

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4112/2018-FPUBL

ATA/1280/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 août 2019

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Laurence Mizrahi, avocate

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE - HUG

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née le _____ 1966, d'origine camerounaise, a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité d'aide en soins et accompagnement (ci-après : ASA) à 100 % à compter du 1^{er} octobre 2014 auprès du département B_____ (ci-après : B_____). Son supérieur hiérarchique direct était Monsieur C_____, infirmier et responsable d'unité, lequel dépendait de Madame D_____, responsable du site E_____.
- 2) Il ressort de l'entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC), effectué après trois mois d'essai, que l'évaluation globale était bonne.
- 3) Il ressort de l'EEDC après neuf mois que l'évaluation globale était satisfaisante.
- 4) À teneur de l'EEDC effectué après seize mois, le 16 février 2016, l'évaluation globale était peu satisfaisante. L'évaluateur relevait notamment que l'intéressée ne parvenait pas à prendre des initiatives pertinentes, à voir les priorités et donc à augmenter sa capacité de travail. Elle avait besoin d'être dirigée. De façon plus problématique, elle ne retenait pas certaines informations. Il lui avait été proposé de noter ce qu'elle avait à faire de particulier par rapport à l'habitude, mais ceci n'avait pas été réalisé. Il s'agissait d'un handicap majeur qui pouvait avoir des conséquences sur la santé du patient et sur la confiance que les collègues pouvaient lui accorder. Un unique objectif était posé, lequel conditionnerait la suite de la collaboration.
- 5) Selon l'EEDC après dix-huit mois, réalisé le 3 juin 2016, l'évaluation globale était satisfaisante. L'évaluateur indiquait que l'intéressée avait répondu à l'objectif principal fixé lors de la précédente évaluation. Elle était maintenant fiable dans les tâches accomplies, tant dans son rôle propre que sous délégation au quotidien. La qualité relationnelle qu'elle possédait était toujours haute et d'une grande utilité dans le soin auprès des patients dans le programme « UGIMP ». Malgré ses progrès, il existait une réelle nécessité à améliorer son autonomie et son volume de prestations lorsque le contexte était changeant (charge en soins élevée, situation aiguë ou imprévue). Il était confiant dans la capacité à atteindre ses objectifs pensant que Mme A_____ nécessitait, au sortir de sa formation ASA, de plus de temps que d'autres. Il était favorable à sa nomination pour cette raison, tout en fixant des évaluations régulières rapprochées en janvier 2017 et juin 2017.
- 6) Mme A_____ a été nommée fonctionnaire dès le 1^{er} octobre 2016.

- 7) a. Selon l'EEDC du 18 septembre 2017, l'évaluation globale était peu satisfaisante. Selon l'évaluateur, Mme A_____ n'avait pas répondu aux objectifs fixés lors de la précédente évaluation, en particulier concernant la hausse de son volume de prestations et l'autonomie dont elle devait faire preuve après presque trois ans d'activité. Elle maintenait une relation de qualité avec les patients, mais présentait de grandes difficultés de collaboration en équipe en terme de communication, confiance, disponibilité pour l'autre. L'ensemble des collaborateurs de l'équipe évoquait ce problème, qu'il constatait lui-même. Il relevait que Mme A_____ restait sur une position projective sans remise en question. Une nouvelle évaluation serait faite dans six mois pour prise de décision. Sur les neuf points évalués, trois étaient « ok pour la fonction », cinq étaient « à améliorer » et un « insuffisant » (intégration au service/à l'équipe). Il était relevé qu'elle ne travaillait pas en équipe, qu'elle communiquait peu avec ses collègues, qu'elle avait de la peine à entendre les remarques, qu'elle ne reconnaissait pas les points qu'elle pouvait appréhender différemment et pouvait refuser de l'aide. Elle était souvent projective et s'enfermait pour réaliser les tâches qui lui incombait. Il s'agissait d'un élément clé de l'évaluation auquel elle devait trouver une réponse, dès lors qu'il pouvait avoir un impact sur les soins.

Mme A_____ a refusé de signer l'EEDC.

- b. Les prestations ayant été jugées insatisfaisantes, l'intéressée a, le 13 octobre 2017, été convoquée à un entretien de service. Il était fixé au 28 novembre 2017.

c. Le 19 octobre 2017, Mme A_____ a transmis des observations par le biais de son syndicat. Elle contestait l'évaluation. Concernant l'intégration au service et à l'équipe, elle mentionnait être quelqu'un de réservé, veiller à entretenir de bonnes relations avec les collègues tout en étant respectueuse envers sa hiérarchie. Elle s'obligeait à collaborer au mieux avec ses collègues et était apte à discuter et à prendre en compte les idées des autres. Le syndicat relevait que l'intéressée était traitée comme une enfant, humiliée et que ses collègues lui manquaient de respect. Son supérieur se comportait de façon autoritaire et méprisante. Des phrases telles que « je regrette de t'avoir gardée », « t'es bien pour les EMS », « j'attends que tu fasses une erreur », ainsi que d'autres du même genre lui avaient été adressées. La dernière évaluation s'était très mal passée. Lors des entretiens, elle n'était pas écoutée et sa supérieure lui coupait la parole en permanence. Elle avait sollicité une formation sur la résolution des conflits qui lui avait été refusée par son supérieur, alors qu'il l'avait accordée à d'autres collègues. Elle était rejetée et maltraitée. Elle sollicitait un entretien.

- d. Le supérieur en question, M. C_____, a répondu, dans un courrier de trois pages, le 27 octobre 2017. Il avait été surpris des griefs qui lui avaient été adressés et les réfutait. Il était disponible pour une rencontre.

- 8) Lors de l'entretien de service du 28 novembre 2017, les prestations jugées insuffisantes par l'employeur ont été discutées. Elles pouvaient constituer un motif fondé de licenciement. L'entretien avait été déclenché dans un esprit constructif et visait à trouver un moyen d'accompagner la collaboratrice à sortir de l'impasse. Sous « objectifs et délais fixés », le compte rendu mentionnait que « lors d'une prochaine rencontre, la collaboratrice répondra à la question posée par la responsable des ressources humaines, Madame F_____, à savoir rester à l'unité 1_____ ou maintien de sa demande de transfert. Quelle que soit l'option choisie, l'évaluation du 18 septembre est maintenue ainsi que les objectifs fixés par la hiérarchie ».

Le compte rendu de la réunion n'a pas été signé par Mme A_____.

- 9) Le 15 décembre 2017, le syndicat a contesté la dernière évaluation faite par la responsable et a transmis des observations à la suite de l'entretien de service. L'intéressée concluait en demandant qu'il soit renoncé à son licenciement, qu'il soit reconnu qu'elle était très appréciée des patients par la qualité de son écoute et le soin qu'elle prenait d'eux, de préparer son retour au travail en veillant à instaurer un climat de travail normal, sans atteintes à sa personnalité et où elle puisse s'épanouir. Il devait être pris note que, dans un tel environnement, elle pourrait sans doute améliorer ses prestations en sachant qu'elle avait les qualités reconnues dans les soins aux patients.

- 10) Le 8 janvier 2018, les HUG ont indiqué à Mme A_____ qu'ils avaient décidé de prononcer à son encontre une mesure de reclassement. Une affectation en qualité d'aide aux soins et accompagnement au service G_____, unité 2_____, lui était proposée dès que son état de santé le lui permettrait. Des objectifs et un suivi seraient mis en place par la nouvelle hiérarchie. Une évaluation globale aurait lieu au plus tard six mois après l'affectation. L'intéressée avait un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement. En cas de refus ou d'échec du reclassement, une décision de résiliation des rapports de service pour motif fondé serait prononcée.

- 11) Le 22 janvier 2019, Mme A_____, sous la plume de son syndicat, a contesté cette décision, qu'elle jugeait arbitraire. Un choix lui avait été offert le 18 novembre 2017 qui n'avait pas été respecté. La correspondance du 8 janvier 2018 était une sanction, contraire aux règles de la bonne foi.

- 12) Le transfert a été effectif à compter du 1^{er} février 2018.

S'en est suivi un échange de correspondance entre les HUG et le syndicat de l'intéressée. Les HUG relevaient notamment que les postes d'aides-soignantes disponibles au sein du département se situaient au service de médecine interne, sur le site H_____ ou au service G_____, sur le site de I_____. L'environnement de I_____ leur était apparu plus favorable pour l'intéressée car plus proche de ce

qu'elle avait connu sur le site E_____. L'indemnité pour inconvénients de service ne lui serait plus versée au vu du changement de lieu d'affectation.

- 13) Par courrier du 9 février 2018, le transfert de Mme A_____ lui a été confirmé par la responsable des ressources humaines.
- 14) À teneur de l'EEDC de fin de période de reclassement, daté du 25 juillet 2018, l'évaluation était globalement peu satisfaisante. Il détaillait sur dix pages la situation. Les connaissances professionnelles étaient « à améliorer ». Une page d'explications précisait ces difficultés. La qualité des prestations était « insuffisante ». Le volume des prestations, l'engagement et la motivation, l'intégration au service/à l'équipe, le comportement, coopération, communication et information, l'autonomie, l'organisation du travail étaient six rubriques évaluées « à améliorer » avec, pour chacune, de longues explications. Seul le critère « initiative/ flexibilité » était « OK pour la fonction ». De nombreux exemples étaient donnés.

Madame J_____, responsable hiérarchique directe, ainsi que sa supérieure, Madame K_____, indiquaient que l'intéressée avait bénéficié d'un encadrement important de la part de l'équipe soignante et de son « IRES » (encadrement de sept jours et entretiens réguliers avec sa hiérarchie). Les points d'attention significatifs avaient été mentionnés ainsi que des difficultés identifiées. Les objectifs à améliorer et à atteindre avaient été identifiés, mentionnés et mis à jour à chacune des rencontres. Mme A_____ avait exprimé, lors des divers entretiens, n'avoir aucune difficulté et ne pas prendre conscience de celles qu'elle apportait (difficultés relationnelles, sécuritaires, gestion des priorités, rythme de travail, lien de confiance avec les autres membres de l'équipe, etc). Elle avait de la peine à se remettre en question, cherchant à répondre aux interrogations de ses supérieurs soit par des réponses justifiantes ou cherchant un fautif tiers, soit en restant dans le silence et en souriant, voire en répondant par d'autres questions. Mme A_____ était une professionnelle discrète et respectueuse qui avait démontré une progression dans divers domaines, mais qui restait insuffisante.

- 15) À compter du 26 juillet 2018, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail pour raison de maladie.
- 16) Le 2 août 2018, les HUG ont constaté l'échec du reclassement. La procédure initiée le 28 novembre 2017 lors de l'entretien de service devait suivre son cours.
- 17) S'en est suivi un échange de correspondance avec le syndicat, lequel a fait des observations sur la situation le 22 octobre 2018. La personnalité de l'intéressée n'avait pas été protégée. Le choix qu'elle avait à faire n'avait pas été respecté. Elle avait été transférée de force à I_____ et mise sous pression dès le premier jour. La responsable de l'unité 2_____ récidivait dans la tâche de se

débarrasser des femmes d'origine africaine. Le syndicat l'avait dénoncée à plusieurs reprises.

- 18) Le 24 octobre 2018, les HUG ont résilié le contrat de Mme A_____ pour le terme du 31 janvier 2019, pour motif fondé. Cette décision faisait suite à l'échec du reclassement. En arrêt maladie depuis le 26 juillet 2018, la période de protection était échue depuis le 24 octobre 2018. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours. Mme A_____ était libérée de son obligation de venir travailler, avec effet immédiat.
- 19) Par acte du 23 novembre 2018, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de licenciement du 24 octobre 2018. Elle a conclu à l'annulation du licenciement et à sa réintégration. Subsidièrement, elle concluait au versement d'une indemnité équivalente à vingt-quatre mois de salaire. Elle contestait les reproches qui lui avaient été adressés, sollicitait son audition et celle de Madame L_____, aide-soignante, qui pouvait témoigner en sa faveur et démontrer qu'elle était fiable et appréciée des patients.
- 20) Les HUG ont conclu au rejet du recours.
- 21) Un conseil s'étant constitué pour la défense des intérêts de Mme A_____, la réplique relevait la violation du droit d'être entendue de l'intéressée dès lors que les reproches qui avaient été formulés à son égard étaient trop vagues et abstraits. Son droit d'être entendue avait aussi été violé. Elle n'avait reçu aucune réponse aux sollicitations de son syndicat portant sur la protection de sa personnalité et sur la question des discriminations à l'égard des femmes d'origine africaine. Elle sollicitait l'annulation de la décision de reclassement, du licenciement et sa réintégration.

Le principe de la bonne foi avait été violé dès lors que le choix offert lors de l'entretien de service du 28 novembre 2017, de pouvoir réfléchir à deux options alternatives, n'avait pas été respecté.

Le licenciement ne reposait sur aucun motif fondé. Le rapport d'évaluation ayant précédé le reclassement, non signé par la recourante, n'avait relevé qu'une seule insuffisance en lien avec le critère de l'intégration à l'équipe.

Le principe de la proportionnalité avait été violé. Les reproches éventuellement fondés étaient anecdotiques.

Enfin, elle avait été licenciée en temps inopportun. La chambre administrative devait déclarer nuls, respectivement annuler le reclassement et le licenciement, et ordonner la réintégration de Mme A_____. Subsidièrement, la chambre administrative devait proposer la réintégration et, en cas de refus,

condamner l'employeur à une indemnité équivalente à vingt-quatre mois du dernier traitement.

- 22) Sur duplique, les HUG ont persisté dans leurs conclusions.
- 23) Sur ce, 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 l'audition d'une aide-soignante aux fins de démontrer qu'elle était « fiable et appréciée des patients ».
 - a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_585/2014 du 13 février 2015 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction, lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_635/2016 du 3 août 2017 consid. 4.2).
 - b. En l'espèce, l'autorité intimée invoque une insuffisance de prestations de la part de la recourante pour prononcer la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Elle produit un dossier comportant, entre autres, de nombreux EEDC détaillant les problèmes liés à la manière de travailler de la recourante. L'audition proposée ne porterait, en conséquence, que sur une partie infime des griefs de l'employeur. Pour le surplus, la relation entre la recourante et les patients n'apparaît pas directement problématique. L'évaluation à dix-huit mois mentionnait par exemple que la qualité relationnelle qu'elle possédait était toujours haute et d'une grande utilité dans le soin auprès des patients. De même, la dernière évaluation mentionne à ce propos que la recourante « respecte le

rythme des patients et adopte une attitude bienveillante à leur égard ». Il est ainsi probable qu'elle soit appréciée de ceux-ci. Cette audition n'étant en conséquence pas susceptible d'apporter des compléments déterminants à l'issue du litige, il y sera renoncé.

3) La recourante considère que son droit d'être entendue a été violé par le manque de motivation de la décision de licenciement.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 129 I 232 consid. 3.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 138 IV 81 consid. 2.2 ; 137 II 266 consid. 3.2). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 136 I 184 consid. 2.2.1).

b. En l'espèce, la décision querellée mentionne qu'elle fait suite à l'échec du reclassement, mesure qui avait été proposée suite à l'entretien de service du 28 novembre 2017. Or, tant le compte rendu de l'entretien de service, lequel faisait suite et fait référence à l'EEDC du 18 septembre 2017 au cours duquel les prestations de la recourante avaient été jugées insatisfaisantes, que l'EEDC du 28 juillet 2018 détaillent sur plusieurs pages les griefs émis à l'encontre de l'intéressée. La recourante a pu se rendre compte de la portée de la décision prise à son égard et recourir contre elle en connaissance de cause.

Le grief n'est pas fondé.

4) La recourante considère que son droit d'être entendue a été violé par l'absence de réponse aux sollicitations de son syndicat portant sur la protection de sa personnalité et sur la question de la discrimination à l'égard des femmes d'origine africaine.

a. Aux termes de l'art. 2B de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), 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 du personnel des HUG du 16 décembre 1999 – ci-après : 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. Il a entraîné l'annulation de l'art. 3 du statut, qui prévoyait une procédure de plainte auprès de la direction des HUG en cas d'atteinte alléguée à la personnalité. 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 irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente.

- 5) Dans ses écritures de réplique, la recourante a conclu, pour la première fois, à la nullité, voire à l'annulation de la décision reclassement.

Conformément à la jurisprudence de la chambre de céans (ATA/1440/2017 du 31 octobre 2017 consid. 3 ; ATA/860/2016 du 12 octobre 2016 consid. 3), ces conclusions, prises après l'échéance du délai de recours, sont, déjà pour ce seul motif, irrecevables. Par ailleurs, elles sont exorbitantes à l'objet du présent litige circonscrit par la décision litigieuse, qui est limitée à la question de la résiliation des rapports de service de la recourante pour motif fondé. Les nouvelles conclusions de l'intéressée sont donc, pour ce motif également, irrecevables.

- 6) Les HUG sont les établissements publics médicaux du canton de Genève (art. 1 al. 1 LEPM). Les membres de leur personnel sont soumis à la LPAC, sous réserve de dispositions particulières figurant dans la LEPM, et au statut.
- 7) Le présent litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du 24 octobre 2018 fondée sur l'art. 26 LPAC.
- 8) a. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

L'art. 22 LPAC prévoit qu'il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance de prestations (let. c).

b. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3). Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 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] et 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil [ci-après : MGC] 2005-2006/XI A 10437).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, du service) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif

fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 161-162).

c. Quant aux devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC).

S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

d. L'art. 46A RPAC et l'art. 48A Statut HUG règlent le reclassement. Ils exigent entre autres que les éléments constitutifs d'un motif fondé soient dûment établis lors d'entretiens de service (art. 48A al. 1 Statut HUG ; art. 46A al. 1 RPAC).

Selon l'art. 46A al. 1 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC).

L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (art. 46A al. 4 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 précité ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

e. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 précité consid. 8).

9) La requérante conteste l'existence de motifs fondés justifiant la résiliation de ses rapports de service.

Au titre de motif fondé, les HUG invoquent une insuffisance des prestations de la part de l'intéressée. La requérante conteste les critiques que lui font les HUG et considère que les manquements reprochés ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

La position des HUG repose sur plusieurs EEDC, principalement celui du 18 septembre 2017, jugeant les prestations de la requérante insuffisantes, l'entretien de service en découlant qui s'est tenu le 28 novembre 2017, ainsi que sur le bilan qui a fait suite au reclassement, daté du 25 juillet 2018.

Ces évaluations ont été effectuées par des services différents. La requérante a rencontré des difficultés dans les deux services. Les évaluations ont été faites par des personnes différentes qui ont porté un regard similaire sur le travail fourni par l'intéressée. Si les connaissances professionnelles et la qualité des prestations ont été évaluées plus sévèrement après le transfert, le volume des prestations, déjà

problématique dans le premier service, est resté à améliorer dans le second. L'évaluation de l'engagement et de la motivation de l'intéressée a été dans les deux services considérée comme étant à améliorer. Le critère de l'intégration au service et à l'équipe a passé d'insuffisant dans le premier service à « à améliorer » dans le second. Le « comportement, coopération, communication et information » était à améliorer dans les deux services, tout comme l'autonomie de l'intéressée.

Il ressort par ailleurs du dossier que, pendant la période d'essai déjà, des difficultés importantes étaient survenues, ce que reflète l'EEDC de février 2016, qualifiant les prestations de peu satisfaisantes. Certes, après dix-huit mois, l'évaluation était « satisfaisante ». Le responsable avait toutefois mentionné que, malgré les progrès, il existait une réelle nécessité que l'intéressée améliore son autonomie et son volume de prestations lorsque le contexte était changeant. Cet élément réapparaît dans la dernière évaluation du 25 juillet 2018 qui mentionne, sous « organisation du travail », que l'intéressée est organisée pour autant que l'on reste dans un contexte de stabilité. Elle avait des difficultés à organiser ses soins en fonction de la charge de travail, à changer de tâches et à identifier les priorités. Les critiques émises à l'encontre de la recourante ont ainsi été relativement constantes, depuis le temps d'essai déjà.

Par ailleurs, les évaluations mettent en avant une absence de remise en question et la difficulté de la recourante à entendre les remarques.

En conséquence, compte tenu du fait que les relations de travail ont commencé le 1^{er} octobre 2014, soit ont duré relativement peu de temps, que dès le début des difficultés importantes ont été signalées, que celles-ci ont été constatées par deux services distincts et par des supérieurs différents, que si la recourante a d'indéniables qualités, notamment relationnelles avec les patients, les différentes évaluations mettent en avant de nombreux critères professionnels problématiques, dûment illustrés par de nombreux exemples, la chambre de céans estime que les HUG ont, en l'espèce, suffisamment établi l'existence de motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service de la recourante, étant précisé que le licenciement fondé sur ces dispositions ne vise pas à punir le fonctionnaire, mais à s'assurer d'une composition de la fonction publique adaptée afin de permettre le bon fonctionnement de l'administration.

10) La recourante se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité, les reproches étant anecdotiques.

a. Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé – de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les

effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

b. En l'espèce, le licenciement est propre à atteindre le but fixé, à savoir garantir le bon fonctionnement des HUG. Il est nécessaire aux fins de garantir la qualité des soins aux patients – les relations entre professionnels à cette fin étant aussi importantes – et proportionné au sens étroit au vu notamment des nombreuses évaluations fixant des objectifs, en l'espèce non atteints.

La chambre administrative n'est ainsi pas tenue de proposer la réintégration de la recourante (art. 31 al. 3 LPAC) et par conséquent, aucune indemnité au sens de l'art. 31 al. 4 LPAC n'est due.

11) La recourante se plaint d'une violation du principe de la bonne foi au motif que le choix qui lui avait été offert lors de l'entretien de service du 28 novembre 2017 n'avait pas été respecté.

a. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aujourd'hui aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4)

b. En l'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que la recourante ait pris position, dans le délai de dix jours qui lui avait été imparti, entre les deux alternatives qui lui avaient été offertes. Certes, le représentant de la recourante a échangé des courriers avec l'employeur. Il ne ressort toutefois d'aucun de ces documents que l'intéressée a fait un choix qu'elle aurait communiqué à son employeur. À défaut de s'être déterminée, ou en tous les cas d'avoir transmis sa détermination à son employeur, le grief est infondé.

12) La recourante se plaint d'avoir été licenciée en temps inopportun.

Elle confond toutefois la protection contre le licenciement en temps inopportun de l'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), en l'espèce de nonante jours s'agissant de sa cinquième année de service, et la durée du droit au versement de son traitement en cas d'incapacité de travail de sept cent trente jours (art. 56 al. 2 statut).

13) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable, et la décision litigieuse confirmée.

Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté 23 novembre 2018 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 24 octobre 2018 ;

met un émoulement 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. 1113 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Laurence Mizrahi, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, MM. Pagan et Verniory, Mme Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Poinso

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :