'est tenu le 14 février 2017 et alors que la décision de licenciement avait déjà été rendue, de tenir compte de sa nouvelle affectation au sein de l'unité F_____ pour juger de ses compétences professionnelles, ne saurait dénoter d'une attitude contraire à la bonne foi. L'autorité intimée n'a ainsi pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante au motif que ses prestations n'étaient pas compatibles avec le bon fonctionnement des HUG. Il y a donc lieu d'admettre que la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, et respecte les principes constitutionnels généraux, et notamment ceux de l'interdiction de l'arbitraire et de la bonne foi. Dans ces circonstances, le grief de la recourante sera écarté sur ce point. 9) Compte tenu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis et le licenciement sera déclarée contraire au droit. La chambre administrative proposera donc aux intimés la réintégration de la recourante (art. 31 al. 3 LPAC), ceux-ci n'ayant jamais indiqué formellement dans leur écriture qu'ils s'y opposeraient. En cas de refus par les intimés, il leur appartiendra de transmettre immédiatement copie de leur décision à la chambre de céans afin qu'elle puisse se ressaisir de l'affaire (art. 31 al. 4 LPAC). Vu cette issue, la question de savoir si les HUG ont correctement mis en œuvre la procédure de reclassement, avant de procéder au licenciement de la recourante, peut en l'état souffrir de rester indéterminée. 10) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à la recourante, celle-ci n'y ayant pas conclu (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *