

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3303/2016-FPUBL

ATA/1008/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 juin 2017

dans la cause

Madame A _____

représentée par Me Vincent Spira, avocat

contre

B _____

représentée par Me Sandro Vecchio, avocat

EN FAIT

- 1) La B_____ (ci-après : l'employeur) est un établissement de droit public constitué à la suite de l'adoption par le Grand Conseil de la loi 8441 en date du 11 mai 2001.
- 2) Par lettre du _____ 2015, l'établissement a engagé Madame A_____ (ci-après : l'employée) à la fonction d'infirmière diplômée à 80 % dès le _____ 2015. Mme A_____ avait le statut d'employée. Elle percevait un salaire initial brut de CHF 6'602.30 par mois, avec un 13^{ème} salaire. Ce traitement correspondait à la classe 15, annuité 13 de l'échelle des traitements en vigueur à l'État de Genève.

L'intéressée était engagée pour une durée indéterminée. Après le temps d'essai prévu pour une durée de trois mois, chacune des parties pouvait mettre fin aux rapports de service moyennant le respect d'un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année, puis de trois mois pour la fin d'un mois après une année.

L'engagement était soumis au respect des principes de l'institution vis-à-vis des résidents, qui étaient rappelés dans la lettre d'engagement et, pour le surplus, au règlement du personnel de la B_____.

- 3) Le 6 octobre 2015, l'employée a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), conduit par sa supérieure hiérarchique Madame C_____. L'évaluation globale était bonne.
- 4) Il ressort de plusieurs copies de courriels versés à la procédure que la recourante a rapporté à Mme C_____, en décembre 2015 et février 2016, des incidents impliquant un collègue aide-soignant dans la prise en charge de résidents, comportement qu'elle considérait comme mettant en danger la sécurité de ses derniers.
- 5) Le 11 mars 2016, s'est tenu un colloque infirmier auquel la recourante a participé, mené par Mme C_____. À propos de l'ambiance de l'équipe infirmière, le procès-verbal relate que chacun aspirait à travailler dans la tranquillité, la confiance et la sérénité. Une affaire récente suscitait encore des remous, soit la dénonciation d'une assistante en soins communautaires (ASSC) par des collègues infirmières. La supérieure demandait que les esprits s'apaisent et que des efforts soient faits par toutes les parties afin de trouver un climat serein plus propice à un travail de collaboration. Chacun devait apprendre à faire des remarques à ses collègues tranquillement sans adopter un ton accusateur et dans un temps et lieu propice à cela.

- 6) Le 13 mars 2016, l'employée s'est adressée à Madame D_____, collaboratrice du Syndicat E_____, son syndicat (ci-après : la secrétaire syndicale) en charge du personnel de la B_____ pour dénoncer une situation de travail délétère et qui l'affectait personnellement. Elle demandait l'intervention du syndicat.
- 7) Le 22 mars 2016, Mme D_____ lui a répondu s'être entretenue avec Monsieur F_____, membre du conseil d'administration de la B_____, élu par le personnel. D'après ce qu'elle avait compris, la situation se serait apaisée depuis le dernier contact qu'ils avaient eu.
- 8) L'employée a répondu le jour même à ce courriel en confirmant un léger apaisement dont elle espérait qu'il durât. Elle restait sur ses gardes. M. F_____ devait comprendre que les collaborateurs n'étaient pas obligés de le suivre et qu'ils pouvaient avoir leur jugement professionnel. Elle était heureusement une personne solide. Le comportement de M. F_____ était indigne d'un délégué syndical. Tout ce qu'elle demandait était que « ces rumeurs sur son compte cessent définitivement ».

Il est établi que l'intéressée, sur ce dernier point, se référait à des différends qui l'opposaient, depuis septembre 2015, à d'autres membres du personnel, qui ont perduré jusqu'en juin 2016, et qui s'étaient concrétisés par des comportements qu'elle qualifiait d'agressions verbales ou de harcèlement à son encontre, dans le cadre d'incidents dont elle a fourni la liste dans une pièce établie pour les besoins de la présente procédure. Elle y rapportait des affrontements avec des collègues à propos des modalités de travail ou qui lui reprochaient d'être une « indic » pour les avoir dénoncés à la hiérarchie alors qu'elle n'avait fait que respecter les procédures et que ses remarques à leur encontre étaient justifiées.

- 9) Le 22 mars 2016, Mme A_____ a fait l'objet d'un EEDP, mené par Mme C_____, à l'issue de sa première année d'engagement. La date de rédaction de ce document n'est pas établie, mais il a été signé par la seule Mme C_____ le 27 mai 2016 .

Les objectifs personnels étaient soit atteints, soit partiellement atteints. Les connaissances générales de l'établissement et de son fonctionnement étaient acquises et démontrées. Les sous-critères relatifs à l'évaluation des tâches réalisées et des responsabilités assumées étaient évalués comme points forts ou pour l'un d'entre eux assumés et accomplis. Il en allait de même pour les sous-critères relatifs à l'engagement professionnel. Concernant la qualité relationnelle, si les sous-critères étaient notés comme points forts ou démontrés, la capacité à être à l'écoute des autres, à entrer en relation avec l'autre, n'était qu'en partie démontrée. L'intéressée était parfois maladroite dans la relation avec l'autre et n'avait pas toujours une bonne manière d'entrer en matière pour faire une remarque à un collègue ou un supérieur hiérarchique. Mme A_____ devait

notamment apprendre à gérer ses émotions et prendre du recul afin de communiquer de manière plus adéquate et surtout sans que la personne à qui elle s'adressait se sente agressée.

Sur ce dernier point, un des objectifs assigné à l'employée était d'améliorer cette qualité relationnelle. Selon l'évaluatrice, si l'employée possédait un excellent savoir-faire, son savoir-être devait cependant être amélioré. Elle devait apprendre à gérer ses émotions pour communiquer de façon adaptée avec ses collègues et sa hiérarchie. Son impulsivité la conduisait parfois à des maladresses dans ses relations. Elle devait tout mettre en œuvre afin que ses collègues et la hiérarchie ne vivent plus certaines de ses interventions orales comme une agression. Il s'agissait d'un point de progression essentiel sur le plan relationnel qui conditionnerait, selon l'évaluatrice, la poursuite de la collaboration avec l'intéressée.

- 10) Le 27 mai 2016, Mme C_____ a adressé au service du personnel un formulaire de demande de formation individuelle pour Mme A_____ pour qu'elle suive le cours de trois jours « communication non violente » donné par le réseau social santé de l'État.
- 11) Selon trois notes manuscrites, non datées, signées par Mme C_____, Mme A_____, invitée à signer le rapport d'EEDP, s'y était refusé, de même que la demande de formation contrairement à ce qui avait été convenu lors de l'entretien et avait refusé de revoir sa supérieure hiérarchique pour un nouvel entretien au sujet des points de désaccord.
- 12) a. Le 5 juin 2016, Mme A_____ a adressé un courriel à Madame G_____, directrice des ressources humaines (ci-après : la DRH). Elle allait déposer dès son arrivée sur son lieu de travail dans la boîte-aux-lettres de Mme C_____ le document d'EEDP du 22 mars 2016 auquel elle avait ajouté ses commentaires. Elle demandait que toutes les mesures de protection nécessaires soient prises afin qu'elle puisse exercer son métier dans une ambiance calme et sereine, sans intimidation ni représailles, en attendant une demande d'entretien avec la collaboratrice de son syndicat, à laquelle elle transmettait une copie du courriel.

b. Mme A_____ a ainsi retourné le rapport d'EEDP le 6 juin 2016 accompagné d'une note. Elle s'étonnait du point de vue de l'évaluatrice. Ce qui était transcrit ne correspondait pas à ce qui avait été dit et convenu lors de l'entretien. Jamais sa collaboration n'avait été remise en question. Aucun fait concret la concernant ne pouvait l'amener à penser que la poursuite des rapports de service était en jeu. Elle avait une grande considération pour la hiérarchie et le plus profond respect pour ses collègues. Si certaines de ses interventions avaient été vécues comme une agression, elle en était navrée. Elle admettait que si certains collègues ne respectaient pas les consignes de la hiérarchie, elle pouvait leur parler durement. Elle avait une exigence dans son travail et la qualité de soins

et de la relation avec les résidents qu'elle ne retrouvait pas toujours chez certains de ses collègues - toujours les mêmes - et cela pouvait être source de conflits. Il avait été convenu avec sa supérieure hiérarchique qu'elle suive un cours de communication non-violente qui aurait lieu en septembre 2016.

- 13) Le 6 juin 2016, Mme C_____ a adressé un courriel à Mme G_____. Mme A_____ était très mécontente de son évaluation. Elle était dans le déni total de son problème de communication bien qu'elle admette que les relations avec ses collègues étaient passables. L'intéressée refusait de la revoir alors qu'elle le lui avait proposé et semblait ne pas avoir tout compris.
- 14) Le 7 juin 2016, Mme A_____ a eu un entretien informel avec Mme G_____ lors duquel elle a exposé les problèmes qu'elle avait constatés dans le fonctionnement de l'institution.
- 15) Le même jour, s'est tenu un colloque infirmier, dirigé par Mme C_____. Le procès-verbal du colloque, communiqué aux parties, dont Mme A_____, mentionnait que celle-ci y avait participé. L'objet de ce colloque était principalement de traiter de différents points en rapport avec le fonctionnement de la B_____. À l'issue du colloque, s'est déroulé un tour de table. Chacun des participants a évoqué tour à tour le plaisir qu'il avait à travailler avec les autres au sein de l'unité H_____. Une ambiance sereine régnait à nouveau dans l'équipe qui était propice à un travail de qualité, et ce malgré le manque de personnel dans cette unité. Les infirmiers notaient également une bonne dynamique au niveau du groupe aides-soignants.
- 16) Le 8 juin 2016, Mme A_____ s'est adressée par courriel à Mme C_____. N'ayant pas participé au colloque précité, elle lui demandait d'avoir l'amabilité d'enlever son nom sur la liste des personnes présentes. Mme C_____ a répondu le jour-même à ce courriel. Elle admettait que l'intéressée avait quitté le colloque durant celui-ci. Ce rectificatif étant adressé à tous les participants, il valait rectification de procès-verbal.
- 17) Le 9 juin 2016, Mme A_____ a adressé un nouveau courriel à Mme C_____. La réponse de celle-ci ne la satisfaisait pas. La rédaction d'un procès-verbal devait refléter la stricte réalité. Par conséquent, elle lui demandait de préciser à quel moment elle était partie. Elle était partie au moment où elle s'apprêtait à parler du remaniement des postes, ceci afin d'aller s'occuper d'une résidente qui avait chuté au 3^{ème} étage. Comme ce procès-verbal serait archivé dans un classeur accessible à tous les membres de l'équipe des H_____ qui n'auraient pas la possibilité de lire le courriel rectificatif, il était essentiel qu'il soit rectifié pour refléter la réalité. Elle attendait la nouvelle version rectifiée. Le jour-même, Mme C_____ s'est exécutée et a transmis un procès-verbal modifié dans le sens demandé par Mme A_____.

- 18) Le 9 juin 2016, Mme G_____ s'est adressée à Mme A_____. Elle avait pris connaissance du rapport de l'EEDP du 22 mars 2016. Elle souhaitait s'entretenir avec elle, ainsi qu'avec Mme C_____ concernant le contenu et le contenant afin de dissiper les malentendus pouvant entamer une approche constructive.
- 19) Mme A_____ a répondu à ce courriel en souhaitant se faire accompagner par la secrétaire syndicale à laquelle elle transmettait une copie de son courriel. Dans un deuxième courriel du même jour, elle a précisé que celle-ci étant absente, elle signalerait son retour afin de pouvoir organiser la rencontre le plus vite possible. Finalement, elle a proposé que l'entretien se tienne le mardi 28 juin 2016.
- 20) Le 14 juin 2016, Mme A_____ a envoyé un nouveau courriel à Mme G_____. Elle venait d'être informée que M. F_____ fonctionnerait comme modérateur lors de l'entretien du 28 juin 2016 prévu avec la secrétaire syndicale. Comme elle n'avait reçu aucun courriel de la part de la DRH confirmant la présence de celui-ci comme modérateur, elle lui faisait part de cette information.
- Parallèlement, Mme A_____ s'est adressée à Mme D_____, à laquelle elle avait envoyé une copie de son courriel à Mme G_____. Elle refusait que celui-ci fonctionne comme modérateur, car il était impliqué dans le conflit et en était même à la source. Elle avait vu M. F_____ la veille, lequel avait essayé de l'intimider mais elle ne s'était pas laissée faire.
- 21) Mme G_____ a répondu le 15 juin 2016 à Mme A_____. Ce n'était pas elle, mais Mme C_____ qui avait proposé que M. F_____ fonctionne comme modérateur. Quoi qu'il en soit, celui-ci ne serait pas présent le 28 juin 2016, n'étant pas disponible. Les personnes présentes seraient Mme C_____, M. I_____, directeur de soins, Mme A_____ et Mme D_____, ainsi qu'elle-même.
- 22) Le 23 juin 2016, Mme A_____ a adressé un courriel à Mme G_____. Mme C_____ venait de l'informer qu'un colloque aurait lieu le 25 juin 2016 entre l'équipe et elle-même, afin de trouver une médiation. Elle ne participerait pas à ce colloque puisqu'un entretien était déjà prévu le 28 juin 2016. En revanche, elle était disposée à cette rencontre avec l'équipe soignante, la direction et elle-même après l'entretien du 28 juin 2016.
- 23) Le 24 juin 2016, la DRH a convoqué l'équipe de soignants des H_____ à une réunion à laquelle participaient également M. I_____ et Mme C_____. Mme A_____ n'a pas voulu participer à cette réunion qui, à teneur de son procès-verbal, devait rester confidentielle. Mme G_____ souhaitait entendre l'équipe des H_____ concernant les problèmes de collaboration avec

Mme A_____. Les interventions des collaborateurs, qui resteraient anonymes, seraient consignées dans le procès-verbal de façon synthétique. Le procès-verbal comporte six pages. À teneur des interventions des collaborateurs qui y étaient rapportées, ceux-ci se plaignaient de la façon dont Mme A_____ s'adressait aux collègues, d'une manière virulente et agressive devant les résidents, en leur adressant des reproches pour des éléments qui n'en valaient certaines fois pas la peine. Ce n'était pas l'intervention en tant que telle qui était remise en cause, mais le ton employé. En outre, l'intéressée pouvait user de la menace à l'encontre de ses collègues, soit de menaces de les dénoncer. Elle était également manipulatrice, en jouant l'un contre l'autre. Cela avait instauré une ambiance lourde et délétère au sein de l'équipe.

- 24) Le 28 juin 2016, l'entretien prévu s'est déroulé, réunissant Mme G_____, Mme C_____, M. I_____ et Mme A_____, ainsi que Mme D_____. Il n'a pas fait l'objet d'un procès-verbal.
- 25) Le 30 juin 2016, la secrétaire syndicale a adressé un courriel à Mme G_____ avec copie à Mme A_____. La réunion du 28 juin 2016 avait été organisée à la suite de la demande de cette dernière de prendre toute mesure afin de faire cesser les attaques pouvant porter atteinte à sa personnalité. Les raisons pour lesquelles Mme A_____ refusait de signer le rapport d'EEDP avaient été évoquées. Compte tenu de la haute tension émotionnelle qui avait pu être constatée, l'ampleur des divergences exprimées par Mme A_____ et Mme C_____, faute de preuves tangibles et dans un esprit de conciliation, elle demandait l'annulation de l'EEDP du 22 mars 2016, une médiation externe entre Mme A_____ et Mme C_____ et la tenue d'un nouvel EEDP dans les six mois. L'intéressée avait bien entendu les exigences qui lui avaient été transmises à propos de la manière dont l'employeur attendait qu'une collaboratrice s'exprime sur son lieu de travail et partageait les mêmes attentes. L'intéressée regrettait que certaines de ses interventions aient été mal perçues et réitérait son souhait de suivre des cours lui permettant d'améliorer sa capacité de gestion des conflits ou la communication.
- 26) Mme G_____ a répondu le même jour à Mme D_____. Il n'y avait pas de raison d'annuler l'EEDP du 22 mars 2016, les éléments portés à la connaissance de Mme A_____ dans l'entretien écrit n'étant ni diffamatoires, ni mensongers. Pour qu'une médiation externe réussisse, il fallait que les deux parties donnent leur accord à cela. Concernant l'évaluation à effectuer dans six mois, la médiation devait permettre de faire des propositions et de les mettre en œuvre. Il était tout à fait prématuré à ce stade de dire qu'une prochaine évaluation aurait lieu dans six mois, et même que la mesure qui serait proposée pourrait être tout autre. Elle ne pouvait se prononcer sur ce point.

Toutefois, à la lumière de faits qui venaient de lui être rapportés par plusieurs collaborateurs, elle se devait de prendre des mesures de protection. Elle

avait donc demandé à la direction de libérer Mme A_____ de toute obligation de travailler dès le 2 juillet 2016, et ceci pour la semaine entière afin de permettre à la direction de prendre position au sujet de ces événements.

- 27) Suite à l'envoi de ce courriel, elle a pris contact avec Mme A_____ pour l'informer de la suspension de son obligation de travailler dès le 2 juillet 2016. Au vu de la tension qui régnait, la direction avait jugé qu'il était plus prudent qu'elle ne vienne pas travailler, car il n'y aurait pas de cadre durant le week-end, et elle craignait que « cela dégénère » avec l'équipe.
- 28) Le 1^{er} juillet 2016, Mme G_____ a confirmé par écrit à l'intéressée la décision communiquée oralement. La situation de tension présente au sein de l'équipe des aides-soignantes et infirmières amenait à cette mesure d'éloignement du lieu de travail pour trouver une solution pour toutes les parties. Elle avait la possibilité de remettre d'éventuelles observations écrites dans les dix jours suivant la réception de ce courrier.
- 29) Le 4 juillet 2016, le Syndicat E_____, sous la signature de M. F_____, a écrit à Mme G_____. Il était mandaté par « l'équipe H_____ » présente le 4 juillet 2016, date de la rédaction de ce courrier. Les collaborateurs de l'unité avaient été informés qu'une confrontation avec Mme A_____ aurait éventuellement lieu le 7 courant. Une partie des mandants demandait l'annulation d'une telle séance au cas où elle était effectivement prévue. Ils estimaient qu'elle était redondante avec la séance du 24 juin 2017, à laquelle Mme A_____ - bien qu'ayant été invitée - avait refusé de participer. Les participants s'étaient sentis soulagés d'être écoutés et entendus à propos des difficultés qu'ils éprouvaient à travailler avec l'intéressée. Ils étaient angoissés à l'idée de devoir revivre l'épisode. Si Mme A_____ avait décliné l'offre qui lui était faite de venir, eux-mêmes ne se sentaient pas tenus de devoir témoigner à nouveau. Ils demandaient que l'institution utilise les éléments déjà connus de la situation en leur possession pour les protéger contre une collègue en qui ils n'avaient plus confiance et avec laquelle ils avaient peur de travailler. M. F_____ avaient été chargé de les représenter.
- 30) Le 8 juillet 2016, Mme G_____ a informé la secrétaire syndicale de la décision de la direction de maintenir la libération de l'obligation de travailler de Mme A_____. Le bureau de la direction générale avait été convoqué en urgence pour statuer sur cette affaire.
- 31) Le 12 juillet 2016, Mme G_____ a informé la secrétaire syndicale et Mme A_____ que le bureau de la direction de la B_____, soit le directeur général, la DRH, et quatre membres du Conseil d'administration avaient décidé à l'unanimité la convocation d'un entretien de service avec Mme A_____, dont le motif fondé était d'une part la rupture du lien de confiance, et d'autre part l'inaptitude de l'intéressée à remplir les exigences de son poste au niveau de ses

compétences de savoir-être. Un courrier lui serait adressé qui lui exposerait les faits reprochés.

- 32) Le 13 juillet 2016, Mme A_____ a été convoquée formellement à un entretien de service pour être entendue sur les points suivants : menaces graves proférées à l'encontre de ses collègues et supérieurs hiérarchiques, propos accusateurs à l'encontre de son supérieur hiérarchique. L'entretien en question était un entretien de service au sens de l'art. 44 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). Participeraient à cet entretien, Mme C_____, Mme G_____ et M. I_____.

L'entretien de service était prévu pour le 5 août 2016. Toutefois, par courriel, celui-ci a été avancé à la date du 21 juillet 2016.

- 33) Lors de l'entretien de service précité, Mme A_____ était assistée par Monsieur J_____ qui remplaçait la secrétaire syndicale. La séance a fait l'objet d'un procès-verbal, à teneur duquel l'entretien avait porté sur les faits suivants :

- à propos des reproches de menaces graves à l'encontre des collègues et supérieurs, l'intéressée avait un problème dans sa capacité à formuler des remarques. Lorsqu'elle y procédait, elle ne se trouvait pas dans l'attitude respectueuse et collégiale qu'imposait sa fonction d'infirmière. Elle se situait dans la menace vis-à-vis de ses collègues aides-soignantes ou infirmiers, que ce soit intra-équipe ou avec des collaborateurs des autres équipes ou services de la maison. Lors de l'EEDP du 22 mars 2016, il lui avait été proposé de suivre un cours pour améliorer cette question. L'intéressée avait contesté cette évaluation et refusé de suivre le cours proposé, alors qu'elle l'avait préalablement accepté. Le 24 juin 2016, la quasi-totalité de l'équipe des H_____ avait confirmé la peur de travailler avec Mme A_____ et le stress ressenti. Un exemple concret du manque de collégialité de l'intéressée était exposé : elle avait photographié un patch oublié sur un résident par un collègue et montré la photo à des infirmiers d'une autre équipe, semant le discrédit sur son équipe. D'autre part, elle tenait des propos inadaptés et inacceptables lorsqu'elle exposait à ses collègues qu'elle était mandatée par la direction de la B_____ pour les surveiller et que son objectif était de faire licencier M. F_____ ou Mme K_____, deux infirmiers de son unité. Elle avait également remis en cause l'institution et la gestion du personnel pratiquée par le DRH en contestant l'engagement d'une infirmière, sous prétexte qu'elle souhaitait elle-même avoir un 100 %, déclenchant une altercation verbale avec les infirmières de l'équipe et en menaçant d'écrire au chef de département. Le 28 juin 2016, elle avait accusé sa supérieure hiérarchique de harcèlement téléphonique. Celle-ci l'aurait appelée trente fois sur son horaire de huit heures, à chaque fois qu'elle travaillait. Toutefois, le relevé des appels sortants du poste de Mme C_____ démontrait qu'il n'en était rien. Cette dernière n'avait plus

confiance, dans ce contexte, en Mme A_____, si bien qu'il y avait rupture du lien de confiance ;

- Mme A_____ avait répondu aux faits qui lui étaient reprochés en les contestant et en précisant qu'elle le ferait par écrit dès le lendemain, la procès-verbaliste n'arrivant pas à protocoler son propos, vu la rapidité de lecture de son exposé qu'elle avait pré-rédigé. Il avait ainsi été convenu que le document écrit serait transmis pour être intégré tel quel dans le compte rendu de l'entretien de service. Dans ledit document, l'intéressée contestait les accusations qui lui étaient faites en exposant sa propre version des faits. Ce n'était pas elle qui était à l'origine des conflits que Mme C_____ lui reprochait, mais ses collègues. Le 28 juin 2016, elle avait remis une liste des agressions verbales dont elle avait été victime depuis son entrée en fonction pour illustrer ce propos. Elle était entrée en conflit avec M. F_____ et l'équipe soignante à la suite d'une opposition entre celui-là et Mme C_____ au sujet de la nouvelle organisation de travail mise en place en février 2016. Comme elle avait choisi d'appliquer les consignes de sa supérieure hiérarchique, elle avait eu droit à des pressions et des menaces de la part de M. F_____. D'une manière générale, elle était fondée à intervenir lorsque des membres de l'équipe commettaient des erreurs professionnelles. Or, leur réaction et celle de Mme C_____ avait été de la traiter « d'indic ». Il était faux de l'accuser d'avoir pris des photos de résidents pour les montrer à des collègues. Elle respectait sa hiérarchie, et notamment Mme C_____. Les personnes qui se plaignaient d'elle, notamment M. F_____, Mme K_____, Mme L_____ avaient eux-mêmes fait l'objet de sanctions disciplinaires dont elle rappelait le contenu. Elle reprenait les différentes agressions verbales, et actes de déstabilisation dont elle avait été victime depuis le deuxième semestre 2015. Les accusations portées à son encontre constituaient la réaction de personnes aux abois.

Les participants à l'entretien ont ensuite échangé au sujet des reproches formulés à l'encontre de Mme A_____ à l'issue de l'entretien de service. Selon M. J_____, il était inexplicable que l'employeur n'ait pas réagi plus tôt vis-à-vis des dysfonctionnements reprochés à Mme A_____ et que l'on en soit arrivé à faire état d'une rupture du lien de confiance, ce qui précédait en règle générale un licenciement.

De son côté, les représentants de l'employeur ont indiqué qu'à l'échéance du délai de quatorze jours suivant la réception du compte rendu, la direction ou le conseil d'administration se prononceraient sur la suite du dossier.

Au compte rendu a été annexée une page dactylographiée contenant le résultat d'une consultation de M. F_____ au sujet de deux affirmations de Mme A_____ à son sujet. Celui-ci contestait lui avoir indiqué qu'il y avait trois solutions, soit partir de l'institution, soit mettre en place une médiation, soit le licenciement. Il lui avait seulement dit que la situation actuelle était intenable et

que si elle continuait dans cette dynamique, cela se retournerait contre elle, et que « parti comme c'était parti », elle risquait de se faire licencier. Il contestait d'autre part toute menace téléphonique à l'encontre de l'intéressée à propos de la procédure à mettre en place pendant l'absence de Mme C_____.

34) Le 8 août 2016, M. J_____ a transmis un courrier par lequel il demandait la modification de certains passages du procès-verbal, indiqués en gras dans le texte. Il désirait connaître les noms des personnes du bureau du conseil d'administration qui avaient participé à la séance extraordinaire qui avait conduit à l'entretien de service en question. Il relevait les incohérences relatives au fonctionnement hiérarchique au sein de la B_____ qui créaient une insécurité et une instabilité à son sens. Il ne comprenait pas que M. F_____, un collaborateur de même statut hiérarchique que Mme A_____, donne des contrordres à celle-ci alors qu'elle avait des instructions de sa supérieure hiérarchique. La procédure d'annonce en cas d'incident au sein de l'institution manquait de clarté. On ne pouvait pas reprocher à Mme A_____ d'annoncer des cas manifestement dans l'intérêt des résidents, alors que dans un même temps, la direction n'hésitait pas à se servir de dénonciations écrites de collaboratrices à l'égard de l'intéressée, notamment s'agissant de photographies prises pour démontrer l'existence d'un manquement. Il rappelait que M. F_____ ne pouvait pas participer à la prise de décision, car il était récusable.

35) Le 22 août 2016, sous la signature de Monsieur M_____, directeur général, la B_____ a répondu au courrier de M. J_____ du 8 août 2016. Les propos tenus à l'encontre de M. F_____ étaient déplacés. Celui-ci n'avait pas contredit les instructions de Mme C_____, mais les avait adaptées en constatant que les dispositions prises étaient inadéquates. L'entretien de service à l'encontre de Mme A_____ avait porté sur les propos menaçants tenus par celle-ci à l'égard de collaboratrices. Comme l'intéressée niait catégoriquement de tels propos, et vu leur gravité, il avait fallu demander aux personnes concernées par ces allégations de les faire parvenir par écrit pour pouvoir infirmer ou confirmer les faits relatifs. L'institution se prévalait, vu la gravité de certains propos, de son droit à prendre toute mesure nécessaire à garantir des conditions de travail respectueuses pour l'ensemble du personnel. Concernant les agressions dont Mme A_____ prétendait avoir été victime depuis sa prise de fonction pour certaines d'entre elles, le directeur s'étonnait qu'elle n'ait pas sollicité l'intervention de M. I_____ lorsqu'elle en avait été victime. La séance du 24 juin 2016 n'était pas le résultat d'un clan qui se serait ligué contre Mme A_____. Celle-ci avait été conviée à cette réunion et avait décliné, sur recommandation de la secrétaire syndicale. Les observations complémentaires au compte rendu de l'entretien de service transmises à la suite de celui-ci, ne faisaient que conforter la position de la direction, à savoir que l'intéressée n'avait pas respecté ses devoirs de fonction tels que stipulés aux art. 20, 21 et 22 RPAC. En sa qualité d'autorité compétente, la direction considérait que la sanction disciplinaire à son encontre, était la fin des

rapports de service, dans le respect des délais de résiliation, c'est-à-dire de trois mois pour la fin d'un mois. Cette décision serait communiquée par écrit à Mme A_____. Dans l'intervalle, elle était libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la fin des rapports de service.

- 36) Par pli recommandé du 29 août 2016, la B_____, sous la signature de M. M_____ et de Mme G_____, a écrit à Mme A_____. À la demande du conseil de direction, ils étaient dans l'obligation de mettre fin aux rapports de service pour le 31 décembre 2016 pour les motifs connus de celle-ci, puisqu'ils avaient été communiqués notamment lors de l'entretien du 21 juillet 2016. Elle était déliée de son obligation de travailler jusqu'au 31 décembre 2016.
- 37) Le 20 septembre 2016, la secrétaire syndicale s'est adressée à Mme G_____. Elle restait dans l'attente du projet de certificat de travail et d'une nouvelle lettre de licenciement conforme à son contrat de travail, car, « comme discuté », elle n'était pas claire.
- 38) Le 23 septembre 2016, la B_____ a notifié à Mme A_____, à nouveau par pli recommandé, un courrier prononçant son licenciement pour le 31 décembre 2016. Ce courrier était de même teneur que le courrier du 29 août 2016, si ce n'est qu'il précisait que les motifs qui avaient incité le prononcé du licenciement lui étaient connus, car ils lui avaient été communiqués le 21 juillet 2016 et également confirmés dans le compte rendu de l'entretien de service du 21 juillet 2016. En outre, la libération de l'obligation de travailler continuait à déployer ses effets jusqu'au 31 décembre 2016, non plus considéré comme « terme du contrat », mais comme « échéance du délai de congé ».
- 39) Le 29 septembre 2016, Mme A_____ a interjeté auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) un recours à l'encontre de la décision de la licencier du 29 août 2017. Ce recours était interjeté pour préserver ses droits. En effet, elle considérait que seule la décision du 23 septembre 2016 devait être prise en considération et le recours qu'elle allait interjeter contre ladite décision. Cette cause a été enregistrée sous le N° A/3303/2016.
- 40) Le 24 octobre 2016, Mme A_____ a également interjeté un recours à l'encontre de la décision de licenciement du 23 septembre 2016 (cause 1_____). Elle sollicitait la jonction de cette procédure avec la procédure 2_____ et concluait à l'audition de parties, à l'ouverture d'enquêtes et à la production par la B_____ du rapport d'audit qui la concernait et qui avait été rendu le 18 décembre 2015, mais aussi du planning de l'équipe au sein de laquelle Mme A_____ avait travaillé du 11 mai 2015 au 29 juin 2016.

Sur le fond, le licenciement du 23 septembre 2016 était contraire au droit et elle devait se voir allouer une indemnité de CHF 39'613.- avec intérêt à 5 % depuis le 23 septembre 2016.

Elle offrait de prouver que les problèmes qui avaient surgi résultaient de la mauvaise organisation de la B_____, de l'hostilité et de l'agression verbale dont elle avait été l'objet de la part de collègues dès son engagement à la B_____, contre lesquels elle n'avait pas été protégée par sa supérieure hiérarchique Mme C_____. Si la situation avait dégénéré c'était que, compte tenu de l'ampleur que prenaient ces dysfonctionnements, elle avait pris le soin de noter petit à petit les agressions verbales et les attitudes déplacées de ses collègues envers elle. Du fait de son éthique de travail, il lui était arrivé de signaler à Mme C_____ ce qui était survenu, ce qui avait aggravé la situation. Tout ceci s'était retourné contre elle : ses collègues, notamment lors du colloque du 11 mars 2016 la prenant violemment à parti. Elle avait fait intervenir son syndicat à ce propos. Le contenu de l'EEDP du 22 mars 2016 avait été mal rapporté. L'évaluatrice s'était ouverte auprès d'une tierce personne avant l'entretien qu'elle prévoyait de lui faire une mauvaise évaluation. Elle avait alors sollicité des mesures de protection. Elle avait accepté la proposition de Mme G_____ de participer à un entretien prévu le 9 juin 2016, mais qui, parce qu'elle avait demandé que son syndicat l'assiste, avait été différé au 28 juin. C'était faute d'avoir pu obtenir la présence de collègues lors de la médiation du 28 juin 2016 que Mme C_____ avait demandé la tenue d'un colloque infirmier le 24 juin 2016. Elle avait refusé d'y participer compte tenu de la séance de médiation prévue le 28 juin 2016. Après que ses requêtes en annulation de l'évaluation du 22 mars 2016 aient été refusées par la DRH, celle-ci l'avait libérée de son obligation de travailler dès le 2 juillet 2016. La situation avait dégénéré dans le sens où c'était elle qui, par la suite était devenue la personne dont les autres collaborateurs devaient être protégés.

Suite à cela, s'était déroulé l'entretien de service qui avait conduit aux décisions de licenciement querellées. Elle contestait tous les reproches qui lui étaient faits. L'intimée s'étant fondée sur des propos incomplets et partiels, la décision de licenciement était arbitraire et contraire au droit. C'était elle qui avait été victime et persécutée et non pas ses collègues. Pour cette deuxième raison, la décision de licenciement, qui violait le sentiment de justice, était arbitraire. Pour le surplus, elle était disproportionnée. Son droit d'être entendu avait été violé parce qu'aucun témoin qu'elle aurait pu citer n'avait été auditionné par la direction avant que la décision querellée ne soit prise. Elle avait droit à une indemnité maximale de six mois de salaire, vu la non-conformité au droit du licenciement. Elle détaillait les mesures d'instruction qu'elle sollicitait.

- 41) Par décision du 7 février 2017, le juge a ordonné la jonction de la cause 3602/2016 à la cause 3303/2016.

42) Le 15 novembre 2016, la B_____ a conclu au rejet du recours. Les problèmes remontaient au 22 mars 2016. Lors de l'évaluation à laquelle Mme C_____ avait procédé, les problèmes de communication avaient été mis en évidence dans les relations avec ses collègues. Bien que l'intéressée, dans un premier temps, eût accepté les griefs qui lui avaient été adressés et admis de suivre une formation sur la communication non-violente, elle avait ensuite refusé sans raison de signer le compte rendu de l'entretien et contesté une partie de celui-ci. Elle avait refusé de rencontrer à nouveau Mme C_____ et de suivre le cours de formation envisagé. Dès le 9 juin 2016, la direction avait cherché à organiser un entretien avec elle et Mme C_____ à propos du contenu du rapport d'évaluation, ceci dans une démarche d'approche constructive. Cet entretien n'avait pu être organisé que le 28 juin 2016. L'intéressée avait entretemps décliné l'invitation de Mme C_____ à se rendre à un colloque le 24 juin 2016 avec les membres de l'équipe soignante des H_____. Cette réunion avait mis en évidence une grande liste de doléances émises par les collègues de l'intéressée à son encontre, liées à sa façon agressive et menaçante de leur parler ou à sa façon de chercher à les humilier et à sa propension à la manipulation. Ceux-ci avaient demandé aux membres de la direction d'être soutenus et protégés dans cette situation problématique. Après ce colloque, Mme A_____ s'était vantée auprès de ses collègues d'avoir pris des photos de plaques d'immatriculation du véhicule d'une de ses collègues pour dénoncer le fait qu'elle vivait en France. Suite à cela, cette collaboratrice s'était vu notifier un courrier du contrôle de l'habitant de sa commune de domicile en Suisse. En outre, comme elle désirait augmenter elle-même son temps de travail à 100 %, elle avait cherché à remettre en question l'engagement d'une nouvelle infirmière. Lors de l'entretien du 28 juin 2016, Mme A_____ avait contesté les reproches qui lui étaient faits et mis en cause la gestion managériale de Mme C_____ qui était problématique. Elle avait accusé cette dernière de la harceler téléphoniquement à raison de trente appels journaliers, ce qui était inexact. Le 4 juillet 2016, le syndicat E_____, agissant pour le compte des collègues de l'intéressée, avait requis de la direction de la B_____ des mesures de protection. Ces circonstances avaient conduit l'intimée à convoquer la recourante pour un entretien de service, puis à décider de mettre fin aux rapports de service.

Sur le fond, la décision du 23 septembre 2016 constituait une rectification des termes de la décision du 29 août 2016. Pour le surplus, ces deux courriers étaient de teneur similaire.

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) s'appliquant, le licenciement de Mme A_____, qui avait un statut d'employée, échappait à tout grief d'arbitraire. En effet, le licenciement d'un employé pouvait être décidé sans la présence d'un motif fondé. La B_____ était amplement légitimée, sur la base des faits qui s'étaient produits, à conclure

que l'engagement à long terme de la recourante ne pourrait répondre aux besoins du service. Le droit d'être entendu de l'intéressée avait été respecté. La mesure était proportionnée dans la mesure où elle était la seule qui permettait d'aboutir à rétablir le bon fonctionnement de l'institution, l'attitude générale de la recourante ne permettant pas de considérer que les difficultés rencontrées pouvaient être aplanies.

- 43) Le 6 février 2017, s'est tenue une audience de comparution personnelle des parties. La B_____ était représentée par Mme G_____ et par M. I_____. Selon Mme A_____, les reproches qui lui étaient adressés étaient infondés. En particulier, elle contestait avoir accusé Mme C_____ le 28 juin 2016 de harcèlement téléphonique. Pour le surplus, dès son arrivée au sein de la maison, elle avait été choquée par l'attitude des collègues de son équipe, qui avaient dénoncé une autre collègue en l'accusant faussement. Elle avait dès lors gardé une certaine distance vis-à-vis de ceux-ci, lesquels avaient en outre fait l'objet de sanctions de la part de la direction. Ses collègues lui en avaient voulu et avaient fait courir à son encontre des rumeurs selon lesquelles elle était « une indic ». Elle citait notamment M. F_____ à ce sujet. C'était lui qui avait fait courir des rumeurs contre elle, comme Mme K_____ et Mme L_____. En mars 2016, elle avait été violemment prise à parti par ses collègues infirmiers et dû faire intervenir son syndicat. En juin 2016, alors que l'EEDP auquel Mme C_____, l'avait soumise s'était bien déroulé, elle avait eu la désagréable surprise de constater que le rapport d'évaluation était négatif à son encontre, ce que Mme C_____ aurait annoncé à une de ses collègues. Elle avait dû faire intervenir son syndicat. La séance du 28 juin 2016 avait été organisée à sa demande. Il ne s'agissait pas d'une séance de médiation, mais une séance destinée à obtenir une rectification du procès-verbal. Elle avait refusé de participer à la séance qu'avait organisée Mme C_____ le 24 juin 2016 en raison de la séance du 28 juin 2016. Elle avait demandé des mesures de protection contre le clan de personnes qui la persécutaient et qui étaient toutes présentes à ce colloque. Ce clan était constitué de douze personnes sur les quarante de l'équipe. En fait, ces personnes avaient organisé le colloque du 24 juin 2016 parce qu'elles avaient su qu'une rencontre était agendée le 28 juin 2016 et parce qu'elles avaient peur de ce qu'il s'y dirait. Le 28 juin 2016, elle avait donné la liste des agressions dont elle avait été victime. Le 2 juillet 2016, les mesures de protection qui avaient été ordonnées l'avaient été en sa faveur.

Selon Mme G_____, les motifs qui avaient conduit l'intimée à se séparer de Mme A_____ n'étaient aucunement liés à des problématiques de compétences métier, mais de communication et de comportement vis-à-vis de ses collègues. Lorsqu'elle avait pris la direction du service RH de la B_____ en mars 2016, elle avait été nantie d'une situation de conflit qui existait déjà et qui se traduisait par des menaces proférées par l'intéressée à l'encontre de ses collègues ou de dénonciations de ceux-ci qui, fondées ou pas, n'étaient pas de son ressort.

Mme A_____ s'était permise de prendre en photo des résidents pour montrer que le travail n'avait pas été fait correctement par ses collègues. Elle avait essayé d'organiser une séance de médiation le 28 juin 2016 en vue d'apaiser les tensions, mais en vain. Lors de cette séance, le ton était monté entre Mme A_____ et Mme C_____ qu'elle accusait de harcèlement téléphonique. Elle avait constaté qu'aucune entente n'était possible et mis fin à la séance. Par la suite, les instances compétentes de la maison avaient décidé du licenciement. La décision prise d'autoriser Mme A_____ à ne pas venir travailler dès le 2 juillet 2016 visait à apaiser les tensions et trouver une solution en compagnie de Mme C_____ et M. I_____. Il s'agissait de tenter de déterminer s'il y avait une possibilité de rétablir la communication entre Mme A_____ et le reste de l'équipe. Elle avait fait le constat que ce rétablissement était impossible au vu des griefs invoqués par l'équipe et par Mme C_____. Le retour de l'intéressé n'était plus possible au sein de l'équipe et elle avait prolongé la décision de ne pas la faire revenir au travail et de convoquer un entretien de service. Elle avait demandé aux collaborateurs qui avaient des griefs contre Mme A_____ de le faire par écrit dans une déclaration sur l'honneur.

Selon Mme A_____, Mme C_____ était déjà venue le 28 juin 2016 avec ces attestations qu'elle lui avait montrées et dont elle avait pu prendre connaissance. Elle avait été licenciée alors qu'elle demandait protection, raison de son recours et de ses conclusions en indemnités. Elle avait retrouvé du travail depuis le 16 janvier 2017.

- 44) Le 6 mars 2017, Mme A_____ a persisté dans les termes de son recours. Elle a mis en évidence des éléments pertinents qui ressortaient de l'audience du 6 février 2017. Il était clair que la réunion convoquée le 24 juin 2016 avait été organisée par les collègues qui lui en voulaient parce qu'ils avaient manifestement peur que la séance du 28 juin 2016 ne se déroule pas dans le sens qu'ils entendaient. Elle contestait l'affirmation de Mme G_____ selon laquelle la décision du 2 juillet 2016 avait été prise dans le but de tenter, s'il y avait encore une possibilité, de rétablir la communication entre elle-même et le reste de l'équipe. Elle reprenait pour le surplus les développements juridiques qu'elle avait déjà faits.
- 45) De son côté, dans sa détermination du 6 mars 2017, l'intimée a persisté dans ses conclusions en rejet du recours.
- 46) Suite à cela, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (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) Le présent litige porte sur la conformité au droit du licenciement de la recourante.
- 3) La B_____ est un établissement de droit public, doté de la personnalité juridique (art. 1 et 2 de la loi concernant « La B_____ » du 21 mai 2001 entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2001 - LMV). Le personnel de l'établissement est soumis au statut de la fonction publique, tel que défini par la LPAC (art. 10 LMV ; art. 2 du règlement du personnel de la B_____ du 27 mai 2008).
- 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 période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; art. 49 al. 2 du statut).

- 5) 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).
- b. Lorsque le statut de fonctionnaire s'applique à un agent de l'État, soit après l'échéance de la période probatoire, celui-ci ne peut être licencié que pour un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 21 al. 3 et 22 LPAC).
- c. En revanche, pendant la période probatoire, l'exigence d'un tel motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé. Selon l'art. 21 al. 1 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'employeur étatique peut ainsi mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé ; le membre du personnel doit être entendu par l'autorité compétente et peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.

Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci

pendant celle-ci, 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/282/2016 du 5 avril 2016, consid. 9 ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). De jurisprudence constante, l'employeur public 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, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/115/2016 précité consid. 6d ; ATA/272/2015 précité consid. 6a ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015).

Selon la jurisprudence, lors du licenciement d'un employé, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité consid. 6e).

- 6) 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), droit d'être entendu compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens, avant qu'une décision ne soit prise à son égard (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

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

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

- 7) S'agissant du délai de résiliation à respecter, que ce soit dans le cas d'un fonctionnaire ou d'un employé, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, il est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).
- 8) a. En l'occurrence, il n'est pas contesté que la décision prise par la direction de l'intimée de licencier la recourante – que l'on prenne en considération celle notifiée le 29 août 2016 ou celle à nouveau notifiée le 23 septembre 2016 – respecte le délai légal de congé prévu pour se séparer d'un collaborateur en seconde année de fonction (art. 20 al. 3 LPAC).
- 9) b. La recourante, engagée le 8 mai 2015, se trouvait dans sa seconde année de fonction lorsqu'elle a été licenciée. Elle n'a pas été nommée fonctionnaire par le Conseil d'administration (art. 6 al. 2 let. e LMV). La conformité au droit de son licenciement doit donc être examinée au regard des dispositions relatives à la résiliation des rapports de service applicables à un employé, soit à un agent public en période probatoire, au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.
- 10) La recourante ne conteste pas la tenue de la séance du 21 juillet 2016, lors de laquelle les raisons à l'origine de son licenciement lui ont été exposées, mais se plaint tout de même d'une violation de son droit d'être entendue, dans le sens où l'autorité intimée aurait pris la décision attaquée sans prendre en considération ses offres de prouver son absence de torts dans le conflit qui avait surgi avec ses collègues ou avec sa hiérarchie, de même que sans instruire les faits en procédant à l'audition des témoins dont elle avait cité le nom, en se fondant seulement sur les propos de sa supérieure hiérarchique prévenue à son encontre.
- 11) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., dont l'un des aspects a été rappelé ci-dessus, comprend également le droit pour la personne concernée par une décision de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279) consid. 2.3 p. 282 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de

manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu, mais aussi des questions juridiques à résoudre. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

Les reproches de la recourante tombent à faux. En l'occurrence, il ne ressort nullement du dossier que son employeur ait pris sa décision de se séparer d'elle sur la seule base des propos de sa supérieure hiérarchique. Cette décision a été prise après constat d'une situation conflictuelle opposant celle-ci non seulement avec cette dernière, mais aussi avec une partie importante de ses collègues. Face à cela, la direction de l'intimée était en droit, dans la mesure où il s'agissait de statuer sur la poursuite ou non des rapports de service avec une personne sous statut d'employée, de prendre sa décision sans procéder à des enquêtes détaillées sur tel ou tel aspect au travers duquel le conflit s'était cristallisé, en procédant ainsi par appréciation anticipée des preuves qui lui étaient nécessaires pour prendre sa décision. Au demeurant toute violation éventuelle du droit d'être entendue de la recourante aurait largement été réparée dans le cadre de la présente procédure.

- 12) Reste à examiner la conformité au droit de la décision de licenciement, sous l'angle de son bien-fondé. Sur ce point, à lire les pièces versées à la procédure mais aussi à suivre les explications des deux parties, il appert que, dès septembre 2015 à tout le moins, même si la recourante donnait satisfaction sur le plan des prestations de soins, elle s'est rapidement trouvée, tout d'abord en conflit avec différents collègues, puis en opposition avec sa supérieure, le différend ayant, en juin 2016, pris une ampleur telle qu'il conduisait au dysfonctionnement du service auquel l'intéressée appartenait. Face à cette situation, les supérieurs et la direction de l'intimée n'ont pas décidé abruptement de se séparer de la recourante. Ils n'ont opté pour une telle issue qu'après le constat de l'impossibilité de mettre en œuvre une procédure de médiation au sein du service : la recourante, contestait tout bien-fondé aux remarques qui lui avaient été faites lors de l'EEDP du 22 mars 2016 et rejetait la responsabilité de la péjoration de la situation sur ses collègues, tout en refusant un dialogue réel avec ceux-ci ou une médiation ; de leur côté, ces derniers manifestaient à son encontre une hostilité grandissante, à tel point que sa hiérarchie avait dû suspendre provisoirement l'activité de celle-ci au sein du service. Dans ces circonstances, le conflit n'étant pas sans lien avec l'engagement de l'intéressée, puisqu'il a surgi peu après son entrée en fonction, la décision de la direction de l'intimée de se séparer de celle-ci pendant la phase probatoire pour sauvegarder le fonctionnement de l'institution, ceci en l'absence de toute perspective d'apaisement, échappe à tout grief d'arbitraire.

Le recours sera rejeté.

- 13) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à l'intimée qui y a conclu, mise à la charge de la recourante (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevables les recours interjetés les 29 septembre 2016 et 24 octobre 2016 par Madame A_____ contre les décisions de la B_____ des 29 août 2016 et 23 septembre 2016 ;

au fond :

les rejette ;

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

alloue à la B_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à la charge de Madame A_____ ;

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 Vincent Spira, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Sandro Vecchio, avocat de la B_____.

Siégeants : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mme Junod,
MM. Dumartheray et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :