RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3532/2006-EPM **ATA/321/2006**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 19 juin 2007

dans la cause

Mme A_____
représentée par Me Jérôme Picot, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE
représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Mme A_____ a travaillé en qualité de secrétaire dans le cadre d'une occupation temporaire au sein des Hôpitaux Universitaires de Genève (ci-après : HUG), en pédiatrie orthopédique.

2. Le 27 octobre 2003, elle a été engagée dès le 1er novembre 2003 à 100 % en qualité de secrétaire également mais dans un autre service, soit en néonatalogie, en classe 8, annuité 10 de l'échelle des traitements, et cela pour une durée indéterminée.

3. Au terme de la période d'essai de trois mois, un premier entretien d'évaluation a eu lieu le 22 janvier 2004. Un certain nombre d'objectifs lui ont été fixés, à réaliser d'ici le 15 mars ou le mois de juillet 2004. Si Mme A_____ a qualifié cette évaluation de positive, tel n'a pas été l'avis de ses responsables hiérarchiques, Mmes L_____ et V_____, lesquelles ont mentionné que : « Mme A_____ semble motivée et intéressée par son travail, cependant la rigueur dans les activités ne nous donnent pas satisfaction. Nous lui demandons de fournir un effort dans la réalisation de ses activités courantes (pas d'erreur), de la rigueur afin de pouvoir se déterminer sur la poursuite de la collaboration ». L'évaluation globale était qualifiée de peu satisfaisante, la qualité des prestations était insuffisante. Devaient être améliorés les connaissances professionnelles, le volume des prestations, l'engagement, la motivation, le comportement, la coopération, la communication et l'information de même que l'organisation du travail.

4. Le 2 juillet 2004 a eu lieu un entretien d'évaluation intermédiaire. Si l'engagement et le contact avec les familles étaient toujours satisfaisants, en revanche Mme A_____ persistait à manquer de rigueur et de précision dans son travail. Des objectifs à court terme ont été fixés, dans la perspective de l'évaluation devant avoir lieu au terme de la première année.

5. En septembre 2004, Mme A_____ a pris ses vacances.

6. Début octobre 2004, elle s'est entretenue avec le Dr P_____, médecin associé au sein de l'unité de pédiatrie où elle avait initialement travaillé ; Mme A_____ s'est plainte ensuite auprès du responsable des ressources humaines du service de pédiatrie d'un harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique directe, Mme V_____, au point de solliciter le 2 novembre 2004 l'intervention d'une médiatrice des HUG. Celle-ci aurait renoncé à intervenir en invoquant un conflit d'intérêts du fait de ses liens personnels avec Mme V_____.

7. A partir du 26 novembre 2004, Mme A_____ a cessé son activité professionnelle en raison d'un état dépressif qui perdurait.

8. Malgré cela, Mme A_____ s'est présentée à l'entretien d'évaluation fixé au 30 novembre 2004, accompagnée du Dr C_____, chef de clinique au département de pédiatrie. L'évaluation globale a été qualifiée d'inacceptable, la poursuite des relations de travail étant exclue car Mme A_____ ne remplissait pas son cahier des charges. Ses supérieures hiérarchiques directes, Mesdames V_____ et L_____, notaient qu'après une année, aucune amélioration n'avait eu lieu. Quant à Mme A_____, elle a refusé de signer ce document, et de faire part de ses propres commentaires.

9. Par courrier envoyé sous pli simple et sous pli recommandé daté du 25 février 2005, les HUG ont licencié Mme A_____ avec effet au 31 mai 2005, au motif qu'elle n'avait pas atteint les objectifs fixés par ses responsables et qu'elle n'avait pas été en mesure d'assumer sa mission. Cette décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

10. Le pli recommandé n'ayant pas été retiré par Mme A_____, celle-ci a considéré que la lettre de licenciement lui avait été notifiée à l'expiration du délai de garde, soit le 7 mars 2005, et elle a interjeté recours auprès du Tribunal administratif par acte posté le 6 avril 2005, en concluant préalablement à ce que les HUG fournissent les noms des trois personnes qui l'avaient précédée dans sa fonction de même que l'intégralité des pièces de la procédure intentée à l'encontre de Mme V_____ pour harcèlement psychologique. Principalement, elle a conclu à ce que le congé qui lui avait été signifié soit déclaré contraire à la loi car résultant d'un processus de harcèlement psychologique. Ce congé devait être annulé. Les HUG devaient être condamnés à lui verser, à titre d'indemnité pour tort moral, une somme de quelque CHF 31'000.- correspondant à six mois de salaire, qui pourrait être ramenée à trois mois de salaire en cas de réintégration dans un autre service des HUG. Sa réintégration devait être ordonnée par les HUG, et ceux-ci condamnés en tous les frais.

11. Par courrier du 14 avril 2005, les HUG ont prolongé au 30 juin 2005 l'échéance des rapports de travail les liant à Mme A_____, celle-ci alléguant n'avoir reçu que le 7 mars 2005 la décision du 25 février 2005 et les HUG étant dans l'incapacité d'établir la date de réception du pli envoyé par courrier simple.

12. Dans leur réponse du 10 mai 2005, les HUG ont conclu au rejet du recours. Mme A_____ était une employée en période probatoire. Le délai de congé avait été respecté, ce d'autant qu'il avait été reporté au 30 juin 2005. L'intéressée avait été entendue et le congé n'était pas arbitraire au vu des insuffisances de la recourante. Quant au prétendu harcèlement psychologique, il était contesté. D'ailleurs, la recourante n'avait pas saisi une médiatrice puisque, même si celle

qu'elle avait contactée ne pouvait connaître de ce litige, d'autres médiateurs auraient pu intervenir.

La conclusion tendant au versement d'une indemnité pour tort moral était dénuée de toute base légale et ne pouvait être fondée ni sur la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40), ni sur le code des obligations, ni sur la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) qui ne s'appliquait pas à titre de droit public supplétif ni sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1985 (LEg - RS 151.1), dont la violation n'était pas même alléguée.

13. Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 27 mai 2005 et les déclarations de celle-ci seront reprises dans la mesure utile dans la partie en droit.

Au terme de l'audience, les parties ont été invitées à déposer une liste de témoins. Une audience d'enquêtes s'est tenue le 30 septembre 2005 au cours de laquelle ont été entendues Mme J_____, commise administrative au service de néonatologie et de soins intensifs de pédiatrie, ainsi que Mme S_____, infirmière coordinatrice du département de pédiatrie, toutes deux ayant été déliées de leur secret de fonction.

14. Par lettre-signature du 10 octobre 2005, le conseil de Mme A_____ a déposé une demande en récusation à l'encontre du juge délégué, demande qui a été rejetée par le plenum de la juridiction de céans par décision du 8 novembre 2005.

15. Par arrêt du 24 janvier 2006, le Tribunal administratif a rejeté le recours de Mme A_____ et mis à sa charge un émolument de CHF 1'000.-. Vu l'issue du litige, il ne lui était pas alloué d'indemnité de procédure.

Le tribunal avait retenu que Mme A_____ était en période probatoire et que le délai de résiliation de son contrat était de trois mois pour la fin d'un mois comme le prévoyait l'article 20 alinéa 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

Du fait de l'incapacité de travail complète pour cause de maladie de Mme A_____, les HUG avaient reporté ce délai du 31 mai au 30 juin 2005.

La loi ne prévoyant pas d'autres conditions que le respect de ce délai pour le licenciement d'un employé, il y avait lieu de constater que cette procédure avait été respectée.

Par ailleurs, le tribunal de céans a considéré que Mme A_____ ne remplissait pas son cahier des charges alors qu'elle travaillait au service de néonatologie, soit depuis le 1er novembre 2003, ce qui constituait un motif de licenciement.

Les allégations de la recourante à l'encontre de ses supérieures hiérarchiques qui auraient exercé un harcèlement psychologique ne figuraient pas dans l'acte de recours mais avait été formulé pour la première fois lors de l'audience de comparution personnelle. Vu l'issue du litige, la question de la compétence du tribunal de céans pour connaître de cette problématique pouvait demeurer indécise.

16. Mme A_____ a déposé auprès du Tribunal fédéral un recours de droit public. Le Tribunal fédéral a admis ledit recours dans la mesure où il était recevable et annulé l'arrêt attaqué (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.72/2006 du 29 août 2006).

Ce faisant, le Tribunal fédéral a constaté que la législation genevoise ne soumettait le licenciement d'un employé en période probatoire à aucune condition matérielle, de sorte que l'intéressée ne pouvait en principe pas attaquer une décision portant sur une telle mesure par voie du recours de droit public. En l'espèce toutefois, bien que Mme A_____ se trouvât en période probatoire lorsqu'elle avait reçu son congé, sa situation avait ceci de particulier qu'elle ne s'était pas contentée de contester son licenciement mais qu'elle avait également formellement pris des conclusions tendant à la constatation de l'existence d'un cas de mobbing et au versement d'une certaine somme à titre de réparation du tort moral prétendument causé de ce chef. Or, on pouvait se demander si de telles prétentions n'étaient pas de nature à fonder l'existence d'un intérêt juridiquement protégé, indépendamment de la compétence du Tribunal administratif pour en connaître alors que cette juridiction avait laissé cette question ouverte.

En tout état, le recours devait être admis en raison d'un grief formel, le Tribunal administratif ayant commis un déni de justice formel car il n'avait pas statué sur les allégués de Mme A_____ relatifs à l'existence d'un cas de harcèlement psychologique. Le Tribunal fédéral a constaté, que si les premiers juges avaient refusé d'examiner ces allégués, c'était parce qu'ils avaient estimé que ceux-ci n'avaient pas été formulés dans l'acte de recours. Il se justifiait néanmoins d'entrer en matière sur ce grief "nonobstant l'absence éventuelle de qualité de la recourante pour agir sur le fond" (consid. 1.3 in fine).

Selon le Tribunal fédéral, l'essentiel de l'argumentation juridique de la recourante tournait autour de la question des actes de mobbing imputés à sa supérieure hiérarchique directe, Mme V_____. En n'examinant pas cette question centrale, qui faisait au surplus l'objet d'une conclusion spécifique principale, le Tribunal administratif avait commis un déni de justice formel.

17. Déférant à l'injonction du Tribunal fédéral, le juge délégué a procédé à des enquêtes et a entendu le 24 novembre 2006 Mme M_____, infirmière chargée de formation, Mme E_____, secrétaire médicale auxiliaire en pédiatrie, Mme N_____, secrétaire en néonatologie, Mme B_____, infirmière au service de néonatologie, le Dr C_____, médecin adjoint au service d'orthopédie pédiatrique et Mme O_____, infirmière responsable de l'unité des soins intensifs de pédiatrie.

Le 15 décembre 2006, il a entendu Mme W_____, aide-soignante, Mme T_____, assistante de l'infirmière coordinatrice, Mme G_____, infirmière chargée de formation, le Dr P_____, médecin adjoint responsable de l'unité néonatologie, Mme U_____, infirmière aux soins intensifs en néonatologie.

Le 11 janvier 2007, il a encore procédé à l'audition de Mme H_____, aide-soignante en néonatologie.

18. Selon les témoins précités :

a. Mme M_____, infirmière chargée de formation, a déclaré avoir côtoyé Mme A_____ lorsque celle-ci travaillait comme secrétaire au service de néonatologie. Il lui était arrivé de demander à Mme A_____ de faire des recherches sur internet ou exceptionnellement d'effectuer des petits travaux de secrétariat. Mme A_____ avait exécuté ces tâches de manière satisfaisante.

Le témoin n'avait jamais assisté à une scène ni à un différend entre Mme A_____ et Mme V_____. En revanche, Mme A_____ lui avait dit qu'elle avait eu une évaluation insatisfaisante de la part de Mme V_____ et le témoin avait encouragé la recourante à aller discuter avec Mme V_____, Mme A_____ lui ayant indiqué qu'elle n'était pas suffisamment écoutée.

Ce témoin a ajouté que Mme A_____ lui avait montré des documents au vu desquels celle-ci devait réajuster le planning rétrospectivement. Selon le témoin, ces documents n'étaient pas clairs et pouvaient induire en erreur. Elle avait encouragé Mme A_____ à aller soumettre à Mme V_____ le projet établi par elle pour améliorer les plannings mais elle ignorait si Mme A_____ l'avait fait. Une secrétaire ayant précédé Mme A_____ dans ce poste avait rencontré des difficultés du fait de la nature du travail. Le témoin ne pouvait pas dire si ces difficultés étaient liées à la personne de Mme V_____ ou non.

Depuis l'évaluation précitée, le témoin avait constaté que Mme A_____ vivait cette situation difficilement. Le témoin avait fait preuve d'empathie envers la recourante avec le souhait que celle-ci puisse parler avec ses supérieures et le responsable des ressources humaines sans en arriver à un licenciement.

b. Mme E_____, secrétaire médicale auxiliaire en pédiatrie, a déclaré avoir travaillé avec la recourante de juin à décembre 2004 dans le même bureau qu'elle.

Leurs activités étaient toutefois différentes. Mme V_____ n'était pas la supérieure hiérarchique du témoin.

Mme E_____ avait constaté que souvent Mme V_____ appelait Mme A_____ dans son bureau. Mme A_____ lui avait fait part des reproches que Mme V_____ lui adressait concernant notamment le fait qu'elle ne remplissait pas correctement la grille horaire concernant le planning des infirmières. Selon ce témoin, Mme A_____ devait effectuer cette tâche d'après un grand tableau manuscrit qui ne paraissait pas très clair. Le témoin n'avait pas le souvenir d'autres reproches.

Pour sa part, elle avait eu de bons contacts avec Mme A_____.

c. Mme N_____, secrétaire en néonatologie, avait travaillé dans le même bureau que Mme A_____ pendant le mois de mai 2004 et peut-être durant la première semaine du mois de juin 2004. Durant cette brève période, elle avait pu constater que Mme A_____ était toujours à son poste de travail. Il était arrivé à celle-ci de "rouspéter" à l'égard de sa supérieure hiérarchique. Compte tenu de l'écoulement du temps, le témoin ne savait toutefois plus à quel sujet Mme A_____ se plaignait ni si c'était à l'égard de Mme V_____ ou de l'autre supérieure hiérarchique, Mme L_____.

Elle n'avait pas entendu l'une ou l'autre de ces deux dernières personnes se plaindre de Mme A_____ ou faire une remarque à celle-ci.

Elle avait elle-même effectué de petits travaux pour Mmes V_____ et L_____ sans rencontrer de problème avec elles.

d. Mme B_____, infirmière, a déclaré avoir côtoyé Mme A_____ au service de néonatologie. Elle avait des contacts avec Mme A_____ par rapport aux parents des enfants et aux messages reçus ou donnés. Elle côtoyait Mme A_____ également dans le cadre de l'équipe dont elle faisait partie. Elle avait affaire à elle pour le planning et plus exactement pour des bons à faire signer et pour des feuilles de soins, le témoin étant intérimaire. Mme A_____ effectuait ces tâches sans problème.

Selon ce témoin, Mme V_____ n'était pas une personne facile. Si on était dans ses "bons papiers", cela se passait bien. Mme B_____ avait rencontré des difficultés avec cette personne alors qu'elle-même avait trente ans de métier. Selon ce témoin, Mme V_____ n'était pas équanime. Mme V_____, qui était également sa supérieure hiérarchique, était difficile de contact. Elle ne lui parlait pas. Elle ne l'avait pas prévenue que son contrat renouvelable de trois en trois mois était terminé. Elle n'avait pas procédé à son évaluation et Mme B_____ lui avait demandé de le faire, Mme V_____ lui avait répondu téléphoniquement qu'elle l'avait faite. Lorsque Mme V_____ l'avait convoquée pour discuter de

cette évaluation, elle lui avait déclaré qu'elle ne la retrouvait pas, aux motifs que les secrétaires ne faisaient pas correctement le rangement. A cette date, Mme A_____ n'était déjà plus dans le service.

Ce témoin a indiqué qu'il avait entendu Mme V_____ critiquer le travail de Mme A_____ devant d'autres personnes du service sans se souvenir de l'objet des critiques. Mme V_____ avait à l'égard de Mme A_____ une attitude qui n'était pas particulièrement chaleureuse, Mme V_____ pouvant avoir, envers ses collaboratrices, dont Mme A_____, une attitude donnant à penser qu'elles n'existaient pas.

Ce témoin a constaté que Mme A_____ effectuait son travail rapidement, sans erreur, de sorte qu'elle était très satisfaite des tâches exécutées pour elle par Mme A_____.

Le même témoin a indiqué qu'à l'arrivée dans ce service, Mme A_____ était très détendue et souriante. Petit à petit elle était devenue mal à l'aise car elle était sous pression. Mme A_____ lui avait fait part de ses craintes et de son sentiment d'injustice par rapport à ce qui lui était reproché et ce qu'on lui faisait vivre. Ce témoin avait conseillé à la recourante de rencontrer la médiatrice de l'unité de développement, Mme D_____, qui semblait la personne la plus adéquate pour écouter toute cette souffrance. Le témoin disait ignorer si Mme A_____ avait pris contact avec cette personne. Mme B_____ s'était elle-même intéressée depuis plusieurs années au harcèlement psychologique alors qu'elle se trouvait à Paris et qu'elle travaillait dans les hôpitaux. A Nyon, elle était membre de l'association Stop-Mobbing.

Ce témoin n'avait pas revu Mme A_____ depuis octobre 2004.

d. Le Dr C_____ s'est dit satisfait du travail que Mme A_____ exécutait comme secrétaire alors qu'elle était aux consultations ambulatoires d'orthopédie pédiatrique. Mme A_____ était chargée de l'accueil des patients, de la préparation des dossiers et des prises de rendez-vous. Elle n'avait jamais eu à établir ou à tenir le planning du personnel.

Ce médecin a accompagné, à sa demande, Mme A_____ lors de l'entretien d'évaluation du 30 novembre 2004. Il a indiqué qu'il avait accepté mais qu'il s'était rendu compte rapidement qu'il n'y avait pas de discussion possible, tout étant contesté de part et d'autre. Il n'avait pas à intervenir, car cette évaluation portait sur des éléments dont il n'avait pas connaissance puisqu'ils s'étaient déroulés pendant une période où Mme A_____ n'était plus dans son service. Il s'était donc rapidement absenté pour retourner travailler. Ultérieurement, il avait appris ce qui s'était passé. Il en avait été surpris, ne pouvant pas comprendre que Mme A_____ ait pu changer "de A à Z" en une année. Il ignorait cependant si,

dans ce nouveau service, Mme A_____ avait les mêmes attributions que précédemment.

Il avait fait connaissance de Mmes V_____ et L_____ lors de cet entretien d'évaluation du 30 novembre 2004 et ne pouvait pas porter de jugement sur l'une ou l'autre.

Il a ajouté qu'il était connu pour être exigeant à l'égard de ses collaborateurs.

e. Mme O_____, infirmière responsable de l'unité des soins intensifs de pédiatrie, a déclaré qu'elle était infirmière lorsque Mme A_____ travaillait en néonatologie. Elle avait affaire à la recourante puisque celle-ci était alors la seule secrétaire du service. A l'occasion des pauses, Mme A_____ lui avait confié qu'elle n'était pas à l'aise avec ses supérieures hiérarchiques et en particulier avec Mme V_____, sans que le témoin ne se souvienne des raisons de ce malaise. Mme O_____ n'avait pas constaté personnellement de tensions entre ces deux personnes. En revanche, elle avait remarqué à une reprise que Mme A_____ était très nerveuse, tremblante et en pleurs et elle avait du mal à lire les données, confondant le Q et le R, tout en répétant qu'il fallait que le planning soit fini pour le soir. Elle devait entrer dans l'informatique un planning que Mme V_____ ou Mme L_____ avait rédigé à la main. Selon le témoin, ce planning était lisible. Il comportait des couleurs pour distinguer les infirmières faisant l'horaire de nuit et celles faisant l'horaire de jour. Le témoin était gêné de voir Mme A_____ trembler autant et avait dû lui dicter ce planning. Elle avait même proposé d'entrer les données à la place de la recourante mais ne connaissait pas le logiciel. Elle ignorait pourquoi Mme A_____ était dans cet état.

Le témoin a indiqué que Mme A_____ lui avait parlé d'une évaluation qu'elle avait eue ou qu'elle devait avoir avec ses supérieures. Elle a dit se souvenir également de doléances de collègues à l'égard de Mme A_____ concernant le fait qu'en son absence, celle-ci déviait le téléphone de l'accueil sur le box n° 5 où les infirmières dispensaient des soins aux prématurés, obligeant celles-ci à répondre au téléphone alors qu'elles étaient en plein travail.

f. Mme W_____, aide-soignante, a déclaré qu'elle avait travaillé pendant une quinzaine d'années à l'hôpital et que Mmes V_____ et L_____ étaient ses supérieures hiérarchiques. Elle avait eu de bons contacts avec elles sans rencontrer de problèmes.

Il était arrivé au témoin, à la demande d'une responsable, de devoir commander du matériel ou d'effectuer des photocopies que Mme A_____ n'avait pas faites, pour des raisons que le témoin ignorait. Mme W_____ n'avait jamais reçu de doléances de la part de collègues à l'encontre de Mme V_____. Ce témoin a ajouté que le service de néonatologie était un service très stressant et

il arrivait que le téléphone sonne sans que personne ne réponde. Les infirmières s'énervaient en demandant où était la secrétaire. Le témoin n'avait jamais vu ou entendu qu'il y ait eu des histoires ou des problèmes entre Mme V_____ et Mme A_____. Mme W_____ n'était toutefois pas dans leur bureau. Le témoin avait eu de bons contacts avec Mme A_____ et prenait parfois un café avec elle.

g. Mme T_____ a déclaré qu'elle était responsable de l'unité des soins intensifs en pédiatrie et travaillait avec les infirmières de néonatologie. Dans ce cadre, elle avait collaboré avec Mme A_____ pour l'établissement des plannings d'une part et lorsque Mme A_____ avait remplacé Mme J_____, secrétaire, d'autre part. Lorsque Mme A_____ était arrivée dans le service, elle avait de grosses difficultés dans l'apprentissage des tâches demandées à une secrétaire. La gestion d'une équipe demandait beaucoup de réactivité, de rapidité et il fallait souvent rappeler à Mme A_____ qu'elle devait s'acquitter de tâches pourtant répétitives dont il lui incombait de prendre l'initiative. Mme A_____ commettait des erreurs dans l'établissement du planning. Pendant l'absence de Mme J_____, le témoin indiquait avoir acquis suffisamment d'autonomie et de connaissances informatiques pour effectuer une partie du travail incombant à Mme A_____ alors qu'en principe celle-ci, en sa qualité de secrétaire, était là pour décharger de ces tâches les responsables d'unités. Le travail de Mme A_____ était le même que celui assumé par Mme J_____. Cette dernière était dans le service depuis longtemps mais la secrétaire qui avait remplacé Mme A_____ avait été à même, trois semaines après son arrivée, d'effectuer le travail de manière autonome et d'anticiper les demandes, ce qui n'était pas le cas de Mme A_____. Le témoin a indiqué qu'il lui était arrivé de reprendre Mme A_____ en particulier pour un planning de week-end qui n'était pas fait en fin de matinée alors qu'il devait être prêt pour midi. Mme A_____ avait des difficultés à assumer ces tâches mais ne lui avait pas fait part des problèmes qu'elle aurait rencontrés avec Mme V_____. Le témoin n'avait jamais assisté à un conflit ou à une discussion entre ces deux personnes.

Il n'y avait à sa connaissance pas eu de difficultés entre Mme V_____ et le personnel infirmier. Les secrétaires précédentes étaient parties l'une, car elle ne pouvait pas diminuer son taux d'activité comme elle le souhaitait, l'autre en raison de difficultés liées, selon le témoin, à des problèmes qu'elle rencontrait à assumer son cahier des charges.

h. Mme G_____ a indiqué qu'elle connaissait Mme A_____ et qu'elle avait travaillé dans le bureau situé à côté du sien. Il était arrivé au témoin d'aller voir Mme A_____ pour actualiser un listing mais l'aide que Mme A_____ lui avait apportée n'était pas celle que le témoin attendait. Mme A_____ devait elle-même se renseigner de sorte que cela n'avait pas fait gagner du temps au témoin.

i. Le Dr P_____, médecin-adjoint responsable de l'unité de néonatologie a indiqué qu'il n'avait jamais reçu directement de plaintes d'un membre du

personnel à l'encontre de Mmes V_____ et L_____. Dans ce service, le personnel était constamment en état de stress et il arrivait qu'il y ait des tensions. Pour le témoin, Mme V_____ et Mme L_____ étaient très différentes l'une de l'autre et exerçaient leurs tâches de manière complémentaire, Mme L_____, essentiellement dans le domaine de la recherche et du développement, Mme V_____, dans le soutien des équipes et les relations avec les parents.

Mme A_____ avait un poste de travail en un lieu où tout le monde passait et où se présentaient les parents et les enfants. Peu avant que Mme A_____ ne soit en congé maladie, le Dr P_____ a indiqué que c'était lui qui avait demandé à Mme A_____ si quelque chose n'allait pas, car il avait perçu son désarroi et constaté qu'elle n'allait pas bien. Mme A_____ avait expliqué qu'elle devait faire beaucoup de choses administratives et répétitives et qu'elle avait dans ce cadre-là des difficultés avec Mme V_____. Mme A_____ devait notamment établir des plans de garde pour une trentaine d'infirmières, le service fonctionnant 24 heures sur 24. Les horaires changeaient fréquemment et le travail de la secrétaire était pénible et minutieux. Ce médecin imaginait que cela devait être très frustrant pour la personne chargée de cette tâche.

Il était arrivé que Mme V_____ se plaigne auprès de lui du fait que le travail de Mme A_____ n'avançait pas. Il n'avait pas reçu de plainte de la part d'autres personnes.

Ce médecin a ajouté qu'au début, Mme A_____ était souriante et faisait son travail régulièrement. Durant les deux dernières semaines précédant son départ, elle avait le visage tendu, moins expressif et donnait le sentiment de ne pas être heureuse. Lorsqu'il l'avait interpellée à ce sujet, Mme A_____ lui avait dit que le travail lui pesait en raison de cette répétitivité. Elle ne lui avait pas parlé d'autres problèmes mais l'endroit où il se trouvait, soit le "desk" devant lequel tout le monde passait ne s'y prêtait pas. Il a ajouté que lorsque Mme A_____ était peu bien, elle s'effaçait de plus en plus.

A l'issue de l'audition du témoin, le conseil de la recourante a voulu interroger le Dr P_____ sur l'opinion qui était la sienne mais le juge a interrompu cet avocat en lui disant que l'instruction devait porter sur des faits et non pas sur des opinions ou des appréciations.

j. Mme U_____, infirmière, a déclaré qu'elle travaillait depuis 1990 comme infirmière aux soins intensifs et en néonatologie avec pour supérieures hiérarchiques Mmes V_____ et L_____. Elle s'entendait bien avec ces dernières et n'avait pas de reproches à leur adresser. Aucune de ses collègues s'étaient plaintes auprès d'elle de l'une ou l'autre de ses supérieures hiérarchiques. Le témoin a déclaré ne pas entrer en matière dans des conflits éventuels qui ne la concernaient pas. Quant à Mme A_____, elle lui avait peut-être "dit des choses" mais elle n'en avait aucun souvenir précis.

k. Mme H_____ a déclaré qu'elle avait travaillé comme aide-soignante en néonatologie de juillet 2004 à fin mai/début juin 2005, service dans lequel Mme A_____ était alors secrétaire.

A une reprise, Mme H_____ avait entendu une "engueulade" entre Mme V_____ et Mme A_____ sans connaître le sujet de cette dispute. L'ambiance dans le service était en règle générale assez bonne, même si elle était parfois un peu explosive. Le témoin n'avait jamais rencontré de tension ni avec ses collègues, ni avec ses supérieures, ni avec Mme A_____.

Le travail de Mme H_____ se déroulait avant tout dans les chambres alors que Mme A_____ se trouvait à la réception à l'entrée du service de sorte qu'elles n'avaient pas beaucoup de contact entre elles. Le témoin avait ignoré dans un premier temps que Mme A_____, absente pour cause de maladie, avait été licenciée. Elle n'en avait été ni surprise ni choquée. Il s'agissait d'un manque de chance mais cela pouvait arriver. Elle ne pouvait pas répondre à la question de savoir si Mme A_____, faisait son travail correctement ou non, n'étant pas chargée de contrôler celui-ci.

19. Les parties ont déposé des conclusions après enquêtes, le 15 février 2007 pour la recourante, et 13 mars 2007 pour les intimés.

Mme A_____ a repris textuellement ses conclusions initiales à savoir :

"Au fond :

Principalement :

Dire et constater que le congé signifié à la demanderesse est contraire à la loi et résulte d'un processus de harcèlement psychologique initié à son encontre ;

Annuler en conséquence ledit congé ;

Condamner les HUG à verser à la demanderesse, à titre d'indemnité pour tort moral, le montant net de CHF 31'221,10 équivalent à six mois de salaire, cette indemnité étant ramenée à CHF 15'610,50 en cas de réintégration de la demanderesse dans un autre service des HUG ;

Ordonner la réintégration de la demanderesse dans un autre service des HUG ;

Condamner les HUG en tous les dépens, comprenant une indemnité équitable à titre de participation aux honoraires d'avocat de la demanderesse ;

Débouter les HUG de toutes autres ou contraires conclusions.

Subsidiairement :

Acheminer la demanderesse à prouver par toutes voies de droit utiles les faits allégués dans le cadre des présentes enquêtes".

Quant aux HUG, ils ont conclu au rejet du recours de Mme A_____, y compris de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité pour tort moral. Ils ont demandé que l'intéressée soit condamnée aux frais de la procédure et déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.

EN DROIT

1. La recevabilité du recours a déjà été admise et n'est pas contestée (art. 56B de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 al. 4 litt a LOJ ; art. 63 al. l litt a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Le litige est régi par la LPAC, qui prévoit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire et après celle-ci (art. 21 et 24 al. 2 LPAC). Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation.

Au moment du licenciement, soit le 25 février 2005, Mme A_____ était en période probatoire depuis plus d'un an, de sorte que le délai de résiliation de son contrat était de trois mois pour la fin d'un mois, en application de l'article 20 alinéa 3 LPAC.

Du fait que la recourante était alors en incapacité de travail complète pour maladie, les HUG ont reporté ce délai du 31 mai au 30 juin 2005, par courrier du 14 avril 2005, pour respecter le délai de protection de trois mois, en application de l'article 336c CO, applicable par renvoi de l'article 44 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RLPAC - B 5.05.01). La recourante a perçu son salaire jusqu'au 30 juin 2005.

Il n'est pas contesté que ce délai a été respecté par les HUG.

3. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence 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 (art. 22 LPAC).

Le licenciement d'un employé est donc soumis au droit public uniquement et doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/211/2006 du 11 avril 2006).

4. A teneur de l'article 31 LPAC :

[1]Peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés.

[2]Si le tribunal retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, il peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.

[3]En cas de décision négative de l'autorité compétente concernant un fonctionnaire, le tribunal fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

A supposer que le licenciement soit déclaré contraire au droit, que le tribunal de céans propose aux intimés la réintégration de la recourante et que cette réintégration soit refusée, l'intéressée pourrait prétendre le versement d'une indemnité, malgré le texte de l'article 31 alinéa 3 LPAC précité, le Tribunal fédéral en ayant récemment jugé ainsi (arrêt du Tribunal fédéral 2P.181/2006 du 28 novembre 2006).

5. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de 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, 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 influer sur la décision à rendre. 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 pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (Arrêts du Tribunal fédéral 2P.200/2003 du 7 octobre 2003, consid. 3.1 ; 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 consid. 2). 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 examine ceux qui lui paraissent pertinents (Arrêts du Tribunal fédéral 1P.32/2004 du 12 février 2004 consid. 6 ; 1P.24/2001 du 30 janvier 2001 consid. 3a et les arrêts cités ; ATA/292/2004 du 6 avril 2004 ; ATA/268/2006 du 16 mai 2006, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 2A.404/2006 du 9 février 2007).

En l'espèce, le droit d'être entendu de la recourante a été respecté même si une seule question du conseil du recourant au Dr C_____ a été écartée par le juge délégué, ce mandataire souhaitant demander au témoin quelle était son opinion sur un point, alors que le tribunal instruit sur des faits, en application des articles 19 et 20 LPA.

6. S'agissant de la responsabilité pour des actes illicites commis par des fonctionnaires ou des agents publics, la question est réglée par la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40), laquelle prévoit la compétence du Tribunal de première instance pour statuer sur les demandes fondées sur ladite loi (art. 7 al. 1).

Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la nécessité d'une attraction de compétence praeter legem au profit du tribunal de céans (ATA/790/2005 du 22 novembre 2005 ; ATA/904/2003 du 16 décembre 2003).

7. Il faut donc trancher la question de savoir si la résiliation des rapports de service est arbitraire au sens de l'article 9 Cst.

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).

a. L'activité déployée par Mme A_____ pendant son occupation temporaire en pédiatrie orthopédique a donné satisfaction, comme l'a déclaré le Dr C_____.

Cependant, les tâches qui ont été confiées ensuite à la recourante au service de néonatologie n'étaient pas les mêmes puisque ce poste de secrétaire nécessitait des connaissances en informatique que, selon Mmes T_____ et G_____, Mme A_____ avait de la peine à acquérir, alors même que des infirmières y parvenaient.

Certes, Mmes M_____ et E_____ ont relevé que la recourante devait adapter les plannings en raison de fréquents changements d'horaires du personnel et que les tableaux qui lui étaient remis n'étaient pas très clairs.

Cependant, Mme T_____ a souligné que la recourante n'avait toujours pas acquis les connaissances nécessaires alors que la secrétaire ayant succédé à la recourante dans ses fonctions y était parvenue en moins de trois semaines.

De nombreux témoins ont également relevé le stress existant en permanence dans le service de néonatologie, stress lié à la nature du travail, et qui avait pour effet que les supérieures hiérarchiques et les collègues de la recourante ne pouvaient attendre que celle-ci s'y reprenne à plusieurs fois pour rectifier un planning ou, après plusieurs mois d'adaptation, commette toujours des erreurs dans l'enregistrement des plannings et n'ait pas intégré les notions d'organisation du service.

Ce sont donc ces insuffisances-là qui ont entraîné les évaluations défavorables des 2 juillet 2004 et 30 novembre 2004, la recourante ne remplissant pas son cahier des charges.

b. Quant à la recourante, elle soutient que la première évaluation du 22 janvier 2004 était positive, mais tel n'était pas l'avis de ses supérieures hiérarchiques, qui lui avaient assigné des objectifs à atteindre d'ici le 15 mars ou le mois de juillet 2004.

Par ailleurs, Mme A_____ s'est plainte du harcèlement psychologique, soit du mobbing, dont elle était victime de la part de Mme L_____ et surtout de Mme V_____.

Le mobbing se définit comme "un phénomène par lequel des collaborateurs d'une entreprise sont la cible de façon systématique et prolongée, de tracasseries d'un ou de plusieurs autres membres de l'entreprise" (Secrétariat à l'économie, première étude nationale sur le harcèlement psychologique, communiqué de presse du 15 octobre 2002 ; ATA/405/2005 du 7 juin 2005).

Il faut ainsi entendre un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (ATA/145/2004 du 10 février 2004).

8. En l'espèce, il faut relever que :

a. Sous réserve de Mme H_____ qui a entendu "une eugeulade" entre Mme V_____ et la recourante, aucun des témoins interrogés n'a assisté à un conflit ou un différend entre ces deux personnes.

Plusieurs témoins (Mme E_____, Mme O_____) ont recueilli les confidences de la recourante leur rapportant le fait que Mme V_____ adressait à celle-ci des reproches quant à la qualité de son travail.

Mme O_____ a été impressionnée de constater que la recourante était tremblante et en pleurs car elle devait terminer un planning et ne parvenait plus à taper ; ce témoin n'a cependant pas su quelle était alors la cause de cette émotion.

L'on retiendra toutefois de son témoignage qu'elle a entendu Mme V_____ critiquer le travail de la recourante devant d'autres personnes du service hors la présence de l'intéressée, sans pouvoir préciser sur quel point portaient ces critiques.

b. C'est Mme B_____ qui a conseillé à la recourante de prendre contact avec la médiatrice de l'unité de développement, Mme D_____, sans savoir si Mme A_____ l'avait fait.

La recourante n'a pas déposé une plainte pour harcèlement psychologique contre Mme V_____ mais indique dans son recours s'être plainte de cette dernière en été 2004 auprès de Mme S_____, infirmière coordinatrice, supérieure hiérarchique tant de Mme L_____ que de Mme V_____ ; une réunion avec toutes ces personnes n'avait pas eu lieu en raison des vacances et, selon la recourante "d'un manque évident de motivation de la hiérarchie, désireuse apparemment de classer l'affaire".

c. Mme A_____ s'est ensuite entretenue avec le Dr C_____ des difficultés qu'elle rencontrait dans ce nouveau service. En septembre 2004, le harcèlement psychologique exercé par Mme V_____ "ayant redoublé d'intensité, au point de devenir absolument insoutenable", la recourante s'était adressée au début octobre 2004 au Dr P_____, qui a été surpris des reproches formulés à l'encontre de Mme A_____.

Enfin, Mme A_____ s'est plainte courant octobre 2004 également auprès de M. D_____, responsable des ressources humaines au sein du service de pédiatrie, sans que celui-ci ne fasse quoi que ce soit au motif que c'était de toute façon trop tard.

Le 2 novembre 2004, Mme A_____ avait sollicité l'intervention de Mme F_____, médiatrice aux HUG, qui avait décliné la demande en raison de ses liens personnels avec Mme V_____.

d. Le 26 novembre 2004, Mme A_____ a été mise au bénéfice d'une incapacité de travail complète, selon certificat médical du Dr K_____, médecin-psychiatre.

Dans les conclusions préalables de son recours du 6 avril 2005, Mme A_____ a requis la production par les HUG de l'intégralité des pièces de la procédure intentée à l'encontre de Mme V_____ pour harcèlement psychologique (par les secrétaires ayant occupé précédemment le poste de la recourante) et elle a produit un nouveau certificat médical du Dr K_____ daté du 12 avril 2005 et ainsi libellé :

"Par la présente, je certifie que Madame A_____ née le 8.12.1951 est venue me consulter à partir du 7.7.04 suite à l'apparition d'un état dépressif sévère, réactionnel à une grave problématique professionnelle.

Son état nécessite encore des soins sous forme d'entretiens psychothérapiques et de médication.

Son incapacité de travail est toujours totale.

Certificat médicat établi à la demande de l'intéressée et destiné à qui de droit."

Dans leur réponse du 10 mai 2005, les HUG ont contesté tout mobbing à l'encontre de la recourante : ils étaient très sensibles à cette problématique mais s'élevaient avec force contre celles et ceux qui mettaient en avant un prétendu harcèlement pour masquer, par exemple, des incompétences ou des manquements à des obligations de service.

9. Au vu de ce qui précède, il apparaît que la recourante a travaillé au service de néonatologie, soit dans un environnement que tous les témoins s'accordent à considérer comme tendu et stressant.

Les difficultés et les lenteurs de la recourante à comprendre l'organisation du service et sa maîtrise insuffisante des outils informatiques - que des infirmières n'ayant pourtant aucune formation dans le secrétariat maîtrisaient mieux qu'elle - ont été les raisons qui ont incité ses responsables hiérarchiques à exiger d'elle, dès la première évaluation le 22 janvier, mais encore le 2 juillet et enfin le 30 novembre 2004, qu'elle améliore ses prestations.

Il est ainsi irrelevant que la recourante ait donné satisfaction dans le service de pédiatrie orthopédique où elle travaillait lorsqu'elle était en occupation temporaire, puisque ses attributions n'étaient alors pas les mêmes. A cet égard, le témoignage du Dr C_____ n'est pas pertinent.

Quant à Mme V_____, si divers témoins l'ont certes décrite comme une personne d'un contact difficile, beaucoup ont déclaré n'avoir rencontré aucun problème avec elle, à l'exception de Mme B_____, dont la déclaration doit être appréciée et relativisée pour tenir compte du conflit existant entre ce témoin et Mme V_____.

Les enquêtes auxquelles le Tribunal administratif a procédé n'ont pas permis d'étayer l'existence d'un harcèlement psychologique à l'encontre de Mme L_____.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 2B LPAC (dans sa teneur jusqu'à la novelle du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007), les HUG ont mis en place des procédures pour les cas de harcèlement et si la médiatrice contactée par la recourante avait un conflit d'intérêts avec Mme V_____, une autre médiatrice - telle celle suggérée par Mme B_____ notamment - aurait pu être mise en œuvre. Or, la recourante y a renoncé.

10. En conséquence, le tribunal de céans retiendra que le harcèlement psychologique allégué par la recourante n'est pas avéré.

11. Au vu du dossier et des enquêtes auxquelles il a procédé, il est établi que Mme A_____ ne remplissait pas son cahier des charges de sorte que son licenciement est justifié. De plus, il est constant que pour la recourante tout au moins, ses relations avec sa hiérarchie n'étaient pas bonnes. Or, des difficultés d'ordre relationnel sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire (ATA/34/2006 du 24 janvier 2006) ; elles peuvent donc a fortiori justifier celui d'un employé en période probatoire.

Le licenciement n'est ainsi ni arbitraire ni contraire au droit et ne peut qu'être confirmé.

12. En conséquence, le recours sera rejeté, les autres conclusions devenant sans objet.

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 6 avril 2005 par Mme A_____ contre les décisions des Hôpitaux universitaires de Genève des 25 février et 14 avril 2005 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de la recourante un émolument de CHF 1'000.- ;

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

dit que, conformément aux articles 82 et suivants 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 articles 113 et suivants 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'article 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 Jérôme Picot, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : M. Paychère, président, Mmes Bovy et Hurni, M. Thélin, juges, M. Grodecki, juge suppléant.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :	le président :
C. Del Gaudio-Siegrist	F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :