

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1306/2015-FPUBL

ATA/282/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 5 avril 2016

dans la cause

Madame A _____

représentée par Me Christine Sattiva Spring, avocate

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Madame A_____ a été engagée le 18 novembre 2013 à 100 % en qualité de médecin contrôleuse médico-économique au « Staff » de la direction de l'analyse médico-économique (direction et services communs) (ci-après : DAME) des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG). Elle était subordonnée à Madame B_____, directrice de la DAME. Sa fonction était définie dans un cahier des charges qu'elle a signé le 18 novembre 2013. Il lui incombait de soutenir la stratégie médico-économique et tarifaire des HUG en participant aux travaux de construction des nomenclatures tarifaires nationales, de soutenir les services dans la mise en œuvre de nouvelles structures tarifaires en participant activement à l'utilisation optimale du système Swiss Diagnosis Related Groups (ci-après : DRG), et de soutenir les services cliniques dans le contrôle médico-économique de leur activité.

La date de son entrée en fonction était fixée au 1^{er} décembre 2013.

2. Le 7 février 2014, un entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) a été organisé à l'issue de la période des trois mois d'essai, mené par Mme B_____.

Selon le rapport établi à cette occasion, l'évaluation de Mme A_____, était globalement bonne. Trois mois après sa prise de fonction, l'intéressée se révélait une collaboratrice engagée et très intéressée par son travail. Elle communiquait aisément avec les services médicaux et ses pairs médecins. Elle devait encore acquérir des connaissances techniques liées aux nomenclatures et aux structures tarifaires pour être vraiment efficace dans son travail. Mme B_____ a préavisé favorablement la poursuite de la collaboration et fixé trois objectifs à réaliser dans des délais.

Les points forts de Mme A_____ étaient son engagement et sa motivation. Les critères relatifs à la qualité de ses prestations, leur volume, son intégration au service, son comportement, sa coopération et sa communication de l'information, son sens de l'initiative et sa flexibilité, ainsi que son organisation du travail étaient « OK pour la fonction ». Les critères portant sur ses « connaissances professionnelles », ainsi que sur « l'autonomie et l'initiative » étaient à améliorer. Aucune insuffisance n'était relevée.

Le rapport établi lors de cette évaluation n'a pas été transmis immédiatement à Mme A_____, mais le 8 septembre 2014 et elle l'a contresigné le lendemain. Dans le courriel d'accompagnement de Mme B_____ lui demandant de le signer, il était précisé : « Certaines choses ont changé depuis février dernier. Aussi, essaie de te remettre dans le contexte de ce moment-là. ».

Mme A_____ a retourné le rapport avec une note du 15 septembre 2014, précisant qu'elle se déterminait en se remettant dans la situation prévalant en février 2014 : à cette époque, son état d'esprit était plus que positif et elle était ravie d'avoir pu s'intégrer dans l'équipe de la DAME.

3. a. Durant l'année 2014, Mme A_____, à la demande de sa supérieure, a travaillé, ou conduit plusieurs projets, parmi lesquels un projet touchant à la tarification hospitalière en matière de neuro-rééducation (ci-après : projet neuro-rééducation) et un autre relatif à la tarification des soins palliatifs (ci-après : projet soins palliatifs) dans le cadre de la création d'une zone de prise en charge aiguë au sein du service concerné pour le collectif de patients en provenance de l'extérieur des HUG et des urgences. Les parties ont versé à la procédure différents courriels relatifs au développement de ces deux projets, dont le contenu sera résumé en tant que de besoin ci-après, dans la mesure où ils mettent en évidence des tensions entre Mme A_____ et sa supérieure.

b. Ainsi, dans le cadre du projet neuro-rééducation, Mme B_____ a demandé le 26 juin 2014 à Mme A_____ de recenser un collectif de données utilisables pour pouvoir, lors d'une prochaine séance, réaliser une simulation avec des données actuelles. Elle lui précisait dans un second courriel du même jour qu'elle devait travailler avec une autre base de données que celle qu'elle disait vouloir utiliser pour définir le collectif d'études. De même, le 24 juillet 2014, réagissant à un courriel du 21 juillet 2014 de sa collaboratrice qui lui donnait des explications sur la façon dont elle avait pris du temps à constituer le « bon collectif », Mme B_____ lui a indiqué qu'elle souhaitait que le collectif de données soit établi conformément à ce qui avait été discuté pour permettre une simulation selon les règles fixées. Il lui fallait ces données avant de retourner vers le service. Il ne servait pas à grand-chose de parler de validation de compétences sans savoir de façon factuelle si l'on avait un collectif de patients, et surtout quelle serait sa dimension.

c. Dans des courriels des 31 juillet et 1^{er} août 2014, Mme B_____ a demandé à Mme A_____ de fournir ses résultats pour la séance de coordination du 26 août 2014, tant pour le projet neuro-rééducation, que pour le projet soins palliatifs (« DGRisation » desdits soins). Concernant le premier de ces projets, comme Mme A_____ lui expliquait le travail que cela présupposait, Mme B_____ lui a répondu que la réunion du 26 août 2014 avait justement pour but qu'elle présente ses résultats. Il s'agissait de sujets difficiles et stratégiques. Mme B_____ souhaitait des contrôles croisés et une vraie procédure de validation.

d. Le 25 août 2014, en vue de cette séance, Mme A_____ lui a transmis différents feuillets de calculs, relatifs au projet soins palliatifs. Le 8 septembre 2014, Mme B_____ a requis de Mme A_____ qu'elle établisse le tableau de synthèse demandé dans le cadre du projet médecine palliative,

conformément à différents échanges intervenus au sein de l'équipe sur ce sujet le 26 août 2014.

Le 10 septembre 2014, Mme B_____ s'est adressée à Mme A_____ : elle attendait toujours le tableau de synthèse concernant les soins palliatifs qu'elle lui avait demandé deux jours avant. Au vu des difficultés à boucler ce dossier, elle pensait qu'il valait mieux que Mme A_____ renonce à participer à une formation le 22 septembre 2014. Ce courriel a fait réagir l'intéressée : elle avait dû s'inscrire à ladite formation à sa demande, selon son courriel de la veille, et ceci en toute urgence. Elle avait engagé des frais qu'elle ne trouvait pas normal d'assumer. Il n'était pas correct de lui avoir fait miroiter cette formation et de l'avoir poussée à s'y inscrire, pour ensuite lui demander d'y renoncer. Elle ne pouvait accepter comme motifs la difficulté de boucler le dossier de soins palliatifs. Elle avait à chaque fois répondu dans les meilleurs délais. Si sa supérieure estimait que le dossier traînait, cela ne lui était pas imputable. Le jeudi 11 septembre 2014 étant férié, elle lui ferait parvenir le vendredi matin à la première heure son courriel de bouclement du dossier comme demandé. Elle rappelait à sa supérieure qu'elle-même ne lui avait communiqué que le 9 septembre 2014 son rapport d'évaluation à trois mois. À réception de ce courriel, Mme B_____ a répondu en demandant de lui envoyer le tableau de synthèse demandé, lequel ne représentait pas un gros travail, « juste une organisation de l'information ».

Le 12 septembre 2014, Mme A_____ a transmis à sa supérieure, en deux envois, trois feuillets contenant les données synthétisées demandées concernant les soins palliatifs. Le même jour, Mme B_____ a accusé réception de ces fichiers. Elle avait de la peine à s'y retrouver et s'interrogeait sur la façon dont le tableau était présenté, et sur les données qu'il contenait. L'équipe analyserait ces données lors de la prochaine séance de « Medizin controlling » (ci-après : MC). Le 15 septembre 2014, Mme A_____ a adressé un nouveau courriel à sa supérieure avec en annexe un rapport de synthèse contenant les « données au propre collectif revu » assorti d'explications sur la méthode utilisée. Elle était en train d'écrire un rapport qu'elle enverrait quelques jours avant la présentation à la réunion de MC, prévue le 7 octobre 2014.

Le 8 octobre 2014, Mme B_____ a écrit aux membres de l'équipe qui travaillaient sur le projet de tarification en soins palliatifs aigus, dont Mme A_____. Elle avait examiné le dernier tableau de données fourni par cette dernière et comparé le collectif sélectionné avec un set de données très complet reçu de l'Inselspital de Berne. Elle n'arrivait pas à effectuer une comparaison satisfaisante. Elle émettait différentes hypothèses pour expliquer ces difficultés et proposait de reprendre le codage en mettant deux codeurs professionnels sur cette reprise. Cela était nécessaire avant de « remonter le dossier » aux instances supérieures.

e. Dans le cadre du dossier neuro-rééducation, Mme A_____ a présenté à l'équipe le 26 août 2014 un tableau fondé sur un collectif de données que cette dernière lui a demandé de modifier en prenant en compte une nouvelle extraction incluant d'autres dossiers de patients. À la suite de cela, après la remise d'un nouveau rapport de Mme A_____ en septembre 2014, un changement de stratégie a été décidé au sein des milieux hospitaliers concernés. Le 8 octobre 2014, celle-ci a adressé à un autre membre de son équipe, le Docteur C_____, avec copie à Monsieur D_____, un collègue, et à Mme B_____, un nouveau fichier informatique que M. D_____ devait se charger de « grouper » en vue de la séance MC du 14 octobre 2014, à laquelle, en vacances, elle ne pouvait participer. À teneur d'autres courriels versés à la procédure, ce tableau a suscité des questions de la part du Dr C_____ et des explications complémentaires de Mme A_____.

4. Le 20 octobre 2014, Mme A_____ a sollicité auprès de Monsieur E_____, responsable des ressources humaines (ci-après : le RRH) au sein de la direction et services communs des HUG, un entretien urgent « concernant sa situation professionnelle », dont elle demandait qu'il reste confidentiel à ce stade.
5. Mme A_____ s'est trouvée en arrêt de travail pour maladie du 22 octobre au 5 décembre 2014. L'entretien avec le RRH sollicité par Mme A_____ prévu le 29 octobre 2014, a dès lors été renvoyé sine die le 27 octobre 2014 à la demande de celle-ci, en raison de son arrêt de travail.
6. Le 6 novembre 2014, Mme A_____ a adressé un courriel à Mme B_____. Elle la remerciait d'avoir pris des nouvelles de sa santé par SMS. Elle était encore en investigation, mais était positive pour un prompt rétablissement. Elle avait appris que, le 14 octobre 2014, M. D_____ avait fait la présentation relative au projet neuro-rééducation. Elle était fort étonnée que son nom n'ait pas été cité, alors qu'elle avait transmis toutes les données demandées. Elle espérait qu'il aurait à cœur de réparer cet oubli auprès de l'auditoire concerné.
7. Le 10 novembre 2014, Mme A_____ a écrit au RRH sous la plume de l'avocate qu'elle mandatait. Cette dernière était chargée de lui exposer les problèmes liés à son poste de travail qu'elle ne pouvait lui exposer de vive voix, car elle avait dû être mise en arrêt de travail pour préserver sa santé.

Son poste de « médecin contrôleur médico-économique » était classifié par analogie dans la fonction d'économiste statisticienne, ce qui ne posait pas de problème en soi, mais avait eu pour conséquence que l'on paraissait lui dénier sa qualité de médecin, élément pourtant visible, notamment par son badge. Dans sa fonction, elle avait travaillé sur différents projets qu'elle rappelait, ceci à la satisfaction de toutes les personnes avec lesquelles elle avait dû collaborer, ou pour lesquelles elle avait oeuvré. Nonobstant cela, elle avait rencontré des

problèmes avec l'équipe de la DAME, dont les connaissances médicales n'étaient pas toujours à la hauteur des siennes, ce qui générait des incompréhensions, mais également des jalousies dommageables pour les HUG. Plus particulièrement, elle avait rencontré des soucis de collaboration avec deux personnes : M. D_____ et Mme B_____.

M. D_____ avait décidé que l'ordinateur commandé pour elle lui serait attribué, alors même qu'il en avait déjà un. Il lui avait écrit comme s'il était son supérieur, lui impartissant un délai bref pour accomplir plusieurs tâches, et lui avait reproché des retards inexistantes. Il avait émis des remarques sur son travail, montrant qu'il n'avait pas compris de quoi il s'agissait, et avait présenté un travail dont elle était l'auteure, sans la citer.

Mme B_____ l'empêchait d'avoir de l'initiative, voire tentait de contrôler tout ce qu'elle faisait, mais lui reprochait ensuite de ne pas avoir mené les choses comme elles auraient dû l'être, lui retirant des dossiers bien avancés et la dénigrant en public. Elle s'était vue encouragée à suivre une formation, puis vue reprocher de s'y être inscrite, de manière non conforme à la bonne foi, ce mode de faire générant des tensions insupportables et témoignant une méconnaissance des obligations de formation dans le monde médical.

Malgré ce contexte, son travail était apprécié par les interlocuteurs des HUG. Compte tenu de ses connaissances, et des résultats qu'elle avait réussi à obtenir malgré tout, elle méritait que l'on rattache son poste à une direction médicale qui lui permettrait de donner pleinement la mesure de ses capacités et de continuer son travail en toute sérénité. Le bon achèvement des projets, et le respect par l'employeur de ses obligations envers les collaborateurs, dépendaient de ce déplacement (phrase en gras dans le courrier).

8. Le 10 novembre 2014, Mme B_____ a adressé un courriel à Mme A_____. Elle constatait, sur la base d'un nouveau certificat médical, que son absence se prolongeait. Elle souhaitait un contact téléphonique avec elle pour voir comment assurer la reprise de ses dossiers.
9. Le 11 novembre 2014, Mme A_____ a informé le RRH que son certificat d'incapacité de travail prendrait fin le 19 novembre 2014. Elle se référait au courriel du 10 novembre 2014 de Mme B_____ et à l'entretien téléphonique qu'elle venait d'avoir avec celle-ci. Elle s'étonnait que certains de ses dossiers aient déjà été réattribués, « comme si elle ne comptait clairement plus dans le service, du fait de son absence pour maladie ». Elle le priait de bien vouloir se déterminer sur le rattachement de son poste à la direction médicale, pour éviter que d'autres personnes, qui n'avaient pas toutes ses compétences, reprennent des dossiers qui devraient lui être retransférés tout prochainement.

10. Le RRH lui a répondu le 13 novembre 2014. Il avait pris avec étonnement connaissance du contenu des courriers des 10 et 11 novembre 2014, dans la mesure où Mme A_____ n'avait jamais fait part à sa hiérarchie des problèmes soulevés. L'intéressée faisait partie d'une équipe de contrôle médico-économique pluridisciplinaire composée d'économistes et de médecins. L'organigramme des HUG, approuvé par les instances, prévoyait le rattachement de cette équipe à la direction des finances. Il s'agissait d'une décision institutionnelle et il n'y avait aucune raison d'effectuer un changement.

Il était de la responsabilité de la hiérarchie de s'enquérir du suivi des dossiers gérés par elle, et de réorganiser le travail pour que le service ne pâtisse pas de son absence.

Il suggérait une rencontre dans les plus brefs délais, puisque le rendez-vous du 29 octobre 2014 n'avait pas pu avoir lieu.

11. L'entretien précité s'est tenu le 5 décembre 2014 dans le bureau du RRH. Ce dernier, Mme A_____ et son conseil, ainsi que la responsable juridique des HUG ont pris part à cette rencontre qui n'a pas fait l'objet d'une note écrite.

12. Le 9 décembre 2014, Mme A_____ a écrit au RRH. Elle avait pris bonne note qu'un entretien de service serait fixé au mois de janvier 2015, comme annoncé lors de l'entretien du 5 décembre 2014, et compte tenu des éléments invoqués dans son courrier du 10 novembre 2014. Elle portait également à son attention qu'elle était intéressée par le poste à la direction médicale, à repourvoir à partir du 1^{er} février 2015.

13. Le 10 décembre 2014, Mme A_____ a été convoquée par Mme B_____ à un entretien de service, fixé le 8 janvier 2015, ayant pour sujet des insuffisances de prestations professionnelles. Cette dernière et le RRH seraient présents à l'entretien. Elle pouvait se faire assister durant celui-ci.

14. Selon le compte rendu de l'entretien de service du 8 janvier 2015, transmis le 15 janvier 2015 à la recourante, plusieurs insuffisances étaient relevées dans le cadre des dossiers traités par l'intéressée.

a. Dans le dossier relatif aux soins palliatifs, ses rapports préliminaires établis en mars et mai 2014 portaient sur un collectif qui n'était pas optimal, car il générait plus de 50 % « d'outliers », soit des cas d'hospitalisations atypiques par leurs coûts ou leur durée. Elle avait annoncé des chiffres au département en termes de gains escomptés qui reposaient sur un collectif non valide, et qui n'avaient pas été validés par la direction des finances. Mme A_____ peinait à comprendre que le ratio « d'outliers » était trop élevé et qu'il ne serait pas accepté par les assureurs, ce qui constituait un frein à son étude. Il lui avait été demandé à plusieurs reprises par courriels un tableau de synthèse de son travail. Le document

qu'elle avait remis ne correspondait pas aux attentes. Pendant la séance de travail du 7 octobre 2014, il avait été constaté qu'il était impossible de présenter le dossier au département et faire des propositions concrètes de mise en œuvre d'un projet. Il avait été décidé de reprendre le codage des cas pour améliorer le groupage en DRG, tâche qui avait été confiée au Dr C_____. Mme A_____ avait mené son étude en ignorant que, dans les règles de base DRG, les unités et services spécialisés en médecine palliative étaient exclus de la structure tarifaire. Après reprise des données par des experts de la direction des finances, il s'était avéré que son calcul des taux de couverture hors et avec DRG était incorrect et que des cas avec des valeurs extrêmes ou anormales avaient été retirés du collectif, sans que cela ne soit mentionné, ni justifié sur un plan méthodologique. C'était ce que le Dr C_____ avait mis en évidence. Cela était grave, car cela enfreignait les règles déontologiques et montrait une mauvaise compréhension des règles de base de l'analyse scientifique. Si Mme B_____ s'était énervée lors de la réunion du 7 octobre 2014, c'était en raison de la difficulté à obtenir ce qu'elle avait demandé.

Mme A_____ a contesté l'ensemble des faits reprochés, reconnaissant toutefois qu'elle aurait dû noter dans son rapport avoir ôté certaines données, tout en précisant qu'elle n'avait en aucune manière manipulé les données. Dans certaines réunions internes, elle avait été tétanisée par l'attitude de sa hiérarchie.

b. Dans le dossier concernant le code de neuro-rééducation précoce, Mme A_____ avait été chargée de préparer des données et des simulations à présenter au département. Lors de la séance du 16 juin 2014 consacrée à cela, le document présenté était un rappel confus des règles DRG et des codes de neuro-rééducation. Il ne contenait pas de résultats de simulation, mais uniquement des indications sur un collectif potentiel à explorer. Le dossier avait été repris, et une proposition de trame méthodologique avait été faite à Mme A_____. Il lui avait été demandé à plusieurs reprises par courriel d'utiliser un outil spécifique pour les extractions de données, ce dont elle n'avait pas tenu compte. Par courriel du 24 juillet 2014, les règles retenues pour effectuer la simulation lui avaient été rappelées. Le dossier avait été rediscuté en séance de coordination le 26 août 2014, et un résumé de deux pages avait été fourni par Mme A_____. Toutefois, les résultats n'étaient pas concluants. Le département avait changé de stratégie et de nouvelles simulations avaient dû être faites en prévision d'une séance le 14 octobre 2014. Le 8 octobre 2014, en vue de cette séance à laquelle elle n'avait pu participer en raison de ses vacances, Mme A_____ avait envoyé un fichier de données inexploitable, et ladite séance avait été finalement préparée par M. D_____.

Mme A_____ a contesté l'ensemble des faits reprochés. Elle n'avait pas été convaincue par ce qui lui avait été demandé, sachant que certains paradigmes

étaient faux. Elle avait ainsi travaillé cinq semaines pour rien, sachant qu'il n'y aurait pas de résultats exploitables.

c. Selon les conclusions du compte rendu, Mme A_____ démontrait des difficultés de collaboration, notamment avec M. D_____, expert en codage médical et titulaire du brevet fédéral de codage médical, lequel avait par ailleurs créé le métier au niveau des HUG et coordonnait sur un plan métier l'équipe de codage médical. Elle avait fait preuve de grandes difficultés dans la compréhension du système de financement, et de la nature exacte du travail demandé. Elle acceptait mal, voire pas du tout, les propositions méthodologiques et les demandes de validation par ses pairs, qui lui avaient été faites. Elle avait tenté de développer sa propre démarche d'analyse, qui s'était révélée hésitante et inadéquate, basée par ailleurs sur des extractions de données parfois erronées. Dans ces circonstances, ses dossiers qui auraient dû être bouclés en trois mois maximum, n'avaient toujours pas abouti en octobre 2014, au moment de son arrêt de travail pour cause de maladie. Pendant son arrêt maladie, et malgré plusieurs demandes, il n'avait pas été possible d'obtenir de sa part la liste des dossiers sur lesquels elle avait travaillé afin de poursuivre son activité pendant son absence. Mme A_____ voulait agir seule, prenait rarement conseil auprès de ses collègues, ne se remettait pas en question quand des erreurs ou des lacunes avaient été identifiées, et donnait par ailleurs des avis aux services et départements avec lesquels elle était en contact. Elle avait effectivement atteint certains résultats dans la gestion de dossiers dits simples. Les problèmes mis en évidence s'étaient présentés dans des dossiers complexes, pour lesquels un travail d'équipe était nécessaire. L'intéressée ne comprenait pas toujours ce qui lui avait été demandé, ne posait pas les bonnes questions, et surtout ne travaillait pas en bonne intelligence avec ses collègues.

La relation de confiance avec Mme B_____ était entamée, car il était difficile de recevoir un courrier virulent la mettant directement en cause, alors que rien n'avait été dit auparavant, ni auprès de la hiérarchie, ni auprès des ressources humaines. Le comportement de Mme A_____ était susceptible de conduire à une sanction disciplinaire, voire à une résiliation des rapports de service.

Un délai au 6 février 2015 avait été fixé à cette dernière pour formuler ses observations complémentaires ou divergences.

15. Le 6 février 2015, Mme A_____ a remis ses observations par rapport au compte rendu de l'entretien de service du 8 janvier 2015.

Le dossier du projet soins palliatifs témoignait d'une vision différente entre « les protagonistes » sur la médecine palliative. Tout ce qui avait été dit et résumé dans le compte rendu de l'entretien de service à ce propos était faux. Elle n'avait pas inclus des éléments qui n'avaient pas lieu d'être, mais elle avait travaillé avec des informations dont elle était en possession et que l'économie appelait des

« informations d'initiés », ce qui lui avait permis de réaliser les bonnes études et d'arriver aux bons résultats.

Dans le dossier du projet neuro-rééducation, elle ne pouvait accepter les critiques, dans la mesure où le document qu'elle avait présenté avait été adressé à Mme B_____, et qu'elle avait eu un retour positif d'un autre médecin à ce propos. De plus, M. D_____ s'était approprié les données de neuro-rééducation qu'elle lui avait transmises, sans avoir la correction scientifique d'indiquer qu'elle les avait rassemblées.

Elle contestait également les conclusions mises en exergue dans ledit document. Elle n'avait pas fait preuve de difficultés dans la compréhension du système de financement et dans la gestion de ses dossiers. Au contraire, elle avait une longueur d'avance sur les experts de la direction des finances. Le fait qu'on lui reproche à tort divers manquements, alors qu'elle était en parfaite adéquation avec son poste et avec l'évolution des « DRG », au contraire de ceux qui lui en faisaient griefs, montrait clairement qu'il ne s'agissait pas d'un problème de confiance, mais au mieux d'un problème de relations interpersonnelles.

À aucun moment, ni dans l'évaluation des trois mois, ni dans celle des neuf mois (qui n'avait jamais eu lieu), les HUG ne lui avaient fixé des objectifs et délais. Or, les reproches étaient d'autant moins fondés que le service de la direction des finances ne disposait d'aucune méthodologie pour évaluer les processus. Sans avoir procédé à des contrôles, les HUG ne pouvaient décider de faire prédominer la parole d'un employé contre celle de l'employeur, sans verser dans l'arbitraire. Si la direction des finances persistait dans ses critiques malgré ses explications et les pièces produites, cela constituerait une preuve supplémentaire du harcèlement qu'elle subissait. Tout éventuel licenciement serait abusif, en sus d'être disproportionné, et contesté du fait de son caractère inadmissible. Si la direction des finances considérait qu'une collaboration n'était pas possible en raison de difficultés relationnelles, il lui incombait d'en assumer les conséquences financières. Son propre objectif était de poursuivre son activité au sein des HUG. Elle avait repris son travail le 10 décembre 2014 et n'avait pas fait l'objet de critiques depuis lors.

16. Le 25 février 2015, la recourante a rejeté une proposition de convention de départ et a persisté à demander que son poste soit transféré à la direction médicale, position dont les HUG ont pris note dans un courrier du 3 mars 2015 par lequel ils ont également refusé d'entrer en matière sur sa demande de transfert.
17. Par décision du 3 mars 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours et remise en mains propres le jour même, les HUG, sous la plume du directeur des ressources humaines, ont résilié les rapports de service les liant à Mme A_____ pour le 30 juin 2015, en raison d'insuffisances de prestations au sens des art. 21 et 22 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999, approuvé par le Conseil

d'État le 12 janvier 2000 dans sa version au 25 janvier 2012 (ci-après : le statut). Le directeur des ressources humaines se référait au contenu de l'entretien de service du 8 janvier 2015 au sujet duquel Mme A_____ avait pu s'exprimer.

18. Mme A_____ s'est trouvée en arrêt de travail dès le 4 mars 2015. Le 13 avril 2015, les HUG ont convoqué Mme A_____ pour un rendez-vous fixé le 22 avril 2015 auprès de leur médecin-conseil. Le 15 avril 2015, Mme A_____ a informé les HUG, certificat médical à l'appui, qu'elle ne pourrait pas se présenter au rendez-vous fixé avec le médecin-conseil des HUG, car le 21 avril 2015, elle devait subir une opération sous anesthésie générale, nécessitant quelques jours d'hospitalisation et un arrêt de travail de plusieurs semaines.
19. Par acte du 17 avril 2015, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation des rapports de service précitée. Préalablement, elle a requis l'audition de cinq personnes. Principalement, elle a conclu à l'annulation de la décision attaquée, respectivement à ce que sa nullité soit constatée, de sorte que les rapports de travail la liant aux HUG étaient maintenus sans interruption au-delà du 30 juin 2015. Les HUG devaient être invités à lui trouver un poste de travail admissible et correspondant à ses aptitudes et à lui verser une pleine indemnité de procédure. Subsidiairement, elle a conclu à ce que les HUG soient condamnés à lui verser une indemnité de CHF 80'000.-, avec intérêts à 5 % l'an dès le 3 mars 2015. Les HUG devaient lui remettre un certificat de travail final reflétant l'excellence de ses prestations. Ils devaient également lui verser son solde de vacances, ses indemnités de jours fériés et ses heures supplémentaires avec intérêts à 5 % l'an dès la fin des rapports de travail et lui verser une pleine indemnité de procédure.

Les HUG avaient violé son droit d'être entendue, n'ayant pas instruit les griefs rapportés dans son courrier du 10 novembre 2014. De plus, ils avaient violé le principe de la bonne foi, dans la mesure où les rencontres des 5 décembre 2014 et 8 janvier 2015 n'avaient pas eu pour objet la discussion de ses griefs. Dès lors, elle devait être autorisée à apporter les preuves de ceux-ci dans le cadre de la présente procédure.

Les griefs des HUG étaient inconsistants et n'étaient apparus qu'après ses propres doléances. Ses prestations étaient satisfaisantes, comme cela ressortait de sa première évaluation après trois mois de service. Ce n'était que six mois plus tard qu'on la lui avait transmise. Hormis des reproches infondés émis à son encontre par M. D_____, elle n'avait jamais fait l'objet de remarques écrites sur son travail. Au contraire, elle avait reçu de nombreuses remarques bienveillantes à l'égard de son travail de la part de ses interlocuteurs, et même de Mme B_____. Ainsi, son licenciement devait être qualifié de congé représailles.

En s'abstenant de prêter attention à ses griefs formulés dans son courrier du 10 novembre 2014, les HUG avaient violé son droit d'être entendue, ce qui devait entraîner la nullité de la décision entreprise. À défaut, il y avait lieu de prononcer son annulation.

La chambre administrative ne pouvait se fonder sur sa jurisprudence en matière de licenciements d'employés du secteur public, puisqu'ils présentaient tous des différences notables avec le cas d'espèce. De plus, le principe de l'égalité de traitement était mis à mal dans le cadre des comparaisons internes entre elle et M. D_____. L'art. 3 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) avait été clairement violé par la préférence marquée à son collègue masculin. On pouvait également se demander si la résiliation des rapports de services ne tombait pas sous le coup de l'art. 10 LEg.

La décision entreprise ne pouvait pas être maintenue du fait de sa contradiction profonde et choquante avec le principe de la proportionnalité. S'il s'agissait de fournir de meilleures prestations, la mesure passerait à côté de son but et apparaîtrait à la fois non adéquate, pas nécessaire et encore moins proportionnelle. Les HUG auraient dû lui indiquer sur quels points ils souhaitaient que son travail s'améliore, plutôt que de la licencier, ou lui proposer des formations pour s'améliorer. Des sanctions moins graves auraient dû être prononcées dans un premier temps, pour rester dans un rapport raisonnable entre la mesure et le but à atteindre.

Son licenciement était arbitraire, dans la mesure où il était contraire au sentiment du droit de licencier une personne au motif qu'elle demandait que son employeur veille à la protection de sa personnalité et propose de rattacher son poste à la direction médicale, comme cela se faisait dans d'autres hôpitaux universitaires. Elle avait été punie pour avoir sollicité de son employeur le respect de ses obligations, et pour lui avoir fait des propositions afin d'améliorer l'organisation et la qualité de son service.

Enfin, les HUG avaient abusé de leur pouvoir d'appréciation. Ils avaient invoqué à l'appui de leur décision des motifs fallacieux, ils n'avaient pas cherché à faire la lumière sur le comportement intolérable de M. D_____ et de Mme B_____ et ne l'avaient pas protégée. Ils avaient préféré la licencier arbitrairement, afin de se dispenser de se conformer à ses obligations. Ils avaient cautionné le harcèlement qu'elle avait subi. Ils avaient fait preuve de mauvaise foi en la convoquant à un entretien de service ayant trait à ses insuffisances professionnelles, alors même qu'il lui avait été confirmé peu de temps auparavant que cet entretien n'était aucunement prévu pour lui faire des reproches. Ils ne lui avaient pas donné l'occasion d'améliorer ses prestations (dans la mesure où il faudrait les considérer comme insuffisantes, ce qui était contesté), et n'avaient pas organisé son travail de manière à ce qu'il lui permette de faire valoir sa personnalité, ses aptitudes professionnelles et ses facultés d'initiative. N'ayant

jamais donné suite à sa proposition de lui trouver une autre place de travail à l'interne, les HUG accréditaient la thèse selon laquelle elle avait été licenciée pour une raison inhérente à sa personnalité. Son licenciement dans de telles conditions portait atteinte à sa personnalité et allait la conduire à se trouver en incapacité de travail de longue durée, avec des conséquences financières importantes.

À l'appui de son recours, elle a fourni un chargé de pièces comprenant les échanges de courriels auxquels il a déjà été fait référence. Concernant les plaintes qu'elle émettait à l'encontre de M. D_____ et de Mme B_____, elle transmettait une attestation écrite du 13 décembre 2015 de la Doctoresse F_____, médecin adjoint au chef de service à la direction médicale des HUG. Celle-ci avait côtoyé la recourante, de son engagement à son départ des HUG. Les échos recueillis auprès des médecins cliniciens, chefs de service ou non cliniciens responsables du codage qui avaient eu à collaborer avec celle-ci étaient unanimes sur son professionnalisme. Elle avait néanmoins été témoin de la dégradation de ses relations de travail avec M. D_____, puis avec sa cheffe, Mme B_____. Elle avait eu connaissance des courriels adressés par cette dernière à l'intéressée, qui reflétaient de la suspicion et un manque de confiance à son égard, ce qui pouvait être blessant, eu égard à son expérience professionnelle.

20. Le 28 mai 2015, les HUG, sous la plume de leur conseil, ont conclu préalablement, au rejet de la requête d'audition de témoins et, principalement, au rejet du recours « sous suite de frais et dépens ».

Au vu de leur large pouvoir d'appréciation en matière de rapports de travail durant la période probatoire, et compte tenu des obligations constitutionnelles dûment respectées, il était inutile, pour l'issue de la cause, d'entendre d'éventuels témoins.

Il n'était pas contesté que la résiliation des rapports de travail était intervenue le 3 mars 2015, soit pendant la deuxième année de service, et avait été notifiée en mains propres le même jour, alors que l'intéressée n'était pas au bénéfice d'un arrêt de travail. La résiliation du contrat de travail pour le 30 juin 2015 était conforme à la loi. L'échéance des rapports de travail pourrait très éventuellement être reportée, si l'intervention chirurgicale invoquée était médicalement nécessaire.

Le droit d'être entendue de la recourante avait été respecté tout au long de la procédure. Son licenciement était justifié par les insuffisances professionnelles dûment documentées. L'entretien d'évaluation du 7 février 2014 avait mis en lumière des critères à améliorer. Plusieurs objectifs avaient été fixés, avec des délais impartis. Le fait que le rapport de cet entretien ne lui ait été transmis que le 8 septembre 2014 ne changeait rien au fait que les objectifs lui avaient été communiqués lors de l'entretien du 7 février 2014. Les HUG ne pouvaient pas prolonger le temps d'essai. Lors de l'entretien du 8 janvier 2015, les insuffisances

professionnelles techniques avaient été discutées, de même que les difficultés de collaboration avec M. D_____, ainsi que la question du suivi des dossiers pendant son absence. Il ressortait des conclusions de l'entretien de service que les prestations de la recourante ne correspondaient pas à ce qui était attendu pour assurer la bonne marche du service. Dans ces circonstances, la résiliation des rapports de travail ne saurait être qualifiée d'abusive et respectait le principe de la proportionnalité. Il ne saurait être question de « représailles évidentes » et l'allégation selon laquelle elle « pourrait postuler dans un autre service si elle n'attaquait pas la décision de licenciement » était contestée. Il n'y avait aucune raison de modifier leur organigramme en transférant son poste à la direction des finances comme elle le requérait.

Le grief relatif à la violation de l'égalité de traitement n'avait aucune consistance. Ils contestaient toute inégalité de traitement entre la recourante et M. D_____.

21. Le 10 juillet 2015, la recourante a répliqué, persistant dans ses précédentes conclusions.

Refuser l'audition de témoins constituerait une violation du droit d'être entendue, puisque seules ces personnes pouvaient établir le caractère justifié ou non du licenciement. De plus, elle demandait à ce que les HUG produisent les fiches de salaire et toutes les gratifications de M. D_____, dans la mesure où il existait des inégalités en termes de salaire. Le mobbing subi était avéré. Si la chambre administrative considérait que les faits n'étaient pas établis, il lui incombait d'instruire ces points.

La résiliation du contrat de travail, intervenue le 3 mars 2015 pour le 30 juin 2015, respectait le délai légal de préavis de trois mois. Toutefois, vu les incapacités de travail, le délai devait être repoussé, compte tenu de son certificat médical, puis de l'opération urgente et nécessaire, et enfin, en raison d'une nouvelle opération le 30 juin 2015, l'incapacité de travail totale se prolongeant jusqu'au 27 juillet 2015.

Le fait d'avoir fait l'objet d'une évaluation le 7 février 2014, après trois mois d'activité, et alors que la situation était toute différente, ne constituait clairement pas un aspect du droit d'être entendu. La remise d'une évaluation pour signature six mois après l'entretien posait d'ailleurs de gros problèmes sous cet angle.

Les conclusions de l'entretien de service étaient uniquement fondées sur l'appréciation de Mme B_____ et ne correspondaient pas du tout à celles que d'autres personnes des HUG avaient de son travail. Au jour de son licenciement, comme à celui de l'entretien de service, les objectifs avaient tous été remplis. Ce n'était pas parce qu'un employeur prétendait que les prestations fournies n'étaient pas celles qu'il attendait, que le licenciement prononcé était admissible. Il y avait

préalablement lieu d'établir la correspondance entre ce qui était effectivement demandé, et la bonne marche du service.

Le licenciement d'une personne sans lui avoir adressé le moindre avertissement, sur la base de remarques non pertinentes, ne saurait respecter le principe de la proportionnalité. Les seules appréciations négatives figurant au dossier étaient celles de Mme B_____, lesquelles reposaient sur une mauvaise compréhension des phénomènes étudiés. Les experts dans le domaine du codage étaient les personnes citées comme témoins.

Divers documents qu'elle produisait, ainsi que des témoins pourraient attester du traitement défavorable qui lui était réservé par Mme B_____ par rapport à M. D_____.

22. Le 23 juillet 2015, les HUG ont contesté toute pertinence à l'argumentation développée par la recourante dans ses dernières écritures.
23. Le 5 août 2015, Mme A_____ a maintenu sa demande de voir administrées les preuves requises, par production de pièces et auditions de témoins.
24. Le 23 septembre 2015, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties, lors de laquelle les HUG étaient représentés par Mme B_____ et par le RRH.
 - a. Mme A_____ a expliqué qu'elle était à la recherche d'un travail et qu'elle effectuait des démarches dans ce sens. Elle avait travaillé pendant trente-quatre ans comme médecin. Elle avait effectué une formation en cours d'emploi et obtenu un Master en économie de la santé auprès de la faculté des hautes études commerciales de l'Université de Lausanne. Avant de prendre ses fonctions aux HUG, elle avait travaillé trois mois au Centre hospitalier universitaire vaudois dans un domaine proche de celui pour lequel elle avait été engagée à Genève.

Durant toute la période des rapports de service, elle avait travaillé avec rigueur et conscience. Elle contestait tout problème de méthodologie. Elle avait de la peine à comprendre les reproches qui lui avaient été faits, dans la mesure où de retour de son congé-maladie en décembre 2014 et jusqu'au 4 mars 2015, elle avait travaillé en collaboration avec le Dr C_____ à son entière satisfaction.

Elle contestait les reproches qui lui avaient été faits dans le dossier relatif aux soins palliatifs ainsi que ceux relatifs au dossier de neuro-rééducation intensive ou précoce. Elle avait effectué le travail selon les instructions données, même si celles-ci étaient à son avis erronées. Lors de la présentation de son travail le 7 octobre 2014, Mme B_____ l'avait dénigrée devant ses collègues, sans qu'elle puisse se défendre.

Elle n'avait jamais eu aucune difficulté de communication avec ses collègues, hormis avec M. D_____.

b. Selon le RRH, les HUG avaient licencié Mme A_____ pour insuffisance de prestations. Les raisons lui avaient été énoncées lors de l'entretien de service du 8 janvier 2015. La référence à une insuffisance de prestations dans la décision de licenciement était de leur choix.

Les difficultés de communication constatées étaient celles que la recourante avait eues avec Mme B_____ et M. D_____.

Le courrier du 10 novembre 2014 de Mme A_____ avait reçu une réponse écrite des HUG le 13 novembre 2014. Le seul entretien envisagé était celui du 8 janvier 2015, sur convocation du 10 décembre 2014.

c. À teneur de ses déclarations, Mme B_____, avait pris la tête en 2010 de la DAME. Ce service avait fusionné en 2013 avec la direction administrative et financière, pour devenir la direction des finances, dont elle avait pris la direction. Elle était titulaire d'un doctorat en management et stratégie des organisations.

Avant l'engagement de Mme A_____, la fonction de « Medizin controller » existait déjà au sein des HUG. Travaillaient dans ce domaine M. D_____, médecin adjoint aux HUG, et une économiste de la santé, tous deux titulaires du brevet fédéral de « Medizin controller ». Le domaine du « contrôle médical », avait pour objectif le contrôle des coûts au sein des HUG, la bonne utilisation des tarifs et l'anticipation des évolutions tarifaires à venir en fonction des nouvelles pratiques médicales. L'engagement de Mme A_____ avait pour but de renforcer l'équipe existante et dans un premier temps de remplacer l'économiste de la santé en congé maternité. Mme B_____ assurait la responsabilité hiérarchique de cette équipe qui s'était étoffée en été 2014 par l'arrivée d'une économiste-statisticienne. Entre les membres de l'équipe, M. D_____ assurait la coordination en tant que membre senior.

Le rapport d'EEDC à trois mois n'avait été transmis qu'en septembre 2014 à la recourante, parce que la hiérarchie avait été prise par le temps. Mme B_____ avait constaté la non-transmission dudit rapport au moment de planifier l'EEDC à neuf mois. Ce dernier entretien n'avait pas pu avoir lieu en raison de l'absence pour cause de maladie de Mme A_____. L'EEDC à trois mois ne révélait pas une situation insatisfaisante, des éléments étaient à améliorer, toutefois cela constituait une situation normale. Jusque-là, Mme A_____ ne pouvait pas traiter de dossiers en autonomie, et il avait été convenu que peu à peu elle commencerait à le faire.

C'était dans ce dernier cadre que des insuffisances avaient commencé progressivement à se révéler, ainsi que des difficultés de collaboration avec ses collègues. Mme B_____ avait constaté peu à peu des manquements résumés

dans le rapport d'entretien de service du 8 janvier 2015. Avant cela, elle lui en avait fait part dans des séances et dans des courriels. Elle lui avait fait remarquer qu'il n'était pas possible de transmettre des données à l'extérieur sans qu'elles aient été validées par l'équipe. Des erreurs de méthodologie avaient été relevées, dans la mesure où des résultats avaient été affirmés sans qu'il ne soit dit que des cas avaient été retranchés du collectif analysé. Il y avait eu une détérioration de la situation et un problème de respect des délais.

L'argument de la bonne collaboration avec le Dr C_____ en décembre 2014 dont se prévalait Mme A_____ ne pouvait être pris en considération. La tâche confiée à celle-ci à son retour de maladie relevait d'un contrôle de codage. Or, à nouveau, Mme B_____ avait dû constater que l'intéressée n'avait pas respecté le cadre de la mission qui lui avait été confiée.

Lorsque le dossier des soins palliatifs dont Mme A_____ était chargée avait été repris par ses collègues, pendant son absence pour maladie en octobre 2014, ceux-ci avaient découvert des résultats erronés.

Le travail de Mme A_____ portant sur la neuro-rééducation intensive ou précoce avait dû être repris. Il s'était révélé inutilisable, car mal effectué. L'équipe qui avait effectué la nouvelle étude l'avait fait avec la méthodologie et les simulations convenues. Ce qu'avait présenté Mme A_____ le 7 octobre 2014 n'était pas concluant. Elle admettait s'être énervée, mais n'avait pas dénigré Mme A_____. Il y avait eu une incompréhension dans les instructions qu'elle lui avait données.

M. D_____ avait obtenu son brevet de « Medizin controlling » en 2012. Il était médecin vétérinaire et médecin adjoint agrégé depuis 1999, priva docent depuis cette date. Le rapport d'EEDC concernant la période de trois mois n'avait pas été signé par ce dernier, malgré le fait qu'il ait été présent à l'évaluation de Mme A_____, car ce rapport avait été envoyé en septembre 2014.

25. Le 29 septembre 2015, Mme A_____ a requis, à titre d'acte d'instruction à ordonner, la production par les HUG des diplômes obtenus par M. D_____ dans le domaine du « Medizin controlling ».
26. Le 6 novembre 2015, le juge a informé les parties qu'il clôturait l'instruction et leur a accordé un délai pour présenter leurs observations finales.
27. Le 14 décembre 2015, Mme A_____ a remis les siennes.

Ses travaux et les solutions proposées dans le cadre de la création d'une zone aiguë en médecine palliative constituaient des données valides reconnues par l'administratrice, laquelle l'avait d'ailleurs à réitérées reprises remerciée pour les données transmises. Le médecin avec qui elle travaillait après l'entretien du

8 janvier 2015 avait souhaité poursuivre sa collaboration avec elle, dans le domaine spécifique de la médecine palliative.

S'agissant du dossier concernant la neuro-rééducation précoce, non seulement sa méthode de travail était exacte, mais celle qu'on lui avait demandé d'utiliser était erronée.

Le document qu'elle avait réalisé portant sur les codes complexes constituait un outil précieux et était actuellement utilisé.

D'une manière générale, les HUG et plus particulièrement Mme B_____ s'étaient comportés de manière à l'empêcher de délivrer sa prestation de travail dans les meilleures conditions.

L'attitude contradictoire de la hiérarchie, notamment concernant les instructions données, était une manifestation supplémentaire de la manière désastreuse dont étaient gérés les collaborateurs.

Le fait que les HUG l'aient suspectée d'avoir arrangé une opération pour échapper au rendez-vous fixé avec le médecin-conseil des HUG établissait de manière évidente l'hostilité qui animait les HUG envers elle.

Les HUG avaient erré dans la fixation de la fin des rapports de travail au 30 septembre 2015.

Elle avait démontré comment elle avait travaillé à satisfaction de son employeur, avec l'appui de différentes personnes des HUG, et, pendant un certain temps, les félicitations de Mme B_____.

La décision attaquée était ainsi arbitraire, constitutive d'inégalité de traitement et violait gravement le principe de la proportionnalité.

28. Le 14 décembre 2015, les HUG ont également transmis leurs observations finales.

La comparution personnelle des parties avait confirmé que Mme A_____ ne répondait pas aux besoins du service, notamment en raison de ses insuffisances professionnelles, de ses problèmes relationnels, ainsi que de l'insubordination qu'elle manifestait à l'égard des directives de sa hiérarchie.

Dans le dossier « soins palliatifs », des cas avaient été soustraits des statistiques sans qu'il en soit fait état préalablement. Il s'agissait d'une importante erreur sous l'angle méthodologique, qui avait faussé les résultats obtenus et qui aurait pu porter préjudice aux HUG. En tous les cas, Mme A_____ aurait dû faire valider cette méthode par d'autres membres du groupe, ce qu'elle n'avait pas fait.

Sur le dossier « neuro-rééducation », Mme A_____ s'était opposée, sans convaincre, aux explications détaillées de Mme B_____.

En outre, dans le dossier des codes complexes traité en décembre 2014, Mme A_____ avait procédé à un contrôle de qualité de codage, tâche dévolue à d'autres personnes. Ce fait attestait d'une insubordination manifeste.

Elle s'était opposée à la remise de ses dossiers durant son absence, ce qui n'était pas compatible avec la bonne marche d'un service.

La décision de licenciement était justifiée, les insuffisances professionnelles de l'intéressée, ainsi que ses difficultés relationnelles, ne répondaient pas aux besoins du service et entravaient le bon fonctionnement de l'institution. Les HUG n'avaient dès lors pas excédé de leur pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service qui les liaient à Mme A_____.

29. Le 17 décembre 2015, le juge délégué a informé les parties que la cause était gardée à juger.
30. Selon un courrier des HUG à la recourante du 17 novembre 2015, produit par cette dernière, les HUG admettaient que la date à laquelle le licenciement prendrait effet serait reportée au 31 janvier 2016, en raison des différents problèmes de santé rencontrés successivement par la recourante, confirmés par leur médecin-conseil.

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 et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. À la date de son dépôt, le recours avait pour objet la décision de licencier la recourante pour le terme du 30 juin 2015. Depuis lors et suite à de nombreux échanges de correspondances et à la consultation du médecin conseil de l'assurance, par courrier du 17 novembre 2015, les HUG ont admis que la prise d'effet du licenciement était reportée au 31 janvier 2016 en raison de la protection accordée à un employé contre les effets d'un licenciement par l'art. 336c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) applicable à titre de droit cantonal supplétif, en vertu de l'art. 46A du statut. Cette dernière date n'ayant pas été contestée par la recourante dans ses dernières écritures, il sera pris acte de ce report, qui vaut reconsidération de la décision au sens de l'art. 67 al. 2 LPA. L'objet principal du recours, soit la conformité au droit de la décision du 3 mars 2015 de licencier la

recourante, restant litigieux, celui-ci conserve toute son actualité sous l'angle de l'intérêt à recourir, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière à son sujet (art. 67 al. 3 LPA).

3. La recourante sollicite l'audition de divers témoins travaillant ou ayant travaillé aux HUG, la production des diplômes de M. D_____ dans le domaine du « Medizin controlling », ses fiches de salaire, ainsi que différents documents dont la pertinence sera discutée ci-dessous.

a. La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA).

b. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 consid. 2b)

c. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; ATA/1177/2015 précité consid. 2c).

d. En l'espèce, il ne sera pas donné suite à la requête de la recourante concernant l'audition de témoins, dans la mesure où les pièces figurant au dossier et l'instruction menée par-devant la chambre de céans, notamment par le biais de la comparution personnelle des parties, permettent de trancher le litige en toute connaissance de cause, et où l'audition de témoins ne modifierait pas l'issue du présent litige qui ne concerne que la conformité au droit de son licenciement, et non pas l'adéquation de l'organisation interne du service dans lequel elle travaillait, ou les compétences professionnelles de ses collègues ou supérieurs,

voire une question d'inégalité salariale. En tout état de cause, cette dernière question doit faire l'objet d'une décision préalable des HUG, avant saisine de la chambre administrative.

La production des autres documents requis n'est pas non plus nécessaire. La date d'effet du licenciement a été reportée et tient compte des aléas de santé successifs rencontrés par la recourante. En outre, le 3 mars 2015, les HUG se sont également déterminés sur la contre-proposition de la recourante du 25 février 2015, en la rejetant.

4. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise à 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), sous réserve des dispositions particulières applicables au personnel médical énoncées dans les règlements des services médicaux adoptés par les établissements publics médicaux (art. 1 al. 1 let. e LPAC), au statut (art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), dans la mesure où le statut n'y déroge pas en tant que réglementation particulière (art. 1 al. 1 RPAC), à la LEPM, ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15).
5. 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).

En l'espèce, la recourante a débuté son activité au sein des HUG le 1^{er} décembre 2013. Elle se trouvait ainsi en période probatoire lors de son licenciement le 3 mars 2015. La présente cause doit donc être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement d'employés.

6. La LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci (art. 21 LPAC).

À teneur de l'art. 21 al. 1 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. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, 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.

Selon l'art. 62 du statut, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. Hormis cette disposition statutaire particulière, le statut ne prévoyant pas de dispositions particulières concernant le régime de fin des rapports de service des personnes sous statut d'employé des HUG, ce sont les dispositions de la LPAC qui s'appliquent.

7. En l'espèce, la recourante se trouvait dans sa deuxième année de service. Les HUG lui ont remis en mains propres le 3 mars 2015, au retour de quelques jours de maladie, leur décision de la licencier pour le 30 juin 2015. À cette date, la recourante ne se trouvait pas dans la période de protection conférée par l'art. 46A du statut. En outre, même si au cours de la procédure de recours le terme du congé a été différé, la décision attaquée respectait délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

Par ailleurs, le licenciement a été donné par l'autorité compétente, dans la mesure où le directeur des ressources humaines des HUG fait partie de la direction et qu'il était ainsi compétent pour rendre la décision litigieuse (art. 17 al. 6 LPAC ; art. 62 du statut ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6f ; ATA/1177/2015 précité consid. 3d).

8. Il reste à déterminer si la décision attaquée violait les droits procéduraux de la recourante, ou si elle été prise d'une manière non conforme au droit, ainsi que le soutient cette dernière.
9. a. Contrairement au cas des 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 (art. 21 al. 3 et 22 LPAC), la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 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/115/2016 précité consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). De

jurisprudence constante, 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/115/2016 précité consid. 6d ; ATA/272/2015 précité consid. 6a ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015).

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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité consid. 6e). En outre, son pouvoir d'examen se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus de pouvoir d'appréciation, la décision attaquée ne pouvant être revue sous l'angle de son opportunité, faute d'exception en ce sens prévue par la loi (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

Il résulte des dispositions légales précitées que les employés en période probatoire n'ont pas de droit à ne pas être licenciés, pour peu que le délai de résiliation soit respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2P.62/2003 du 23 juillet 2003 consid. 1.2), la chambre administrative restant fondée à intervenir en cas de violation des principes constitutionnels précités.

10. L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement ne soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., droit d'être entendu compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens, avant qu'une décision ne soit prise à son égard (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

La LPAC, le statut ou le RPAC ne précisent pas les modalités selon lesquelles l'employé doit être entendu avant son licenciement. Même si le chapitre IV du statut intitulé « entretien de service-résiliation » contient un art. 46 intitulé « entretien de service », la présence de cette disposition dans ce chapitre du statut n'implique pas obligatoirement que le licenciement d'un employé soit nécessairement précédé d'un tel entretien, conduit selon les formes prévues dans cette disposition. L'art. 46 du statut a en effet pour objet de régler la procédure à respecter en cas de manquements aux devoirs du personnel, qu'un licenciement soit ou non à l'ordre du jour lorsque le membre du personnel est convoqué.

Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent en effet également remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_559/2015 du 9 décembre 2015 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_559/2015 précité ; 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/115/2016 précité consid. 4b ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015).

11. La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé dans le cadre de la procédure ayant conduit à son licenciement. Elle ne remet pas en question les modalités selon lesquelles l'entretien de service du 8 janvier 2015 a été organisé, mais reproche aux HUG de ne pas y avoir examiné les griefs contenus dans son courrier du 10 novembre 2014 avant que ne soit prise la décision attaquée.

En l'espèce, il ressort des pièces versées à la procédure que la décision de licenciement est le résultat de plusieurs facteurs. Il s'agit tout d'abord d'une difficulté de la recourante à suivre les directives ou de trouver des accords avec sa supérieure, voire avec certains membres de l'équipe, sur les méthodes à utiliser pour fournir les prestations adéquates, ainsi que cela ressort des échanges de courriels versés à la procédure. Il s'agit d'autre part – facteur compliquant les possibilités de résoudre ces difficultés – d'un problème de relations entre la recourante, sa supérieure et certains membres de l'équipe, conduisant la recourante à qualifier de harcèlement toutes remarques qui pouvaient lui être adressées par sa supérieure ou attitudes d'autres membres de l'équipe, tout en considérant qu'a priori, si des manquements devaient être relevés, ils devaient être mis sur le compte de l'incompétence de ces derniers.

Dans ce contexte, il est avéré que la recourante, après avoir le 20 octobre 2014, sollicité d'être reçue par le RRH, lui a écrit le 10 novembre 2014 par l'intermédiaire de son conseil pour lui faire part d'un certain nombre de griefs, et solliciter son rattachement à la direction médicale. Ce courrier a reçu une double réponse, écrite en date du 13 novembre 2014, mais aussi sous la forme d'une rencontre le 5 décembre 2014 dans le bureau du RRH, la recourante, son conseil, ainsi que la responsable juridique des HUG prenant part à cet entretien. Cette démarche unilatérale de la recourante ne pouvait avoir pour effet d'empêcher la supérieure hiérarchique de provoquer de son côté un entretien de service au sens de l'art. 46 du statut, moyen à sa disposition pour lui signifier formellement son insatisfaction sur la qualité des prestations qu'elle fournissait à l'équipe chargée de la stratégie médico-économique et tarifaire des HUG qu'elle

était chargée d'animer. Cette démarche était indépendante de celle de la recourante, même si elle lui a été annoncée lors de l'entretien du 5 décembre 2014. L'entretien de service du 8 janvier 2015 avait pour objet de traiter cette problématique, ainsi que cela lui avait été annoncé dans la convocation, mais non pas le contenu du courrier du 10 novembre 2014, même si inévitablement, les thèmes traités dans cet écrit ont pu y être abordés. Au cours de l'entretien de service en question, les manquements constatés ont été signifiés et la recourante a pu s'exprimer à leur sujet. À l'issue dudit entretien, le risque d'un licenciement lui a été exposé. Un compte rendu de l'entretien de service a été dressé et transmis à l'intéressée le 15 janvier 2015. La recourante a eu la possibilité encore de remettre des observations écrites le 6 février 2015, conformément à ce que prévoit l'art. 46 du statut, ce qui lui a permis de revenir sur l'ensemble des faits, notamment sur les griefs développés dans son courrier du 10 novembre 2014. On ne voit dès lors pas que, par cette procédure, le droit d'être entendue de la recourante, tel qu'il est prévu à l'art. 21 al. 1 LPAC, ait été violé.

12. La recourante soutient que son licenciement ne repose pas sur des motifs fondés, viole le principe de l'égalité de traitement, est disproportionné, arbitraire et constitutif d'un abus du pouvoir d'appréciation.

Les devoirs du personnel des HUG sont énoncés aux art. 20 à 28 du statut. Tous les collaborateurs doivent notamment, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, en permettant et en facilitant la collaboration de ces personnes (art. 21 let. a du statut). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leurs fonctions consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

En l'espèce, même si pendant les premiers mois, les prestations de la recourante ont pu être appréciées, la relation de fonction s'est détériorée dès l'été 2014. La recourante a rencontré des difficultés pour suivre les instructions de sa supérieure, ou les directives convenues au cours des séances de travail de l'équipe travaillant sur les projets qu'elle devait mener (projet médecine palliative et projet neuro-rééducation), ce qui a conduit au non-aboutissement desdits projets dans les délais escomptés, engendrant l'insatisfaction de la directrice de la DAME, responsable du groupe de médecines économiques. En outre, à lire le courrier de la recourante du 10 novembre 2014, de même que le rapport de l'entretien de service du 8 janvier 2015, et même si cela ne ressortait pas expressément de la teneur des courriels échangés durant l'été 2014 versés à la procédure, ces difficultés se sont doublées d'un problème relationnel aigu entre la recourante et l'un des membres de l'équipe, voire avec la directrice, dont la recourante apparaît n'avoir pas supporté le rôle hiérarchique qui lui était dévolu.

L'objectif poursuivi par le législateur en prévoyant une période probatoire est de donner la possibilité à l'employeur étatique de tester sur la durée, les capacités professionnelles d'un agent public avant de le nommer. Dans ce cadre,

ce ne sont pas seulement les compétences professionnelles de ce dernier, mais également ses capacités à s'intégrer au sein de l'équipe de collaborateurs existants qui sont testées. La prise en compte de ces différentes exigences est susceptible de l'amener, sans que cela ne soit constitutif d'arbitraire, à licencier une personne nouvellement engagée, quelles que soient l'expérience ou les compétences de celle-ci, et même s'il peut être admis qu'elle ait pu accomplir certaines de ses tâches à satisfaction de ses collègues, ainsi que la recourante le fait valoir.

Les HUG se doivent de tout mettre en œuvre pour assurer le fonctionnement optimal d'une cellule médico-économique traitant des tarifs, nécessaires au fonctionnement financier de l'hôpital. Dans le contexte des tensions qui se sont révélées dès novembre 2014, les HUG pouvaient être légitimés à constater que l'intégration de la recourante dans l'équipe du contrôle médico-économique s'avérait un échec, d'une part sous l'angle de son attitude vis-à-vis de sa supérieure ou de ses collègues, et d'autre part sous l'angle de sa capacité à exécuter les tâches qui lui étaient confiées, que la collaboration avec la recourante s'avérait un échec et qu'il y avait lieu de s'en séparer.

La recourante estime que les problèmes qu'elle a rencontrés sont exclusivement à mettre sur le compte du harcèlement dont elle considère avoir été victime de la part d'un collègue, voire de sa supérieure. La lecture des pièces versées à la procédure ne permet pas d'aboutir à une telle conclusion. Le supérieur hiérarchique d'un agent public est en droit de faire des remarques à ce dernier, notamment pendant la période probatoire, quelles que soient les compétences, l'expérience ou la formation que celui-ci prétend avoir, sans que cela constitue de facto un acte de harcèlement. Quant à l'accusation similaire que la recourante forme à l'encontre de M. D_____, elle n'est étayée par aucune pièce du dossier, et l'attitude de ce dernier, membre senior du groupe auquel la recourante collaborait, même qualifiée de réservée par la Dresse F_____ dans son attestation, ne peut être tenue comme celle d'une personne cherchant délibérément à nuire à une collègue de travail.

Démunie d'arbitraire et en tous points conforme au droit, la décision de licenciement prise par la direction des HUG le 3 mars 2015 sera confirmée sur son principe.

13. Vu cette issue, les conclusions de la recourante en réintégration et en indemnité ne seront pas examinées.
14. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté s'agissant de son objet encore actuel, étant précisé qu'il sera préalablement donné acte aux HUG du contenu de leur décision du 17 novembre 2015, reportant au 31 janvier 2016 la prise d'effet dudit licenciement. Pour le surplus, la problématique du certificat de travail devra être traitée, dans un premier temps, par les HUG, si cela n'a pas encore été fait.

15. Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'500.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/115/2016 précité consid. 11 ; ATA/1177/2015 précité consid. 8).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

préalablement :

donne acte aux Hôpitaux universitaires de Genève du contenu de leur décision du 17 novembre 2015 reportant au 31 janvier 2016 la prise d'effet du licenciement de Madame A_____ ;

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 17 avril 2015 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 3 mars 2015 ;

au fond :

le rejette ;

met un émoulement de procédure de CHF 1'500.- 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 Christine Sattiva Spring, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat de la partie intimée.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :