

GE_GERICHTE A/82/2007 vom 19. Februar 2008

GE Cour de justice, 2008-02-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_82_2007

FR: GE_GERICHTE A/82/2007 du 19 février 2008

IT: GE_GERICHTE A/82/2007 del 19 febbraio 2008

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE; PÉRIODE D'ESSAI ; RÉSILIATION | Fin des rapports de travail intervenant durant la période probatoire. Les manquements commis par la recourante dans ses relations avec les patients, dans ses rapports avec ses collègues et dans l'atteinte des objectifs fixés constituent des motifs justifiant le licenciement. | aLPAC.17 ; aLPAC.20.al3 ; aLPAC.21.al1 ; aRTRait.5 ; Cst.9

Erwägungen

E. 1

Madame B_____ a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) dès le 1^{er} avril 2001 en qualité d'infirmière en soins généraux au département de chirurgie.

E. 2

A l'issue de la période d'essai, le 15 juin 2001, les responsables hiérarchiques directes, Mesdames S_____ et O_____, ont procédé à un entretien d'évaluation et de développement des compétences. L'évaluation était jugée globalement « bonne ». Trois des six critères d'évaluation devaient toutefois être améliorés, à savoir : les connaissances professionnelles, la qualité des prestations et le comportement, la coopération, la communication et l'information. En particulier, il était demandé à Mme B_____ d'acquérir plus de précision dans les soins techniques, notamment lors de situations stressantes ou urgentes et de savoir prendre du recul ainsi que d'utiliser les ressources à disposition.

E. 3

Au vu de cette évaluation, trois objectifs ont été fixés par la hiérarchie de l'intéressée. Il s'agissait de l'approfondissement des connaissances liées à la spécificité orthopédique, l'amélioration de la maîtrise des gestes techniques et l'utilisation de la délégation auprès de ses collègues afin d'éviter les situations stressantes.

E. 4

Mme B_____ a été absente de janvier 2002 à mars 2003, d'abord pour cause de maladie, puis en raison d'un congé maternité, suivi d'un congé parental sans traitement.

E. 5

Le 22 avril 2002, Mme O_____ a informé la direction des ressources humaines qu'en raison des absences précitées de l'intéressée, l'évaluation prévue au terme d'une année de service ne pourrait avoir lieu.

E. 6

Suite à la demande du 23 novembre 2002 formulée par Mme B_____, les HUG l'ont autorisée à interrompre son congé parental et lui ont proposé un poste de nuit au sein du département de chirurgie, et ce, dès le 3 mars 2003.

E. 7

Le 14 février 2003, Mme O_____ a indiqué sur le formulaire destiné à l'entretien d'évaluation et de développement des compétences prévu au terme de la 2^{ème} année de service de l'intéressée, que cette évaluation était impossible à réaliser, compte tenu de l'absence de Mme B_____ depuis début 2002.

E. 8

En reprenant le travail en mars 2003, Mme B_____ a intégré l'unité 1 FL, dont l'infirmier responsable et supérieur hiérarchique direct de celle-là était Monsieur P_____.

E. 9

Les 7 et 9 mai 2003, Mme B_____ et M. P_____ ont eu un entretien, consigné dans le courrier du 30 mai 2003 rédigé par ce dernier, entretien au cours duquel étaient évoquées plusieurs plaintes émises par des patients mécontents du comportement de l'intéressée à leur égard. Les prestations de soins de Mme B_____ étaient en outre insatisfaisantes. En conséquence, M. P_____ a fixé à Mme B_____ plusieurs objectifs destinés à améliorer la qualité de son travail ainsi qu'à résoudre d'éventuels conflits relationnels qu'elle pouvait rencontrer avec certains patients.

E. 10

Par lettre du 5 juin 2003, adressée à Mme O_____, Mme B_____ a contesté le contenu du courrier du 30 mai 2003.

E. 11

Le 11 août 2003 l'entretien d'évaluation prévu au terme de la deuxième année de service a été conduit par M. P_____. L'évaluation globale était jugée « bonne ». Les objectifs décrits dans le courrier du 30 mai 2003 avaient été atteints. Aucune situation conflictuelle n'avait été relevée depuis le 1^{er} juin 2003. Sur les huit critères évalués, sept étaient jugés adéquats pour la fonction. L'engagement et la motivation étaient désignés comme point fort. Des objectifs étaient fixés concernant notamment les relations avec les patients.

E. 12

En date du 16 décembre 2003, M. P_____ a informé la direction des ressources humaines des HUG qu'en accord avec Mme B_____, l'entretien d'évaluation prévu au terme de la troisième année n'avait pas été effectué, au motif qu'il était « superposable » à celui du 11 août 2003.

E. 13

L'activité professionnelle de Mme B_____ a une nouvelle fois été interrompue pour cause de maladie, puis en raison de son congé maternité, et ce, du 6 janvier 2004 au 17 février 2005.

E. 14

Le 25 mars 2004, le directeur général des HUG a décidé, au vu de l'absence précitée, de prolonger la période probatoire de l'intéressée d'un an, soit jusqu'au 1^{er} avril 2005.

E. 15

Le 18 novembre 2004, Mme O_____ a indiqué sur le formulaire destiné à l'évaluation de Mme B_____ que celle-ci était impossible à réaliser, compte tenu de l'absence de l'intéressée.

E. 16

Au vu de ce qui précède, le directeur général des HUG a, le 21 février 2005, une nouvelle fois prolongé la période probatoire d'un an, soit jusqu'au 1^{er} avril 2006.

E. 17

Le 23 août 2005, un entretien a eu lieu entre M. P_____ et Mme B_____ dans le but, notamment, de tracer un bilan relatif au mois de travail de jour effectué par cette dernière. Ce bilan, a été consigné dans le compte-rendu du 12 septembre 2005. Les prestations de soins de Mme B_____ restaient insuffisantes. Les conflits relationnels avec les patients perduraient. M. P_____ a en outre exprimé son inquiétude quant aux aptitudes de l'intéressée à travailler de nuit. Des cours de formation ont été proposés à Mme B_____ dans le but d'améliorer certaines compétences professionnelles ainsi que la gestion des situations conflictuelles.

E. 18

Par courrier du 14 septembre 2005, Mme B_____ a exprimé son désaccord quant au contenu du compte-rendu susmentionné.

E. 19

En raison de ses difficultés à gérer les relations conflictuelles avec les patients, Mme B_____ a été convoquée, par courrier du 19 septembre 2005, à un entretien, fixé le 27 septembre 2005, avec Monsieur L_____, directeur des soins infirmiers, et Mme O_____.

E. 20

Aux fins de se déterminer sur l'avenir de l'intéressée au sein des HUG, un entretien d'évaluation a eu lieu le 16 décembre 2005, lequel se basait sur le compte-rendu du 23 août 2003. L'évaluation globale était jugée « peu satisfaisante ». Deux des trois objectifs fixés lors du précédent entretien n'étaient pas ou partiellement atteints. Mme B_____ rencontrait toujours des difficultés dans la prise en charge des patients non compliants et à comportement difficile. Certains d'entre-eux se seraient sentis agressés. L'engagement et la motivation étaient à améliorer. En particulier, la mise à jour des compétences de l'intéressée était insuffisante du fait qu'elle ne s'était pas rendue aux cours auxquels elle s'était inscrite, en raison de contraintes familiales. Le document indiquait une prise de position défavorable à la nomination. Sur cette base, l'évaluateur proposait la poursuite de la collaboration, à condition que Mme B_____ tienne compte de l'objectif fixé, à savoir : « questionner le patient pour comprendre sa vraie demande » et effectuer un « travail personnel ». L'intéressée a indiqué vouloir faire « recours » contre cette évaluation auprès de la direction générale des HUG.

E. 21

Mme B_____ a consigné par écrit ses commentaires relatifs à l'évaluation précitée, lesquels ont été joints à celle-ci. Elle contestait les reproches précités. S'agissant des prestations relationnelles avec les patients, elle n'avait à aucun moment bénéficié du soutien de ses supérieurs hiérarchiques lorsque des cas susceptibles de déboucher sur des conflits se

produisaient. La précédente évaluation ne mentionnait, par ailleurs, aucune situation conflictuelle. Elle s'était trouvée dans l'impossibilité de se rendre à certains cours, en raison d'obligations familiales, lesquelles n'étaient pas toujours prises en considération par sa hiérarchie. M. P_____ avait, notamment, maintenu une inscription, en dépit du fait qu'elle ne pouvait laisser ses enfants seuls.

E. 22

Le 3 janvier 2006, Mme B_____ a adressé au directeur général des HUG un « recours » contre l'évaluation du 16 décembre 2005, dans lequel elle a en substance repris l'argumentation développée dans le document susmentionné. Lors de l'entretien du 27 septembre 2005, Mme O_____ l'avait informé qu'elle ne donnerait pas son accord pour sa nomination si elle n'effectuait pas une période de six mois de travail de jour, au terme de laquelle elle serait évaluée. Il avait alors été décidé qu'elle débiterait sa période de jour à compter du 1^{er} février 2006. Elle émettait, par ailleurs, des doutes quant à la partialité de son supérieur hiérarchique, M. P_____, dans l'appréciation de ses évaluations. Au terme de son « recours », elle demandait à ce que soit organisée une médiation avec M. P_____ ainsi que la suppression de l'évaluation susmentionnée.

E. 23

Le 13 février 2006, le directeur général des HUG a confirmé le contenu de l'évaluation du 16 décembre 2005 et a chargé Mme O_____ d'organiser un « entretien de médiation ». Depuis son engagement en avril 2001, Mme B_____ avait fait l'objet de trois évaluations, au cours desquelles étaient évoquées ses difficultés à entretenir des relations non conflictuelles avec certains patients.

E. 24

Par courrier du 7 mars 2006, le directeur général des HUG a informé Mme B_____ que sa période probatoire était prolongée d'un an, soit au 1^{er} avril 2007, en raison de ses prestations professionnelles insuffisantes.

E. 25

Le 3 avril 2006 a eu lieu l'entretien requis par l'intéressée, auquel étaient présents Madame Y_____, responsable des ressources humaines du département de chirurgie, Mme O_____ et M. P_____. A cette occasion, l'intéressée a pu faire part de son « mal-être relationnel » avec M. P_____. Elle a en outre admis avoir de la peine à relativiser les situations conflictuelles avec les patients, ainsi qu'à prendre du recul face aux problèmes rencontrés. Il a été notamment reproché à Mme B_____ d'avoir un ton acerbe, arrogant, voire agressif avec certains patients ainsi qu'avec sa hiérarchie. D'un commun accord entre les parties, il a été décidé de soutenir Mme B_____ dans son activité, notamment lors de situations conflictuelles, ainsi que de lui proposer des cours pouvant l'aider à faire face aux difficultés rencontrées.

E. 26

Par courrier du 9 mai 2006, adressé à leurs supérieurs hiérarchiques, plusieurs collègues de Mme B_____ se sont plaints des propos inacceptables et menaçants que celle-ci avait tenus à leur égard suite à un conflit au sujet d'une absence. Depuis cet incident, ils se sentaient « agressés, déstabilisés, perturbés, trahis, en perte de confiance » et se trouvaient dans une insécurité constante en rapport avec le travail d'équipe devant s'effectuer avec Mme B_____.

E. 27

Le 11 décembre 2006 a eu lieu un nouvel entretien d'évaluation conduit par Madame N_____, responsable hiérarchique directe et successeur de M. P_____, Mme O_____ et, en deuxième partie de l'entrevue, Madame M_____, responsable des ressources humaines du département de chirurgie. L'objectif fixé précédemment n'avait pas été atteint. En particulier, Mme B_____ persistait à adopter une attitude peu constructive avec des patients en crise, elle était rigide dans ses propos et ses attitudes. Des plaintes avaient été à nouveau formulées par des patients, et ce, à plusieurs reprises. A cela, s'ajoutaient ses absences régulières, lesquelles avaient un impact sur le travail en équipe. Par ailleurs, les relations avec ses collègues s'étaient péjorées en raison de l'événement décrit dans le courrier du 9 mai 2006. L'évaluation globale était jugée « inacceptable ». La poursuite de la collaboration était exclue.

E. 28

Le 11 décembre 2006, une lettre de licenciement pour le 30 mars 2007 signée par le directeur des ressources humaines des HUG et membre du comité de direction de ceux-ci, Monsieur H_____, a été remise en mains propres à Mme B_____. Les éléments ayant motivé le report de sa nomination demeuraient et ses prestations ne répondaient pas aux attentes de l'institution. Ladite lettre a, par ailleurs, été acheminée par courrier simple et recommandé à sa destinataire.

E. 29

Par pli du 18 décembre 2006, Mme B_____ a retourné le formulaire d'évaluation à Mme N_____, au motif que celui-ci n'était pas signé par Mme O_____ et M. P_____.

E. 30

Le 10 janvier 2007, Mme B_____ a saisi le Tribunal administratif d'un recours contre la décision de licenciement Elle conclut principalement à la constatation de la nullité de celle-ci, subsidiairement à son annulation, et, plus subsidiairement, à ce qu'elle soit déclarée contraire au droit. Elle demandait en outre sa réintégration et, en cas de refus, le versement d'une indemnité équivalant à douze mois de traitement brut. Ladite décision n'avait pas été rendue par l'autorité compétente. Son droit d'être entendu avait été violé, car elle n'avait pas eu la possibilité de s'expliquer devant la direction générale et/ou la direction des ressources humaines. Les HUG avaient en outre failli à leur devoir de procéder à l'évaluation au terme des première et deuxième années probatoires ainsi qu'au terme de la troisième année de service de l'intéressée, en violation de l'article 5 alinéa 1 du règlement d'application de la loi concernant le traitement du personnel de l'Etat du 17 octobre 1979 (aRTrait - B 5 15.01), selon son ancienne teneur, en vigueur jusqu'au 31 mai 2007. De surcroît, l'entretien du 16 décembre 2005 était prématuré, dans la mesure où il avait été convenu, lors de celui du 27 septembre 2005, qu'une évaluation au terme d'une période de six mois de travail de jour serait effectuée. Par ce grief, son droit d'être entendu n'avait pas non plus été respecté. Son licenciement avait par ailleurs été motivé par le fait que son supérieur hiérarchique direct aurait reçu plusieurs plaintes formulées à son égard par des patients; or, aucune de celles-ci n'avait jamais été vérifiée et certaines ne lui avaient même pas été communiquées, de sorte qu'il ne pouvait se déterminer sur la véracité de ces éléments. Les exigences relatives au droit d'être entendu n'étant pas respectées, la décision de prolongation de la période probatoire du 7 mars 2006 était nulle. Conformément à la jurisprudence du tribunal de céans, la validité du licenciement devait alors être examinée au regard des dispositions

applicables aux congés donnés aux fonctionnaires. Les HUG ne s'étaient prévalus d'aucun motif objectivement fondé démontrant que la poursuite des rapports de services était rendue difficile. Partant, ladite décision était infondée, voire arbitraire. La décision était enfin contraire à l'article 21 alinéa 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), dans la mesure où elle était en contradiction claire avec les faits et manifestement insoutenable. Elle avait souffert d'évaluations partiales et subjectives, qui ne tenaient nullement compte de ses qualités et prestations professionnelles jugées suffisantes.

E. 31

Dans leur détermination du 15 février 2007, les HUG se sont opposés au recours. Le litige portait sur la résiliation des rapports de travail d'une employée, et non pas d'une fonctionnaire. La décision du 11 décembre 2006 avait été prise par un organe compétent au regard des dispositions légales. Le droit d'être entendu avait été respecté, Mme B_____ s'étant exprimée, parfois même par écrit, lors de chaque entrevue, sur les remarques faites au cours de celles-ci. Elle avait été, par ailleurs, plusieurs fois assistée par son représentant syndical. En ce qui concernait l'application de l'aRTrait, il était prévu une première évaluation après la fin de la période d'essai, puis une nouvelle à la fin des première, deuxième et troisième années probatoires. L'intéressée avait été, par deux fois, absente de nombreux mois en raison notamment de ses congés maternité, raison pour laquelle lesdites évaluations, prenant en compte une période de travail suffisamment longue afin d'atteindre leur but, avaient dû être repoussées. Suite aux nombreux entretiens ainsi qu'aux solutions proposées à Mme B_____, celle-ci n'avait pas su remédier à ses lacunes professionnelles. La fin des rapports de travail constituait ainsi la seule issue envisageable.

E. 32

Le 26 février 2007, les HUG se sont déterminés quant aux conclusions en réintégration, alternativement, en indemnisation. Dans l'hypothèse où le tribunal de céans devait considérer que le licenciement prononcé à l'encontre de Mme B_____ était contraire au droit, ils s'opposaient à sa réintégration et au versement d'une indemnité supérieure à un mois de traitement.

E. 33

Le 22 mars 2007 a eu lieu l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes, à laquelle M. P_____ a été entendu comme témoin. a. Il avait été le responsable hiérarchique direct de Mme B_____ de 2002 à juillet 2006. Durant les périodes de travail de l'intéressée, plusieurs plaintes de patients, mécontents du comportement de cette dernière à leur égard, avaient été recueillies par lui-même ainsi que par Mesdames T_____ et R_____. Les litiges étaient la plupart du temps discutés immédiatement avec les patients afin de les calmer, raison pour laquelle ils n'étaient pas systématiquement consignés dans un rapport. Il possédait des notes personnelles prises à l'occasion d'un tel incident. Il avait proposé à Mme B_____ une formation relative à la gestion des conflits relationnels. Aucune amélioration dans les situations aiguës n'avait été constatée. Enfin, il n'était pas présent lors de l'évaluation du 16 décembre 2005. Un délai au 20 avril 2007 a été imparti aux HUG afin qu'ils transmettent les notes susmentionnées au Tribunal administratif. b. Mme B_____ a contesté l'ensemble des reproches qui lui étaient adressés. Par ailleurs, elle n'avait pu suivre que deux des quatre cours de la formation précitée. L'un des deux avait été annulé ; quant au deuxième, elle avait été empêchée de s'y rendre en raison de contraintes familiales.

E. 34

Par courrier du 12 avril 2007, les HUG ont produit lesdites notes par-devant le tribunal de céans. Celles-ci faisaient état de nombreuses plaintes exprimées par des patients particulièrement mécontents des prestations professionnelles et du comportement de l'intéressée à leur égard, ainsi que des erreurs et oublis, en rapport avec les soins qu'elle avait prodigués durant la nuit, lesquels étaient constatés le lendemain matin. Un compte-rendu avait en outre été rédigé par Mme T_____ le 17 novembre 2005 au sujet d'un incident intervenu entre l'intéressée et un transporteur, lequel lui avait amené un patient devant être installé dans l'unité où elle travaillait.

E. 35

Le 20 avril 2007, l'intéressée a adressé au tribunal de céans les attestations de cours de formation qu'elle avait suivi courant 2005 ainsi que les plannings de l'unité 1FL, établis durant les années 2003 et 2005. Il ressortait desdites attestations que Mme B_____ avait suivi les cours suivant : « Médicaments : fiabilité de la dispensation » et « Prévenir et désamorcer les conflits ».

E. 36

En date du 7 mai 2007, l'intéressée s'est déterminée sur les pièces produites par les HUG le 12 avril 2007. Elle a contesté la quasi-totalité des éléments contenus dans ces pièces. Les situations décrites n'avaient fait l'objet d'aucune vérification. Elle a, par ailleurs, souligné le fait que deux notes, datées des 3 et 5 février 2004, relataient divers incidents intervenus alors qu'elle était en congé maternité.

E. 37

Par pli du 22 juin 2007, les HUG ont informé Mme B_____ que, compte tenu de son arrêt de travail, du 12 décembre 2006 au 30 juin 2007, le délai de congé était reporté au 30 septembre 2007. Jusqu'à cette date, l'intéressée n'avait pas la possibilité d'exercer un autre emploi.

E. 38

Le 27 juin 2007, Mme B_____ a adressé aux HUG sa démission pour le 30 juin 2007. Elle a en outre confirmé le maintien du recours auprès du tribunal de céans.

E. 39

La démission susmentionnée a été acceptée par les HUG, le 5 juillet 2007.

E. 40

A la requête de Mme B_____, Madame F_____, assistante de l'infirmière responsable des soins du département de chirurgie des HUG, a été entendue en qualité de témoin, au cours de l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 26 juillet 2007. La recourante se sentait peu soutenue par l'institution dans les situations problématiques qu'elle rencontrait avec certains patients. Mme F_____ était intervenue deux fois afin de l'aider à désamorcer de tels conflits. Ces incidents n'avaient pu être résolus par Mme B_____ seule, au motif que cela était trop dur pour elle. Les HUG ont par ailleurs informé la recourante qu'elle devait choisir entre le maintien des rapports de service avec eux et l'emploi temporaire qu'elle venait de trouver. Mme M_____ lui avait alors proposé de donner sa démission pour le 30 juin 2007. Mme B_____ était disposée à quitter cette nouvelle activité en cas de réintégration, raison pour laquelle elle avait décidé de maintenir son recours.

E. 41

Le 27 juillet 2007, le juge délégué a informé 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. 31 al. 1 aLPAC ; art. 56B al. 4 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. Le présent litige porte sur la validité de la décision de licenciement prise par les HUG à l'encontre de la recourante. 3. La question de l'existence d'un intérêt actuel de la recourante pourrait se poser dans la mesure où cette dernière a, par courrier du 27 juin 2007, démissionné avec effet au 30 juin 2007. Les circonstances de cette démission permettent, cependant, de se demander s'il ne s'agit pas d'une simple modification du report de l'échéance du délai de congé, aux fins de ne pas laisser Mme B_____ sans emploi jusqu'à ce que soit rendue la décision du Tribunal de céans. Cette question peut cependant demeurer ouverte, le recours devant de toute façon être rejeté. 4. Le 1er juin 2007 est entrée en vigueur la loi modifiant la LPAC. L'article 4 des dispositions transitoires prévoit que le nouveau droit ne s'applique pas aux procédures litigieuses pendantes. La décision de résiliation étant antérieure à l'entrée en vigueur du nouveau droit et la procédure pendante au 1er juin 2007, c'est la LPAC dans sa teneur antérieure (ci-après : aLPAC) qui doit être appliquée au cas d'espèce (ATA/646/2007 du 18 décembre 2007). 5. Pour la recourante, la décision de résiliation des rapports de service a été prise par une autorité incompétente, soit la direction des ressources humaines des HUG. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 aLPAC). Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement pour toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 3 aLPAC). En l'espèce, la lettre de congé du 11 décembre 2006 émanait de M. H_____. Ce dernier a signé ladite lettre en tant que membre du comité de direction et directeur des ressources humaines des HUG, partant, le licenciement de la recourante a été décidé par un organe dirigeant et compétent au regard des dispositions légales. Dès lors, c'est en vain que Mme B_____ soutient que la décision litigieuse est nulle de ce point de vue (ATA/246/2003 du 29 avril 2003). 6. L'aLPAC distingue les employés des fonctionnaires (art. 4 aLPAC). Sont ainsi des employés, les membres du personnel régulier qui accomplissent une période probatoire au terme de laquelle ils peuvent être nommés fonctionnaires (art. 5 et 6 al. 1 aLPAC). L'aLPAC établit donc un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire et après celle-ci (art. 21 aLPAC). 7. Se fondant sur la jurisprudence du Tribunal administratif (ATA/311/2005 du 26 avril 2005), Mme B_____ considère qu'elle n'était plus une employée en période probatoire à la date de son congé, de sorte que celui-ci devait être examiné au regard des dispositions applicables aux fonctionnaires. La recourante estime que la décision du 7 mars 2006 est frappée de nullité, au motif qu'elle avait été prise sur la base de l'évaluation du 16 décembre 2005, effectuée en violation de son droit d'être entendue. Elle ne conteste par ailleurs pas les deux précédentes décisions, des 25 mars 2004 et 21 février 2005, portant sur la prolongation de sa période de probation et rendues en raison de ses congés maladie, maternité et parental. a. La nullité d'une décision est la sanction la plus lourde qui frappe les décisions affectées des vices les plus graves. Premièrement, le vice doit être grave, en raison de l'importance de la norme violée, considérée sous l'angle des principes lésés. La violation d'une norme constitutionnelle fondamentale, portant atteinte à la dignité humaine, celle d'une règle d'organisation procédurale essentielle, seront des causes de nullité. En outre, le vice doit

être patent et l'admission de la nullité ne doit pas léser gravement la sécurité du droit. La nullité peut être invoquée en tout temps et devant toute autorité, relativisant le principe de l'autorité formelle de chose décidée (P. MOOR, Droit administratif, vol. II, 2e éd., Berne 2002, p. 306, 307 et 311). b. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 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, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005). c. Le droit d'être entendu est une garantie à caractère formel dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 119 Ia 136 consid. 2b). Cette violation peut être réparée devant l'instance de recours si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen des questions litigieuses que l'autorité intimée et si l'examen de ces questions ne relève pas de l'opportunité, car l'autorité de recours ne peut alors substituer son pouvoir d'examen à celui de l'autorité de première instance (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.30/2003 du 2 juin 2003 consid. 2.4 et les arrêts cités ; ATA/703/2002 du 19 novembre 2002). En l'occurrence, les éléments d'une décision de licenciement relèvent de l'opportunité et échappent à l'examen du Tribunal administratif (art. 61 al. 2 aLPA). Une éventuelle méconnaissance du droit d'être entendu de la recourante ne peut dès lors être réparée en procédure de recours (ATA/196/2006 du 4 avril 2006 ; ATA/73/2005 du 15 février 2005). d. L'appréciation du travail d'un employé est prévue à l'article 13 aLPAC. Les modalités en sont définies dans l'aRTrait. 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 (art. 5 al. 2 aRTrait) Le but de l'article 5 aRTrait est de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations (ATA/311/2005 du 26 avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004). En l'espèce, la recourante a été informée des faits qui lui étaient reprochés par ses supérieurs hiérarchiques lors des quatre entretiens d'évaluation dont elle avait fait l'objet, les 15 juin 2001, 11 août 2003, 16 décembre 2005 et 11 décembre 2006. Suite aux longues absences de Mme B_____, les HUG se sont vus dans l'obligation de repousser les entretiens d'évaluation des première et deuxième années de service dans le but de bénéficier de période de travail suffisamment étendue pour pouvoir évaluer son travail. La recourante s'est exprimée à plusieurs reprises, oralement ainsi que par écrit, sur les griefs formulés à son encontre. Elle a parfois même été assistée par son représentant syndical lors de certaines évaluations. Elle a, par ailleurs, été entendue lors des entretiens intermédiaires de mai 2003 ainsi que des 23 août et 27 septembre 2005. Formellement, la décision respecte le droit d'être entendu de la recourante. Il en résulte que la procédure suivie par les HUG a été régulière et que la décision de prolongation de la période probatoire du 7 mars 2006 est valable. Par conséquent, Mme B_____ doit être considérée comme étant employée en période probatoire à la date de son licenciement. La validité du licenciement doit ainsi être

examinée au regard des dispositions applicables au congé donné durant ladite période (art. 21 al. 1 aLPAC). 8. La recourante a conclu, subsidiairement, à l'annulation de la décision querellée, motif pris de la violation de son droit d'être entendue prévu par l'article 21 alinéa 1 aLPAC. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation ; l'employé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de sa résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 aLPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 aLPAC). En l'espèce, la recourante se plaint de ne pas avoir été entendue par la direction générale des HUG, autorité formellement compétente pour prononcer la résiliation des rapports de service (art. 17 al. 3 aLPAC). Dans la pratique, la gestion directe du personnel n'incombe pas à la direction générale des HUG, mais au département concerné, soit, en l'espèce, aux ressources humaines du département de chirurgie ainsi qu'aux supérieurs hiérarchiques de la recourante. Toutes les évaluations qui ont précédé la décision de licenciement ont été effectuées entre les supérieurs hiérarchiques et la recourante, laquelle s'est pleinement exprimée sur leur contenu. Lesdites évaluations ainsi que les commentaires y relatifs formulés par Mme B._____ faisaient partie intégrante du dossier de cette dernière, lequel a été soumis à l'examen de la direction générale en vue de la prise de la décision finale concernant la résiliation des rapports de service. Par conséquent, la direction n'a pas à entendre en plus, personnellement, les collaborateurs avant de procéder à leur licenciement (ATA/710/2005 du 25 octobre 2005 et références cités). Pour les raisons qui précèdent, le grief de violation du droit d'être entendu sera également écarté sur ce point. 9. Plus subsidiairement, la recourante a conclu à la constatation du caractère arbitraire de la décision entreprise. Une décision est arbitraire au sens de l'article 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une 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 si elle apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 119 Ia 113 consid. 3a p. 117 et 433 consid. 4 p. 439, 118 Ia 20 consid. 5a p. 26, 28 consid. 1b p. 30, 129 consid. 2 p. 130, 497 consid. 2a p. 499). Appelé à examiner le caractère arbitraire d'une décision, le Tribunal administratif suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/79/2006 du 9 février 2006). Le tribunal de céans a déjà jugé que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui justifient le licenciement du fonctionnaire au sens de l'article 23 aLPAC, quand bien même les compétences techniques de l'intéressé ne seraient pas mises en cause. De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire, mesure qui ne requiert pas nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire (ATA/246/2003 du 29 avril 2003 ; ATA/60/2003 du 28 janvier 2003). Les HUG ont reproché à la recourante, lors de l'entretien du 11 décembre 2006, de ne pas avoir atteint l'objectif fixé lors de la précédente évaluation, à savoir l'amélioration de ses prestations relationnelles et la gestion des situations dans lesquelles les patients sont non-compliants et adoptent un comportement difficile. Cet objectif avait également été fixé lors des trois précédentes évaluations. Durant son engagement, des cours de formation sur le sujet lui ont été proposés et des entretiens intermédiaires ont été organisés dans le but d'identifier les problèmes qu'elle rencontrait et de trouver une solution.

Ledit entretien fait également apparaître que les collègues de la recourante ont formulés des plaintes à son encontre en raison de son comportement menaçant à leur égard. Ils ont, notamment, perdu toute confiance en elle, le travail d'équipe se trouvait alors menacé. Il apparaît en outre que les prolongations de la période probatoire, des 25 mars 2004, 21 février 2005 et 7 mars 2006, avaient été décidées afin de permettre à la recourante d'améliorer ses compétences professionnelles. Force est de constater qu'elle n'a pas su profiter des avertissements donnés par les HUG et qu'une amélioration ne peut plus être espérée. Dans le contexte spécifique d'un établissement hospitalier, l'autorité intimée doit faire preuve d'une certaine rigueur en exigeant de ses collaborateurs un comportement irréprochable. Il y va du respect du droit des malades qui doit primer sur toute autre considération. Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée n'a pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui est reconnu à l'autorité d'engagement et n'a pas violé le principe de l'interdiction de l'arbitraire en mettant fin aux rapports de travail pendant la période probatoire, en respectant le délai fixé à l'article 20 alinéa 3 aLPAC. 10. Le licenciement de la recourante est donc fondé ; il n'est pas contraire au droit. 11. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté ; l'action pécuniaire, subsidiaire, est irrecevable. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 LPA). Quant aux HUG, ils n'ont pas droit à une indemnité de procédure (ATA/579/2003 du 23 juillet 2003).
* * * * *

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