

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2119/2011-FPUBL

ATA/217/2012

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 avril 2012

dans la cause

Madame X_____

contre

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

EN FAIT

1. Madame X_____ est domiciliée à Y_____, dans le Chablais vaudois.
2. Ayant postulé auprès des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) pour un poste de secrétaire médicale, Mme X_____ a été reçue pour un entretien d'embauche le 4 mai 2011 par Madame Z_____, responsable des ressources humaines du département des spécialités de médecine, dont dépendait le service d'oncologie, au sein duquel le poste était vacant.

3. Le 18 mai 2011, les HUG ont engagé Mme X_____ en qualité de secrétaire médicale 1 à 100 % au service d'oncologie, avec entrée en fonction le 1^{er} juin 2011. La durée de l'engagement était indéterminée, le temps d'essai de 3 mois. La durée hebdomadaire du travail était de quarante heures, les horaires de travail n'étant pas spécifiés dans la lettre d'engagement.

Un cahier des charges était joint à cette dernière, et précisait les tâches liées à la fonction, soit notamment la gestion de la réception du service d'oncologie avec trois autres secrétaires.

4. Le 28 juin 2011, Mme X_____ a participé à un entretien en présence de Monsieur A_____, professeur et médecin-chef du service d'oncologie, de Madame B_____, responsable du secrétariat, et de Mme Z_____.

Il lui a été signifié que la poursuite de son activité au sein des HUG n'était pas envisageable, car elle avait affirmé que l'éloignement de son domicile ne poserait aucun problème, puis prétendu faussement que son horaire de travail n'avait pas été discuté avant son engagement.

5. Le 5 juillet 2011, les HUG ont résilié les rapports de service de Mme X_____ avec effet au 31 juillet 2011, en se référant à l'entretien du 28 juin 2011 et aux motifs qui y avaient été évoqués.

6. Par acte posté le 11 juillet 2011, Mme X_____ a interjeté recours contre la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle s'opposait à son licenciement qu'elle considérait comme abusif.

Aucun motif valable n'était évoqué dans la décision attaquée. Lors de l'entretien, aucun reproche n'avait été formulé quant à son travail. Le motif de licenciement, non confirmé par écrit, avait trait à son domicile, que ses supérieurs jugeaient trop éloigné de son lieu de travail. Cet argument n'était pas valable au sens de la loi sur le travail et touchait à sa sphère privée.

A ce sujet, elle avait dans un premier temps emprunté les transports publics, arrivant à 08h10. Sa hiérarchie lui avait fait remarquer qu'elle devait arriver à 08h00 ; elle avait alors pris les mesures nécessaires et arrivait à 07h45 chaque matin à son poste de travail. Elle estimait avoir fait tout ce qui était possible afin de satisfaire aux exigences du poste.

7. Le 8 août 2011, Mme X_____ s'est spontanément adressée à la chambre administrative.

Mme Z_____ l'avait convoquée dans son bureau le 28 juillet 2011. Elle lui avait proposé de reporter sa date de départ au 31 août 2011 pour autant qu'elle donne elle-même son congé et renonce à contester son licenciement en justice. Mme X_____ avait décliné cette proposition.

8. Le 24 août 2011, les HUG ont conclu au rejet du recours.

Lors de l'entretien d'embauche du 4 mai 2011, Mme Z_____ s'était longuement entretenue avec Mme X_____ pour être certaine que la distance entre le domicile de cette dernière et son lieu de travail ne constituait pas un obstacle à sa future activité éventuelle.

Le poste occupé par Mme X_____ était le seul du service à temps plein, et impliquait la réception des patients dès l'ouverture du service, à 08h00, ce qui faisait de la présence sur le lieu de travail le matin à l'heure donnée une condition *sine qua non* de l'engagement.

Le 21 juin 2011, le Prof. A_____ avait informé Mme Z_____ de trois types de difficultés rencontrées suite à l'entrée en fonction de Mme X_____. Celle-ci était arrivée en retard les premiers jours et avait indiqué ne pas être en mesure d'être présente à 08h00 en raison des horaires de trains et autres transports publics ; elle avait demandé à cet égard un arrangement en indiquant que la question de ses horaires n'avait pas été discutée lors de l'entretien de recrutement ; elle avait pris la liberté d'effectuer des heures supplémentaires non sollicitées, afin de pouvoir se rendre ultérieurement à un rendez-vous.

L'entretien du 28 juillet 2011 entre Mmes Z_____ et X_____ avait été restitué par cette dernière de manière contraire à la réalité.

Sur le fond, le congé était valable. Le droit d'être entendue de Mme X_____ avait été respecté. Le licenciement se fondait sur une rupture de la relation de confiance en lien avec des affirmations fausses de l'employée. Il n'était donc pas arbitraire, et la loi ne posait par ailleurs aucune exigence supplémentaire pour un congé donné durant le temps d'essai.

9. Le 18 janvier 2012, le juge délégué à procédé à une audience de comparution personnelle des parties.

Mme X_____ a déclaré que l'entretien d'embauche n'avait duré que quinze à vingt minutes. Il lui avait été dit à cette occasion que ses horaires de travail lui seraient communiqués par écrit, ce qui n'avait pas été le cas. L'éloignement de son domicile avait en revanche été abordé. Il lui avait semblé alors qu'en prenant le train de 06h26 à Villeneuve, « cela était jouable », sans se rendre compte qu'il fallait compter, une fois à Genève, presque trente minutes entre la gare et l'hôpital.

Après l'entretien qu'elle avait eu avec le Prof. A_____, qui lui avait demandé d'être impérativement à son poste à 08h00, elle était arrivée tous les jours à l'heure, mais le professeur avait considéré que cela ne fonctionnerait pas sur le long terme.

Par rapport aux heures supplémentaires qu'elle avait effectuées sans en être requise, elle savait devoir prendre rendez-vous chez le médecin près de son lieu de domicile. Elle pensait ainsi que c'était la bonne manière de procéder pour pouvoir s'absenter par la suite. Elle ne s'était pas fait payer ces heures, au nombre de 4 ou 6. Elle avait observé que ce qui était recherché dans le service était un horaire fixe de type « permanence ».

Selon Mme Z_____, les horaires de travail étaient toujours abordés lors de l'entretien d'embauche, d'autant plus lorsque les personnes avaient un domicile éloigné de leur lieu de travail. Il avait été dit, en présence de Mme B_____, qu'il s'agissait d'un horaire fixe commençant à 08h00 le matin. Mme X_____ avait déclaré que cet horaire était compatible avec la cadence régulière des CFF. Elle avait été embauchée malgré le scepticisme des HUG à cet égard. Elle était en effet la seule candidate envoyée par l'office cantonal de l'emploi de Genève, les autres étant toutes des frontalières.

Le poste occupé par Mme X_____ était le seul à plein temps au sein du service et consistait notamment à recevoir les patients en ambulatoire, d'où une importance particulière de respecter les horaires. Vu cette fonction centrale, le chef de service était intransigeant sur ce point. En outre, l'employeur avait fait confiance à Mme X_____ quant à sa capacité de respecter les horaires. Le lien de confiance, essentiel pour ce genre de poste, avait été rompu lorsqu'elle avait allégué que la question des horaires de travail n'avait jamais été abordée.

10. A l'issue de l'audience, un délai au 27 janvier 2012 a été fixé aux parties pour solliciter d'éventuels actes d'instruction, après quoi la cause serait gardée à juger.
11. Les parties n'ayant pas présenté de demandes ni d'observations, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Selon l'art. 65 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant.

Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont sont formulées les conclusions du recourant. Le fait que ces dernières ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est pas en soi un motif d'irrecevabilité, pourvu que la chambre administrative et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/450/2011 du 26 juillet 2011 consid. 3 ; ATA/1/2007 du 9 janvier 2007 ; ATA/118/2006 du 7 mars 2006 ; ATA/775/2005 du 15 novembre 2005).

En l'espèce, le recours déposé le 11 juillet 2011 permet implicitement de comprendre que la recourante demande à ce que la décision litigieuse soit annulée.

Interjeté par ailleurs en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est ainsi recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a LPA).

2. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA et 31 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

3. Le personnel des établissements publics médicaux, dont font partie les HUG (art. 1 let. a de la loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05), est soumis à la LPAC (art. 1 al. 1 let. e LPAC).

Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC) ; il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4), ainsi qu'en autoriser la sous-délégation en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 6 LPAC).

4. a. La LPAC, suite à la novelle du 23 mars 2007 entrée en vigueur le 31 mai 2007, établit un régime juridique différent concernant la résiliation ordinaire des rapports de service par décision de l'administration, selon que l'agent a le statut de fonctionnaire au sens de l'art. 5 LPAC ou celui d'employé au sens de l'art. 6 LPAC. Dans le premier cas, il ne peut être mis fin aux rapports de services que pour des motifs fondés au sens de l'art. 22 LPAC, en respectant le délai légal et la procédure prévue à l'art. 21 al. 3 LPAC. Dans le deuxième, il peut être mis fin à ceux-ci, selon l'art. 21 al. 1 LPAC, moyennant une audition préalable de l'intéressé

et le respect du délai légal. Pendant le temps d'essai, celui-ci est de quinze jours pour la fin d'une semaine (art. 20 al. 1 LPAC). La communication du motif n'est pas nécessaire, celui-ci n'ayant à être donné qu'à la demande de la personne licenciée (ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4a).

Ainsi, pour le licenciement d'un employé, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service, l'administration bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation. De fait, la loi ne prévoit pas d'autres conditions au licenciement d'un employé pendant la période d'essai que celles rappelées ci-dessus, au-delà du respect des garanties et principes constitutionnels tels le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et le principe de la proportionnalité, le pouvoir de la chambre de céans s'inscrivant dans ce cadre (ATA/254/2011 du 19 avril 2011 consid. 4d ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4a ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 consid. 4a ; ATA/646/2002 du 5 novembre 2002). Ce qui vaut pour la fin des rapports de service pendant la période probatoire vaut d'autant plus pendant le temps d'essai, soit dans les premières semaines d'engagement lors desquelles les aptitudes personnelles et professionnelles du nouveau collaborateur doivent être testées.

b. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/344/2008 du 24 juin 2008 consid. 6a).

5. En l'occurrence, la décision du département des spécialités de médecine du 5 juillet 2011 de mettre fin aux rapports de services pour le 31 juillet 2011 respecte le délai de l'art. 20 al. 1 LPAC et le droit d'être entendu accordé par l'art. 21 al. 1 LPAC. Quand bien même la loi ne l'exige pas, les motifs de cette décision ont été largement exposés à la recourante.

Au vu de leur teneur, ils échappent également au grief d'arbitraire. En effet, les HUG se sont fondés sur les difficultés éprouvées par la recourante à respecter l'horaire d'entrée en service, crucial pour la bonne marche de ce dernier, et sur le fait qu'elle ait prétendu que la question n'avait pas été abordée avant son

engagement. A ce dernier égard, l'allégation de la recourante selon laquelle ce point aurait été passé sous silence lors de l'entretien du 4 mai 2011, n'apparaît pas crédible en regard d'une part de l'importance attachée à cette question par le service et, d'autre part, de la déclaration de l'intéressée, selon laquelle en prenant le train de 06h26 à Villeneuve « cela était jouable ».

6. Le recours sera dès lors rejeté.

Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Vu l'issue du litige, il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 juillet 2011 par Madame X_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 5 juillet 2011 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de la recourante un émolument de CHF 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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Madame X_____ ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière de juridiction :

M. Tonossi

la présidente siégeant :

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :