RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/144/2022-FPUBL **ATA/506/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 mai 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Charles Piguet, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE
représentés par Mes Anne Meier et Amel Benkara, avocates

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né en 1975 et au bénéfice d'une attestation de formation élémentaire d'ouvrier de garage et d'une pratique de réparateur en automobiles ainsi que d'un permis poids lourd (ci-après : PL), a été engagé, à compter du 1er septembre 2012, par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), au sein du B_____ (ci-après : le service) rattaché au département C_____, en qualité de transporteur chauffeur livreur, à un taux d'activité de 40 %, poste colloqué en classe 7 de l'échelle des traitements. Précédemment, à compter du 1er avril 2010, il avait effectué plusieurs missions temporaires pour les HUG.

2) Lors de ses deux premiers entretiens d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) des 8 janvier et 30 juillet 2013, ses prestations ont été jugées globalement bonnes et la poursuite de la collaboration a été proposée. Il devait toutefois améliorer son comportement, notamment faire preuve de moins d'impulsivité et mieux communiquer.

3) Entre le 1er mars et le 30 avril 2013, le taux d'activité de M. A_____ a été augmenté à 90 %.

4) Lors de l'EEDC du 28 mai 2014, les prestations de M. A_____ ont été jugées globalement peu satisfaisantes non seulement s'agissant de l'exécution de son travail, mais également en raison de son comportement, en particulier son impulsivité et son manque de communication et de collaboration avec ses collègues. Il n'avait pas rempli l'objectif consistant à contrôler son impulsivité. Il éprouvait des difficultés à se remettre en cause et donnait l'impression de tout faire dans la précipitation pour terminer rapidement son travail, ce qui le conduisait à commettre des erreurs et faire preuve d'inattention. L'autonomie qui lui était laissée dans l'exécution de sa mission n'autorisait pas l'individualisme et ses intérêts personnels ne primaient pas ceux de l'équipe. Un certain nombre d'objectifs lui étaient fixés, comme être plus collaborant en adoptant une meilleure communication et en évitant les commentaires ou remarques inappropriés.

5) À la suite de cet EEDC, M. A_____ a remis par écrit à sa hiérarchie ses commentaires, indiquant que son caractère impulsif n'avait pas changé depuis son engagement, ce qui ne lui avait jamais valu de remarque de la part de ses supérieurs ou de ses collègues. Il n'avait pas non plus modifié sa manière de travailler, si bien qu'il considérait que les objectifs fixés avaient été atteints. Il admettait avoir commis quelques petites erreurs en l'espace d'une période de quatre ans, ce qui était « humain ». Son rythme de travail n'était pas non plus propice aux erreurs, il entretenait des contacts réguliers avec les personnes

chargées de la planification des tournées et avait toujours bien communiqué avec ses collègues.

6) Le 18 juillet 2014, les HUG ont prolongé la période probatoire de M. A_____ jusqu'au 1er septembre 2015 en raison de ses prestations jugées insuffisantes.

7) Lors de l'EEDC du 22 mai 2015, les prestations de M. A_____ ont été jugées globalement bonnes, la poursuite de la collaboration étant proposée. L'objectif visant à ce qu'il contrôle son impulsivité n'était toutefois pas atteint et devait être travaillé.

8) Entre le 7 avril et le 17 juin 2015, puis entre le 1er septembre et le 31 décembre 2015, le taux d'activité de M. A_____ a été augmenté à 100 %, à sa demande.

9) Le 29 juin 2015, M. A_____ a été nommé fonctionnaire avec effet au 1er septembre 2015 à la fonction de transporteur chauffeur distributeur, à un taux d'activité de 40 %.

10) Dès le 1er janvier 2016, les HUG ont augmenté le taux d'activité de M. A_____ à 100 %, à sa demande.

11) Le 1er avril 2016, M. A_____ a été promu à la fonction de chauffeur de véhicule sanitaire léger (ci-après : VSL), colloquée en classe 8 de l'échelle des traitements.

12) Le 1er avril 2018, M. A_____ a été promu à la fonction de chauffeur livreur PL, au poste de chauffeur polyvalent VSL-PL, colloqué en classe 9 de l'échelle des traitements.

13) Le 22 octobre 2018, un incident ayant impliqué M. A_____ a été signalé à sa hiérarchie. Le même jour, lors de la prise en charge d'un patient en vue de son transport, M. A_____ s'était montré colérique envers le personnel et avait traité une infirmière de « poufiasse » au motif que les effets personnels du patient se trouvaient dans plusieurs sacs et qu'il n'était pas censé transporter des objets mais des personnes.

14) Les 4 et 15 avril 2019, M. A_____ a été reçu en entretien par sa hiérarchie, notamment en relation avec ces faits.

15) Le 28 mai 2019, Monsieur D_____, chef du service, a écrit à M. A_____ à la suite de ces entretiens, au cours desquels différents dysfonctionnements liés à son comportement avaient été abordés, notamment en termes de communication et de non-respect des règles de service.

À la suite de l'incident du 22 octobre 2018, il avait pu faire valoir sa version des faits, qui ne correspondait toutefois pas à celle de la plaignante et des témoins entendus, ce dont il avait pris acte. Il avait été convenu qu'il participerait à une formation sur la communication non-violente.

Les règles concernant le stationnement des véhicules de service et la gestion des pauses lui avaient également été rappelées, puisqu'il était apparu qu'il ne garait pas ces véhicules dans les parkings périphériques aux locaux et ne remettait pas les clés à l'endroit dédié. Il s'était également opposé à plusieurs reprises aux planifications de l'horaire de travail en émettant le souhait de prendre sa pause de midi à son domicile, ce qui n'était toutefois pas compatible avec les horaires des tournées et l'organisation de l'ensemble du secteur.

Tout écart ferait l'objet d'un nouvel entretien, en présence d'un représentant du service des ressources humaines (ci-après : RH).

16) Le 15 avril 2020, Monsieur E_____, chef de secteur, a convoqué M. A_____ à un entretien de service devant se tenir le 12 mai 2020 en sa présence ainsi qu'en celle de Monsieur F_____, responsable du service des RH, concernant son refus d'exécuter un travail demandé par sa hiérarchie et un comportement inadéquat envers celle-ci.

17) Selon le compte rendu relatif à cet entretien, il était reproché à M. A_____ d'avoir, le 31 mars 2020, refusé de transporter un patient atteint du Covid-19, au motif qu'il était sujet aux allergies et qu'il ne voulait pas « ramener le virus » chez lui. Il avait ensuite adopté une attitude inconvenante avec son supérieur hiérarchique. Le lendemain, il était à son poste avec un retard d'un quart d'heure.

L'attitude manifestée par M. A_____ n'était pas conforme aux attentes découlant de sa fonction. Son refus de transporter un patient pouvait avoir des conséquences humaines et sanitaires d'une certaine gravité. De plus, sa réaction envers sa hiérarchie et les propos utilisés démontraient un manque de respect et dégradaient le climat de travail et la relation de confiance nécessaire entre un collaborateur et son responsable. Une sanction, allant du blâme jusqu'à la résiliation des rapports de service, pouvait être prononcée.

M. A_____ a expliqué qu'il n'avait pas refusé de travailler, mais de transporter des patients atteints du Covid-19 en raison de ses allergies aux pollens.

18) Dans ses déterminations écrites du 4 juin 2020, M. A_____ a indiqué qu'il avait voulu protéger sa santé et celle de sa famille, raison pour laquelle il n'avait pas voulu transporter un patient malade du Covid-19, ce qui avait d'ailleurs été convenu avec M. E_____ lorsqu'il l'avait appelé la veille pour lui annoncer qu'il reprendrait le travail le lendemain, à la suite d'une incapacité de travail de quelques jours. Le 31 mars 2020, lors de son retour au travail, il avait pu constater

que les modalités de protection contre le SARS-CoV-2 n'étaient pas claires et étaient insuffisantes au vu des dangers encourus par le personnel. Il n'était toutefois pas arrivé en retard à son poste le lendemain ni n'avait tenu des propos inconvenants à l'égard de M. E_____, qui lui avait en revanche dit qu'il allait « morfler ».

19) Le 10 juin 2020, M. E_____ a contesté les affirmations de M. A_____, indiquant qu'il ne lui avait jamais garanti qu'il ne transporterait pas de patients atteints du SARS-CoV-2. En outre, le personnel avait bénéficié d'une formation sur les pratiques et mesures adéquates dans le cadre du transport de tels patients malades du Covid-19. Il n'avait pas non plus tenu des propos déplacés envers M. A_____, contrairement à ce dernier dont l'attitude avait été inacceptable non seulement le concernant mais également à l'égard de l'ensemble de ses collègues.

20) Le 1er juillet 2020, les HUG ont infligé un blâme à M. A_____ en relation avec ces faits.

21) Le 6 juillet 2020, M. A_____ a contesté cette sanction, requérant l'ouverture d'une enquête au sujet des faits qu'il avait dénoncés et se référant à son courrier du 4 juin 2020. Il n'était fautif d'aucun manquement dans l'exécution de son travail ni n'avait agressé M. E_____, lequel avait proféré des menaces à son encontre. Ce dernier avait continué dans cette voie, lui indiquant qu'il ne lui confierait plus de tournées fixes de camions mais des missions de conducteur polyvalent, alors même que son travail consistait à conduire des véhicules PL.

22) Par décision du 5 octobre 2020, les HUG ont confirmé le blâme.

La mission de M. A_____ consistait notamment à transporter des patients, indépendamment de leur état de santé. Des mesures de protection adéquates avaient été mises en place afin d'assurer la sécurité des collaborateurs, auxquels du matériel de protection avait été remis et des explications données. Même s'il n'avait pas pu assister à une telle séance en raison de son incapacité de travail, il devait, en suivant la procédure applicable, se présenter au bureau des régulateurs à son retour, où l'ensemble des informations requises lui auraient été communiquées. De plus, ses allergies aux pollens ne permettaient pas de le considérer comme une personne particulièrement à risque, étant précisé qu'il était attendu qu'il fasse preuve de flexibilité au regard du contexte sanitaire exceptionnel. Il ne ressortait pas non plus du dossier que M. E_____ aurait pris un engagement contraire. Il y avait dès lors lieu de considérer qu'il avait, à tort, refusé d'exécuter une tâche confiée par sa hiérarchie, à l'encontre de laquelle il avait en outre adopté un comportement inadéquat. Sa faute était par conséquent grave et justifiait le prononcé d'un blâme.

23) Le 21 octobre 2020 a eu lieu un entretien entre MM. D_____, E_____, F_____ et A_____ en raison de difficultés de communication intervenues entre ce dernier et sa hiérarchie.

Selon le compte rendu relatif à cet entretien, il avait été expliqué à M. A_____ que le planning ne pouvait être établi en fonction de ses seules requêtes. Toutefois, pour lui permettre de s'organiser, ses horaires habituels seraient maintenus pendant quelques semaines, après quoi les rotations reprendraient leur cours. Par ailleurs, M. A_____ avait refusé de transporter un patient malade du Covid-19 en date du 16 octobre 2020 au motif qu'il était « chauffeur poids lourd », le cas étant à l'examen auprès des RH.

M. A_____ a expliqué que le blâme dont il avait fait l'objet et la situation sanitaire avaient généré des tensions et des incompréhensions. Il ne bénéficiait pas non plus d'une information suffisante ni d'une formation lui permettant de prendre en charge les patients atteints du SARS-CoV-2.

À l'issue de l'entretien, les intéressés ont convenu d'établir une communication orale et écrite, efficace et respectueuse.

24) Le 11 mai 2021, Monsieur G_____, employé des HUG, a établi une déclaration pour un incident survenu le même jour sur le site des HUG à Belle-Idée et ayant impliqué M. A_____. Celui-ci n'ayant pas correctement réparti les quatre chariots repas dans le camion ni ne les ayant attachés de manière conforme, deux s'étaient renversés dans le camion, ce qui avait occasionné des dégâts matériels et nécessité des heures supplémentaires en personnel, étant donné qu'une quarantaine de plateaux repas avaient dû être entièrement refaits, en urgence, par l'équipe du soir. M. A_____ avait en outre été impliqué à de multiples reprises dans des incidents, notamment la veille. Étaient annexées à cette déclaration des photographies de l'intérieur du camion dans lequel étaient placés quatre chariots repas du même côté, dont deux étaient renversés.

25) Le 17 mai 2021, M. A_____ a commis un dépassement de vitesse de 12 km/h, ramené à 7 km/h après déduction de la marge de sécurité, sur l'autoroute, où la vitesse était limitée à 80 km/h, avec son véhicule professionnel.

26) Le 18 mai 2021, un rapport d'incident a été établi, M. A_____ ayant, le 10 mai 2021, heurté une barrière à la sortie du parking du site des HUG à Belle-Idée, occasionnant des dégâts à son véhicule professionnel et à la barrière. M. A_____ avait averti la centrale des transports, sans donner d'explication au sujet de l'événement ni de détails sur les dégâts.

27) Le 20 mai 2021, M. E_____ a convoqué M. A_____ à un entretien de service devant se tenir le 29 juin 2021 en sa présence ainsi qu'en celle de M. F_____ au sujet de divers manquements, à savoir le non-respect des

consignes de sécurité dans l'amarrage des chariots dans le camion, de fréquents dégâts causés aux véhicules par manque d'attention et de concentration, une conduite inadaptée lors du franchissement d'une barrière de parking ainsi que le non-respect des règles de la circulation routière.

28) Selon le compte rendu de cet entretien de service, il lui était reproché de ne pas avoir respecté les consignes dans l'arrimage des chariots dans le camion, en particulier le 11 mai 2021, alors qu'il avait bénéficié d'une formation idoine, dispensée en décembre 2020. Il avait également occasionné des dégâts aux véhicules de service par manque d'attention et de concentration, à savoir le 8 octobre 2019, les 30 avril et 15 juin 2020 ainsi que le 6 avril 2021. Il avait aussi adopté une conduite inappropriée en franchissant une barrière de parking le 10 mai 2021 ; bien qu'il eût signalé l'accident, il n'avait toutefois donné aucun détail sur le déroulement de l'événement et, selon les analyses effectuées, il s'agissait d'un « passage en force », ce qu'avaient confirmé les témoins présents sur les lieux. Enfin, il n'avait pas respecté les règles de la circulation routière le 29 avril 2021 en ne cédant pas la priorité à un véhicule ; le conducteur avait dû effectuer un freinage d'urgence et l'avait dénoncé.

En relation avec ces faits, une sanction, allant du blâme jusqu'à la résiliation des rapports de service pouvait être prononcée.

M. A_____ a indiqué qu'il se déterminerait par écrit.

29) Par courrier du 12 juillet 2021, M. A_____ a admis avoir commis une erreur en n'attachant pas les chariots avec les deux sangles prévues à cet effet, pensant à tort qu'une seule était suffisante. Il n'avait toutefois pas fauté en répartissant les chariots du même côté dans le camion, lesquels n'avaient pas non plus subi les dégâts allégués. Il n'était en outre pas à l'origine de multiples incidents, M. G_____ ayant fait preuve d'exagération dans le but de lui nuire, étant donné qu'il avait endommagé le véhicule privé de ce dernier lors d'une manœuvre.

Il ne pouvait lui être reproché d'avoir commis de nombreux accidents, au vu de ses années de service et des risques inhérents au métier de chauffeur. Les incidents qui s'étaient produits depuis 2019 devaient être mis sur le compte de la « loi des séries » plutôt que sur un manque d'attention ou de concentration de sa part. Ainsi, le 8 octobre 2019, alors qu'il roulait lentement, un piéton s'était engagé sur un passage protégé, ce qui avait provoqué l'arrêt instantané d'une moto qu'il n'avait pas pu éviter. Le 30 avril 2020, il avait effectué une marche arrière alors que la visibilité était mauvaise, ce qui n'avait toutefois provoqué aucun dégât sur la voiture des HUG. Le 15 juin 2020, la voiture privée de M. G_____ était stationnée au quai des marchandises, malgré une interdiction, si bien qu'il l'avait endommagée lors d'une manœuvre. Le 6 avril 2021, un véhicule était garé très près d'un poteau et il l'avait heurté en sortant le camion. Le 10 mai

2021, la barrière du parking était tombée sur son véhicule alors qu'il la franchissait et qu'il avait actionné son ouverture. Ni son camion ni la barrière n'avaient été endommagés, et il n'avait en aucun cas forcé le passage. Il avait en outre fourni tous les détails de l'incident. Il contestait aussi ne pas respecter les règles de la circulation routière, en particulier s'agissant de la dénonciation anonyme du 29 avril 2021 au contenu mensonger, à l'égard de laquelle il n'avait pas pu s'exprimer.

30) Le 30 août 2021, M. E_____ a convoqué M. A_____ à un entretien de service devant se tenir le 23 septembre 2021 en sa présence ainsi qu'en celle de M. F_____ au sujet de divers manquements de sa part, à savoir le transport d'un patient non attaché ayant entraîné sa chute, incident n'ayant été signalé ni aux soignants ni à la hiérarchie, de même que la commission d'un excès de vitesse lors du transport d'un patient.

31) Selon le compte rendu de l'entretien de service du 23 septembre 2021, il était reproché à M. A_____ d'avoir commis un excès de vitesse de 12 km/h le 17 mai 2021 à l'occasion du transport d'un patient. Lors d'un autre transport effectué le 10 août 2021, il ne s'était pas assuré que le patient était bien attaché, contrairement aux consignes données aux chauffeurs. En raison d'une manœuvre ayant entraîné un freinage brusque, le patient avait chuté et son téléphone portable avait été endommagé. Il n'avait, par la suite, pas signalé l'incident aux soignants ni à la centrale de régulation. Ces deux éléments mettaient en évidence un comportement qui n'était pas celui attendu de la part d'un chauffeur professionnel, ce d'autant moins lorsqu'il devait transporter des patients, dont la santé, voire la vie étaient en jeu. Une sanction, allant du blâme jusqu'à la résiliation des rapports de service pouvait être prononcée.

M. A_____ a indiqué qu'il se déterminerait par écrit.

32) Par courriels des 8 et 22 octobre 2021, M. F_____ a sollicité le concours des RH des différents départements des HUG en vue du reclassement de M. A_____ dans un poste compatible avec son profil professionnel.

33) Ceux-ci lui ont fait parvenir des réponses négatives, aucun poste ne correspondant au profil de M. A_____, lequel ne disposait pas des qualifications minimales nécessaires pour prétendre à un poste administratif.

34) Par courrier du 12 octobre 2021, M. A_____ s'est déterminé au sujet de l'entretien de service du 23 septembre 2021.

Il admettait avoir commis un excès de vitesse de 12 km/h, ce qu'il regrettait, étant précisé qu'il avait eu peur que le patient arrive en retard à son rendez-vous. Le 10 août 2021, il avait demandé au patient de s'attacher mais n'avait pas vérifié s'il s'était exécuté. Le patient avait ensuite chuté en raison d'un freinage

d'urgence, alors même qu'il roulait lentement. Il s'était immédiatement enquis de son état et, en l'absence de blessures et de dégâts matériels, il n'avait pas signalé le cas au personnel soignant notamment. Il n'avait pas reçu de directive en matière de transport de patients et avait fait au mieux. Il regrettait ces événements et souhaitait pouvoir rencontrer son supérieur hiérarchique afin de « mettre à plat sa situation » dans le service, se rendant compte que la moindre erreur lui était reprochée.

35) Le 24 novembre 2021, les RH ont demandé à la direction générale des HUG de pouvoir procéder au licenciement pour motif fondé de M. A_____, avec libération de l'obligation de se présenter au travail durant le préavis, en raison de multiples dysfonctionnements survenus les deux dernières années qui mettaient en évidence une inaptitude à remplir les exigences du poste. Trois entretiens de service avaient eu lieu et la hiérarchie de l'intéressé estimait qu'il n'était pas en mesure de remplir correctement sa mission de chauffeur livreur en raison de prestations professionnelles insuffisantes et d'un comportement dysfonctionnel et dangereux pour lui-même et pour autrui. Une poursuite de la collaboration n'était pas envisageable.

36) Le 28 novembre 2021, la direction générale des HUG a préavisé favorablement cette demande.

37) Par décision du 29 novembre 2021, les HUG ont résilié les rapports de service de M. A_____ pour motif fondé, avec effet au 31 mars 2022.

Compte tenu des manquements graves et répétés à ses devoirs de service notamment propres à porter atteinte à la sécurité des patients et au matériel de l'institution et de tiers, une poursuite de la collaboration était impossible, référence étant faite notamment aux entretiens de service des 28 juin et 23 septembre 2021. Il avait en outre été en mesure de s'exprimer au sujet des manquements qui lui étaient reprochés, les arguments exposés n'étant pas de nature à modifier la décision. En outre, malgré les recherches entreprises au sein de l'institution, aucun poste correspondant à son profil n'était actuellement disponible et ne pouvait donc lui être proposé à titre de reclassement. Afin de l'aider à la recherche d'un nouvel emploi, il était dispensé de se présenter à son poste de travail, ses vacances étant incluses dans la période courant jusqu'au terme des rapports de service. Son salaire lui serait versé jusqu'au 31 mars 2022, pour solde de tout compte.

38) Par acte expédié le 14 janvier 2022, complété le 27 janvier 2022, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce que sa réintégration soit ordonnée, subsidiairement au versement d'une indemnité correspondant à douze mois de son

dernier traitement brut, treizième salaire inclus, avec intérêts à 5 % dès le 29 novembre 2021.

Il proposait son audition ainsi que celle des HUG.

Certains des faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas établis, comme le franchissement de la barrière de parking, qui avait dysfonctionné, ce que ses collègues avaient aussi constaté. Il en était de même de la prétendue violation des règles de la circulation routière commise le 29 avril 2021, dès lors qu'il s'agissait d'une dénonciation anonyme et invérifiable. Ces deux incidents ne pouvaient par conséquent pas fonder une résiliation des rapports de service.

L'incident en lien avec le renversement des chariots dans le camion était isolé et consécutif à une erreur d'arrimage. Il devait au surplus être relativisé au regard des années passées au service des HUG et était inhérent aux risques que présentait quotidiennement le transport de personnes et de marchandises. Les HUG ne pouvaient dès lors en conclure qu'il s'agissait d'un manquement grave et répété des devoirs de service.

Par ailleurs, les cinq accidents mineurs qui lui étaient également reprochés, qu'il ne contestait pas, étaient survenus en l'espace de deux ans. Ils étaient sans gravité, avaient été annoncés à son employeur et avaient fait l'objet d'un règlement à l'amiable. Ils n'avaient en outre causé ni blessures, ni dommages et n'avaient pas été commis en raison d'une faute de conduite de sa part. À cela s'ajoutait que plusieurs de ces incidents avaient été relatés par M. G_____, qui nourrissait un ressenti à son égard. Son refus de transporter un patient atteint du Covid-19 se justifiait par le fait qu'il n'avait pas été mis au bénéfice de la formation idoine et qu'il souffrait d'allergies à même d'entraîner des difficultés respiratoires.

Il ne contestait pas un excès de vitesse le 17 mai 2021, qui n'était toutefois que de 7 km/h après déduction de la marge d'erreur. Cet incident, pas plus que le fait de ne pas avoir attaché le patient qu'il transportait, ne pouvaient toutefois être qualifiés de manquement grave à ses devoirs de service ni fonder un licenciement.

À cela s'ajoutait qu'il avait, dès 2017, été régulièrement sollicité pour donner des formations aux nouveaux collaborateurs ou aux membres du personnel des HUG en cas de remplacement de collègues absents. Le fait de se voir confier une telle responsabilité démontrait son implication dans son travail, la confiance portée par ses supérieurs, la qualité de sa communication et de ses prestations.

La décision litigieuse mentionnait une procédure de reclassement. Il n'avait toutefois jamais été informé de son existence et aucune proposition ne lui avait été faite. Les exigences fixées par la jurisprudence n'étaient dès lors pas remplies, si bien que le licenciement devait être annulé pour ce motif également.

39) a. Le 28 février 2022, les HUG ont conclu préalablement à l'audition de plusieurs témoins et principalement au rejet du recours, s'opposant au surplus à la réintégration de M. A_____.

Il convenait de procéder à l'audition des supérieurs hiérarchiques de M. A_____, du responsable du service restauration présent lors de l'incident du 10 mai 2021 ainsi que de la personne en charge de la formation d'arrimage dans les camions de décembre 2020.

M. A_____ tentait de minimiser les reproches formulés à son encontre en les réduisant à deux incidents qui seraient isolés et involontaires, à savoir le fait d'avoir commis un excès de vitesse et pris en charge un patient sans avoir vérifié s'il était attaché. Il ressortait toutefois du dossier que les manquements reprochés à M. A_____ étaient non seulement établis, mais également nombreux, récurrents et, pour certains d'entre eux, graves. Ces manquements, exposés de manière claire et complète dans divers documents, en particulier les comptes rendus des entretiens de service, avaient mis en péril la sécurité des patients, des collaborateurs, des usagers de la route et causé d'importants dommages matériels à son employeur. À cela s'ajoutait que les EEDC de l'intéressé mettaient en évidence des points à améliorer et des problèmes de communication notamment.

M. A_____ ne pouvait être suivi lorsqu'il indiquait que les incidents étaient inévitables au vu de la nature de son métier, dès lors qu'ils étaient le résultat de sa négligence, de sa faute et de son attitude. Malgré l'accompagnement régulier dont il avait bénéficié et le prononcé d'un blâme à son encontre, il n'avait pas amélioré la qualité des prestations fournies et avait provoqué, postérieurement à cette sanction, pas moins de six incidents, à savoir des dommages importants portés à deux chariots repas, un accident de la route, un incident en lien avec une barrière de parking, une violation à l'obligation de céder le passage à un autre véhicule, un excès de vitesse de 12 km/h lors d'un transport de patient et la chute d'un autre patient transporté dans son véhicule. Les motifs présidant à la résiliation des rapports de service étaient par conséquent fondés.

Contrairement à ce que soutenait M. A_____, il avait bénéficié d'une procédure de reclassement, toutes les démarches nécessaires ayant été entreprises à l'interne afin de lui trouver un poste adéquat correspondant à ses qualifications. Compte tenu de ses qualifications limitées à la conduite VSL et PL, aucun poste adéquat n'avait pu être trouvé. Au vu des manquements graves et répétés commis, ainsi que de ses problèmes comportementaux et de communication, un reclassement ne pouvait être imposé à l'institution. Malgré les nombreux entretiens de service et les évaluations menées, M. A_____ n'avait montré aucune amélioration dans les tâches réalisées ni dans le comportement adopté. Ces manquements relevaient en majorité de la négligence et des fautes d'inattention commises, et non de simples accidents de la route.

b. Les HUG ont notamment produit une facture d'un montant de CHF 17'408.- pour la réparation de deux chariots de transport de repas, ainsi que la liste des présences à la formation d'arrimage des 7 et 11 décembre 2020 comportant le nom de M. A_____.

40) Dans sa réplique du 4 avril 2022, M. A_____ a relevé que les faits concernant les années 2018 et 2019 ne pouvaient servir à motiver son licenciement, puisqu'il s'était alors engagé à travailler sa communication en participant à une formation et à respecter les instructions de son planificateur. En 2020, un seul événement, à savoir le refus du transport d'un patient atteint du Covid-19, était concerné, et non pas son absence à une séance d'information donnée dans ce cadre, si bien qu'il n'avait pas été suffisamment formé pour s'occuper du transport de ce type de patients. Le problème ne s'était d'ailleurs pas représenté, puisqu'après avoir suivi une telle formation dispensée en octobre 2020, il n'avait plus manifesté de refus. Sa version des faits différait du reste de celle de M. E_____.

L'ouverture d'une procédure de reclassement ne lui avait pas été communiquée et aucune mesure d'accompagnement n'avait été proposée. Ladite procédure n'avait en outre consisté qu'en une seule recherche de poste, au sein des seuls HUG, à l'exclusion donc du reste de l'administration et d'autres établissements autonomes, comme l'exigeait pourtant la jurisprudence.

41) Le 14 avril 2022, les HUG ont dupliqué.

Les points que M. A_____ s'était engagé à respecter, en particulier l'amélioration de sa communication et le respect des règles de service de l'institution, à la suite de l'entretien du 15 avril 2019, étaient restés problématiques en 2020 et en 2021 et avaient donné lieu à trois entretiens de service ainsi qu'à un blâme.

Le manque d'information dont il se prévalait en lien avec la situation sanitaire, qui lui était du reste imputable étant donné qu'il n'avait pas respecté les consignes en matière de reprise d'activité, ne pouvait justifier l'attitude adoptée face à la situation, son refus catégorique, individualiste et agressif étant contraire à son obligation de transporter tout patient.

Dès le mois d'octobre 2021, une procédure de reclassement avait été entamée, qui n'avait pas abouti. Il ressortait de son dossier personnel un nombre important de manquements graves et récurrents ainsi qu'une attitude générale inappropriée, qui avaient fait l'objet d'un suivi et d'un soutien régulier de la part de sa hiérarchie, laquelle avait procédé à de nombreux entretiens de service. De plus, son comportement inadéquat avait duré plus de sept ans, puisqu'en 2013 déjà ses supérieurs hiérarchiques lui avaient demandé des améliorations de ce

point de vue. Dans un tel contexte, un reclassement ne pouvait leur être imposé, en application du principe de la proportionnalité.

42) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

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

2) Les parties sollicitent préalablement plusieurs mesures d'instruction.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves des parties, à condition qu'elles soient pertinentes et de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_762/2021 du 1er mars 2022 consid. 4.1). Il ne comprend en principe pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_420/2021 du 7 octobre 2021 consid. 4.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 5.2.1). Le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).

b. En l'espèce, outre le fait que le recourant ne dispose d'aucun droit à être entendu oralement, il a déjà eu l'occasion de s'exprimer lors des différents entretiens de service au sujet des manquements qui lui étaient reprochés et a été en mesure, à plusieurs reprises, de faire valoir son point de vue par écrit, tant durant la procédure non contentieuse que devant la chambre de céans, étant rappelé que le recours dirigé contre une décision de licenciement, comme en l'espèce, s'instruit selon les formes prévues par la LPA (art. 32 al. 6 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). Il n'y a pas non plus lieu de procéder à l'audition des intimés, qui se sont également exprimés par écrit à plusieurs reprises durant la procédure judiciaire, pas plus que celle des témoins cités par les HUG. En effet, les supérieurs hiérarchiques du recourant ont expliqué à plusieurs reprises, notamment oralement lors des divers

entretiens, les éléments qui lui étaient reprochés en lien avec son comportement, de même que les violations de ses devoirs de service constatées.

Par ailleurs, les éléments figurant dans le rapport du 18 mai 2021 au sujet de l'incident du 10 mai 2021 sont suffisants, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à l'audition du responsable du service de restauration des HUG alors présent. Il en va de même de celle du formateur ayant donné les séances pour l'arrimage dans les camions en décembre 2020, puisqu'il ressort des pièces des intimés que le recourant y a pris part.

Le dossier contenant tous les éléments nécessaires pour trancher le litige, il ne sera pas fait droit aux réquisitions de preuves des parties.

3) L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service du recourant pour motif fondé, prononcée par les intimés le 29 novembre 2021, avec effet au 31 mars 2022, en raison de manquements graves et répétés à ses devoirs de service, qui auraient induit une inaptitude à remplir les exigences du poste et la disparition durable d'un motif d'engagement au sein de son service et des HUG.

4) Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

5) Les HUG sont des établissements publics médicaux du canton de Genève (art. 1 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Les membres de leur personnel sont soumis à la LPAC et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), sous réserve de dispositions particulières figurant dans la LEPM, ainsi qu'au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut). En outre, les dispositions dudit statut sur le traitement des fonctionnaires des HUG reprennent respectivement celles du RPAC et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

6) Dans un premier grief, le recourant conteste l'existence d'un motif fondé pour justifier son licenciement.

a. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en

raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b), la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

b. Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/712/2021 du 6 juillet 2021 consid. 5c). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a).

c. Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/294/2022 du 22 mars 2022 consid. 4d et les arrêts cités). La chambre de céans a ainsi jugé que l'adoption, à l'égard des patients, d'un ton autoritaire et trop directif, de propos infantilisants et de gestes brusques provoquant de la douleur notamment, ce qui avait donné lieu à plus d'une dizaine de plaintes en trois ans, ainsi que des difficultés de collaboration avec l'équipe soignante constituaient un motif fondé de résiliation (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 11). Tel a également été jugé comme étant le cas de difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Des manquements comportementaux récurrents vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur ont aussi été jugés constitutifs d'un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). La chambre de céans a en outre considéré que le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements pouvait contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, des intimés) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/493/2021 précité consid. 7b et les références citées).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/600/2021 du 8 juin 2021 consid. 9d).

7) a. Le fonctionnaire n'entretient pas seulement avec l'État qui l'a engagé et le rétribue les rapports d'un employé avec un employeur, mais, dans l'exercice du pouvoir public, il est tenu d'accomplir sa tâche de manière à contribuer au bon fonctionnement de l'administration et d'éviter ce qui pourrait nuire à la confiance que le public doit pouvoir lui accorder. Il lui incombe en particulier un devoir de fidélité qui s'exprime par une obligation de dignité. Cette obligation couvre tout ce qui est requis pour la correcte exécution de ses tâches (ATA/1088/2020 du 3 novembre 2020 consid. 4a).

b. Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension (let. b), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c) ainsi que d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin (let. d). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence et de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 1 et 2 du statut). Par ailleurs, les membres du personnel doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés ; ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues (art. 25 du statut).

8) a. En l'espèce, par décision du 29 novembre 2021, les intimés ont résilié les rapports de service les liant au recourant pour le 31 mars 2022, soit dans le délai de l'art. 20 al. 3 LPAC, ce qui n'est pas contesté.

b. Il ressort du dossier du recourant que dès les premiers EEDC effectués en 2013, sa hiérarchie a émis des réserves sur son comportement, qu'il lui était demandé d'améliorer en faisant preuve de moins d'impulsivité et en montrant des efforts au niveau de la communication. Lors de l'EEDC du 28 mai 2014, les prestations de l'intéressé ont été jugées peu satisfaisantes, notamment en raison de son comportement, le recourant n'ayant pas réussi à contrôler son impulsivité et faisant preuve d'un défaut de communiquer et de collaborer avec ses collègues. À la suite de cet entretien, la période probatoire a été prolongée, le recourant n'ayant été nommé fonctionnaire qu'à compter du 1er septembre 2015, après un nouvel

EEDC du 22 mai 2015, qui a relevé des prestations globalement bonnes, malgré la non atteinte de l'objectif visant au contrôle de son impulsivité.

Les réserves en lien avec le comportement du recourant se sont matérialisées lors de l'incident du 22 octobre 2018, dès lors qu'il s'est montré colérique envers le personnel et a insulté une infirmière, au demeurant pour des motifs futiles, ce qui lui a valu d'être convoqué par sa hiérarchie à deux entretiens, les 4 et 15 avril 2019. Conformément au courrier de M. D_____ du 29 mai 2019, au cours desdits entretiens cet incident a été évoqué, parmi d'autres, ainsi que son opposition aux planifications de l'horaire de travail en raison de son souhait de se rendre à son domicile pendant sa pause de midi, ce qui se révélait toutefois incompatible avec l'organisation du secteur. À l'issue de ces entretiens, le recourant a accepté de participer à une formation sur la communication non-violente et il lui a été expressément indiqué que tout écart ferait l'objet d'un nouvel entretien en présence d'un représentant des RH.

Malgré ces éléments, le dossier ne révèle l'existence d'aucune amélioration du comportement du recourant. Au contraire, le 31 mars 2020, il a refusé de transporter un patient atteint du Covid-19 et adopté une attitude inconvenante envers son supérieur hiérarchique, ce qui a donné lieu à l'entretien de service du 12 mai 2020 et au prononcé d'un blâme à son encontre. Dans ce cadre, il a directement mis en cause M. E_____, indiquant que ce dernier avait proféré des menaces à son égard, ce que la décision du 5 octobre 2020, non contestée, n'a pas retenu, considérant en revanche qu'il avait à tort refusé d'exécuter une tâche confiée par sa hiérarchie, à l'encontre de laquelle il avait adopté un comportement inadéquat. À la suite de cet incident et de cette sanction, la hiérarchie du recourant a rencontré ce dernier en raison des difficultés de communication intervenues, les parties ayant convenu d'établir une communication orale et écrite, efficace et respectueuse. Les supérieurs du recourant ont également accédé à sa demande visant à adapter ses horaires.

Il apparaît ainsi que le recourant a démontré, dès le début de son parcours professionnel au service des intimés, des difficultés comportementales, en particulier au niveau de son impulsivité et de ses rapports avec ses collègues. Il ressort également du dossier une récurrence de comportements problématiques, notamment en lien avec la planification du travail par rapport à l'équipe, qui a été abordée à deux reprises, ainsi que le transport de patients atteints du SARS-CoV-2. Dans ce cadre, contrairement à ce que l'intéressé allègue, son refus de prise en charge d'un tel patient en raison d'un manque d'information et de formation en mars 2020 n'était pas un acte isolé, puisqu'il a, par la suite, à nouveau exprimé un tel refus en octobre 2020, pour les mêmes motifs, comme indiqué dans le compte rendu de l'entretien du 21 octobre 2020.

c. À ces différents problèmes de comportement récurrents depuis l'engagement du recourant se sont ajoutés d'autres incidents qui ont émaillé son

parcours, à tout le moins depuis 2019. Il lui a en particulier été reproché un non-respect des règles de stationnement des véhicules de service, comme relevé dans le courrier précité du 28 mai 2019, puis, à compter de mai 2021, une série d'incidents ayant impliqué non seulement le matériel des intimés, mais aussi la sécurité des usagers, étant précisé que l'EEDC du 28 mai 2014 relevait déjà que l'intéressé donnait l'impression de tout faire dans la précipitation, ce qui le conduisait à commettre des erreurs et faire preuve d'inattention.

Le recourant ne conteste ainsi pas avoir commis une erreur le 11 mai 2021 en arrimant les chariots repas avec une seule sangle, au lieu des deux requises, conformément à la formation suivie en décembre 2020, ce qui a conduit à leur renversement lors de la livraison aux patients et a nécessité une nouvelle production d'une quarantaine de plateaux repas, ainsi que des réparations, une facture des intimés ayant été produite dans ce cadre. Le recourant a également admis avoir endommagé la voiture de M. G_____ lors d'une manœuvre le 15 juin 2020, comme il l'a indiqué dans son courrier du 12 juillet 2021, tout en expliquant que ce dernier avait voulu lui nuire, raison pour laquelle il aurait établi un rapport d'incident exagéré, ce qui n'apparaît toutefois pas être le cas au vu des éléments figurant au dossier.

Le recourant ne conteste pas non plus avoir commis, le 17 mai 2021, un dépassement de vitesse de 12 km/h sur un tronçon limité à 80 km/h alors qu'il transportait un patient, qu'il tente toutefois de minimiser au regard de la marge d'erreur, ni avoir heurté une moto le 8 octobre 2019 et une voiture le 6 avril 2021, outre une marche-arrière sans visibilité le 30 avril 2020. En prétendant que ces incidents n'ont pas occasionné de dégâts matériels, le recourant perd de vue que son comportement était déjà problématique sous l'angle des règles de la sécurité routière et pouvait créer un danger pour la sécurité d'autrui.

S'agissant de la dénonciation dont il a fait l'objet le 29 avril 2021, les éléments qu'elle mentionne ne sont pas vérifiables, si bien qu'un non-respect des règles de la circulation routière à ce titre ne saurait lui être reproché et constituer un manquement à ses devoirs de service. Il n'en va toutefois pas de même de l'incident relatif à la barrière du parking du site de Belle-Idée survenu le 10 mai 2021, pour lequel un rapport circonstancié existe, étant précisé qu'indépendamment de la question des dégâts à la barrière et au véhicule, il est également reproché à l'intéressé de ne pas avoir averti la centrale des transports ni donné d'explication au sujet de cet événement, ce qui corrobore du reste les reproches récurrents liés à son absence de communication.

Enfin, le recourant a admis les éléments en lien avec l'incident du 10 août 2021, lors duquel un patient a chuté dans son véhicule pendant le transport car il n'était pas correctement attaché en raison d'une absence de contrôle de sa part. Il n'a signalé cet incident ni au personnel soignant ni à la centrale de régulation. Même si le patient en question n'a pas été blessé et que seul son téléphone a été

endommagé lors de sa chute, et qu'il n'a déposé aucune plainte à son égard, il n'en reste pas moins que la légèreté dont a fait preuve le recourant dans l'exécution de son travail aurait pu avoir de graves conséquences. À cela s'ajoute qu'il ne pouvait ignorer ses devoirs en la matière, puisqu'il avait déjà transporté des patients par le passé, sa fonction de chauffeur polyvalent VSL-PL n'étant pas limitée au transport de marchandises.

Certes, ces incidents sont intervenus durant une courte période, de manière rapprochée. L'on ne saurait toutefois y voir une « loi des séries », comme plaidé par le recourant, ce qu'il avait du reste déjà tenté de faire à la suite de l'EEDC du 28 mai 2014, se prévalant alors du fait que l'erreur était « humaine ». Comme l'ont relevé les intimés, ils sont davantage le résultat d'un travail effectué dans la précipitation conduisant à la commission d'erreurs et d'inattentions, conformément à l'EEDC précité, ce qui rend également vain l'argument selon lequel de tels incidents seraient des risques inhérents au métier de chauffeur.

Pris dans leur ensemble, les événements susmentionnés qui peuvent lui être reprochés – à l'exception de celui en lien avec la dénonciation du 29 avril 2021 pour les raisons précédemment évoquées – revêtent une gravité certaine. Malgré les différentes mises en garde, le recourant n'a pas su mettre un terme aux dysfonctionnements régulièrement constatés dans l'exécution de son travail, ce qui a été du reste été relevé dès les premiers EEDC.

d. Finalement, c'est à juste titre que les intimés soulignent la propension du recourant à minimiser son comportement et les incidents ayant émaillé son parcours professionnel. En effet, il ressort des diverses écritures du recourant qu'il n'a cessé de déplacer la responsabilité desdits dysfonctionnements sur sa hiérarchie ou sur la « loi des séries », ce qui met en outre en évidence une difficulté à se remettre en cause, comme l'indiquait déjà l'EEDC du 28 mai 2014. Le recourant a par ailleurs échoué à prouver l'existence d'une inimitié de M. G_____ à son égard, laquelle ne ressort pas non plus du dossier et qui aurait au demeurant été sans conséquence sur l'ensemble des manquements devant lui être reprochés.

e. C'est dès lors de manière conforme au droit que les intimés ont constaté l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service du recourant. Ce faisant, ils n'ont pas violé le principe de proportionnalité, puisqu'une mesure moins incisive, comme un changement d'affectation, où les dysfonctionnements constatés auraient été simplement reportés, n'était pas envisageable. L'intérêt public à la bonne marche du service, au vu des manquements qui lui sont reprochés, commandait également de mettre un terme aux rapports de service.

Les intimés pouvaient par conséquent, sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation, conclure que les rapports de service ne pouvaient être poursuivis et licencier le recourant pour motif fondé. Le grief sera dès lors écarté.

9) Le recourant prétend que les intimés n'auraient pas procédé à son reclassement.

a. La procédure de reclassement est réglée à l'art. 48A du statut, de manière similaire à l'art. 46A RPAC.

Selon l'art. 48A du statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'un entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). La direction est l'organe responsable (al. 7).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 7b). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/361/2022 précité consid. 7b).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

Récemment, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et

imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2).

c. Par ailleurs, la jurisprudence fédérale retient que lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). L'employeur se doit non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueille et auxquels il doit offrir toutes les garanties quant au personnel avec qui ils entrent en contact (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9b).

Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

L'absence de procédure de reclassement a été admise dans le cas d'une gérante sociale qui avait de très importants problèmes de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes, à son institution (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14). Elle l'a également été compte tenu de l'attitude générale inappropriée d'une autre employée sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ce qui avait conduit au prononcé d'un avertissement et à la fixation d'objectifs qui n'avaient pas été réalisés, si bien que la continuation des rapports de service a été jugée incompatible avec le bon fonctionnement du département intimé (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19).

En revanche, la chambre de céans a jugé récemment que le seul fait de diffuser à une reprise par un courriel – contenant un portrait de la recourante pour le moins peu apte à susciter l'intérêt des destinataires pour sa candidature, laquelle n'avait rencontré aucun succès – une demande de postes disponibles, ne répondait pas aux exigences minimales en termes de reclassement. De même, les changements de service ne constituaient pas des mesures de reclassement (ATA/367/2021 du 30 mars 2021 consid. 6b).

10) En l'espèce, il ressort du dossier que les intimés ont transmis à l'ensemble de leurs départements son profil pour savoir si un poste adapté à ses compétences était ouvert, ce qui n'a conduit qu'à des réponses négatives. En outre, afin de l'aider à la recherche d'un nouvel emploi, ils l'ont également dispensé de se présenter à son poste de travail pendant le délai de congé.

La chambre de céans a certes considéré, dans le dernier arrêt précité, que l'envoi d'un seul courriel ne répondait pas aux exigences minimales en termes de reclassement. L'effet de cette jurisprudence doit toutefois être relativisé dans le cas du recourant. Outre le fait que ce dernier ne saurait se voir confier une activité en lien avec la conduite – seul domaine d'activité envisageable au regard de ses qualifications – au vu des nombreux incidents survenus dans le cadre de son travail de chauffeur, tant sous l'angle de l'intégrité physique des patients, de la sécurité routière que du matériel des intimés, ses problèmes récurrents et persistants de comportement apparus dès son engagement ne rendaient pas envisageable un déplacement dans un autre service ou un autre département. En particulier, au regard de ses difficultés à se remettre en cause, comme l'indiquait déjà l'EEDC du 28 mai 2014 et de ses observations en lien avec ce dernier, le recourant n'est pas parvenu à améliorer son comportement, malgré la proposition de sa hiérarchie visant au suivi d'une formation sur la communication non-violente, comme indiqué dans le courrier de M. D_____ du 28 mai 2019, qui n'a pas obtenu les effets escomptés au vu des événements survenus depuis lors. Au regard du nombre limité de type de postes en lien avec les compétences du recourant et dans la mesure où les problèmes de comportement de l'intéressé auraient été déplacés dans un autre service ou département, les intimés n'avaient pas à effectuer d'autres démarches que celles entreprises et étaient fondés à considérer qu'aucune mesure complémentaire n'était susceptible d'apporter une amélioration de ce point. Il n'est en outre pas allégué – et rien ne permet de le retenir – qu'il existerait un poste de travail au sein des intimés correspondant au profil professionnel du recourant qui ne nécessiterait aucune interaction avec d'autres personnes. Ce grief sera par conséquent également écarté.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et la résiliation des rapports de service confirmée. Les conclusions en réintégration – au demeurant expressément refusée par les intimés – et en indemnisation sont par conséquent sans objet.

11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera accordée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 17 janvier 2022 par Monsieur A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 29 novembre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

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

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Charles Piguet, avocat du recourant, ainsi qu'à Mes Anne Meier et Amel Benkara, avocates des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Krauskopf, Lauber, McGregor, et Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
J. Poinsot	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :