

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/754/2018-FPUBL

ATA/653/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 juillet 2020

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Dandres, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE - HUG

représentés par Me Marc Hochmann Favre, avocat

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née le _____ 1976, divorcée, est mère de trois enfants en bas âge.

Elle a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) au sein du département de gynécologie et d'obstétrique en tant qu'aide en soins et accompagnement, par contrat de durée déterminée du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015, à un taux d'activité de 80 %. Un certificat de travail lui a été remis le 10 octobre 2016.

- 2) Du 1^{er} juillet 2015 au 20 mars 2016, Mme A_____ a été placée aux HUG par l'agence intérimaire B_____ (ci-après : B_____) en tant qu'aide en soins et accompagnement. Elle y a effectué plusieurs missions de durées variables dans différentes unités. Un certificat de travail, établi par B_____ lui a été remis le 10 novembre 2017.

- 3) Le 29 novembre 2017, Mme A_____ a été engagée par les HUG, par contrat de durée indéterminée, en tant qu'aide en soins et accompagnement, à un taux d'activité de 80 %, à compter du 1^{er} janvier 2018. Le temps d'essai était de trois mois. Le même jour, Mme A_____ a signé son cahier des charges. Elle a commencé son activité le 2 janvier 2018 au sein de l'unité 1_____ de l'Hôpital des Trois-Chêne (ci-après : les Trois-Chêne).

- 4) Le 16 janvier 2018, un entretien s'est tenu entre Mme A_____ et Madame C_____, infirmière responsable de l'unité 1_____.

Selon le document signé par les précitées, depuis l'arrivée de Mme A_____ dans l'unité, celle-ci avait travaillé sept jours, durant lesquels elle avait été doublée et encadrée par les soignants de l'unité (six jours par des aides-soignants et un jour par une infirmière). Elle rencontrait de grandes difficultés à remplir les objectifs fixés à son arrivée dans l'unité, liés à l'hygiène. Les soins directs et indirects étaient « partiellement atteints » (désinfection des mains, port du masque, appliquer les mesures de base et maîtriser les fondamentaux de l'organisation des soins sur 24h00), « non atteints » (port du gant adapté, désinfection du matériel, appliquer les mesures spécifiques, faire le chariot des petits déjeuners, faire la première tournée, prendre en soins trois patients dans la globalité pour les soins d'hygiène en respectant le planning d'interventions et en validant les soins) ou « non abordés » (faire un départ d'un patient, faire les autres activités annexes [sitelle, matériel, tournée des chambres]). Elle rencontrait également des difficultés à réaliser le chariot pour les petits déjeuners.

Globalement, l'intéressée avait des difficultés à assimiler les consignes et les activités en lien avec l'activité de soins. Son savoir-être était toutefois adapté. Son attention était attirée sur la nécessité de prendre des notes, notamment lors des colloques de transmissions. Lors de l'entretien, le fait que Mme A_____ s'était endormie lors du colloque de transmissions du 15 janvier 2018 avait été abordé. Enfin, une augmentation de son rythme de travail était nécessaire.

Mme C_____ lui proposait de revoir à la baisse les objectifs pour la période du 16 au 31 janvier 2018. Ses horaires seraient aménagés pour permettre un suivi rapproché. Un nouvel entretien était fixé au 31 janvier 2018 à 13h30 pour faire le point sur l'atteinte des objectifs.

5) Selon les HUG, le 31 janvier 2018, un nouvel entretien s'était tenu entre Mme A_____ et Mme C_____. La chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) a toutefois jugé, dans son arrêt ATA/238/2019 du 12 mars 2019, que les HUG n'avaient pas démontré à satisfaction de droit que dit entretien serait alors intervenu. Le Tribunal fédéral, dans son arrêt 8C_257/2019 du 12 mai 2020, au considérant 2.3, a retenu que la chambre de céans n'avait pas fait preuve d'arbitraire dans son appréciation des faits sur ce point. Il ne sera donc pas tenu compte de cet entretien.

6) Le 1^{er} février 2018, un entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) s'est tenu pour la période d'un mois d'activité.

L'évaluation globale était inacceptable. La poursuite de la collaboration était exclue au motif de prestations insuffisantes. À son arrivée, Mme A_____ avait bénéficié d'un encadrement de cinq jours qui avait mis en évidence des difficultés d'adaptation. Un plan d'encadrement et de suivi spécifique avait donc été mis en place pour l'ensemble du mois de janvier 2018 afin de lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'autonomie relative à sa fonction d'aide en soins et accompagnement au sein de l'unité. Des stratégies lui avaient été proposées afin de l'aider dans sa démarche (plan de suivi). Des entretiens de suivi avaient été faits régulièrement afin d'adapter les objectifs ; Mme A_____ avait signifié être en accord avec leur contenu et avait reconnu ses difficultés. Malgré sa bonne volonté évidente, elle n'était pas parvenue à remplir les objectifs fixés. Son rythme était très largement insuffisant. Elle présentait des difficultés à mémoriser et de fait à mettre en application les consignes données, et partant à donner satisfaction dans sa fonction. Ses prestations insuffisantes influaient sur la sécurité des patients. L'écart entre les attentes de la fonction d'aide en soins et d'accompagnement restait très important, rendant difficile le maintien de Mme A_____ dans l'unité.

Le bilan intermédiaire du 16 janvier 2018 était joint à l'EEDC signé le 1^{er} février 2018.

- 7) Le 1^{er} février 2018, tenant compte des entretiens que Mme A_____ avait eus le 16 janvier 2018 avec Mme C_____ et, le 1^{er} février 2018, en présence tout d'abord de Mme C_____, puis de Mmes D_____ et E_____ concernant la mise en évidence de sa grande difficulté à remplir les objectifs fixés depuis son engagement, les HUG ont résilié son contrat de travail pour le 18 février 2018 en raison de l'insuffisance de ses prestations professionnelles.

Elle était dispensée de se présenter à son poste de travail dès le 1^{er} février 2018.

La décision, exécutoire nonobstant recours, signée par Monsieur F_____, directeur des ressources humaines ad interim, a été remise en mains propres et envoyée par courrier recommandé à Mme A_____.

- 8) Par acte mis à la poste le 2 mars 2018, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre son licenciement, concluant à son annulation, subsidiairement à ce que les HUG soient condamnés au paiement d'une indemnité correspondant à six mois de son traitement.

La décision reposait sur une appréciation arbitraire de son travail. Durant les vingt et un mois (du 1^{er} juillet 2014 au 20 mars 2016) au cours desquels elle avait travaillé aux HUG, son travail avait été apprécié par les patients, ses collègues et sa hiérarchie. Elle avait été licenciée abruptement à peine un mois après le début de son activité sans avoir eu l'opportunité de faire ses preuves dans un service où tout était nouveau pour elle.

Pour justifier son licenciement, sa hiérarchie avait effectué « un bilan intermédiaire » non statutaire, dont elle contestait le contenu. Sa hiérarchie n'avait jamais suivi son travail et son jugement se basait uniquement sur les critiques de ses collègues, qui l'avaient rejetée dès le premier jour.

Mme A_____ a joint à son recours un courrier du 1^{er} mars 2018 que son syndicat avait adressé à la direction des ressources humaines des HUG, demandant l'annulation du licenciement, son transfert dans un autre service, une enquête pour savoir si le nombre très important de femmes d'origine africaine sanctionnées, voire licenciées, était en rapport avec leurs origines.

- 9) Le 27 avril 2018, les HUG ont conclu au rejet du recours.

Les prestations de Mme A_____ avaient fait l'objet d'évaluations rigoureuses et très détaillées dans le cadre d'un suivi étroit. Rapidement après son entrée en fonction, sa hiérarchie avait constaté des insuffisances professionnelles. Bien que les consignes claires sur les activités et les règles à suivre lui aient été données quotidiennement, Mme A_____ n'était pas arrivée à exécuter les tâches qui lui incombaient conformément à ce qui était attendu d'elle. Elle avait d'ailleurs été « doublée » pendant l'ensemble de ses activités au sein du service par une

aide-soignante, une infirmière praticienne formatrice ou l'infirmière responsable d'unité elle-même. Elle n'avait jamais dû s'occuper de « cas lourds », du ressort de collaborateurs expérimentés.

Après plusieurs entretiens avec l'infirmière responsable d'unité au cours desquels les consignes avaient été reprises et expliquées, Mme A_____ avait été convoquée à un entretien pour faire le point formellement. Au cours de l'entretien du 16 janvier 2018, l'infirmière responsable d'unité avait pu reprendre avec l'intéressée les insuffisances constatées. Malgré celles-ci, les HUG avaient souhaité donner une chance à Mme A_____ de s'améliorer et de démontrer qu'elle était capable de remplir – à terme – les tâches inhérentes à sa fonction. Il avait été décidé d'aménager ses horaires de façon à ce qu'elle puisse continuer à bénéficier d'un suivi rapproché. Ses insuffisances avaient été reprises et discutées avec Mme A_____ lors de l'entretien du 1^{er} février 2018.

Malgré un encadrement optimal, les insuffisances professionnelles étaient telles qu'une poursuite des relations de service n'était pas envisageable. Il en allait du fonctionnement du service et de la santé des patients. Mme A_____ avait été très bien accueillie et encadrée dans l'unité, ce qu'elle avait d'ailleurs souligné le jour de son départ.

Compte tenu de l'importante marge d'appréciation conférée aux HUG en période probatoire, le licenciement n'était pas critiquable.

10) Le 13 juin 2018, Mme A_____ a répliqué.

Si elle avait pu prendre connaissance du document intitulé « Bilan intermédiaire » du 16 janvier 2018, elle n'avait pas eu la possibilité de faire valoir correctement son point de vue et ainsi permettre aux HUG de comprendre qu'elle ne partageait pas l'appréciation infondée faite par sa hiérarchie. Lors de l'entretien du 1^{er} février 2018, la hiérarchie lui avait immédiatement indiqué ne plus vouloir d'elle et qu'elle était licenciée.

Les manquements allégués par les HUG sur des règles aussi élémentaires de son activité professionnelle auraient été constatés dans le passé, notamment par les HUG, au cours de ses différentes expériences professionnelles. Les griefs formulés à son encontre n'étaient pas crédibles. Les HUG n'avaient pas à attenter à sa réputation professionnelle et à ruiner sa carrière professionnelle pour obtenir son départ. De plus, la manière dont elle avait été congédiée était également injustifiée et constituait une atteinte à sa personnalité. En effet, le 1^{er} février 2018, elle avait été raccompagnée au vestiaire, puis à l'extérieur des HUG sans même avoir eu la possibilité de se munir d'un sac pour emmener ses effets personnels.

Mme A_____ a joint à son écriture son curriculum vitae, ainsi que des certificats de travail établis les 3 septembre 2010, 20 août 2012 et 10 novembre 2017.

11) Le 2 juillet 2018, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. Mme A_____ a expliqué qu'elle avait cessé sa mission temporaire le 20 mars 2016, car elle était enceinte et n'était plus apte à travailler. Sans cela, elle aurait continué.

À son arrivée aux Trois-Chêne, sa cheffe lui avait indiqué dès la première minute qu'elle ne pourrait pas la garder si cela « ne jouait pas » et si elle n'avait pas le même rendement que les autres. Elle avait travaillé seule, ce qu'une collègue avait trouvé choquant, bien qu'une infirmière lui ait été désignée le deuxième jour pour le cas où elle rencontrerait un problème. Quotidiennement, en fin de journée, elle avait une évaluation avec l'infirmière référente laquelle, dès le premier entretien, lui avait dit que cela n'allait pas et qu'elle lui laissait quelques jours pour s'améliorer. Au début, on lui avait de plus confié des cas lourds. Par ailleurs, elle ne connaissait pas le bâtiment ni les lieux et ne trouvait pas toujours le matériel.

Elle avait signé le « Bilan intermédiaire » du 16 janvier 2018, car elle avait eu le sentiment que si elle ne le faisait pas, elle en « ferai[t] les frais ». Elle respectait strictement l'hygiène des mains et le port du masque. Elle ne pouvait pas poser de questions car on l'interrompait en lui disant que « c'était comme cela ».

Le 1^{er} février 2018, après avoir fait les soins du matin, Mme C_____ lui avait dit qu'un entretien était prévu à 9h30 pour évaluer son travail. Cela lui avait été annoncé au colloque de 7h00 sans indication qu'il y aurait d'autres personnes à cet entretien. À 9h30, Mme C_____ lui avait annoncé dans son bureau que « ça n'allait pas » et qu'elle ne pourrait pas la garder. Mme C_____ avait essayé de lui expliquer la suite de la procédure. Elles s'étaient rendues dans un bureau au rez-de-chaussée où elles avaient retrouvé la médecin-chef et une personne des ressources humaines. On lui avait annoncé qu'elle ne serait pas gardée et on lui avait demandé de s'exprimer. Elle avait expliqué les difficultés rencontrées, mais Mme C_____ l'avait rapidement interrompue pour se justifier. Mme A_____ n'avait pas insisté pour s'exprimer car elle avait compris que « tout était joué ». À la fin de l'entretien, les personnes présentes lui avaient fait signer la lettre de congé ainsi que l'EEDC, documents déjà prêts.

b. Les HUG ont produit l'EEDC du 1^{er} février 2018.

- 12) Le 11 juillet 2018, les HUG ont transmis l'EEDC à trois mois d'essai dans le cadre du contrat de durée déterminée du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015. Il n'y avait pas eu d'autres EEDC dans le cadre de ce contrat. L'évaluation globale était bonne avec un préavis favorable pour la poursuite de la collaboration. Mme A_____ avait su tenir compte des remarques qui lui avaient été faites tout au long des trois premiers mois. Elle commençait à acquérir l'assurance nécessaire pour travailler, souvent seule, en policlinique. Elle devait garder son dynamisme et ne pas se laisser entraîner par la routine. L'évaluateur la remerciait pour son implication actuelle et future au travail.

S'agissant des missions temporaires et après vérifications, les placements avaient eu lieu entre le 1^{er} juillet 2015 et le 19 février 2016. Les HUG ont remis les contrats de location de services qui étaient au nombre de seize pour des missions dans différentes unités ou services des HUG pour des périodes d'un jour (neuf missions), de deux jours (une mission), de trois jours (trois missions), de sept jours (une mission) et d'un mois (deux missions). Au vu de la brièveté de ces missions, les HUG n'avaient pas effectué d'évaluation.

- 13) Le 3 septembre 2018, Mme C_____ a été entendue en qualité de témoin.
- a. Elle avait fait passer l'entretien d'embauche à Mme A_____ au mois de septembre 2017 et avait demandé à sa hiérarchie de l'engager. Lors de la prise d'emploi de Mme A_____, elle l'avait accueillie et lui avait présenté l'aide-soignante qui allait être sa référente pendant la période d'intégration. Le premier jour, Mme A_____ n'avait fait qu'observer sa collègue. Mme C_____ ne l'avait suivie que ponctuellement, de même que les jours suivants. Les six premières demi-journées avaient été accomplies avec une aide-soignante. Vers la mi-janvier, Mme A_____ avait passé une demi-journée avec une infirmière praticienne formatrice. Pendant l'intégration, l'arrivante travaillait sous le regard de son binôme et des cas légers lui étaient confiés. Progressivement, l'arrivante prenait plus de responsabilités.

Mme C_____ se chargeait de contrôler un certain nombre d'éléments, par exemple la préparation du petit déjeuner. Elle avait pu constater des oublis et des erreurs dans les actes de Mme A_____. Après contrôle et explications, il n'y avait ainsi que cinq plateaux sur quinze qui étaient conformes à la liste demandée.

L'évaluation du 16 janvier 2018 était fondée sur des observations que Mme C_____ avait faites personnellement. Elle avait par exemple vu Mme A_____ sortir d'une chambre avec une tenue d'isolement, alors qu'elle n'aurait pas dû en sortir. Mme A_____ avait également laissé une chaise percée, après son utilisation par un patient atteint de gastro-entérite, dans le local sans la nettoyer et la désinfecter. Elle n'avait pas réussi à prendre en charge trois patients pour les soins quotidiens.

À la mi-janvier 2018, Mme C_____ avait indiqué à Mme A_____ qu'avec l'accord de la hiérarchie le travail en doublure allait exceptionnellement être maintenu pendant quinze jours supplémentaires au vu des carences constatées. Le planning indiquait l'aide-infirmière qui était sa référente chaque jour. Une infirmière praticienne formatrice allait de plus la suivre pendant une journée pour repérer les carences et lui indiquer comment s'améliorer.

La hiérarchie demandait à Mme C_____ des bilans intermédiaires dont la forme n'était pas définie.

b. Mme A_____ a persisté à soutenir qu'elle n'avait pas travaillé en binôme avec une aide-soignante et que Mme C_____ ne lui avait pas montré comment préparer les plateaux des petits déjeuners. Elle contestait l'épisode de la chaise percée mais pas celui de son assoupissement au colloque dû à son manque de sommeil dû au fait que sa fille était malade depuis une semaine. Elle avait le sentiment que, depuis le début, sa présence n'était pas souhaitée. Travaillant seule avec une grande pression, elle avait constamment l'impression d'être surveillée, ce qui lui faisait perdre ses moyens.

- 14) Le 13 septembre 2018, Mme A_____ a remis la liste des missions temporaires qu'elle avait effectuées auprès des HUG de juillet 2015 à mars 2016, dont une entre le 17 et 23 août 2015. Elle avait, selon cette liste, travaillé jusqu'au 20 mars 2016 lors de sa dernière mission débutée le 20 janvier 2016.
- 15) Le 1^{er} octobre 2018, les HUG ont remis leurs conclusions après enquêtes, lesquelles avaient permis d'établir que les reproches faits à Mme A_____ étaient justifiés et avaient des conséquences tant sur le fonctionnement du service que sur la santé des patients.

L'intégration ne visait pas à former le nouveau collaborateur, mais à lui expliquer les modalités de fonctionnement pratiques au sein du service. Mme A_____ avait bien été encadrée par une aide-soignante référente, ce qui ressortait du document que Mme C_____ tenait pour son usage personnel, pour se rappeler de ce qui se passait et pouvoir en référer à la hiérarchie, si demandé.

- 16) Dans ses observations du 1^{er} novembre 2018, Mme A_____ a indiqué qu'en faisant appel aussi fréquemment à ses services au travers de ses différentes missions, les HUG avaient manifesté leur confiance et avaient considéré que son travail donnait satisfaction. Les carences et lacunes alléguées n'auraient pas pu échapper aux équipes et aux différents responsables d'unités qui avaient travaillé avec elle depuis 2014. L'appréciation du travail faite par Mme C_____ était dès lors sujette à caution et son audition n'avait pas permis d'établir la réalité des motifs invoqués par les HUG pour la licencier. Les éléments allégués par Mme C_____, s'ils avaient été conformes à la réalité, auraient fait l'objet d'un signalement comme incident selon la procédure interne prévue par les HUG, ce

qui n'avait pas été le cas. Mme A_____ disposait de diplômes adéquats et avait travaillé auparavant à la satisfaction des HUG.

- 17) Aux termes de l'arrêt précité ATA/238/2019 du 12 mars 2019, la chambre administrative a déclaré recevable le recours interjeté le 2 mars 2018 par Mme A_____ contre la décision des HUG de résiliation des rapports de service du 1^{er} février 2018, l'a admis, a constaté que cette décision était contraire au droit, a proposé la réintégration de Mme A_____ au sein des HUG auxquels elle a ordonné, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de lui transmettre immédiatement sa décision. Il n'a pas été perçu d'émolument et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- a été allouée à Mme A_____, à la charge des HUG.
- 18) Les HUG ont formé recours contre cet arrêt au Tribunal fédéral lequel l'a, par arrêt précité 8C_257/2019 du 12 mai 2020, partiellement admis, a annulé l'arrêt de la chambre administrative 12 mars 2019 et lui a renvoyé la cause pour nouvelle décision.

Le Tribunal fédéral a, en substance, retenu premièrement que la chambre administrative n'avait pas fait preuve d'arbitraire, sur la base des pièces de la procédure, en retenant que les HUG avaient échoué à démontrer la tenue d'un entretien le 31 janvier 2018 (consid. 2).

Le Tribunal fédéral a ensuite développé le raisonnement suivant en son consid. 5 :

« Les recourants reprochent à la cour cantonale d'avoir considéré qu'en procédant à un EEDC le 1^{er} février 2018 et en remettant à l'intimée un courrier de résiliation des rapports de service à son issue ou très peu de temps après, ils ne lui avaient pas laissé la possibilité de faire valoir son point de vue et avaient donc violé son droit d'être entendue. Ils lui font en outre grief d'avoir retenu que cette violation était grave et non réparable devant la juridiction de recours.

Il ressort des constatations de fait du jugement attaqué qu'à l'occasion d'un entretien de bilan intermédiaire, le 16 janvier 2018, il a été relevé que l'employée rencontrait de "grandes difficultés à remplir les objectifs". Par la suite, l'employée a participé le 1^{er} février 2018 à un EEDC dont il est ressorti que l'évaluation globale était inacceptable et que la poursuite de la collaboration était exclue au motif de prestations insuffisantes. À l'issue de cet entretien ou très peu de temps après, elle s'est vu remettre en main propre une décision de licenciement, signée par le directeur des ressources humaines ad interim, en raison de l'insuffisance de ses prestations professionnelles. La question de savoir si le droit d'être entendue de l'intimée a été respecté par la possibilité de s'exprimer lors de l'EEDC qui a eu lieu avant que la décision de licenciement lui soit remise peut rester indéfinie. En effet, dans tous les cas, une éventuelle violation du droit d'être entendue de l'intimée, qui a été licenciée après le premier mois de sa période d'essai de trois

mois, ne saurait revêtir un caractère de gravité tel qu'il empêcherait toute réparation devant une instance jouissant d'un plein pouvoir d'examen (cf. consid. 4.4 supra). La possibilité de guérir un tel vice ne suppose pas que l'autorité de recours ait la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée, mais bien qu'elle dispose d'un pouvoir d'examen complet en fait et en droit (ATF 145 I 167 consid. 4.4 p. 174; 137 I 195 consid. 2.3.2 p. 197). Or tel est le cas de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (art. 61 al. 1 LPA/GE; arrêt 8C_541/2017 précité consid. 2.5 et les références citées) ».

- 19) Au retour du dossier à la chambre administrative, un délai a été accordé aux parties au 19 juin 2020 pour se déterminer sur la suite de la procédure.
- 20) Seuls les HUG se sont manifestés le 18 juin 2020.

En vertu de l'autorité de chose jugée de l'arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 sur la question de la réparation du droit d'être entendue, cette question était désormais close et il n'y avait pas lieu d'y revenir sur renvoi.

La chambre administrative devait désormais trancher le fond du dossier en tenant compte du très large pouvoir d'appréciation des HUG, d'autant plus en période probatoire, quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service avec Mme A_____. Les HUG se référaient à leurs précédentes déterminations quant au motif du licenciement. La poursuite des relations de travail n'était pas envisageable. Il en allait non seulement du fonctionnement du service, mais également de la santé des patients. Les HUG persistaient partant dans leurs conclusions selon mémoire réponse du 27 avril 2018.

- 21) Sur ce, les parties ont été informées par courrier du 23 juin 2020, que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1) La chambre de céans s'est déjà prononcée sur la recevabilité du recours dans l'ATA/238/2019 précité, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.
- 2) En application du principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, l'autorité cantonale à laquelle la cause est renvoyée par celui-ci est tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral. Elle est ainsi liée par ce qui a déjà été définitivement tranché par le Tribunal fédéral et par les constatations de fait qui n'ont pas été attaquées devant lui ou l'ont été sans succès. La motivation de l'arrêt de renvoi détermine dans quelle mesure la cour cantonale est liée à la première décision, décision de renvoi qui fixe aussi bien le cadre du nouvel état de fait que celui de la nouvelle

motivation juridique (arrêt du Tribunal fédéral 6B_207/2018 du 15 juin 2018 consid. 1.1 et les références citées ; ATA/1221/2018 du 13 novembre 2018 consid. 2).

- 3) Le Tribunal fédéral a, dans son arrêt du 12 mai 2020, confirmé l'analyse de la chambre de céans selon laquelle le droit d'être entendue de la recourante avait été violé dans la mesure où elle n'avait pas bénéficié d'un entretien préalable, le 31 janvier 2018, à celui du lendemain, pour son EEDC aux termes duquel, au vu des prestations insuffisantes, les HUG ont exclu la poursuite de la collaboration et l'ont licenciée. Selon le Tribunal fédéral, la présente procédure, au cours de laquelle la recourante a pu s'exprimer tant oralement, que par des écritures et a eu accès à l'intégralité du dossier des HUG et compte tenu du pouvoir d'examen complet en fait et en droit dont dispose la chambre administrative a guéri ce vice.

Reste partant à trancher le bien-fondé du licenciement du 1^{er} février 2018 contesté par la recourante.

- 4) a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des établissements publics médicaux, en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), ainsi qu'au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 - ci-après : statut)..
- b. Les membres du personnel de chaque établissement public médical relèvent de l'autorité du conseil d'administration (art. 2 al. 4 LPAC).
- c. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un 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 al. 1 LPAC).

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

al. 1 RPAC ; art. 49 al. 2 du statut). Selon l'art. 59 du statut, tout employé est soumis à une période d'essai de trois mois.

d. En l'espèce, la recourante a commencé son activité aux HUG le 1^{er} janvier 2018, selon son contrat de travail signé le 29 novembre 2017, si bien que l'intéressée revêt la qualité d'employée au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC et du Titre VII du statut.

- 5) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

Pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (art. 20 al. 1 LPAC).

b. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 6 LPAC).

Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

c. En l'occurrence, au 1^{er} février 2018, date de la remise en mains propres du courrier de résiliation des rapports de service signé par la direction des ressources humaines, la recourante se trouvait dans sa période d'essai. Le délai de résiliation était donc de quinze jours pour la fin d'une semaine, si bien qu'en résiliant le contrat pour le dimanche 18 février 2018, les HUG ont respecté ce délai.

Signée par le directeur des ressources humaines ad interim, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément à l'art. 17 al. 6 LPAC et l'art. 62 du statut.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles.

- 6) La recourante a eu, le 1^{er} février 2018, connaissance des raisons ayant motivé cette rupture de contrat et les conteste.

a. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de

l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

b. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1784/2019 précité consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les arrêts cités). Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 et les arrêts cités).

7) En l'occurrence, il ressort du dossier qu'alors que la recourante avait commencé son activité aux Trois-Chênes le 2 janvier 2018, deux semaines plus tard seulement, soit le 16 janvier 2018, l'infirmière responsable de son unité a déploré d'importantes lacunes dans son activité, que ce soit au niveau des soins

directs ou indirects aux patients. L'infirmière responsable a expliqué à la chambre administrative qu'elle-même avait constaté certaines défaillances en procédant personnellement à des contrôles. Outre des problèmes liés à l'hygiène (désinfection des mains, port du masque, application des mesures de base et maîtrise des fondamentaux de l'organisation des soins sur 24 heures), soit autant d'objectifs partiellement atteints, d'autres étaient non atteints comme le port du gant adapté, la désinfection du matériel, l'application des mesures spécifiques, la préparation du chariot des petits déjeuners, l'exécution de la première tournée, la prise en charge de trois patients dans la globalité pour les soins d'hygiène en respectant le planning d'intervention et en validant les soins. Globalement, l'infirmière responsable a relevé les difficultés pour la recourante à assumer les consignes et les activités en lien avec l'activité de soins. Il lui était vivement conseillé de prendre des notes et elle devait augmenter son rythme de travail. Enfin, ce que la recourante n'a pas contesté, il était relevé qu'elle s'était endormie lors d'un colloque de transmission le 15 janvier 2018. Il sera relevé à cet égard que quelles qu'en soient les raisons, liées à sa situation personnelle selon ses propos, un tel comportement est de nature à faire craindre à l'employeur, qui plus est lorsque l'employée doit donner des soins à la personne malade, la survenance de tels nouveaux épisodes, pouvant mettre en danger des patients sous sa responsabilité.

Suite à cet entretien, il lui a été proposé de revoir à la baisse ses objectifs pour les deux semaines suivantes. Ses horaires ont été aménagés pour permettre un suivi rapproché.

Tous ces éléments découlent du document signé le 16 janvier 2018 sans réserve par la recourante. Ses explications en lien avec l'apposition de sa signature sont peu crédibles et nullement étayés, à savoir un sentiment que dans la négative, elle en « ferait les frais ». Toujours est-il, ce qu'elle ne conteste pas, que ses manquements lui ont alors été communiqués et qu'il ne ressort pas dudit document qu'elle aurait émis une quelconque remarque contre les critiques formulées à son égard par l'infirmière responsable.

Alors même que ses performances posaient déjà problème, les HUG ont, sur proposition de l'infirmière responsable, avec l'accord de la hiérarchie, organisé le travail de la recourante en doublure pour une période supplémentaire de quinze jours. La recourante ne peut en conséquence formuler de grief à l'encontre de cette infirmière responsable, de l'avoir en quelque sorte « prise en grippe », alors même qu'elle a plébiscité son engagement et a proposé de poursuivre un encadrement pour permettre une mise à niveau de ses compétences.

Ainsi, contrairement à ce qu'elle soutient, les HUG lui ont durant non pas seulement les deux premières semaines, mais quatre semaines au total de son activité, donné tout l'encadrement et la formation nécessaires, étant relevé qu'elle

n'a pas remis en cause que sur le planning était indiqué son binôme référent du jour.

La recourante n'a, selon les HUG, qui sont le plus à même d'apprécier les compétences nécessaires et observées chez les membres de leur personnel, pas retiré l'enseignement nécessaire de ces deux semaines supplémentaires de « coaching » et des entretiens de suivi réguliers, au terme desquels le constat d'insuffisance dans ses prestations a définitivement été posé par sa hiérarchie, ce dont elle a été informée le 1^{er} février 2018, d'abord par l'infirmière responsable puis par la direction des RH. Le document du 1^{er} février 2018 relève sa bonne volonté évidente mais déplore qu'elle n'ait pas pu remplir les objectifs fixés, accomplisse son travail dans un rythme très largement insuffisant, présente des difficultés à mémoriser et de fait à mettre en application les consignes données, et partant à donner satisfaction dans sa fonction, soit autant de paramètres ayant une influence certaine sur le fonctionnement d'une unité, de même et en premier lieu que sur le bien-être et la sécurité des patients.

La recourante s'en défend en expliquant d'une part que les éléments allégués par l'infirmière responsable (cinq plateaux conformes sur quinze, absence de désinfection après usage d'une chaise à trou par une personne souffrant d'une gastro-entérite, assoupissement lors du colloque de transmission), s'ils avaient été conformes à la réalité, auraient fait l'objet d'un signalement d'incident selon la procédure interne prévue par les HUG, ce qui n'avait pas été le cas. Par ailleurs, disposant des diplômes adéquats, elle avait travaillé à satisfaction auparavant pour les HUG qui lui avaient manifesté leur confiance et considéré que son travail donnait satisfaction. C'est en fait une autre manière de remettre en cause le jugement de l'infirmière responsable qui pourtant tient des notes au quotidien pour précisément se souvenir, si la hiérarchie le demande, de ses observations. Quant aux missions précédentes effectuées par la recourante auprès des HUG, elles l'ont été sur des périodes de un jour à trois mois. Seul un EEDC est intervenu à trois mois dans le cadre du contrat ayant couru du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015. Certes, son contenu était plutôt favorable à la recourante. Ceci n'implique toutefois pas que quelques années plus tard, elle aurait été en mesure d'accomplir à satisfaction de nouvelles tâches en partie différentes qui lui étaient confiées.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante. Les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation d'autant plus grand en période d'essai, de retenir que les prestations professionnelles de la recourante étaient insuffisantes.

Partant, la décision de licenciement prise par les HUG est dénuée d'arbitraire, respecte le principe de la proportionnalité et est, en tous points, conforme au droit.

- 8) Compte tenu de cette issue, les conclusions de la recourante au paiement d'une indemnité ne seront pas examinées.
- 9) Mal fondé, le recours sera donc rejeté.
- 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours formé le 1^{er} mars 2018 par Madame A_____ contre la décision de résiliation de ses rapports de service des Hôpitaux universitaire de Genève du 1^{er} février 2018 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument 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, 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat de la recourante, ainsi qu'à
Me Marc Hochmann Favre, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Krauskopf et Lauber,
M. Mascotto, Mme Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :