

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/339/2012-FPUBL

ATA/755/2012

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 novembre 2012

dans la cause

Madame X_____

représentée par Me Christian Dandrès, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

- 1) Madame X_____, née en 1968, a été engagée le 14 juillet 2010 par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité d'assistante sociale à 50 %, avec un statut d'auxiliaire, pour une durée déterminée du 19 au 30 juillet 2010.

Le 6 août 2010, son travail a fait l'objet d'une évaluation jugée « bonne ».
- 2) Le 28 septembre 2010, elle a été à nouveau engagée par les HUG, en même qualité et avec un statut identique, à plein temps, pour une période allant du 1^{er} octobre au 30 novembre 2010. Son contrat d'auxiliaire a ensuite été prolongé jusqu'au 31 décembre 2010, puis à nouveau jusqu'au 30 juin 2011.
- 3) Par courriel du 8 novembre 2010, Madame B_____, responsable hiérarchique directe de Mme X_____, a écrit à Madame R_____, responsable des ressources humaines du département de réhabilitation et gériatrie des HUG, que l'intéressée « fonctionn[ait] très bien » et qu'elle « souhait[ait] la garder pour le poste fixe ».
- 4) Les 5 et 6 avril 2011, le travail de Mme X_____ a fait l'objet d'une nouvelle évaluation : les trois évaluateurs étaient satisfaits de la collaboration de l'intéressée.
- 5) Par courriel du 13 avril 2011, Mesdames W_____, T_____ et G_____, collègues de Mme X_____, ont indiqué à Mme B_____, à la demande de cette dernière, que l'intéressée s'était bien intégrée à leur équipe, mais qu'elle avait toutefois exprimé certaines positions au nom du service alors qu'il s'agissait de son avis personnel, ce qu'elles désapprouvaient. Mme X_____, qui tenait compte de leurs remarques, devait communiquer davantage au sujet des dossiers confiés afin d'éviter les doublons.
- 6) Il ressort du compte-rendu de l'entretien d'évaluation et de développement des compétences du 20 avril 2011 que le point fort de Mme X_____ était son engagement et sa motivation. Son niveau était « OK pour la fonction » en matière de qualité et de volume des prestations, d'intégration dans le service et l'équipe, de comportement, de coopération, de communication, d'information, d'initiative, de flexibilité et d'organisation du travail. Elle était précise et fiable dans le suivi des dossiers, mais devait s'assurer que les informations transmises étaient comprises par les équipes. Son rythme de travail correspondait à la charge de travail lui incombant. Elle était bien intégrée dans l'équipe d'assistantes sociales et dans les unités. Sa capacité à communiquer avec les patients et leur famille et sa

collaboration avec les équipes de soins étaient bonnes. Elle acceptait et comprenait les remarques qui lui étaient faites. Elle était flexible dans ses rapports avec ses collègues et les unités. Elle planifiait son travail en tenant compte de l'organisation de ces dernières et mettait tout en œuvre pour respecter les délais. Selon Mme B_____, l'intéressée travaillait de manière efficace et contribuait à la bonne marche du service social.

Elle devait améliorer ses connaissances professionnelles en matière de procédures, d'assurances sociales, de réseaux médico-sociaux, d'outils informatiques et de techniques d'entretien psycho-social. Elle devait également améliorer son niveau d'autonomie et garder une vision d'ensemble du travail de l'équipe.

L'évaluation de Mme X_____ était globalement bonne mais fixait trois objectifs d'amélioration : dans l'année, elle devait acquérir de meilleures connaissances du milieu. Dans un délai de six mois, elle devait poursuivre le développement de ses compétences et contribuer au bon fonctionnement de l'équipe sociale.

- 7) Le 10 mai 2011, les HUG ont engagé Mme X_____ en qualité d'assistante sociale à plein temps, dès le 1^{er} juillet 2011, pour une durée indéterminée, son statut étant désormais celui d'employée. Elle était engagée en classe 15 annuité 00 de l'échelle des traitements. Son salaire mensuel brut s'élevait à CHF 6'539,10, soit CHF 85'008.- brut par an.
- 8) Selon le compte-rendu de la séance du 26 mai 2011 réunissant les assistants sociaux, Mme B_____ mettrait en place une supervision. Les rencontres hebdomadaires devaient permettre de partager les informations et les difficultés rencontrées.
- 9) Lors de l'entretien d'évaluation du 2 septembre 2011, la hiérarchie de Mme X_____ a relevé que celle-ci n'avait pas atteint les trois objectifs précédemment fixés : elle n'avait pas donné suite aux propositions de formation pour améliorer ses connaissances et développer ses compétences. Sa relation avec les collègues s'était détériorée et nuisait au bon fonctionnement de l'équipe.

Le volume de ses prestations était « OK pour la fonction ». En revanche, elle devait améliorer tous les autres aspects : elle ne respectait pas les procédures de travail, ce qui nuisait au suivi des dossiers. L'absence de notes dans certains dossiers ne permettait pas d'évaluer la qualité du travail. Elle n'était pas ponctuelle et ne mettait pas ses compétences à jour. Elle s'adaptait bien aux équipes de soins, mais les tensions persistaient au sein de l'équipe sociale. Elle ne faisait pas d'efforts pour modifier certaines attitudes vis-à-vis de ses collègues.

Elle avait un comportement correct envers sa hiérarchie, les patients et leurs familles, mais certaines remarques de services externes étaient à déplorer. Elle devait développer le travail en équipe et prendre en compte les remarques qui lui étaient faites. Elle ne se montrait pas flexible. Elle écoutait mais ne donnait pas suite aux remarques. Elle tenait compte de l'organisation des unités, mais manquait de rigueur dans la tenue des dossiers. Elle devait améliorer la délégation des tâches à la secrétaire.

L'évaluation globale Mme X_____ était insatisfaisante. La poursuite de la collaboration était exclue. Aucun objectif n'était fixé. Selon la hiérarchie, l'intéressée s'était « enfermée dans une vision personnelle de la manière de faire, restant immuable à toute proposition de modification ». Elle ne montrait aucune envie de collaborer, de travailler en équipe ou de promouvoir le service social. Elle n'avait pas su trouver sa place dans le service.

Selon Mme X_____, les remarques de ses collègues étaient excessives et infondées. Elle avait refusé de signer le compte-rendu de l'évaluation.

- 10) Le 15 septembre 2011, les HUG ont convoqué l'intéressée pour un entretien de service le 7 octobre 2011, en présence de Mmes R_____ et B_____, au sujet de la qualité de ses prestations, de son « manque de réaction corrective » et de l'absence de prise en compte des mesures proposées, ayant conduit à une évaluation insatisfaisante de ses prestations.

La convocation lui a été remise en mains propres sur son lieu de travail et a également été adressée à son domicile.

- 11) Dès l'après-midi du 15 septembre 2011, Mme X_____ a été en incapacité de travail totale pour cause de maladie, attestée par certificat médical.
- 12) Par courriel du 5 octobre 2011, Mme X_____ a informé les HUG qu'elle ne pourrait pas se présenter à l'entretien de service du 7 octobre 2011, car elle était « en arrêt maladie ».
- 13) Le 7 octobre 2011, les HUG ont indiqué à Mme X_____ que, vu son absence pour cause de maladie, l'entretien de service du même jour prendrait la forme écrite. Ils lui en ont transmis le compte-rendu faisant apparaître de nombreux reproches relatifs à la qualité de son travail et à son comportement. Un délai au 20 novembre 2011 lui était imparti pour présenter ses éventuelles observations. La procédure suivrait ensuite son cours sans autre avis.

Selon ledit compte-rendu, des dysfonctionnements graves et répétés avaient été constatés : la tenue des dossiers sociaux par l'intéressée était mauvaise, le

contenu étant lacunaire, partiel ou inexistant, ce qui en rendait impossible la reprise rapide par une autre personne en cas d'absence. Sur 44 dossiers examinés, seuls 13 avaient été bien suivis. Les équipes médicales, les patients et leurs familles se plaignaient d'un manque de suivi et d'informations, ces dernières étant parfois incomplètes ou erronées. Mme X_____ avait accumulé du retard dans le traitement des dossiers. Ces dysfonctionnements créaient un climat de travail tendu, voire conflictuel. L'intéressée ne reconnaissait pas les difficultés occasionnées par son manque de rigueur et sa mauvaise interprétation des directives. Elle n'avait pas le sens des responsabilités : depuis juin 2011, elle avait reçu 58 courriers destinés aux patients dont elle avait la charge, mais ne les avait pas ouverts, ce qui avait eu des conséquences graves dans certains cas. Elle ne montrait aucun désir d'améliorer ses prestations et ne reconnaissait pas la nécessité de remettre son fonctionnement en question, ne donnant pas suite aux propositions de la hiérarchie à ce sujet.

Vu les fautes et les manquements commis par Mme X_____, le lien de confiance était rompu et la poursuite de la collaboration compromise. L'aptitude de l'intéressée à répondre aux exigences était remise en question et était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service.

- 14) Après avoir consulté son dossier auprès des HUG, Mme X_____ a contesté, par courrier du 21 novembre 2011, les reproches formulés dans le document précité et a demandé aux HUG de fixer un nouvel entretien de service.

Depuis le printemps 2011, elle faisait l'objet de pressions de la part de certaines de ses collègues, celles-ci surveillant son travail et ses horaires. Cette attitude l'avait déstabilisée au point d'affecter son travail. Les HUG avaient manqué à leur obligation de protéger sa personnalité. Au lieu d'intervenir, ils avaient laissé la situation se dégrader jusqu'à ce qu'elle-même tombe malade. Certains des reproches formulés à son encontre n'étaient ni fondés ni objectifs, puisqu'ils émanaient de ses collègues. Elle gérait 63 dossiers au total et non 44. Les courriers destinés aux patients étaient ouverts en présence de ces derniers ou envoyés à leur curateur. Il ne lui appartenait pas d'organiser le travail pendant son incapacité de travail, cette tâche incombant à sa hiérarchie. Elle avait suivi quelques formations internes. Elle contestait les reproches relatifs à la transmission des informations. Elle n'avait pas accumulé de retard dans le traitement des dossiers.

- 15) Le 8 décembre 2011, les HUG ont refusé de fixer un nouvel entretien de service, Mme X_____ ayant pu faire valoir son point de vue s'agissant des griefs formulés à son encontre. Son droit d'être entendue avait été respecté.

- 16) Par décision du 19 décembre 2011, le directeur des ressources humaines des HUG a résilié pour le 31 mars 2012 les rapports de service liant ces derniers à Mme X_____, au vu des griefs évoqués dans le compte-rendu d'entretien de service du 7 octobre 2011.

Cette décision était exécutoire nonobstant recours et pouvait faire l'objet d'un recours dans les trente jours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

- 17) Le 1^{er} février 2012, Mme X_____ a recouru auprès de la chambre administrative, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours, principalement à la constatation de la nullité de la décision du 19 décembre 2011 et à la condamnation des HUG « en tous les dépens, lesquels [comprendraient] une participation équitable aux honoraires » de son conseil, subsidiairement à la constatation du caractère contraire au droit de la décision querellée et à la condamnation des HUG à lui verser une indemnité correspondant à six mois de salaire.

Son droit d'être entendue avait été violé : elle n'avait pas pu se prononcer sur les griefs formulés à son encontre lors de l'entretien de service du 7 octobre 2011, ni sur leurs conséquences juridiques. Les HUG avaient effectué ledit entretien en son absence, sans s'inquiéter de savoir si, en dépit de son incapacité de travail, elle était en mesure d'assister à cette rencontre. Ils auraient dû étayer par pièces les reproches formulés à son encontre, vu le contexte difficile au sein du service. Ils n'avaient pas examiné le contenu de ses observations du 21 novembre 2011. La décision litigieuse ayant été prise par le directeur des ressources humaines en lieu et place du directeur général des HUG, elle était nulle.

La décision de licenciement violait les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Elle-même avait donné satisfaction à son employeur et rempli les exigences de sa fonction. Toutes les évaluations, à l'exception de celle du 2 septembre 2011, avaient relevé la qualité de ses prestations. La décision litigieuse reposait sur des éléments d'appréciation infondés.

Elle avait droit à une indemnité équivalant à six mois de traitement, car elle avait été injustement congédiée. Les HUG n'avaient pris aucune mesure pour protéger sa personnalité, alors que certaines collègues lui faisaient des reproches incessants et infondés, sans être rappelées à l'ordre par la hiérarchie. Cette situation délétère avait eu des conséquences désastreuses sur sa santé psychique : elle était en incapacité de travail totale depuis le 15 septembre 2011.

18) Le 22 février 2012, les HUG ont conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif au recours. Ils ne souhaitent pas poursuivre les rapports de service les liant à Mme X_____. Ils avaient suivi la procédure de licenciement conformément aux dispositions statutaires en vigueur.

19) Le 7 mars 2012, les intimés ont conclu au rejet du recours et à la condamnation de Mme X_____ « en tous les éventuels frais et dépens ».

Le droit d'être entendue de la recourante avait été respecté : elle avait été dûment convoquée à un entretien de service. Du fait de son absence pour cause de maladie, les HUG lui avaient transmis par écrit les reproches qui lui étaient adressés, lui impartissant un délai pour faire valoir ses observations. Mme X_____ avait donc pu se déterminer sur les griefs la concernant.

Les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire avaient été respectés : la recourante avait été licenciée pendant la période probatoire en raison de prestations professionnelles insuffisantes et insatisfaisantes ; elle n'avait pas atteint les objectifs fixés et devait améliorer ses prestations. Elle avait fait preuve de négligence dans la tenue et le suivi des dossiers ; elle n'avait pas transmis des informations aux équipes médicales et aux patients ou transmis des informations erronées, ce qui avait engendré des tensions et des conflits dans les rapports de travail. Elle manquait de conscience professionnelle et ne montrait aucun désir d'améliorer ses prestations.

La direction des ressources humaines des HUG était compétente pour prendre une décision de licenciement.

20) Par décision du 15 mars 2012, la présidente de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours et a réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond. La nullité de la décision alléguée par l'intéressée n'apparaissait pas évidente.

21) Le 16 avril 2012, Mme X_____ a sollicité une audience de comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de témoins, dont Mme B_____, dans le but « d'éclaircir la réelle motivation [du] licenciement ».

22) Le 22 mai 2012, le juge délégué a informé les parties que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 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 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17A al. 1 let. c et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Le recours porte sur la résiliation des rapports de service liant les HUG à Mme X_____ et contestée par cette dernière.
- 3) La recourante sollicite une audience de comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de témoins.
 - a. Selon la jurisprudence fondée sur l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend pour l'intéressé celui 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 influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; 127 III 576 consid. 2c ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008). Ce droit constitutionnel n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; Arrêt du Tribunal fédéral 1P.651/2002 du 10 février 2002 consid. 4.3 et les arrêts cités ; ATA/301/2012 du 15 mai 2012).
 - b. En l'espèce, la recourante a eu l'occasion de se déterminer par écrit devant la juridiction de céans. Le dossier étant complet, la chambre administrative dispose des éléments nécessaires pour statuer sans donner suite à la demande d'auditions présentée par l'intéressée.
- 4) Employée aux HUG, Mme X_____ est soumise à la LPAC et au statut du personnel des HUG adopté par le conseil d'administration le 16 décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'Etat le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut ; consultable en ligne sur le site <https://recrutement.hcuge.ch/docrh/pdf/>

Documents%20contractuels/Statutdupersonnel.pdf ; art. 1 al. 1 let. e et 33 LPAC ; art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05).

a. Les membres du personnel de chaque établissement public médical relèvent de l'autorité du conseil d'administration (art. 2 al. 4 LPAC).

b. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration arrête la durée et les modalités de la période probatoire (art. 6 al. 2 LPAC). La durée d'engagement en qualité d'auxiliaire est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé (art. 7 al. 3 LPAC).

c. Selon l'art. 21 du statut, les membres du personnel se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension ; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet ; d) d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin. L'art. 22 al. 1 du statut ajoute qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

d. Chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur : a) les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué ; b) le maintien et le développement des compétences du titulaire ; c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (art. 13 LPAC).

Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service (art. 14 LPAC).

Aux termes de l'art. 46 du statut, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). Un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note

rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

e. 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.

f. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). 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).

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 fondé (art. 22 LPAC *a contrario* ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007).

g. S'agissant de la résiliation en temps inopportun, les articles 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code des obligations du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 46A du statut).

L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

h. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (art. 31 al. 3 LPAC).

Le but de l'indemnité prévue à l'art. 31 al. 3 LPAC est de pallier le refus de l'employeur de réintégrer la personne qui aurait été licenciée à tort, et non de réparer un éventuel tort moral ou de sanctionner un licenciement abusif (ATA/643/2012 du 25 septembre 2012 ; ATA/530/2012 du 21 août 2012 et la jurisprudence citée).

i. Durant la période probatoire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 précité).

j. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. 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. A 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 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

5) La recourante soutient que la décision litigieuse est nulle, dans la mesure où son droit d'être entendue a été violé par les HUG.

a. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; 133 III 235 consid. 5.3 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012

consid. 3.1 ; 8C_104/2010 du 29 septembre 2010 consid. 3.2 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 124 I 49 consid. 3a et les arrêts cités ; Arrêts du Tribunal fédéral 5A_11/2009 du 31 mars 2009 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Cst. qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; Arrêt du Tribunal fédéral 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; T. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, Genève-Zurich-Bâle 2011, p. 509 n. 1526 ; A. AUER/ G. MALINVERNI/ M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, Vol. 2, 2^{ème} éd., p. 603 n. 1315 ss). Quant à l'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (Arrêts du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et arrêts cités ; ATA/605/2012 du 11 septembre 2012).

b. La nullité d'une décision est la sanction la plus lourde qui frappe les décisions affectées des vices les plus graves. Premièrement, le vice doit être grave, en raison de l'importance de la norme violée, considérée sous l'angle des principes lésés. La violation d'une norme constitutionnelle fondamentale, portant atteinte à la dignité humaine, celle d'une règle d'organisation procédurale essentielle, seront des causes de nullité. En outre, le vice doit être patent et l'admission de la nullité ne doit pas léser gravement la sécurité du droit. La nullité peut être invoquée en tout temps et devant toute autorité, relativisant le principe de l'autorité formelle de chose décidée (ATA/605/2012 précité ; ATA/410/2009 du 25 août 2009 ; ATA/181/2009 du 7 avril 2009 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. II, 2^{ème} éd., Berne 2002, p. 306, 307 et 311).

c. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/605/2012 précité ; ATA/452/2008 du 2 septembre 2008).

d. La violation du droit d'être entendu est réparable devant l'instance de recours si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/605/2012 précité ; ATA/452/2008 précité ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 ; P. MOOR, *op. cit.*, ch. 2.2.7.4 p. 283). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et les arrêts cités ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.63/2008 du 25 août 2008 consid. 2.1) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 133 I 201 consid. 2.2). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette

violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/605/2012 précité ; ATA/452/2008 précité).

e. Selon l'art. 61 LPA, 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 (art. 61 al. 1 let. a LPA), la juridiction de céans ne pouvant pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/607/2012 du 11 septembre 2012 ; ATA/192/2012 du 3 avril 2012 ; ATA/142/2011 du 8 mars 2011 ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002), alors que dans ce domaine, l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

f. Les décisions de licenciement prises en violation grave du droit d'être entendu sont nulles, ce que la chambre de céans doit constater d'office (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_339/2007 du 30 octobre 2007 ; ATA/605/2012 précité ; ATA/269/2008 du 27 mai 2008 ; ATA/544/2007 du 30 octobre 2007). Pour qu'un acte puisse être déclaré nul à raison d'une telle violation, le Tribunal fédéral requiert un vice grave et évident, ainsi que l'absence d'atteinte à la sécurité juridique en cas de constatation de cette nullité (ATF 104 Ia 172 ; ATA/605/2012 précité).

g. En l'espèce, en résiliant les rapports de service les liant à la recourante, en date du 19 décembre 2011 pour le 31 mars 2012, les HUG ont respecté le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois, ainsi que le délai de protection de nonante jours. Le directeur des ressources humaines des HUG faisant partie de la direction, il était compétent pour rendre la décision litigieuse.

La convocation de Mme X_____ en date du 15 septembre 2011 pour l'entretien de service du 7 octobre 2011 respecte les conditions statutaires y relatives. Dans la mesure où, le 5 octobre 2011, l'intéressée a annoncé aux HUG qu'elle serait absente audit entretien au motif qu'elle était en arrêt maladie, l'employeur était fondé à procéder en la forme écrite, comme le permet le statut. La recourante ayant adressé ses observations écrites aux HUG le 21 novembre 2011, elle a eu l'occasion de se déterminer au sujet des reproches formulés à son encontre.

Son droit d'être entendue a donc été respecté. Ce grief sera écarté.

- 6) La recourante soutient subsidiairement que la décision attaquée serait contraire au droit, dans la mesure où elle viole les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Mme X_____ demande la condamnation des HUG à lui verser une indemnité correspondant à six mois de salaire, ceux-ci n'ayant pris aucune mesure pour protéger sa personnalité.

- 7) En l'espèce, les HUG reprochent à la recourante notamment d'avoir fait preuve de négligence dans la tenue et le suivi des dossiers confiés, d'avoir failli dans la transmission d'informations, d'avoir engendré des rapports de travail tendus au sein de l'équipe sociale et d'avoir manqué de conscience professionnelle.

Même si l'évaluation du travail de l'intéressée était jugée globalement bonne au début de son activité au sein des HUG, ceux-ci ont constaté une dégradation par la suite. La recourante n'a entrepris aucune démarche pour remédier aux problèmes posés, s'agissant tant de la qualité de son travail que des relations avec ses collègues, alors qu'elle a elle-même admis que les rapports avec ces derniers étaient tendus et difficiles.

Vu la dégradation de la qualité des prestations et de la négligence dont a fait preuve la recourante dans l'exercice de son travail, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'institution.

Compte tenu de ce qui précède, la procédure conduite par les HUG pour résilier les rapports de service les liant à Mme X_____ est conforme à la LPAC et au statut. Elle a conduit au prononcé d'une décision matériellement fondée, respectant les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

- 8) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

La fixation de l'indemnité prévue à l'art. 31 al. 3 LPAC - dont le but est de pallier le refus de l'employeur de réintégrer la personne qui aurait été licenciée à tort, et non de réparer un éventuel tort moral ou de sanctionner un licenciement abusif - suppose que la résiliation des rapports de service soit contraire au droit, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure.

● * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1^{er} février 2012 par Madame X_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 19 décembre 2011 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à charge de Madame X_____ ;

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

dit que, conformément aux art. 82 et 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 et ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

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

communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière de juridiction a.i. :

C. Sudre

la présidente siégeant :

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :