

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2763/2017-FPUBL

ATA/201/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 mars 2018

dans la cause

Madame A_____

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE
représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1) Madame A_____, née en 1988, a été engagée par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité d'employée, à la fonction de secrétaire médicale, à un taux de 100 % et pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2014. Sa première affectation était au service de C_____ du département D_____.

2) Le 9 septembre 2014, s'est tenu le premier entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) de Mme A_____ après trois mois d'essai.

Selon le formulaire y relatif, l'évaluation globale était bonne et un préavis favorable était donné pour la poursuite de la collaboration. Les tâches et responsabilités confiées à Mme A_____ étaient notées « très satisfaisant », les moyens et outils de travail et l'organisation du travail « satisfaisant ». Le niveau de Mme A_____ était « ok pour la fonction » s'agissant des connaissances professionnelles, de la qualité des prestations et de l'intégration à l'équipe. Son engagement était « à améliorer » et il convenait qu'elle fasse « attention à la ponctualité et au respect des horaires ». Il lui était également demandé d'améliorer le dialogue avec les trois chefs de clinique, de conserver son calme face aux patients agressifs, de moins « pianoter » sur son téléphone portable pendant les heures de travail et de dialoguer efficacement avec l'équipe pour planifier les absences. Trois objectifs lui étaient fixés, soit respecter les horaires de travail, acquérir des connaissances concernant Word et Excel, et créer un livret expliquant les différentes interventions qui avaient lieu dans le service.

3) Un nouvel EEDC a eu lieu le 23 avril 2015.

Selon le formulaire y relatif, l'évaluation globale était bonne et un préavis favorable était donné pour la poursuite de la collaboration. Deux objectifs fixés étaient partiellement atteints, et celui lié à la ponctualité n'était pas atteint. Étaient observés une diminution de la qualité des documents tapés, de nombreuses fautes d'orthographe et un manque de soin dans la mise en page, de fréquents retards. Il lui était notamment demandé de faire attention à sa manière de parler à la cheffe de secrétariat et de parler de manière courtoise à ses collègues. Trois objectifs lui étaient à nouveau fixés, l'absence de fautes d'orthographe, des cours Excel, et le respect de la ponctualité. Au bas du formulaire, Monsieur B_____, responsable des ressources humaines, avait apporté le commentaire manuscrit suivant : « Une attention particulière à la qualité de l'engagement et la ponctualité est attendue. Je vous y encourage. ».

- 4) Par courrier du 25 avril 2016, les HUG ont prolongé d'un an la période probatoire de Mme A_____, soit jusqu'au 1^{er} juillet 2017, motifs pris de son absence pour accident, maladie et congé sans traitement.
- 5) Par courrier du 9 mai 2016, Mme A_____ a déposé sa candidature pour un poste d'assistante médicale à 50 % au service E_____ du département de E_____ (ci-après : E_____) des HUG.
- 6) Par courrier électronique du 25 juillet 2016, la responsable des ressources humaines du E_____ a informé Mme A_____ que son dossier avait été retenu pour le poste d'assistante médicale précité.
- 7) Par courrier du 30 août 2016, l'office cantonal des assurances sociales, assurance-invalidité (ci-après : office AI) a communiqué à Mme A_____ un projet de décision lui octroyant une demi-rente d'invalidité (ci-après : rente AI) dès le 1^{er} septembre 2016, basée sur un degré d'invalidité de 50 %.
- 8) Le 13 septembre 2016, le DMGL a confirmé le transfert de Mme A_____ au secrétariat de F_____ dès le 19 septembre 2016, date à compter de laquelle elle diminuerait son taux d'activité à 50 %. Le transfert était fait à titre d'essai pendant trois mois et une évaluation de ses prestations serait effectuée au plus tard le 16 décembre 2016. Si celle-ci ne devait pas être concluante, soit son temps d'essai serait prolongé soit elle serait réaffectée à son précédent poste à un taux d'activité de 50 %. Si elle donnait pleine satisfaction au terme de cette période d'essai, son transfert serait alors confirmé définitivement.
- 9) Le 16 décembre 2016 s'est tenu un EEDC auquel les HUG avaient convoqué Mme A_____ par courrier du 8 décembre 2016.

Selon le formulaire y relatif, la poursuite de la collaboration était exclue en raison de prestations professionnelles insuffisantes. La case « inacceptable » était cochée s'agissant de l'évaluation globale. Mme A_____ ne remplissait pas son cahier des charges, ses prestations professionnelles étaient insuffisantes et avaient engendré une perte de confiance des personnes avec qui elle travaillait. Elle était cependant une personne serviable et souriante, qui prenait en compte les remarques pour s'améliorer et avait toujours montré de l'intérêt pour les actes médicaux. Elle était ainsi encouragée « à envisager des pistes de reconversion dans cette voie ». L'objectif en lien avec l'amélioration de l'orthographe n'était pas atteint, et Mme A_____ faisait de nombreuses erreurs dans les prises de rendez-vous des patients. L'ambiance dans l'équipe s'était dégradée, ses collègues devant corriger les documents qu'elle rédigeait.
- 10) Par courrier électronique du même jour, les HUG ont transmis à Mme A_____ le formulaire relatif à son EEDC, lui fixant un délai au 19 décembre 2016 pour transmettre ses observations. « Comme discuté », elle

était dispensée de se présenter sur son lieu de travail dès ce jour et serait convoquée la semaine qui suivrait par M. B_____.

- 11) Par courrier électronique du 20 décembre 2016, les HUG ont transmis à Mme A_____, à sa demande, les documents qui seraient annexés à son EEDC, et prolongé au 12 janvier 2017 le délai imparti pour transmettre ses observations.
- 12) Par courrier du 12 janvier 2017, le Syndicat suisse des services publics (ci-après : SSP/VPOD ou le syndicat) s'est adressé à M. B_____. L'EEDC devait être invalidé. C'était le service des ressources humaines et non la hiérarchie qui l'avait convoquée, ceci sans respecter le délai de deux semaines. La responsable des ressources humaines avait assisté à l'évaluation, alors que sa présence n'était pas prévue par les règles institutionnelles. Les évaluations des objectifs précédents n'avaient pas été pris en compte. La sévérité d'une évaluation après trois mois dans un nouveau service était contraire aux pratiques des HUG. En outre, tout portait à croire que la présence de Mme A_____ avait été imposée à sa nouvelle hiérarchie à cause de la « mobilité interne », ce qui ne pouvait pas favoriser une bonne intégration dans une équipe. Cela dit, le syndicat transmettait les commentaires de Mme A_____ sur l'EEDC. Celle-ci contestait tous les reproches qui lui étaient faits. Elle subissait donc une atteinte à la personnalité sans précédent au sein des HUG, qui avait commencé lorsqu'elle était au service de C_____. Son transfert dans un autre service et un rendez-vous urgent en sa présence pour trouver une solution constructive étaient requis.
- 13) Le 27 janvier 2017, un entretien en présence de M. B_____, de Mme A_____ et du syndicat a eu lieu.
- 14) Par courrier du 30 janvier 2017, le syndicat s'est adressé aux HUG, reprenant les arguments développés dans son précédent courrier. Aucune décision de licenciement ne devait être prise avant de pouvoir en discuter.
- 15) Par décision du 24 février 2017, les HUG ont résilié les rapports de service de Mme A_____ pour le 31 mai 2017, pour les motifs évoqués lors de l'EEDC du 16 décembre 2016. Elle était libérée de l'obligation de travailler.
- 16) Par courrier du même jour, le syndicat a réitéré sa demande de rendez-vous urgent pour discuter la situation de Mme A_____ avant toute décision à son encontre.
- 17) Par pli du 27 février 2017, le SSP/VPOD s'est plaint aux HUG que sa demande de rendez-vous avant le licenciement de Mme A_____ n'avait pas été prise en compte. Il a également contesté le licenciement, notamment au motif qu'il avait été prononcé alors qu'elle était en arrêt maladie depuis une semaine. Étaient annexés quatre courriers de chefs de clinique du service de C_____ louant les prestations de Mme A_____.

- 18) Par un second courrier du 27 février 2017, le syndicat a réitéré sa demande d'annulation du licenciement et de rendez-vous pour trouver une solution constructive, en reprenant et développant ses arguments. L'EEDC du 16 décembre 2016 ne respectait pas l'art. 46B du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Le droit d'être entendue de Mme A_____ avait été violé car aucun retour écrit ne lui avait été communiqué à la suite de ses commentaires sur l'EEDC. Elle s'était plainte d'être victime de harcèlement psychologique pendant plusieurs années, sans que rien ne soit entrepris pour faire cesser la situation et protéger sa personnalité. Plusieurs courriers de 2014 du syndicat en lien avec des plaintes du même ordre de collaboratrices du service de C_____ étaient annexés.
- 19) Par pli du 3 mars 2017, le syndicat a persisté dans ses arguments.
- 20) Par courrier du 7 mars 2017, les HUG ont confirmé à Mme A_____ l'annulation du congé du 24 février 2017 vu son incapacité de travail, et indiqué qu'il serait notifié à nouveau en temps utile.
- 21) Par acte du 28 mars 2017, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 24 février 2017.
- 22) Par courrier du 29 mars 2017, le syndicat a informé les HUG dudit recours, rappelant que la décision attaquée était nulle puisque prononcée durant une période de protection.
- 23) Le lendemain, les HUG ont écrit que le congé notifié le 24 février 2017 était formellement retiré.
- 24) À la suite du retrait de son recours par Mme A_____ le 24 avril 2017, la chambre administrative a rayé la cause du rôle par décision du 16 mai 2017 (ATA/558/2017).
- 25) Par décision du 23 mai 2017, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié les rapports de service de Mme A_____ pour le 31 août 2017.
- Les motifs évoqués lors de l'entretien du 27 janvier 2017 restaient valables. Son droit d'être entendu avait été respecté vu qu'elle avait eu tout loisir de s'exprimer lors de cet entretien. Elle était libérée de l'obligation de travailler.
- 26) Par acte posté le 26 juin 2017, Mme A_____, agissant en personne, a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant à son annulation, et, subsidiairement, à la condamnation des HUG au versement d'une indemnité correspondant à six mois de son traitement.

Renvoi était fait à ses griefs tels que détaillés dans les courriers précités du syndicat, annexés à son recours. Le secrétariat du service de C_____ avait connu des difficultés, plusieurs secrétaires avaient été licenciées de manière injustifiée et avaient subi du mobbing, comme elle-même. Le but du service où elle avait finalement été déplacée semblait d'être de la faire partir au plus vite, et le traitement qu'elle y avait subi était arbitraire. Son évaluation à trois mois avait été convoquée dans des délais très courts et par la responsable des ressources humaines et non par sa hiérarchie opérationnelle, contrairement à la pratique des HUG. Les reproches faits étaient nouveaux, l'évaluation n'avait aucunement pris en considération les objectifs fixés lors du précédent EEDC. Le traitement que lui avaient réservé les HUG et les conséquences du licenciement étaient désastreux, dans la mesure où elle était au bénéfice d'une demi-rente AI et en charge de deux enfants en bas âge. Elle n'était pas opposée à tenter une conciliation avec les HUG mais n'avait pas encore réussi à faire aboutir la démarche.

- 27) Dans leur réponse du 31 août 2017, les HUG ont conclu au rejet du recours, « sous suite de dépens ».

La décision de résiliation des rapports de service avait été valablement prononcée, durant la période probatoire et après la période de protection. Elle n'était pas arbitraire puisqu'elle se fondait sur des prestations professionnelles insuffisantes récurrentes et déjà dénoncées au département de C_____, notamment s'agissant de l'absence de ponctualité, des problèmes de dialogue avec les chefs de clinique et de la qualité des prestations. Mme A_____ n'avait que partiellement atteint certains objectifs, et celui visant la ponctualité n'avait pas été atteint. Ses prestations professionnelles ne s'étaient pas améliorées ensuite de son transfert. Son droit d'être entendue avait également été respecté, puisqu'elle s'était exprimée à l'EEDC du 16 décembre 2016, où elle avait été avertie que la poursuite de la collaboration était exclue, et pour lequel aucune règle institutionnelle ne prévoyait de mode de convocation. Elle avait également pu faire valoir son point de vue par différents courriers de son syndicat.

- 28) Le 11 octobre 2017, la chambre administrative a informé les parties que la cause était gardée à juger, Mme A_____ ne s'étant pas manifestée dans le délai qui lui avait été imparti pour exercer son droit à la réplique et formuler d'éventuelles requêtes d'actes d'instruction.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 2) En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, adopté par le Conseil d'administration le 16 décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 dans sa version du 25 janvier 2012 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au RPAC, 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), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).
- 3) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante.
- 4) 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). La période probatoire de deux ans peut être prolongée d'un an au maximum en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant cent quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si les absences, quels qu'en soient les motifs, ne dépassent pas soixante jours civils pendant la prolongation de la période probatoire. Font exception les seuls cas de maternité qui peuvent donner lieu à une prolongation de la période probatoire de deux ans au maximum (art. 5A let. d RTrait)

- 5) En l'espèce, la recourante a commencé son activité aux HUG le 1^{er} juillet 2014. Selon son relevé d'absences, à la date du courrier prolongeant d'un an sa période probatoire, le 25 avril 2016, elle comptait déjà largement plus de cent quatre-vingt jours d'absences. La prolongation de sa période probatoire jusqu'au 1^{er} juillet 2017 était ainsi conforme à l'art. 5A let. d RTrait.

Partant, la recourante se trouvait encore en période probatoire lors de son licenciement le 23 mai 2017, de sorte que la présente cause doit être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement d'employés.

- 6) a. 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).

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. 2 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. 3 LPAC).

b. Les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables par analogie (art. 46A du statut). Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

c. Selon l'art. 62 du statut et en application de l'art. 17 al. 6 LPAC, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. Hormis cette disposition statutaire, le statut ne prévoit pas de dispositions particulières concernant le régime de fin des rapports de service des personnes sous statut d'employé des HUG, de sorte que ce sont les dispositions de la LPAC qui s'appliquent.

- 7) En l'espèce, au jour du courrier de résiliation des rapports de service, le 23 mai 2017, la recourante se trouvait dans sa troisième année de service et était en incapacité de travail à 100% depuis le 20 février 2017. Elle ne se trouvait donc pas dans la période de protection conférée par l'art. 46A du statut. En outre, le délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois a également été respecté.

- 8) La recourante se plaint que son droit d'être entendue aurait été violé lors des étapes ayant mené à son licenciement.

a. 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 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), 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 ; arrêt du Tribunal fédéral [1C_424/2009](#) du 6 septembre 2010 consid. 2).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du

droit d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral [1C_560/2008](#) du 6 avril 2009 consid. 2.2 ; [ATA/909/2015](#) du 8 septembre 2015). 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 (arrêt du Tribunal fédéral [8C_643/2011](#) du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; [ATA/909/2015](#) précité).

La LPAC, le RPAC et le statut ne précisent pas les modalités selon lesquelles l'employé doit être entendu avant son licenciement. Même si le chapitre IV du statut, appelé « entretien de service-résiliation », contient un art. 46 intitulé « entretien de service », la présence de cette disposition à cet emplacement 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 ([ATA/282/2016](#) du 5 avril 2016).

b. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'aucun entretien de service n'a eu lieu avant que ne soit prononcée la résiliation des rapports de service de la recourante.

Il ressort toutefois du dossier que celle-ci s'est exprimée à plusieurs reprises sur les reproches formulés à son encontre et invoqués comme motifs du licenciement. Tel a ainsi été le cas au cours de son EEDC du 16 décembre 2016, puis durant un entretien avec un responsable des ressources humaines le 27 janvier 2017, auquel elle s'est rendue accompagnée d'un représentant du syndicat. Enfin, la recourante s'est déterminée par le biais de quatre courriers détaillés rédigés par son syndicat. Elle avait en outre été avertie déjà lors de l'EEDC précité que la poursuite de la collaboration n'était pas envisageable, information qui lui a ensuite été confirmée le même jour par courrier électronique. Elle savait ainsi qu'un licenciement était envisagé et a également pu faire valoir son point de vue sur cette issue dans le cadre des entretiens et courriers précités.

Par ailleurs, s'agissant du déroulement de l'EEDC, la recourante se prévaut de l'art. 46 RPAC, dont la teneur est reprise à l'art. 48 du statut et qui prévoit notamment que la date de l'entretien individuel est arrêtée au moins deux semaines à l'avance. Or, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entretiens individuels après la période probatoire, de sorte qu'elles ne sont d'aucun secours à la recourante, étant au demeurant rappelé que le courrier du 13 septembre 2016 confirmant son transfert au E_____ mentionnait spécifiquement qu'une telle évaluation interviendrait au plus tard le 16 décembre 2016. Par ailleurs, hormis les deux dispositions précitées, la manière de mener l'EEDC n'est prévue nulle part, de sorte qu'aucun grief ne peut être tiré de la présence de la responsable des ressources humaines le 16 décembre 2016. De même, l'absence de réponse écrite

des HUG sur les observations de la recourante après l'EEDC, dont la recourante soutient qu'elle constituerait une violation de son droit d'être entendu, ne prêle pas le flanc à la critique. En effet, d'une part, le droit d'être entendu implique de pouvoir se déterminer sur les reproches formulés et non de recevoir ensuite une réponse sur les déterminations, et, d'autre part, une telle manière de faire ne ressort pas non plus des règles applicables aux HUG.

En conséquence, le grief de violation du droit d'être entendu doit être écarté.

- 9) La recourante soutient que le licenciement serait arbitraire.
- a. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).
- b. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service ([ATA/115/2016](#) du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu ([ATA/115/2016](#) précité et les arrêts cités). Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

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

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 et les arrêts cités).

- 10) En l'espèce, la recourante conteste toute insuffisance de prestations et considère que l'évaluation négative serait due aux problèmes rencontrés au service de C_____ à cause de la cheffe du secrétariat, puis parce que sa candidature aurait été imposée au E_____ où elle a ensuite été transférée.

Si plusieurs plaintes visant la cheffe du secrétariat du service de C_____ sont décrites dans les courriers du syndicat, rien ne permet de confirmer que ce seraient les mauvaises relations avec son ancienne supérieure hiérarchique qui seraient à l'origine des reproches formulés à l'encontre de la recourante. Il apparaît au contraire que les critiques exprimées sont plutôt propres à la manière de travailler de la recourante. Il s'est ainsi d'abord agi de remarques au sujet d'erreurs de frappe dans l'EEDC du 9 septembre 2014 déjà, puis de reproches récurrents sur des fautes d'orthographe et de syntaxe, ou un défaut de soin dans la mise en page des documents. De même, son manque de ponctualité lui a été reproché dès le début de son activité. Quant aux erreurs dans la prise de rendez-vous (erreurs dans les dates, absence de report ou report erroné dans l'agenda), elles sont postérieures au transfert de la recourante au E_____ et s'additionnent aux autres reproches, de sorte qu'elles ne peuvent être attribuées aux problèmes allégués dans le secrétariat de son précédent service.

Rien ne permet non plus de confirmer que la recourante aurait été imposée au E_____ dans le cadre de la mobilité interne, ni, a fortiori que ce serait la raison pour laquelle elle aurait été mal évaluée à son EEDC du 16 décembre 2016. Les pièces transmises ne permettent de constater que le fait qu'elle a postulé directement au service d'urologie du E_____, dont la responsable des ressources humaines l'a informée ensuite qu'elle avait été retenue pour le poste, puis s'est enquis de savoir si elle se plaisait à son nouveau poste un mois après son transfert.

La recourante ayant été engagée en tant que secrétaire médicale, les éléments reprochés font partie des activités principales dont la maîtrise pouvait légitimement être attendue de la part de son employeur.

- 11) 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 lui permettraient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que le recrutement de la recourante ne répondait pas aux besoins du service.

Dénuée d'arbitraire et en tous points conforme au droit, la décision de licenciement prise par la direction des HUG le 23 mai 2017 sera confirmée. Le recours, entièrement mal fondé, sera donc rejeté.

- 12) Enfin, les HUG ayant exprimé leur volonté de se séparer de la recourante à de nombreuses reprises, procéder à la tentative de conciliation comme suggérée par celle-ci ne pourrait qu'allonger inutilement la procédure, de sorte que la chambre de céans n'y procèdera pas.
- 13) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- 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 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 juin 2017 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 23 mai 2017 ;

au fond :

le rejette ;

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

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 Madame A_____, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Poinot

la présidente siégeant :

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :