

GE_GERICHTE A/888/2019 vom 30. April 2020

GE Cour de justice, 2020-04-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_888_2019

FR: GE_GERICHTE A/888/2019 du 30 avril 2020

IT: GE_GERICHTE A/888/2019 del 30 aprile 2020

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante du 18 février 2019. a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), 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), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers 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 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 du personnel des HUG du 16 décembre 1999 - ci-après : statut). c. En l'espèce, la recourante a commencé son activité aux HUG le

E. 16

novembre 2017, si bien qu'elle se trouvait encore en période probatoire lors de la résiliation des rapports de service le 18 février 2019 et revêt la qualité d'employée au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC et du Titre VII du statut. 3) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). 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 LPAC). b. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). 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 (art. 17 al. 6 LPAC). Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. c. En l'espèce, la recourante se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service,

au cours de sa seconde année d'emploi. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois. Remis en mains propres le

E. 18

février 2019 avec effet au 31 mai 2019, le congé respecte donc le délai fixé à l'art. 30 al. 3 LPAC. Signée par le directeur des ressources humaines, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément à l'art. 17 al. 6 LPAC et l'art. 62 du statut. La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles. 4) La recourante fait valoir qu'elle aurait subi des comportements pouvant être qualifiés de racistes de la part de certaines collègues, lesquelles ne souhaitaient pas travailler avec elle. a. Aux termes de l'art. 2B de la LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par règlement. Le statut prévoit une disposition similaire (art. 2 al. 2 du statut). Le règlement des HUG relatif à la protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel du 6 mai 2010 (règlement du Conseil d'administration : HUGO.RH.DG.0016 ; ci-après : le RPP) est entré en vigueur le 2 juin 2010. Depuis cette date, le membre du personnel des HUG qui se plaint d'une atteinte à sa personnalité doit saisir préalablement le médiateur (art. 9 RPP), qui est indépendant de l'institution, bien que rattaché administrativement au président du conseil d'administration (art. 6 al. 1 RPP). Après la phase de médiation proprement dite (art. 10 et 11 RPP), s'ouvre une phase décisionnaire dans laquelle le médiateur instruit la cause, puis établit un rapport à l'attention de l'autorité d'engagement (le CA en l'espèce ; art. 10 al. 1 LPAC), qui prend alors une décision contre laquelle un recours auprès de la chambre administrative est ouvert (art. 13 ss et 21 RPP). Il existe ainsi, à teneur de ce règlement interne, une procédure menant à une décision au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, prise par une autorité administrative (art. 5 let. e LPA en relation avec l'art. 5 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05; ATA/119/2013 du 26 février 2013). b. En l'espèce, la recourante n'indique pas avoir entrepris de démarches dans ce sens. Le grief est ainsi irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente. Pour le surplus, aucun élément n'est ressorti des enquêtes, notamment des déclarations des témoins cités par la recourante à l'appui de son allégation de comportements racistes à son égard. Cette dernière a notamment indiqué en dernier lieu lors de son audition par la chambre de céans - contrairement à ce qu'elle a indiqué dans ses précédentes écritures qu'elle n'avait pas ressenti de comportements racistes mais s'était sentie totalement exclue. 5) a. 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). b. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé,

dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario). c.

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1784/2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les arrêts cités). Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA). En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité). d. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) 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 et les arrêts cités). e. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 142 V 316 consid. 6.1.1 ; 138 V 176 consid. 8.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_774/2014 du 21 juillet 2017 consid. 9.1 ; ATA/1684/2019 du 19 novembre 2019 consid. 15 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss). 6) En l'occurrence, il ressort du dossier que les trois EEDC de la recourante survenus respectivement après trois, cinq et neuf mois d'activité ont tous été

jugés peu satisfaisants. Si les lesdites évaluations ont, à chaque fois, relevé des progrès de la part de la recourante, il a également été considéré qu'elle ne remplissait toujours pas pleinement son activité d'ASA à satisfaction au bout de neuf mois d'activité. Il lui a notamment été reproché de commettre encore trop d'événements indésirables, ce qui nécessitait une attention soutenue de la part de l'équipe ainsi qu'un accompagnement qui n'était pas compatible avec le bon fonctionnement du service. Contrairement à ce qu'allègue la recourante, les différents manquements ou événements reprochés lui ont été communiqués. Ils ressortent tant des différents EEDC que des documents « suivi et bilan de la période d'essai » et « synoptique de la période probatoire » dont il n'est pas contesté que la recourante a pu prendre connaissance, à tout le moins dans la cadre de la présente procédure devant la chambre de céans. Il lui a notamment été reproché un manque d'autonomie, un manque de maîtrise de la terminologie médicale, une mauvaise utilisation de certains appareils, la mauvaise manipulation d'un patient ainsi que des oublis ou des erreurs dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes. Ces insuffisances sont par ailleurs confirmées par les auditions des collègues de la recourante qui ont notamment déclaré que l'intéressée avait d'importantes lacunes lorsqu'elle était arrivée dans le service. La recourante estime que son encadrement et sa formation avaient été largement insuffisants tant en termes de durée que de contenu. Or, il ressort, d'une part, des documents « suivi et bilan de la période d'essai » et « synoptique de la période probatoire » que la recourante a bénéficié de formations (hygiène, commande matériel et bilan urinaire) et de plusieurs supervisions et encadrements durant ses neuf premiers mois d'activité. D'autre part, les ASA et les infirmières auditionnées ont confirmé que la recourante avait bénéficié d'un encadrement tant de la part de ses collègues et de son responsable hiérarchique direct. L'une des collaboratrices auditionnées a par ailleurs qualifié l'encadrement de plus long que pour les autres nouveaux collaborateurs. Deux autres collègues ont en outre indiqué que malgré cet encadrement, les prestations de l'intéressée n'étaient toujours pas suffisantes, celle-ci ayant notamment des problèmes avec les bilans hydro-urinaires ou alimentaires ainsi qu'avec l'utilisation des appareils. Il apparaît ainsi que malgré un encadrement soutenu, la recourante ne remplissait toujours pas ses tâches à satisfaction au bout de neuf mois d'activité. La recourante reproche en particulier aux intimés de ne pas avoir tenu compte de la période de cinq mois, comprise entre son dernier EEDC et l'entretien de service, durant laquelle elle avait fait de nombreux progrès. Or, comme le relèvent à juste titre les intimés, cette période doit être fortement relativisée puisqu'elle ne représente qu'une vingtaine de jours effectifs de travail compte tenu des différentes absences de la recourante pour maladie, vacances ou en raison du décès d'un de ses proches. Par ailleurs, il ne ressort pas du dossier que les prestations de l'intéressée se seraient améliorées d'une façon telle que les reproches formulés lors de l'EEDC d'août 2018 ne seraient plus justifiés, étant précisé qu'un entretien intermédiaire a également eu lieu le 22 novembre 2018 entre la recourante et sa direction. La recourante fait également valoir que son supérieur hiérarchique direct aurait mis en place un système de surveillance intense et particulier, notamment par le biais de ses collègues, lequel violait notamment les principes de l'interdiction de l'arbitraire et de l'égalité de traitement. Elle se plaint également du comportement de deux collègues à son égard. Il ressort effectivement du dossier, et en particulier des audiences d'enquêtes, que le responsable de l'unité demandait régulièrement aux collègues de la recourante si son évolution était positive. Les personnes entendues ont confirmé que cette question était posée par oral, en présence de la recourante, et qu'elles n'avaient jamais eu à évaluer par écrit, notamment dans un cahier, la qualité du travail de l'intéressée. Or, il n'est ni inhabituel

ni préjudiciable à la personnalité d'un collaborateur, qui plus est nouvellement arrivé dans un service, que son supérieur hiérarchique s'enquière auprès de ses collègues de l'état de ses prestations, ce d'autant plus lorsque l'exécution des tâches professionnelles repose sur le fonctionnement d'un binôme. Il n'est par ailleurs pas non plus critiquable qu'un supérieur hiérarchique consigne par écrit les éventuels manquements ou problèmes rencontrés par l'un de ses collaborateurs, que cela soit dans le but de fixer des objectifs à ce dernier en vue de son amélioration ou, en cas d'échec, aux fins d'étayer une procédure de licenciement. Enfin, le fait qu'aucun autre « tableau synoptique » n'ait été établi par le responsable hiérarchique de la recourante ne saurait être considéré comme la preuve d'un système de surveillance arbitraire et contraire au principe de l'égalité de traitement. Comme le relèvent les intimés, cet outil semble avoir précisément été mis en place au vu de la situation particulière, soit la présence d'insuffisances de la part de la recourante. Pour le surplus, malgré les intentions malfaisantes prêtées par la recourante à son supérieur hiérarchique à son égard, il sera relevé que les trois EEDC rédigés par celui-ci sont empreints d'une certaine bienveillance, le rédacteur prenant soin de mettre à chaque fois en lumière les progressions et éléments positifs constatés avant de faire état des éléments non satisfaisants. S'agissant des prétendus comportements malveillants de deux collègues à son égard, ils ne sont pas établis à teneur du dossier et notamment des auditions réalisées. La recourante n'en a d'ailleurs jamais fait mention avant qu'elle apprenne l'intention de son supérieur hiérarchique direct de demander à ce qu'il soit mis fin aux rapports de service. Celle-ci avait au contraire indiqué lors de son premier EEDC qu'elle était contente de ses collègues d'unité. Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante. Les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que les prestations professionnelles de la recourante étaient insuffisantes. Partant, la décision de licenciement prise par les HUG est dénuée d'arbitraire, respecte le principe de la proportionnalité et est, en tous points, conforme au droit. Vu cette issue, les conclusions de la recourante en réintégration et en indemnité ne seront pas examinées. Mal fondé, le recours sera donc rejeté. 7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA, ATA/1653/2019 du 12 novembre 2019 et les références citées). * * * * *

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