

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4078/2013-FPUBL

ATA/1189/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 août 2017

dans la cause

Madame A _____

représentée par Me Nils De Dardel, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

- 1) Du 1^{er} juillet 2003 au 31 juillet 2012, Madame A_____, née en 1977, a travaillé au sein de l'administration cantonale genevoise. Elle a été nommée fonctionnaire, en qualité de gestionnaire des ressources humaines par arrêté du Conseil d'État du 13 décembre 2006.
- 2) Par courrier du 24 avril 2012, les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) ont confirmé à cette dernière son engagement en qualité d'employée dès le 1^{er} août 2012. Elle travaillerait à plein temps comme responsable du groupe rémunération et assurances sociales pour une durée indéterminée, avec un temps d'essai de trois mois. Pour le calcul de l'origine de ses droits, sa première date d'entrée à l'État était déterminante, soit le 1^{er} juillet 2003.
- 3) Le 7 décembre 2012 a eu lieu un entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) portant sur les trois mois d'essai, mené par Madame B_____, née C_____, cheffe du service rémunération et assurances sociales et responsable hiérarchique directe de Mme A_____. Le formulaire d'évaluation a été signé par cette dernière le 1^{er} mars 2013 et par sa supérieure le 20 mars 2013.

Toutes les rubriques, sauf une, étaient « ok pour la fonction ». N'assumant toutefois pas encore la totalité de son cahier des charges, le volume des prestations et l'organisation du travail devraient être revus lorsque tel serait le cas. La capacité d'encadrement était « à améliorer ». L'intéressée était trop en retrait. Vu le contexte extrêmement délicat, la situation serait revue une fois le conflit géré. Divers objectifs étaient fixés, avec des délais échéant aux mois de février, juin et décembre 2013.

- 4) Le 20 mars 2013 s'est déroulé un nouvel EEDC, après sept mois d'activité, en présence de l'intéressée, Mme B_____ et Monsieur D_____, adjoint de cette dernière. La sensibilité managériale de Mme A_____ semblait peu appropriée aux attentes du service. Beaucoup d'efforts devaient impérativement et immédiatement être fournis pour mener à bien la mission qui lui était confiée, en s'impliquant plus activement dans la vie du service, en respectant les échéances.

Les objectifs fixés étaient partiellement atteints, sauf celui concernant l'écoute de l'équipe et la proposition de formation, qui n'était pas atteint. Si le délai pour ce dernier objectif avait été donné à fin décembre 2013, la situation managériale nécessitait une intervention rapide.

Deux critères étaient « ok pour la fonction », sept « à améliorer » et quatre « insuffisant[s] ». Elle n'avait pas informé sa hiérarchie de ses résultats suite à son échec au brevet fédéral en assurances sociales. Elle devait faire attention aux problèmes d'attention et de concentration. Elle n'assumait pas encore la totalité de son cahier des charges et son rythme de travail était insuffisant. Le délai de réponse aux gestionnaires était beaucoup trop long. Elle assumait elle-même des remplacements mais ne respectait pas forcément les délais en matière de paies et de contrôles des gestionnaires. Le principe d'exemplarité n'était pas respecté face à son équipe. L'intégration au sein de cette dernière semblait difficile. Lors de l'audit externe, il y avait eu des plaintes de non-respect des formules de politesse, telles que les salutations, ce qui avait ensuite été reconfirmé par l'équipe, avec laquelle elle avait un lien purement opérationnel alors qu'il était important qu'elle puisse créer avec celle-ci une relation de confiance. Elle devait plus motiver son équipe, être plus sur le terrain, auprès des gestionnaires, et moins attendre qu'ils viennent vers elle. La gestion des remplacements était faite au dernier moment et elle ne communiquait pas assez d'informations sur la vie du service. Elle devait être plus entreprenante dans son activité et passer à une attitude proactive.

Des objectifs visant à remédier aux constats négatifs étaient fixés, lesquels devaient être atteints au plus vite.

- 5) Le lendemain, les HUG ont convoqué l'intéressée à un entretien de service, fixé au 15 avril 2013.
- 6) Le 4 avril 2013, Mme A_____ s'est déterminée sur l'EEDC du 20 mars 2013, qui se basait sur des incidents isolés et non représentatifs. Le changement d'appréciation par rapport à la précédente évaluation était surprenant, voire, sur certains points, arbitraire, d'autant plus que le nouvel EEDC intervenait bien avant l'échéance des délais de réalisation des objectifs fixés. Après sept mois d'activité, elle avait encore beaucoup de choses à apprendre, mais ne pensait pas avoir manqué à ses devoirs professionnels.

Sa cheffe n'avait pas insisté pour avoir les résultats détaillés de son examen du brevet fédéral en assurances sociales. Le problème de concentration évoqué concernait un incident isolé. Elle venait d'assumer, en plus de son poste, le remplacement de gestionnaires et le contrôle de plusieurs gestionnaires en même temps. Elle exécutait ses tâches le plus rapidement possible. Elle avait toujours dit bonjour le matin en passant devant chaque bureau. Elle allait faire attention à mieux communiquer et prévoyait de suivre un cours interne. Le changement d'évaluation concernant l'organisation du travail était arbitraire et infondé. Elle contestait avoir causé un retard ayant dégradé les relations des gestionnaires. Si elle n'avait pas de « baguette magique » permettant de remédier à la mauvaise ambiance régnant dans le service lors de sa prise de fonction, elle avait de plus en plus de contacts fructueux avec ses gestionnaires et comptait bien encore pouvoir les améliorer.

- 7) Le 15 avril 2013 a eu lieu l'entretien de service, en présence de l'intéressée, sa supérieure hiérarchique directe et l'adjointe du directeur des ressources humaines.

Malgré les insuffisances récurrentes tant sur le plan des prestations professionnelles que du positionnement managérial, l'intéressée ne semblait pas mesurer les conséquences des difficultés, qu'elle minimisait souvent ou ne reconnaissait pas. Les points faisant défaut, illustrés par des exemples, étaient l'organisation du travail (respect des délais, rapidité dans l'exécution des tâches, gestion des remplacements des gestionnaires et des droits d'accès, capacité de concentration), la capacité d'encadrement (implication auprès de l'équipe, attitude exemplaire), la communication, l'attitude non proactive dans une position de cadre et le volume des prestations (incapacité à remplir ses tâches dans leur intégralité, impossibilité de lui confier les tâches de son cahiers des charges encore non assumées). Il y avait eu une interpellation du service de comptabilité concernant une réponse incompréhensible de sa part et plusieurs plaintes de gestionnaires quant à des problématiques de délais de réponses, d'absence de passation d'éléments de paies, de restitution de contrôle après les paies, de traitement de remplacement trop long, d'organisation des absences difficiles et de demandes de plus de réactivité, ce qui avait conduit à la convocation de l'EEDC.

Une décision serait prononcée après réception des observations de l'intéressée, laquelle pourrait prévoir soit un nouveau bilan après trois mois, soit une fin des rapports de service.

- 8) Dans ses observations du 13 mai 2013, Mme A_____ a maintenu sa position, reprenant certains éléments développés le 4 avril 2013.

Si elle reconnaissait certaines erreurs, réparées ou ne s'étant jamais reproduites, elle contestait l'existence d'insuffisances récurrentes. Le reproche de différentes plaintes de gestionnaires était excessivement vague. Les EEDC avaient été effectués avec retard pour le premier et précipitation pour le second, en violation des délais réglementaires. Les quelques incidents cités ne revêtaient pas une gravité suffisante pour justifier un revirement complet dans son évaluation.

- 9) Du 17 mai 2013 au 5 janvier 2014, Mme A_____ a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie.

- 10) Le 17 juin 2013, les HUG ont résilié les rapports de service avec effet au 31 juillet 2013.

- 11) Par acte du 17 juillet 2013, référencé sous cause A/2349/2013, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision. Cette

procédure a été rayée du rôle le 31 juillet 2013, les HUG ayant retiré la décision de licenciement.

- 12) Par décision exécutoire nonobstant recours du 18 novembre 2013, les HUG ont résilié les rapports de service pour le 28 février 2014 et ont libéré Mme A_____ de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

En raison des insuffisances professionnelles évoquées, du positionnement managérial défaillant et de l'incapacité à se comprendre sur les exigences requises pour occuper un poste d'un niveau d'encadrement, les HUG étaient dans l'impossibilité de pouvoir envisager la poursuite de la collaboration.

- 13) Par acte du 18 décembre 2013, référencé sous cause A/4078/2014, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant à la restitution de l'effet suspensif, à la production d'un audit du service réalisé suite à une plainte pour harcèlement moral, à l'annulation de la décision attaquée, à l'invitation aux HUG à la réintégrer et à l'allocation d'une indemnité à titre de « dépens ».

Elle a repris et complété l'argumentation développée précédemment.

Elle avait certes été engagée par les HUG comme employée. Elle devait cependant bénéficier des règles applicables aux fonctionnaires dès lors que, dans le courrier d'engagement, l'origine de ses droits avait été fixée au 1^{er} juillet 2003 et qu'aucun délai de résiliation n'y était mentionné.

Aucune insuffisance professionnelle n'avait été établie. Les griefs à son encontre avaient commencé suite au résultat de l'audit. Toutefois, selon le rapport, les appréciations des employés à son égard étaient équivalentes à celles de Mme B_____ et de M. D_____. L'EEDC du 20 mars 2013 et l'entretien de service avaient été effectués alors que Mme B_____ était en incapacité de travail depuis le début du mois de mars, de sorte qu'elle n'avait pas pu constater les faits reprochés. Son licenciement était arbitraire et disproportionné et violait le principe de la bonne foi. Elle n'avait bénéficié d'aucune mesure de développement ou de réinsertion professionnels.

- 14) Le 17 janvier 2014, les HUG se sont opposés à la restitution de l'effet suspensif.

- 15) Par réponse du 3 février 2014, les HUG ont conclu au rejet du recours et à la condamnation de l'intéressée en tous les frais et « dépens ».

Mme A_____, qui avait démissionné de son poste dans l'administration cantonale pour rejoindre les HUG sans qu'aucune assurance quant au maintien de son statut de fonctionnaire ne lui ait été donnée, avait le statut d'employée, et non de fonctionnaire, ce qu'elle savait ou devait savoir au vu de sa position de cadre

dans le domaine des ressources humaines de l'État de Genève, le statut de fonctionnaire n'étant pas maintenu lors d'un transfert entre l'État et les HUG. Le « calcul » de l'origine des droits ne pouvait concerner le statut de fonctionnaire, dépendant d'une nomination et non d'un calcul.

Les carences professionnelles de l'intéressée n'étaient pas compatibles avec la bonne marche du service. Ni le statut ni la loi n'imposait de calendrier précis pour l'EEDC, seuls des délais d'ordre étaient fixés. Son premier entretien, prévu pour fin octobre 2013, avait été retardé au 7 décembre 2013 en raison de l'arrêt de travail de sa cheffe et des impératifs du service au retour de cette dernière. Le deuxième EEDC avait été avancé en raison des carences professionnelles mettant en danger la bonne marche du service. L'incapacité de travail de Mme B_____ ne l'empêchait pas de participer aux entretiens, étant la personne la mieux à même d'évaluer les compétences de ses subordonnés. Le principe du reclassement n'était pas applicable. Les conditions de licenciement d'une employée étaient respectées.

- 16) Dans sa réplique sur effet suspensif du 17 février 2014, Mme A_____ a maintenu ses conclusions, reprenant et précisant son argumentation précédente.

Si elle n'avait pas le statut de fonctionnaire, la clause prévoyant le calcul de l'origine de ses droits au 1^{er} juillet 2003 obligeait les HUG à respecter les droits accessoires acquis pendant sa période d'emploi à l'État. Les HUG avaient fait preuve d'une gestion débridée pour l'engagement d'un responsable du groupe rémunération et assurances sociales, ce qui constituait également une marque d'arbitraire de son licenciement.

- 17) Par décision du 19 février 2014, le président de la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif.

- 18) Le 21 février 2014, les HUG ont souligné le fait que les parties étaient d'accord sur le fait que l'intéressée avait un statut d'employée.

- 19) Par réplique au fond du 6 mars 2014, Mme A_____ a persisté dans son recours et son argumentation.

- 20) Par arrêt du 17 juin 2014 (ATA/4078/2013), la chambre administrative a rejeté le recours. Le licenciement, soumis aux règles applicables aux employés, était conforme au droit.

- 21) Par arrêt du 8 octobre 2015 (8C_577/2014), le Tribunal fédéral a admis le recours en matière de droit public formé par l'intéressée et a annulé l'arrêt de la chambre administrative. Après avoir constaté que Mme A_____ ne contestait plus avoir le statut d'employée, il a renvoyé la cause à la chambre administrative afin qu'elle rende une nouvelle décision conforme à l'art. 112 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) et dans le respect du droit d'être entendue de Mme A_____.

22) Après reprise de la procédure devant la chambre administrative, le 25 novembre 2015, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions et argumentation précédents, demandant en outre la production du rapport d'audit complet, l'audition de Mme B_____ et la comparution personnelle des parties.

23) Le 15 janvier 2016, les HUG ont maintenu leur position.

Ils avaient établi de manière objective et circonstanciée les insuffisances professionnelles. L'audit avait été effectué sur la base d'entretiens individuels avec les collaborateurs du service rémunération et assurances sociales du 14 au 19 décembre 2012, soit à une période où les insuffisances de Mme A_____ n'étaient pas encore apparues ou n'avaient pas encore été remarquées.

24) a. Le 29 janvier 2016, suite à la transmission du rapport d'audit du 27 janvier 2013 par les HUG le 26 janvier 2016, le juge délégué a décidé de verser à la procédure uniquement les conclusions dudit rapport, soit les pp. 29 à 33, avec caviardage du schéma figurant à la p. 30, n'apportant en soi pas d'autre élément que le texte mais pouvant porter atteinte à la personnalité de la personne concernée. Les autres pages du rapport contenaient trop d'éléments personnels qui, s'ils étaient tous caviardés, rendraient incompréhensible la partie en cause du rapport et qui, s'ils étaient communiqués, risqueraient de porter atteinte à l'une ou l'autre des personnes mentionnées, sans que cela n'ait un quelconque intérêt pour l'avancement de la procédure.

b. À teneur des pages versées à la procédure, le service traversait une situation de crise larvée, qui affectait déjà le comportement du management intermédiaire. La responsable du service semblait faire front seule, sans véritable soutien de ses chefs de groupe, ni de son adjoint. Le conflit était principalement localisé dans le rapport entre la cheffe du service et une des gestionnaires tournantes, sans que l'hypothèse d'une faute grave de la responsable ne puisse être avancée. Du style de management, participatif avec des contours de responsabilité non clairement définis, découlait certainement le flou dans le positionnement et le rôle du management intermédiaire. D'un naturel managérial plutôt discret, la cheffe de service ne régissait pas immédiatement, ce qui pouvait conduire à des réactions lorsque des tensions s'accumulaient. Elle pouvait alors rester très ferme sur ses positions. Cela pouvait donner l'impression, vu de l'extérieur, qu'elle avait un comportement cyclique, voire lunatique.

25) Le 12 avril 2016, Mme A_____ a demandé que les passages du rapport d'audit relatifs à ses propres déclarations, ainsi que les statistiques des appréciations du personnel quant à sa cheffe, M. D_____ et elle-même – lesquelles figuraient également dans la présentation faite à l'ensemble du personnel –, soient versés à la procédure.

La situation au sein du service était largement consécutive au comportement de sa cheffe, lunatique et réactive, ce qui expliquait le changement d'appréciation sans qu'aucun incident ou reproche ne lui ait été fait. Par ailleurs, elle avait critiqué sa cheffe pendant l'audit, ce qui avait fortement indisposé cette dernière.

- 26) Le 25 avril 2016, les HUG se sont opposés à ces requêtes.
- 27) Le 4 mai 2016, l'intéressée a maintenu sa requête de production de la présentation et a demandé au juge délégué de tenter une conciliation.
- 28) Le 7 novembre 2016 a eu lieu une audience de comparution personnelle.
- 29) a. Par décision incidente du 23 novembre 2016, suite à la transmission de la présentation faite à l'ensemble du personnel le 5 février 2013 par les HUG le 21 novembre 2016, le juge délégué a ordonné versement à la procédure des diapositives n^{os} 1 à 19, 23 à 32, 34, 36, 37, 41, 42, 47 à 51 et 54 à 64. Les autres diapositives contenaient des appréciations concernant des tiers, de sorte qu'elles ne seraient pas versées au dossier pour des motifs similaires à ceux figurant dans la décision du 29 janvier 2016. Le juge délégué a résumé les éléments concernant Mme A_____ et figurant dans des diapositives non versées à la procédure.
- b. Selon les diapositives versées à la procédure et le résumé de deux diapositives, s'agissant des questions portant sur l'intéressée, la réponse qu'il n'y avait pas assez de recul car son arrivée était trop récente était régulièrement revenue.
- 30) Par arrêt du 2 février 2017 (8C_22/2017), le Tribunal fédéral a déclaré irrecevable le recours de Mme A_____ contre cette décision incidente.
- 31) Le 2 mars 2017, les HUG ont sollicité l'audition de Mme B_____ et M. D_____, tandis que Mme A_____ a persisté dans ses demandes du 12 avril 2016.
- 32) Le 27 mars 2017 s'est déroulée une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.
- a. Selon Mme B_____, lors du premier EEDC, elle avait le sentiment que l'intéressée était distante de son équipe, sans que cela puisse être retenu contre elle. En janvier 2013, des gestionnaires travaillant dans l'équipe de Mme A_____ lui avaient indiqué rencontrer des difficultés avec cette dernière. Il y avait des problèmes de management, de gestion d'équipe, d'organisation, de suivi, ainsi que de réponses tardives à certaines questions, ce qui pouvait mettre les gestionnaires dans une position délicate. L'EEDC du 20 mars 2013 avait pour but de faire réagir l'intéressée, qui, malgré les remarques et deux points de situation par semaine effectués oralement de janvier à mars 2013, ne modifiait pas

son attitude. Si l'évaluation s'était bien passée, elle avait le sentiment que Mme A_____ ne considérait pas les problèmes comme graves alors qu'il y avait un risque managérial certain. Suite à cet entretien, elle-même s'était sentie très pessimiste, vu l'absence de réaction de l'intéressée. Peu de temps après, alors que cette dernière était partie en vacances, des problèmes opérationnels étaient ressortis. Elle-même avait été contrainte de s'occuper des questions de gestion managériale de son équipe alors que, précisément, Mme A_____ aurait dû la décharger de ces aspects. C'était une accumulation de petits problèmes qui avait entraîné des problèmes managériaux. Par exemple, l'intéressée remplaçait elle-même un gestionnaire absent mais laissait l'équipe dans le flou et sans instructions. Il lui avait aussi été rapporté que celle-ci ne traitait pas jusqu'au bout certaines affaires. Il y avait une déstabilisation de l'équipe et un malaise dans cette dernière. L'audit, réalisé à fin 2012, n'avait pas de lien avec les problèmes rencontrés avec Mme A_____. Lors de l'entretien du 15 avril 2013, elle-même était revenue d'un congé pour cause de maladie. Elle n'était pas certaine d'être aussi revenue d'un congé maladie le 20 mars 2013. Suite aux conclusions du rapport d'audit, un coaching avait été mis sur pied la concernant.

b. M. D_____ a expliqué avoir formé techniquement l'intéressée, laquelle avait le contact direct avec les gestionnaires.

33) Le 27 avril 2017, les HUG ont maintenu leur position, que les enquêtes avaient confirmée.

34) Le 30 mai 2017, Mme A_____ a persisté dans l'intégralité de ses conclusions et demandé l'audition de la nouvelle responsable du groupe rémunération et assurances sociales, reprenant et complétant l'argumentation développée auparavant.

Tous les griefs à son encontre émanaient de Mme B_____, dénuée de toute crédibilité. Les points de situation entre responsables d'un service étaient une pratique élémentaire de gestion et non une mesure destinée à lui faire des reproches. Le mécontentement avait été exprimé pour la première fois le 28 février 2013, puis sa cheffe avait été en arrêt maladie du 4 mars au 5 mai 2013, période durant laquelle elle n'avait plus pu constater d'insuffisance.

35) Le 1^{er} juin 2017, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1) La recevabilité du recours a été admise par la chambre administrative dans l'ATA/4078/2013 et n'a pas été remise en cause.

2) La recourante sollicite l'audition de la nouvelle responsable du groupe rémunération et assurances sociales.

a. 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 et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3).

b. 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 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1).

c. En l'espèce, chacune des parties a pu formuler de nombreuses observations circonstanciées sur chacun des points litigieux et a versé à la procédure les pièces appuyant sa position. Le dossier comprend par ailleurs les conclusions du rapport d'audit, ainsi que les diapositives de la présentation de ce rapport qui ne concernent pas des tierces personnes, les éléments concernant la recourante figurant sur des diapositives non versées à la procédure ayant par ailleurs été résumés par le juge délégué. La chambre administrative dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause.

Il ne sera par conséquent pas donné suite à la requête de la recourante.

3) Comme constaté par le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C_577/2014 précité, la recourante ne conteste plus son statut d'employée (consid. 2.1). Il convient dès lors d'examiner si son licenciement est conforme aux règles applicables à la résiliation des rapports de service avec un employé.

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), à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut ; art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k LEPM), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

- 5) a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service (art. 21 al. 1 LPAC), moyennant le respect des délais de résiliation. Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 1 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 (art. 20 al. 2 LPAC).

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-vingts jours dès la sixième année de service (art. 44a RPAC et, par analogie, 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le code civil suisse [livre cinquième : droit des obligations] du 30 mars 1911 - code des obligations - CO - RS 220).

- b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi 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 le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/590/2016 précité consid. 4b ; ATA/156/2016 du 23 février 2016 consid. 4c et les références citées; MGC 1996/VI A p. 6360-6361).

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_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

c. 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. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/590/2016 précité consid. 4b et les références citées).

d. Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

- 6) En l'espèce, il n'est pas contesté que les délais de congé ont été respectés, y compris le délai de protection contre le licenciement découlant de l'incapacité de travail pour cause de maladie. La recourante affirme cependant que son licenciement serait arbitraire et violerait le principe de la proportionnalité.

Il ressort toutefois du dossier que si sur le plan technique, la recourante donnait satisfaction dans son poste de responsable du groupe rémunération et assurances sociales, tel n'était pas le cas s'agissant en particulier de l'organisation du travail et des compétences managériales. Certes, la première évaluation, du 7 décembre 2012, était positive. Elle mentionnait toutefois déjà, concernant la qualité des prestations et l'organisation du travail, que les critères devraient être réévalués une fois que l'intéressée assumerait la totalité de son cahier des charges, et, en relation avec la capacité d'encadrement, qu'elle était trop en retrait, même si ce point devait être considéré avec précaution, vu la situation conflictuelle au sein du service. Or, après cette évaluation, comme il ressort du dossier et de l'audition de la cheffe de service, des insuffisances de prestations ont été constatées, portant précisément sur les points devant faire l'objet d'une réévaluation, menant à la convocation du second EEDC puis de l'entretien de service.

Toutefois, la recourante conteste toute insuffisance de prestations et semble impliquer que l'évaluation négative serait due au caractère lunatique et réactif de sa cheffe, dont les compétences nécessitaient un coaching, et constituerait une mesure de rétorsion en raison de critiques qu'elle aurait faites dans le cadre de l'audit et qui auraient indisposés cette dernière. Cependant, rien de tel ne ressort du rapport d'audit, dont les conclusions établissent uniquement, s'agissant de la recourante, que lors du processus d'audit, nombre de collaborateurs ne pouvaient pas encore se prononcer sur la collaboration avec cette dernière, arrivée trop récemment pour leur permettre de se former une opinion, ce qui est d'ailleurs cohérent avec les remarques figurant dans l'EEDC fait à la même période. L'audit, qui n'avait au demeurant pas pour objet l'évaluation des prestations de la recourante et a été mené à un moment où les insuffisances n'avaient pas encore été constatées, n'est dès lors pas pertinent pour déterminer l'existence ou non desdites insuffisances.

Or, il ressort du dossier que les constatations d'insuffisance des prestations, survenues après la première évaluation et discutées pour la première fois au plus tard le 28 février 2013 – soit alors que la cheffe du service était bien présente et non en arrêt pour cause de maladie –, puis exposées de manière détaillée lors du second l'EEDC puis de l'entretien de service, font suite à des plaintes de gestionnaires, comme confirmé par Mme B_____ lors de son audition, ainsi qu'à une interpellation du service de comptabilité. Ces insuffisances ont en outre été illustrées par des exemples concrets lors de ces deux entretiens. La recourante a d'ailleurs admis certains éléments. Ainsi, elle a par exemple reconnu ne pas avoir pris en charge deux fiches d'indemnité de piquet en février 2013, mais uniquement en mars 2013 – alors qu'elle avait contesté avoir commis une faute à cet égard dans ses observations du 21 mars 2013 –, avoir remplacé un gestionnaire en avisant le service à midi uniquement ou encore n'avoir pas réagi lorsqu'elle n'avait pas retrouvé deux collaborateurs dans le système informatique, ayant alors indiqué à la comptabilité que ces deux personnes ne faisaient pas partie du personnel.

Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de tout fondement et constituent des motifs qui permettaient à l'autorité intimée, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que le recrutement de la recourante ne répondait pas véritablement aux besoins du service et que mettre un terme aux rapports de service constituait le seul moyen adéquat.

Les griefs de violation de l'interdiction de l'arbitraire et de violation du principe de la proportionnalité seront par conséquent écartés.

- 7) La recourante invoque également une violation du principe de la bonne foi.

a. Valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; 129 II 361 consid. 7.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_18/2015 du 22 mai 2015 consid. 3 ; 2C_970/2014 du 24 avril 2015 consid. 3.1).

b. Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). Conformément au principe de la confiance, qui s'applique aux procédures administratives, les décisions, les déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître (arrêt du Tribunal fédéral 2P.170/2004 du 14 octobre 2004 consid. 2.2.1 in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 569 s. p. 193). Le principe de la confiance est toutefois un élément à prendre en considération et non un facteur donnant en tant que tel naissance à un droit (Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 569 p. 193 et les références citées). La protection de la bonne foi ne s'applique pas si l'intéressé connaissait l'inexactitude de l'indication ou aurait pu la connaître en consultant simplement les dispositions légales pertinentes (ATF 135 III 489 consid. 4.4 ; 134 I 199 consid. 1.3.1).

c. Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, une promesse concrète doit avoir été émise à l'égard d'une personne déterminée. Il faut ensuite que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; ATA/17/2017 du 10 janvier 2017 consid. 9 et les références citées).

d. En l'espèce, la recourante affirme que vu les délais fixés dans l'EEDC du 7 décembre 2012, l'autorité intimée ne pouvait pas la licencier. Toutefois, la recourante était en période probatoire et l'autorité intimée ne lui a jamais donné d'assurances quant à la poursuite des rapports de service jusqu'à l'échéance des

délais d'atteinte des objectifs fixés. Au demeurant, il revenait à l'autorité intimée, devant s'assurer du bon fonctionnement du service, de ne pas attendre l'échéance à fin décembre 2013 fixée pour réagir, au vu de la péjoration de la situation constatée.

Au vu de ce qui précède, aucune promesse n'a été faite concernant la continuation des rapports de service et la recourante ne peut se prévaloir du principe de la bonne foi pour remettre en cause son licenciement.

- 8) Dans ces circonstances, la décision de l'autorité intimée est conforme au droit et le recours, entièrement mal fondé, sera rejeté.
- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée, l'autorité intimée disposant d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1043/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 18 décembre 2013 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 18 novembre 2013 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

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 ;

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

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, MM. Thélin, Dumartheray, Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :