

du 29 avril 2003

dans la cause

Madame B.

représentée par Me Maurizio Locciola, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

**EN FAIT**

1. Née le 21 mai 1956, Madame B. a signé le 3 janvier 2001 avec les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) un contrat d'engagement en qualité d'employée.

Elle est entrée en fonction le 1er mars 2001 comme infirmière en psychiatrie.

2. Une première évaluation a eu lieu le 7 mai 2001. L'évaluation globale a été qualifiée de bonne. Ses connaissances professionnelles ont été jugées excellentes, elle faisait preuve d'une grande disponibilité. Certains objectifs ont été fixés : Mme B. devait parfaire ses connaissances de la prise en soins des jeunes patients psychotiques. Il lui était conseillé de mieux gérer son impulsivité dans les relations interpersonnelles. De même devait-elle "pondérer parfois ses propos".

Afin d'atteindre ces objectifs, des moyens d'action lui ont été offerts. Mme B. était invitée à faire une demande de supervision individuelle auprès d'un infirmier spécialiste clinique et suivre un cours intitulé "intelligence émotionnelle".

3. A une date indéterminée, elle s'est inscrite au cours précité, mais on lui a écrit le 16 août 2001 que le cours prévu les 9 et 10 octobre 2001 était complet. Selon l'intéressée, elle a également pris contact avec un spécialiste clinicien, mais, pour des raisons indépendantes de sa volonté, selon elle, la supervision n'a commencé que vers la mi-octobre 2001.

4. Au début septembre 2001, la hiérarchie de Mme B. a organisé une séance de "debriefing", car elle avait été incapable de prendre son service dans des conditions normales à la suite d'une émotion intense provoquée par les menaces d'un patient.

5. Dès cette date, selon les HUG, les relations de Mme B. avec ses collègues se sont péjorées. Des patients se seraient plaints de son attitude.

6. Aussi, Mme B. a eu un entretien le 23 novembre 2001 avec Madame M., infirmière responsable d'unité.

Dans une lettre du même jour, celle-ci a écrit à l'intéressée, mettant en évidence les difficultés qu'elle rencontrait au sein de l'unité, dont elles avaient déjà parlé lors de la première évaluation. Dans la relation avec les patients, Mme B. avait tendance à "monter en symétrie". Certains d'entre eux avaient émis des plaintes. Mme B. semblait vivre comme attaque personnelle certaines situations de soins problématiques. Il lui était rappelé que lors de l'évaluation du mois de mai, ces difficultés avaient déjà été abordées et qu'une supervision individuelle lui avait été conseillée.

Le travail en collaboration posait un certain nombre de problèmes. Elle tirait en effet "des conclusions hâtives sur l'appréciation que vous portez à vos collègues". Et Mme M. de conclure : "En regard des problèmes cités ci-dessus, il me semble indispensable que vous puissiez bénéficier de la supervision individuelle proposée. Je vous propose également une séance de travail à quinzaine afin d'évaluer vos progrès et de voir ce qui pourrait vous être utile".

7. Le 26 novembre 2001, Mme B. a adressé un courrier à l'ensemble de ses collègues travaillant dans la même unité qu'elle. Elle a évoqué les propos que lui avait tenus Mme M. lors de l'entretien précédent. Cette dernière lui trouvait trop de rigidité dans son comportement. Beaucoup de patients s'étaient plaints. Il y avait trop de rigidité, d'agressivité dans sa voix. Aurait-elle peur des patients ? Quel vécu a-t-elle eu auparavant ? Dans cette lettre Mme B. ajoute ce qui suit : "Me transmet (Mme M.) aussi que toute l'équipe se plaint des difficultés que je lui donne : mon agressivité, mes attitudes, mes jugements actifs (sic) autant au sujet de mes collègues que sur les patients".

8. Dès le 29 novembre 2001, Mme B. a été en incapacité de travail pour cause de maladie. Elle a fourni un certificat médical daté du même jour émanant d'un praticien exerçant en France voisine. Celui-ci a posé le diagnostic de "Syndrome dépressif suite à du harcèlement moral professionnel".

L'arrêt de travail était prescrit jusque et y compris le 5 décembre 2001. Cependant, Mme B. n'a jamais repris son activité professionnelle.

9. Compte tenu des réactions de Mme B. à la suite de

l'entretien qu'elle avait eu avec elle le 23 novembre précédent, et surtout de la lettre adressée à ses collègues de l'équipe, Mme M. a établi un rapport daté du 4 décembre 2001 à l'attention de la hiérarchie infirmière, dressant un résumé des difficultés rencontrées "avec cette collaboratrice depuis son intégration dans le service".

Ces difficultés concernaient autant les interventions de l'intéressée auprès des patients que ses relations avec ses collègues de travail. Ces difficultés avaient déjà été évoquées lors de l'entretien d'évaluation des trois mois. La supervision recommandée à cette occasion n'avait pas été entreprise. Après cette évaluation, Mme M. a noté une amélioration dans le comportement de Mme B. durant deux à trois mois. Ensuite, les difficultés étaient réapparues.

Mme B. s'était trouvée impliquée dans plusieurs problèmes relationnels avec d'autres membres de l'équipe. Son manque d'objectivité, son intransigeance, son manque de recul l'avaient conduite à se plaindre abusivement de collègues qui s'étaient trouvés de ce fait impliqués malgré eux et à tort dans des conflits ou des mises en question dans leur travail et/ou leur comportement.

Mme M. a conclu son rapport comme suit : "Les différents points soulevés me paraissent suffisamment graves pour réserver mon avis sur la suite à donner à la mission de Mme B. au sein de notre institution. Ma conviction se trouve renforcée en voyant sa réaction suite à notre entretien de mise au point du 23 novembre. Plutôt que de reprendre contact avec moi pour me demander un nouvel entretien (au besoin en présence de l'AICO) et me dire son désaccord, elle a préféré faire part à sa manière du contenu de notre conversation à travers une lettre adressée à chaque membre de l'équipe (cf. lettre jointe). En dehors de l'inadéquation de la démarche qui vise à dramatiser la situation, à disqualifier mon rôle et à se poser en victime, la nature des propos tenus dans ce courrier montre les problèmes d'objectivité que rencontre cette collaboratrice".

10. A la suite de ce rapport, Mme B. a été invitée à se présenter auprès du médecin-conseil des HUG, le Dr W., spécialiste FMH en médecine interne, lequel l'a reçue le 14 décembre 2001.

Dans son rapport du lendemain, le praticien a

confirmé que pour l'instant, l'arrêt de travail dont elle bénéficiait était médicalement justifié, Mme B. n'étant pas à même de remplir, même à temps partiel, son cahier des charges d'infirmière, a fortiori d'infirmière en psychiatrie.

Le Dr W. a estimé qu'une reprise de travail pourrait avoir lieu au début du mois de janvier 2002.

11. Par lettre du 22 janvier 2002, avec l'accord de leur médecin-conseil, les HUG ont confirmé à Mme B. l'entretien téléphonique du même jour et l'ont convoquée pour une entrevue fixée au 28 janvier 2002. La lettre portait la signature de Madame L., responsable des ressources humaines du département de psychiatrie.

Si elle le souhaitait, Mme B. pouvait être accompagnée lors de l'entretien d'une personne de son choix.

Peu après, cette dernière recevait du Dr W. une lettre dans laquelle celui-ci écrivait avoir eu très récemment un entretien téléphonique avec le médecin qui suivait alors Mme B.. Son confrère l'avait assuré que l'intéressée était tout à fait en état d'être entendue par ses supérieurs hiérarchiques bien qu'elle fût en arrêt de travail pour raison de santé.

12. Mme B. s'est rendue à l'entretien du 28 janvier 2002 en compagnie d'un ami médecin. Etaient également présents Monsieur C., assistant de l'infirmière coordinatrice, Mme M. et Mme L..

Lors de cet entretien, les personnes présentes ont rappelé à Mme B. les difficultés rencontrées durant leur collaboration et elles lui ont indiqué qu'elles la licenciaient pour le 28 février 2002.

A cette occasion, la lettre originale de licenciement a été remise à Mme B. en mains propres, mais elle et son ami ont refusé de signer la lettre. Au pied de celle-ci la phrase suivante a été rajoutée à la main, sous la signature de Mmes L. et M. et de M. C. : "Les difficultés ont été lues (souligné) durant l'entretien".

Dite lettre a été acheminée par courriers simple et recommandé à sa destinataire. Elle était signée de M. X., chef de service. Copie était adressée notamment à M. G., directeur général des HUG.

13. Mme B. a consulté un syndicat de la place, lequel a protesté auprès de M. G. par lettre du 19 février 2002. L'auteur de ce courrier a considéré que le licenciement était abusif et que le droit d'être entendu n'avait pas été respecté. Mme B. n'avait pas eu l'évaluation à laquelle elle aurait eu droit. Elle avait été convoquée pour un entretien qui avait duré trente minutes et au cours duquel la lettre de licenciement lui avait été lue.
14. Sous la signature de M. J.-P. S., membre de la direction générale, les HUG ont répondu au syndicat par lettre du 6 mars 2002. Ils ont relevé que déjà lors de l'évaluation du 7 mai 2001, des problèmes étaient apparus. Malgré une mise en garde contenue dans cette évaluation, les difficultés n'avaient fait que s'accroître durant les mois suivants. Des séances de supervision avaient été proposées à Mme B., mais cette dernière n'avait saisi que tardivement l'opportunité de suivre ces séances. Enfin, le droit d'être entendu avait été respecté, Mme B. ayant été invitée, si elle le souhaitait, à être accompagnée d'un conseil de son choix, ce à quoi elle avait donné suite. Lors de l'entretien du 28 janvier 2002, elle avait eu largement l'occasion de s'exprimer et de donner son point de vue. Elle avait reconnu avoir été souvent appelée dans le bureau de son responsable pour des problèmes liés à son comportement. Aussi, l'ensemble de la situation avait été soumis au directeur général, lequel avait confirmé le licenciement.
15. Entre-temps, soit par acte du 27 février 2002, Mme B. a recouru auprès du Tribunal administratif. La décision de licenciement n'avait pas été rendue par l'autorité compétente. L'article 17 alinéa 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) précisait en effet que la compétence pour prononcer la fin des rapports de service pouvait faire l'objet d'une délégation à la direction générale de l'établissement pour toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaires. Or, la décision querellée avait été rendue par la direction des ressources humaines, laquelle n'appartenait pas à la direction générale selon l'organigramme des HUG.

La recourante a reproché à l'employeur une violation du principe de la bonne foi et celui de la confiance. Il y a eu en effet une contradiction entre la

lettre du 23 novembre 2001 qui lui avait été adressée et dont le contenu laissait supposer que les relations de travail étaient appelées à se poursuivre puisqu'on attendait d'elle qu'elle suive une supervision individuelle et qu'une séance à quinzaine était prévue. Elle avait ainsi reçu l'assurance qu'elle disposerait d'un certain temps pour améliorer ses prestations. Or, après l'entretien et la lettre du 23 novembre 2001, elle n'avait pu exercer son activité que durant trois ou quatre jours, s'étant trouvée en incapacité totale de travailler à compter du 29 novembre 2001 et n'ayant pu reprendre son activité depuis lors.

Les HUG avaient failli à leur devoir de procéder à l'évaluation au terme de la première année probatoire, en violation de l'article 5 alinéa 1 du règlement d'application de la loi concernant le traitement du personnel de l'Etat du 17 octobre 1979 (B 5 1.01).

Enfin, le droit d'être entendu avait été violé, Mme B. n'ayant pas eu la possibilité de s'expliquer au sujet des reproches qui lui avaient été faits.

Elle a conclu à la constatation ou au prononcé de la nullité de son licenciement.

16. Les HUG se sont opposés au recours. Ils ont mis en doute l'intérêt pour agir de la recourante, à supposer qu'elle ait retrouvé un emploi ou qu'elle pourrait en retrouver un, citant la jurisprudence du tribunal de céans. Quant au fond, les HUG ont soutenu que par direction générale de l'établissement, il fallait entendre non seulement le directeur général, mais l'ensemble des directions et services autres que les départements médicaux. Pour des raisons d'organisation, il était irréaliste de confier à la direction générale au sens étroit la tâche de signifier des licenciements au sein d'une institution comptant quelque huit mille collaborateurs. D'ailleurs l'article 62 du statut du personnel des HUG précisait que la direction était compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. Enfin, M. S., membre de la direction générale, avait confirmé le licenciement de l'intéressée dans sa lettre au syndicat du 6 mars 2002.

S'agissant de la violation du principe de la bonne foi, les HUG ont fait remarquer que le justiciable devait être protégé dans la confiance que celui-ci plaçait légitimement dans les assurances qu'il recevait des

autorités. Pour que ce principe trouve application, cinq conditions devaient être réalisées qui n'étaient pas remplies dans la présente espèce. Il fallait en outre avoir à l'esprit le comportement de l'intéressée immédiatement après l'entretien et la lettre du 23 novembre 2001, Mme B. avait en effet adressé une lettre circulaire à l'ensemble de ses collègues, ce qui avait révélé l'inadéquation de la démarche et la rupture de la relation de confiance entre elle et sa hiérarchie.

En ce qui concernait l'application du règlement sur le traitement du personnel, il était prévu en effet une première évaluation après la fin de la période d'essai, puis une nouvelle évaluation à la fin des première, deuxième et troisième années probatoires. Cependant, point n'était besoin de procéder à une analyse, dès lors que l'employeur pouvait mettre un terme à la période probatoire en tout temps, sans procéder à l'une ou l'autre des évaluations.

Le droit d'être entendu avait été respecté, la recourante ayant eu largement l'occasion de s'exprimer, notamment lors de l'entretien du 23 novembre 2001, mais aussi et surtout à l'occasion de celui au cours duquel le prononcé du licenciement lui avait été signifié. Mme B. était alors assistée d'une personne de son choix.

17. Au cours de la procédure, Mme B. a accepté un emploi provisoire comme infirmière en France voisine.

Aussi le juge délégué l'a-t-elle interrogée sur ses intentions. Dès lors qu'elle avait trouvé un emploi, sa qualité pour agir pouvait être mise en doute, selon la jurisprudence.

La recourante a rétorqué qu'elle subissait une importante perte de salaire et que dans l'hypothèse où le licenciement serait annulé, elle se tenait à la disposition des HUG pour reprendre son travail auprès d'eux. Cas échéant, si l'emploi qu'elle exerçait devait être stabilisé, rien ne l'empêcherait de résilier son contrat et d'offrir ses services aux HUG.

#### **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ -



E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Conformément à la jurisprudence du Tribunal administratif, l'existence d'un intérêt actuel de la recourante pourrait être niée dès lors qu'elle exerce un emploi (ATA G. du 8 mai 2001). Cependant, vu l'issue du litige, cette question pourra rester indécise.
3. Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employée aux termes de l'article 6 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 15 octobre 1987 (LPAC - B 5 05). Au terme d'une période probatoire de trois ans - qui peut être prolongée -, le Conseil d'Etat peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 RLPAC).

En l'espèce, Mme B. a été engagée en qualité d'employée avec entrée en fonction le 1er mars 2001. Lors de son licenciement intervenu le 28 janvier 2002, elle était encore en période probatoire, de sorte que seules sont applicables les dispositions relatives aux employés contenues dans les textes précités.

4. Pendant la période probatoire, il peut être mis fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation, en l'occurrence d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année d'activité (art. 20 al. 2 LPAC). L'employé doit préalablement être entendu par l'autorité compétente, et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

En l'espèce, le délai ci-dessus a été respecté.

5. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement pour toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire.

La recourante proteste contre le fait que la décision de licenciement aurait été prise par une autorité incompétente. La lettre de licenciement du 28 janvier 2002 émane de la direction des ressources humaines. Copie a été adressée à M. G., directeur

général. Par la suite, M. S., membre de la direction, a confirmé par lettre du 6 mars 2002 le licenciement de Mme B., avec copie au directeur général.

Dans ces circonstances, les éventuels problèmes de compétence de l'autorité ayant rendu la décision litigieuse ont, en tout état, été réparés par la lettre du 6 mars 2002. Dès lors, c'est en vain que Mme B. soutient que la décision litigieuse est nulle de ce point de vue (ATA B. du 25 février 2003).

6. Le licenciement d'un employé doit respecter les droits et principes constitutionnels tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (ATA S. du 25 mars 2003; B. du 28 janvier 2003; Z. du 21 janvier 2003; P.I. du 16 novembre 1999).
7. Il ressort du dossier de la cause que l'intéressée a été entendue par sa hiérarchie lors de l'entretien du 28 janvier 2002. Selon les dires de son syndicat, l'entretien a duré une trentaine de minutes au cours duquel les griefs retenus contre elle lui ont été confirmés et où l'occasion lui a été donnée de s'exprimer et de donner son point de vue. Par la suite, elle a encore eu l'occasion de manifester, sous la plume d'un syndicat, son désaccord au sujet des reproches qui lui étaient adressés, de telle sorte qu'il faut convenir que le droit d'être entendu a été pleinement respecté.
8. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif, des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui justifient le licenciement du fonctionnaire au sens de l'article 23 LPAC. De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un auxiliaire, mesure qui ne requiert par nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire (ATA B. du 28 janvier 2003). Le tribunal de céans relève que dès la première évaluation au terme de la période d'essai de trois mois, des insuffisances ont été constatées, malgré des connaissances professionnelles avérées, et des objectifs ont été assignés à la recourante. Il lui a été conseillé en mai 2001 de faire une demande de supervision individuelle auprès d'un infirmier spécialiste clinique. La recourante n'a donné suite à cette invitation qu'au mois de septembre ou octobre suivants. Elle explique que ce retard était dû à des circonstances indépendantes de

sa volonté, mais elle n'a pas développé cet argument et l'on ignore les raisons de ce retard.

Au vu de ce qui précède, l'on ne saurait retenir que la décision entreprise viole le principe de l'interdiction de l'arbitraire, ni davantage celui de la proportionnalité, aucune mesure moins incisive à l'égard de la recourante n'étant envisageable.

9. Quant aux autres arguments développés par la recourante ils manquent de consistance. L'article 5 du règlement B 5 15.01 concernant le traitement du personnel de l'Etat, disposition qui prévoit une deuxième évaluation après l'échéance d'une année, n'empêche nullement l'employeur de résilier les rapports de travail en tout temps, moyennant le respect des délais de congé. Quant au grief concernant la violation du principe de la bonne foi, il n'est pas fondé. Les conditions d'application de cette violation ne sont pas remplies.
10. En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante. Aucune indemnité ne sera versée aux HUG, ceux-ci constituant un établissement d'une taille suffisante pour disposer d'un service juridique.

**PAR CES MOTIFS**  
**le Tribunal administratif**  
**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 27 février 2002 par Madame B. contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 28 janvier 2002;

**au fond :**

le rejette;

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

dit qu'il n'est alloué aucune indemnité aux HUG;

communique le présent arrêt à Me Maurizio Locciola, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me

Pierre Martin-Achard, avocat des HUG.

Siégeants : M. Thélin, président, M. Paychère, M. Schucani,  
Mmes Bonnefemme-Hurni et Bovy, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste : le président :

C. Del Gaudio-Siegrist Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux  
parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci