

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3064/2014-FPUBL

ATA/84/2015

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 20 janvier 2015**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

représentée par Me André Malek-Asghar, avocat

contre

**HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE (HUG)**

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

---

## EN FAIT

- 1) Madame A\_\_\_\_\_ a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : les HUG) par courrier du 16 septembre 2013 en qualité d'éducatrice spécialisée, à un taux d'activité de 100 %. Le temps d'essai était de trois mois.

Selon le cahier des charges, le poste consistait en la gestion et l'animation du centre Nicolas Bouvier (ci-après : CNB), centre d'animation socio-culturel pour patients au sein du département de santé mentale et de psychiatrie des HUG (ci-après : DSMP).

- 2) Un entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) s'est tenu le 16 décembre 2013, après les trois mois d'essai.

Selon le procès-verbal, la collaboration se révélait complexe. La communication était parfois difficile et l'intégration des dispositifs institutionnels était à améliorer. Trois personnes, la responsable des affaires culturelles, un médecin-cadre et l'éducatrice spécialisée en emploi avaient « interpellé » l'évaluateur à propos de Mme A\_\_\_\_\_.

La poursuite de la période probatoire a été conditionnée à quatre objectifs dont l'exigence d'améliorer ses connaissances de l'organigramme du département d'exploitation et du DSMP ainsi qu'à l'acquisition des procédures institutionnelles de travail.

Mme A\_\_\_\_\_ a refusé de signer l'évaluation. Elle a sollicité un entretien avec Madame B\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines du DSMP, qui s'est tenu le 4 mars 2014.

- 3) Le 7 mars 2014, l'employée a transmis aux HUG quatre pages manuscrites valant observations sur le compte-rendu de l'évaluation.

Elle pensait avoir les compétences requises pour le poste, tant en matière d'accueil, d'écoute, d'attention et de disponibilité qu'en matière de gestion relationnelle, de communication non violente, d'interaction spontanée avec les patients. Elle était capable de flexibilité et de souplesse. La fonction demandait des capacités d'organisation, d'anticipation et d'esprit de synthèse, ainsi qu'un intérêt marqué pour la culture générale. Elle avait eu l'occasion de faire preuve d'autonomie, d'esprit d'initiative, d'efficacité et de persévérance dans son travail quotidien. Elle possédait ces qualités depuis plusieurs années et il lui tenait à cœur de les faire évoluer. Elle souhaitait entreprendre une formation post-grade.

Mme A\_\_\_\_\_ reprenait les six critères évalués et expliquait les raisons pour lesquelles elle méritait, pour chacun d'entre eux, une évaluation supérieure,

notamment pour « intégration au service et à l'équipe » et « comportement, coopération, communication et information » qui avaient été évalués comme étant « à améliorer » et qui devaient être jugés « ok pour la fonction ».

- 4) Un second EDDC s'est tenu le 6 juin 2014.

Neuf critères étaient évalués. Deux étaient insuffisants (« autonomie » et « initiative, flexibilité »). L'évaluateur faisait état d'une anxiété qui était au premier plan et entraînait des propos itératifs. Les interlocuteurs de l'intéressée manifestaient des conduites soit d'évitement, soit d'agacement. L'autonomie attendue pour le poste n'était pas au rendez-vous.

Plusieurs critères étaient « à améliorer ». L'intéressée semblait souvent débordée par le travail demandé. Le bon sens pratique faisait défaut. Malgré les rencontres régulières avec sa hiérarchie, elle n'entendait pas les recommandations exprimées et coupait régulièrement son interlocuteur. Elle faisait de réels efforts pour satisfaire les exigences demandées. Toutefois, elle ne semblait pas s'épanouir dans cette fonction. Elle avait tendance à déborder émotionnellement et n'intégrait pas les recommandations de sa hiérarchie.

Certains critères étaient évalués comme étant « ok pour la fonction », notamment le volume de prestations, les connaissances de l'intéressée de la dimension éducative en psychiatrie et son comportement avec les patients, qualifié d'adapté.

L'évaluateur résumait que l'autonomie était défaillante pour le poste concerné. Si l'intéressée souhaitait être davantage en interaction régulière avec des collaborateurs, ce besoin ne pouvait être satisfait compte tenu de la structure du CNB. Malgré des efforts permanents, deux médiations, impliquant deux personnes différentes, avaient déjà été effectuées, respectivement avec le responsable des affaires culturelles et une étudiante à la haute école de travail social (ci-après : HETS). Mme A\_\_\_\_\_ mettait en avant une anxiété trop importante, qui parasitait ses rapports interpersonnels.

L'évaluateur concluait avoir fait état, à l'intéressée, d'une fin des rapports de service pour le terme du 30 septembre 2014.

- 5) Mme A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail pour cause de maladie les 12 et 13 juin 2014, selon une attestation de la Doctoresse C\_\_\_\_\_, spécialiste FMH en médecine interne, datée du 13 juin 2014.
- 6) Par certificat médical du 14 juin 2014, la Doctoresse D\_\_\_\_\_, des HUG, a attesté d'une totale incapacité de travail de Mme A\_\_\_\_\_ depuis le 14 juin 2014, date à compter de laquelle celle-ci était en traitement dans le service des urgences pour accident. Le travail pouvait être repris le 19 juin 2014 à 100 %.

- 7) Par certificat médical du 20 juin 2014, le Docteur E\_\_\_\_\_, médecin interne au service de chirurgie orthopédique et traumatologique de l'appareil moteur des HUG, a prolongé l'incapacité de travail de l'intéressée jusqu'au 30 juin 2014.
- 8) Un entretien de service (ci-après : EDS) s'est tenu le 28 juillet 2014. Il était motivé par l'autonomie défaillante de Mme A\_\_\_\_\_ pour le poste d'éducatrice spécialisée, une anxiété trop importante qui parasitait ses rapports personnels et une absence de remise en question.
- 9) À cette occasion, Mme A\_\_\_\_\_ a transmis ses observations, suite à l'EEDC du 6 juin 2014. Elle a repris les neuf points évalués et a détaillé en quoi les griefs étaient infondés.
- 10) Selon le compte-rendu de l'EDS, non signé par Mme A\_\_\_\_\_, celle-ci ne reconnaissait pas son anxiété comme étant un frein à son travail. Elle niait les difficultés de communication, à l'instar des problèmes rencontrés avec la stagiaire. L'intéressée s'était justifiée en répondant qu'elle n'avait pas choisi la personne en question et n'en était pas responsable. À la problématique de l'absence de remise en question, Mme A\_\_\_\_\_ a renvoyé au « ressenti » des autres.

L'employeur excluait toute poursuite des rapports de travail, l'évaluation à neuf mois étant « inacceptable ». Les objectifs n'étaient pas atteints.

- 11) Par courrier du 11 août 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a fait valoir des observations à la suite de l'EDS.

Les arguments énoncés dans le compte-rendu ne constituaient pas un motif de licenciement, dès lors qu'ils étaient basés sur des motifs non objectifs d'un point de vue juridique. Elle souhaitait pouvoir dialoguer et discuter avec sa hiérarchie et trouver un terrain d'entente, dans le but de rétablir la communication faisant défaut depuis quelques temps déjà. Elle désirait pouvoir continuer à travailler au CNB, considérant le poste comme tout-à-fait adapté à ses compétences. Elle contestait les griefs qui lui avaient été adressés, notamment l'absence d'autonomie, l'incapacité de se remettre en question ou le manque d'adaptabilité. Concernant son anxiété, si elle devait faire face à de l'anxiété de nature privée, celle-ci n'était pas directement liée aux patients avec qui elle se sentait, en général, à l'aise. Elle n'avait pas peur de la violence, étant habituée à travailler depuis de nombreuses années avec une population difficile et potentiellement violente, dont des cas psychiatriques pénaux dans les unités en milieu hospitalier psychiatrique. Elle avait été convoquée à plusieurs reprises les derniers mois à divers entretiens et évaluations, ce qui avait généré du stress et de l'anxiété. Elle avait ressenti à plusieurs reprises une certaine pression psychologique de la part de sa hiérarchie, accentuant la difficulté à travailler de façon sereine au CNB. Elle avait l'impression de ne pas être reconnue dans son

travail par rapport à son investissement personnel. À cela s'ajoutaient des situations et des conditions de vie difficiles auxquelles elle devait faire face. Elle avait exprimé certains faits d'ordre personnel dans les entretiens, précisément liés à l'anxiété. Elle considérait qu'il s'agissait là de faits d'ordre privé qui devaient donc être traités comme tels par sa hiérarchie. Elle était disposée à aborder ce sujet dorénavant, dans la mesure où cela restait strictement confidentiel et dans un contexte protégé, afin que cela n'ait pas d'incidences négatives sur la suite de sa collaboration et sa pratique professionnelle. Les problèmes liés à l'anxiété n'influençaient en aucun cas les compétences et les aptitudes professionnelles. Les arguments énoncés dans le compte-rendu du 28 juillet 2014 ne constituant pas un motif de licenciement au niveau juridique, elle était prête à reconsidérer sa position et à favoriser la poursuite de la collaboration, dans l'intérêt des deux parties.

- 12) Par courrier du 8 septembre 2014, les HUG ont résilié les rapports de service pour le 31 octobre 2014, « en raison d'une évaluation à neuf mois inacceptable ».

Depuis le 12 juin 2014, Mme A\_\_\_\_\_ était en incapacité de travail, attestée par des certificats médicaux. L'employeur avait tenu compte de la période de protection de trente jours pour fixer le terme du contrat.

- 13) Par courrier du 5 octobre 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a demandé à connaître le motif exact de son licenciement. Elle était fortement affectée par la décision. Quand bien même elle se trouvait dans la période probatoire, cette décision n'était pas justifiée et devait être reconsidérée à la lumière de considérations objectives, proportionnellement au travail fourni dans le cadre de l'hôpital de Belle-Idée.

- 14) Le 8 octobre 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de fin des rapports de service du 8 septembre 2014. Elle a conclu, préalablement, à ce qu'une expertise médicale, confiée à un spécialiste en psychiatrie, soit ordonnée pour déterminer l'impact d'une éventuelle anxiété sur son travail. Principalement, la décision litigieuse devait être annulée et sa réintégration devait être proposée aux HUG, sous suite de « frais et dépens ».

Il ressortait d'un certificat médical de la Dresse C\_\_\_\_\_ que l'anxiété de la recourante ne pouvait avoir d'impact sur le travail. Le licenciement fondé sur ce motif était donc insoutenable. La décision litigieuse apparaissait manifestement arbitraire dans son résultat, raison pour laquelle la décision de résiliation des rapports de service devait être annulée.

Une requête en restitution de l'effet suspensif était mentionnée dans le corps du recours, sans être reprise formellement dans les conclusions.

À l'appui de son recours, Mme A\_\_\_\_\_ a produit deux nouveaux certificats médicaux de la Dresse C\_\_\_\_\_, respectivement des 11 septembre et 6 octobre 2014. Le premier attestait d'une incapacité de travail pour cause de maladie du 15 septembre au 31 octobre 2014. Le second mentionnait : « J'atteste que Mme A\_\_\_\_\_ souffre d'un trouble anxieux de degré léger à moyen, qui n'a pas de conséquences sur sa capacité de travail. Ce trouble n'a pas de conséquence majeure sur ses relations interpersonnelles, sur la qualité de son travail et sur les relations avec les usagers ».

- 15) Le 14 octobre 2014, les HUG ont refusé de reconsidérer leur décision.
- 16) Par observations du 24 octobre 2014, les HUG ont conclu au rejet de la requête de restitution de l'effet suspensif, tout en se rapportant à justice sur la question de la recevabilité de celle-ci.
- 17) Par décision du 28 octobre 2014, le président de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours, dans la mesure où la requête était recevable.
- 18) Par réponse du 6 novembre 2014, les HUG ont conclu au rejet du recours sous suite de « frais et dépens ».

L'employeur contestait le caractère arbitraire de la décision de licenciement. Le médecin traitant de Mme A\_\_\_\_\_ confirmait que celle-ci souffrait bel et bien d'un trouble anxieux. Si le praticien estimait, alors que la patiente était en arrêt de travail depuis plusieurs mois déjà, que ce trouble n'avait pas d'impact majeur sur son travail, tel n'était pas l'avis des HUG. Ceux-ci avaient motivé leur point de vue de manière circonstanciée, notamment lors de deux rapports d'évaluation, ce que n'avait pas fait, et ne pouvait pas faire, la Dresse C\_\_\_\_\_ in abstracto. De surcroît, les évaluations faisaient état de nombreuses et importantes difficultés, tant sur le plan relationnel que sur celui des compétences professionnelles attendues. La collaboratrice n'avait partiellement atteint que deux des quatre objectifs qui lui avaient été précédemment fixés, lors du premier EEDC. Sur neuf critères d'évaluation, deux se situaient entre « ok pour la fonction » et « à améliorer », quatre étaient « à améliorer » et deux étaient « insuffisants ». L'anxiété n'était donc pas le seul reproche formulé à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_. Ses connaissances professionnelles, la qualité de ses prestations, son engagement, son intégration, son comportement, son autonomie, son initiative, ainsi que l'organisation de son travail laissaient aussi grandement à désirer. Elle ne satisfaisait pas aux exigences requises pour occuper le poste de responsable du CNB.

Les conclusions préalables, visant la mise sur pied d'une expertise médicale, étaient dénuées de pertinence. Un psychiatre ne pouvait pas être en mesure de déterminer, in abstracto, les incidences du trouble anxieux dont souffrait

Mme A\_\_\_\_\_ sur l'accomplissement des tâches inhérentes à la fonction de responsable du CNB. De surcroît, l'anxiété n'était pas le seul reproche formulé à l'encontre de l'intéressée.

- 19) Par réplique du 15 décembre 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a contesté ne pas être intégrée. L'anxiété n'avait pas d'impact sur le travail. Les objectifs énoncés avaient tous été atteints. L'EDS énonçait, en son début, les trois reproches faits à la recourante. Les deux premiers étaient liés à l'anxiété, soit une autonomie défaillante pour le poste et une anxiété trop importante qui parasitait les rapports interpersonnels. Le certificat médical de la Dresse C\_\_\_\_\_ prouvait que le trouble anxieux, de degré léger à moyen dont souffrait Mme A\_\_\_\_\_, était sans conséquence sur son activité professionnelle. La recourante estimait avoir été victime d'un harcèlement psychologique de la part de Madame F\_\_\_\_\_, sa supérieure, notamment par du dénigrement, de la médisance, de l'animosité à son égard. Aucun motif objectif ne pouvait lui être reproché.

La décision était arbitraire dans son résultat. Les intimés, dans leurs écritures responsives, alléguait de nouveaux motifs (comportement, qualité des prestations, organisation de son travail, initiative, engagement, etc.). Elle ne disposait donc pas de réels motifs de résiliation. La décision litigieuse devait être annulée.

La recourante persistait dans ses conclusions en la mise sur pied d'une expertise médicale. Celle-ci pouvait parfaitement être faite et mise en relation avec sa fonction.

- 20) Par courrier du 17 décembre 2014, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## **EN DROIT**

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) La recourante sollicite préalablement la mise sur pied d'une expertise médicale, à effectuer par un médecin, spécialiste FMH en psychiatrie, afin de déterminer l'absence d'impact de son trouble anxieux sur son activité professionnelle.
- a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend 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 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_236/2014 du 1er juillet 2014 consid. 6.1), 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 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D\_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2D\_51/2011 du 8 novembre 2011 ; 2C\_58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A\_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b).

b. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet qui lui permet de trancher le litige et de se prononcer sur les griefs soulevés, en toute connaissance de cause. De surcroît, même à considérer que l'expertise soit totalement favorable à la recourante, ce résultat ne modifierait pas la solution au présent litige. La conclusion préalable de la recourante est en conséquence rejetée.

- 3) En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, adopté par le Conseil d'administration le 16 décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1<sup>er</sup> 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 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), 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), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).
- 4) a. Selon l'art. 4 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 LPAC).

b. Tout employé est soumis à une période d'essai de 3 mois (art. 57 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de 2 ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC).

c. Les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire (art. 5 al. 1 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

L'art. 5 RTrait a pour but 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/233/2008 du 20 mai 2008 ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004).

5) a. L'employeur public doit respecter le délai de résiliation de l'art. 20 LPAC. Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

b. L'art. 46 du statut fixe la procédure applicable en cas de licenciement, notamment les modalités relatives à l'entretien de service. Selon l'art. 62 du statut, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

c. L'administration peut renoncer à motiver une décision de licenciement d'un employé, mais doit toutefois remplir cette exigence si celui-ci le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

d. Le licenciement d'un employé n'est possible qu'en présence d'un motif, susceptible d'être communiqué à la personne licenciée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC. L'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le comportement que celui-ci a adopté pendant la période

probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination de l'agent public. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA). 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/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées). C'est ce seul cadre que doit respecter le motif sur lequel se fonde la décision de licencier l'employé.

e. L'art. 46A statut renvoie, par analogie, aux art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) en matière de résiliation en temps inopportun.

f. Peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration. En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité 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. L'indemnité ne peut être supérieure à six mois pour un employé (art 31 LPAC).

- 6) En l'espèce, la recourante a été engagée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013. Elle se trouvait dans sa première année de service jusqu'au 30 septembre 2014 et dans sa seconde à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014. En période probatoire, elle avait un statut d'employée des HUG au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.

En lui communiquant le 8 septembre 2014 sa décision de la licencier pour le 31 octobre 2014, l'autorité intimée a respecté le délai de congé d'un mois, la durée de celui-ci étant déterminée par le moment de la réception du congé (ATF 133 III 517).

À juste titre, la recourante n'invoque pas les dispositions relatives au licenciement en temps inopportun, la période de protection étant échue au moment du licenciement.

En outre, la décision litigieuse a été prise par l'autorité compétente.

- 7) Durant le temps d'essai et la période probatoire, le licenciement peut être donné à un employé sans que l'employeur ne doive justifier de motifs fondés.

- 8) La recourante considère que la décision prise à son encontre est arbitraire.
- a. Une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulterait pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/127/2014 du 4 mars 2014 ; ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées).
- b. En l'occurrence, les prestations de la recourante ont fait l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois d'une analyse, conformément à l'art. 5 RTrait.

Dès la première évaluation, un certain nombre de difficultés ont été mises en avant, notamment une absence d'intégration et une certaine rigidité dans le comportement de l'employée à l'égard de collègues. L'évaluation globale, définie comme étant « bonne », avait cependant impliqué la fixation d'objectifs, dont seule la moitié a été atteinte lors de l'évaluation de juin 2014, à l'instar de l'acquisition des procédures institutionnelles de travail ou l'amélioration des connaissances qui n'ont été qualifiés que d' « objectifs partiellement atteints ». S'ajoute une évaluation, en juin 2014, largement plus défavorable que la première. L'EEDC de juin 2014 est qualifiée d' « inacceptable », soit au-dessous de « peu satisfaisant ». Seul le critère du volume des prestations est estimé « ok pour la fonction ». Les huit autres critères sont jugés au mieux « ok pour la fonction » et « à améliorer », au pire « insuffisant ». Même le critère « engagement, motivation » est évalué « à améliorer », quand bien même les réels efforts pour satisfaire les exigences demandées sont reconnus à la recourante. Les lacunes ne sont pas systématiquement liées à des difficultés relationnelles ou à l'anxiété, contestée. Ainsi, les manquements dans les procédures institutionnelles (commandes, remboursement de frais, demandes d'autorisation...) ou le défaut de connaissances des interlocuteurs privilégiés, notamment les cadres de proximité sur le site, sont sans lien avec l'anxiété alléguée par l'employeur et dont les conséquences sont contestées par l'intéressée. De même, le critère de l'organisation du travail est jugé « à améliorer », la recourante étant qualifiée de souvent débordée par le travail demandé et manquant de bon sens pratique.

Par ailleurs, même à suivre la recourante dans le fait que le trouble anxieux n'a aucune incidence sur ses relations professionnelles, force est de constater que les liens interpersonnels semblent difficiles. Lors du premier entretien déjà, soit

après trois mois seulement, les HUG relevaient qu'ils avaient été interpellés par trois personnes, sans toutefois que le contenu de ces interventions ne soit précisé. Dans le second entretien, il est fait référence à la nécessité d'organiser deux médiations sur les neuf mois d'activité, requalifiées plutôt d'« entretiens » par le recourante, en l'absence d'une personne formée à la médiation pour mener les discussions. L'employée reconnaît toutefois l'existence de soucis de communication avec certaines personnes, même si elle indique avoir été victime d'une certaine animosité personnelle et d'agressivité. Compte tenu du nombre de difficultés énoncées par les HUG dans leur première, puis dans leur seconde évaluation, du fait que les difficultés sont apparues dans les trois premiers mois déjà, qu'elles se sont confirmées dans les six mois ultérieurs, qu'elles sont constatées non pas par la seule supérieure de l'intéressée mais proviennent, dès le début, de sources diverses, que les objectifs fixés pour le neuvième mois n'ont été que partiellement atteints, la décision des HUG ne heurte, en tout état de cause, pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, et n'apparaît pas arbitraire dans son résultat.

De surcroît, les HUG jouissent d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

Pour le surplus, la décision contestée respecte les principes de proportionnalité.

- 9) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/755/2012 du 6 novembre 2012).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 8 octobre 2014 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 8 septembre 2014 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de procédure de CHF 1'000.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me André Malek-Asghar, avocat de la recourante ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot  
Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

