RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2419/2018-FPUBL **ATA/322/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 mars 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Raphaëlle Bayard, avocate

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE - HUG
représentés par Me Véronique Meichtry, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né en 1984, a été engagé le 18 octobre 2011 par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), au sein du département B_____ (ci-après : le département), en qualité d'agent 1 propreté-hygiène, avec un statut d'auxiliaire, à un taux de 50 %.

À compter du 1er janvier 2013, il a été promu en qualité d'agent 2 propreté-hygiène, à titre d'essai, pour une période de douze mois.

Dès le 1er octobre 2014, l'intéressé a été engagé en qualité d'employé, toujours pour la même fonction et au même taux.

Il a été nommé fonctionnaire le 1er avril 2015.

2) M. A_____ a fait l'objet d'entretiens d'évaluations et de développement des compétences (ci-après : EEDC) en date des 16 janvier 2012, 10 octobre 2012, 22 avril 2013 et 25 novembre 2014. Les évaluations globales ont toutes été jugées bonnes. S'agissant des trois premiers EEDC, tous les critères étaient jugés « ok pour la fonction », à l'exception des critères « connaissances professionnelles » et « qualité des prestations » qui ont été jugés à la fois « à améliorer » et « ok pour la fonction ». Au terme du dernier EEDC, tous les critères ont été jugés « ok pour la fonction » et l'évaluateur a relevé que le collaborateur avait compris ce qu'on attendait de lui et qu'il devait continuer ainsi.

3) À compter du 1er mai 2015, M. A_____ a augmenté son taux d'activité à 100 %.

4) Dès le 1er juin 2015, il a été promu en qualité d'agent 3 propreté-hygiène et a été transféré au secteur environnement voirie – CR du département.

5) M. A_____ a fait l'objet d'un nouvel EEDC en date du 1er avril 2016 dont l'évaluation globale a été jugée peu satisfaisante. Plusieurs critères ont été jugés « à améliorer ».

L'EEDC a toutefois été annulé pour des raisons formelles. M. A_____ avait refusé de le signer invoquant le fait qu'il n'avait pas été convoqué suffisamment à l'avance.

6) Selon l'EEDC du 30 janvier 2017, l'évaluation globale a été qualifiée de peu satisfaisante. Plusieurs critères ont été jugés, partiellement ou totalement, « à améliorer » et deux critères ont été jugés, en tout ou partie, « insuffisant ». Les commentaires suivants ont notamment été apposés par l'évaluateur : « manquement (sic) de régularité dans son travail, doit s'appliquer davantage dans

l'activité des tournées », « tâches non exécutées dans leur entièreté », « une meilleure attention sur le respect des horaires est attendue, notamment le week-end », « développer l'attitude positive envers l'autre, la communication, le savoir-être, doit être plus à l'écoute de ses collègues, lors des moments de détente, ne pas dépasser les limites », « prendre du recul sur les situations stressantes afin de ne pas transmettre à son tour une pression supplémentaire », « une meilleure flexibilité suite à l'attribution des tâches est attendue ».

Plusieurs objectifs ont été fixés à M. A_____, à atteindre immédiatement ou d'ici à fin avril 2017, dont les moyens d'action étaient les suivants : respecter le ressenti de ses collègues, rester à l'écoute et être régulier dans la qualité de ses tâches ; gérer son stress et maintenir une attitude positive en toute circonstance ; prendre des mesures pour suspendre tous les retards (y compris ceux de quelques minutes) et respecter les horaires de prise de poste ; respecter les directives institutionnelles, les limitations de vitesse, le nombre de containers à tracter, les sens de circulation, regarder avant de faire demi-tour, se comporter en conducteur responsable, respecter l'interdiction du téléphone et du port d'écouteur dans la conduite des engins ou des machines liées à l'activité de la voirie, respecter impérativement le port de chaussures de sécurité fournies par le service.

L'évaluateur relevait notamment qu'il était impératif que les objectifs décrits soient atteints, afin de garantir un travail de qualité au service de l'institution. S'agissant de la sécurité, les différents points étaient à mettre en œuvre immédiatement afin de prévenir tout risque d'accident. Vif et un peu trop impatient, M. A_____ était sensible à l'ambiance au sein de l'équipe. Il devait être conscient que l'unification des collègues dans une équipe n'était possible que moyennant l'attitude et le comportement de tous ses membres. Un nouveau bilan interviendrait à fin avril 2017, lequel permettrait de confirmer la collaboration.

M. A_____ a souhaité la tenue d'une réunion avec l'équipe afin de « mett[re] de côté leur problème antérieur et […] [d'] avancer ensemble » sur une nouvelle manière de travailler. Il comptait sur un appui fort de sa hiérarchie.

7) Le 1er septembre 2017 une altercation a eu lieu entre M. A_____ et l'un de ses collègues, Monsieur C_____. Le déroulement de celle-ci étant contesté par les parties, il sera exposé à la lumière des considérants de l'arrêt en force de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre des assurances sociales) du 20 octobre 2020, qui a eu à en connaître suite à la déclaration d'accident et à la prise en charge du cas de M. A_____ par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (ci-après : SUVA), laquelle avait, par courrier du 18 octobre 2017, émis des réserves sur son obligation d'allouer des prestations. Cette instance a ainsi retenu en ses consid. 10 et 11 :

« On peut ainsi retenir que M. C_____ - contrairement à ce qu'il a prétendu, à savoir que c'est [M. A_____] qui, en colère, se serait d'emblée dirigé

vers lui -, a fait irruption dans le bureau, très énervé, qu'il a interrompu [M. A_____], lequel était précisément en train d'expliquer ce qui s'était passé à M. D_____, et l'a verbalement agressé. Il s'avère en l'occurrence que l'assuré avait bel et bien reçu de M. D_____ l'instruction de prendre un container à la cuisine, ce dernier n'a toutefois pas eu le temps de le dire à M. C_____, ce qui vient confirmer la violence avec laquelle celui-ci est entré dans le bureau.

« Les collègues signataires des déclarations ont tous confirmé, lorsqu'ils ont témoigné devant la chambre de céans, qu'aucun coup n'avait été donné, mais ont fait état d'une "dispute très forte" ([Madame] E_____, [Monsieur] F_____), au point que l'intervention de D_____, « qui s'est levé pour s'interposer entre eux » ([Madame G_____]) s'est avérée nécessaire. Ils n'ont par ailleurs pas vu l'assuré assis par terre ([Mme] E_____, [Mme] G_____]).

« Il résulte de ce qui précède que si l'agression verbale contre l'assuré est établie, il est en revanche difficile de déterminer si elle a été suivie d'une agression physique. Il s'avère que la question peut quoi qu'il en soit demeurer ouverte au vu de ce qui suit.

[…]

« En l'espèce, l'assuré s'est rendu aux urgences des HUG à la suite de l'altercation. Il a alors été examiné par la Dresse H_____ qui a constaté qu'il se plaignait de dyspnée, ainsi que de douleurs thoraciques gauche respiro-dépendantes. Il n'a été constaté ni traumatisme crânien, ni perte de connaissance.

« Sur le plan psychique, le médecin des urgences a noté que le patient était calme, collaborant, mais angoissé par "l'accident de ce jour ".

« L'assuré a relaté l'apparition, suite à l'agression subie, d'un état d'anxiété très marqué, avec des attaques de panique, troubles du sommeil, trouble de la concentration, ruminations et flash-back.

« Il a été mis au bénéfice d'un suivi psychologique une fois par semaine dès le 12 septembre 2017 selon l'attestation de la Dresse I_____ du 26 octobre 2017. Il a ensuite été suivi par le Dr J_____ ».

8) a. À teneur d'un certificat du 1er septembre 2017 établi par des médecins des urgences des HUG, M. A_____ avait été admis le 1er septembre 2017 suite à une agression. Le patient avait indiqué avoir été agressé « verbalement d'abord, puis physiquement par coups de poing au (sic) cage thoracique par un collègue lorsqu'il se rendait sur le lieu du travail de celui-ci pour prendre un container, selon les indications du chef. Les coups l'ont fait reculer en arrière, et il s'est retrouvé en position semi assise avec le dos contre un (sic) armoire. […] L'agresseur a été éloigné par deux autres collègues sur place ».

L'examen médical avait mis en évidence une douleur à la palpation de la cage thoracique au parastatale (sic) gauche. Aucune lésion n'avait été visualisée par radiographies. Un traitement antalgique sur trois à cinq jours avait été prescrit.

Un arrêt de travail à 100 % jusqu'au 6 septembre 2017 lui a été remis.

b. Cet arrêt de travail a été prolongé à 100 % jusqu'au 4 octobre 2017, puis à 50 % du 5 au 9 octobre 2017 et à nouveau à 100 % entre le 10 et le 17 octobre 2017.

9) Par courriel du 11 septembre 2017, M. A_____ a sollicité auprès de Monsieur K_____, chef du secteur environnement, un entretien en présence du chef de service pour régler la situation découlant de son agression du 1er septembre 2017. Il souhaitait revenir au travail mais n'était pas prêt psychologiquement, en raison de sa peur de subir une nouvelle agression.

10) Le 5 octobre 2017, M. A_____ a été entendu par Monsieur L_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département, sur les événements du 1er septembre 2017, après que ce dernier eût entendu ses collègues de travail à ce sujet.

11) Le 9 octobre 2017, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service le 27 octobre 2017 lequel devait porter sur les faits suivants : non-respect des directives de travail, non-respect des consignes de sécurité, altercations avec des collègues et accomplissement d'une activité accessoire non autorisée.

12) Le 11 octobre 2017, M. A_____ s'est rendu au poste de police pour signaler avoir été victime d'une agression le 1er septembre 2017. Il a, à cette occasion, indiqué qu'il se réservait le droit de porter plainte contre son auteur si celui-ci devait à nouveau se montrer violent.

13) L'entretien de service du 27 octobre 2017 a eu lieu en présence de M. A_____, de son conseil, de Madame M_____, cheffe du service propreté-hygiène, de M. L_____ et de M. K_____.

Ce dernier a énoncé de manière détaillée, avec mention des dates et même des heures pour certains et photos commentées à la main, les faits reprochés à l'intéressé, à savoir une cinquantaine de manquements survenus entre le 5 janvier 2016 et le 20 août 2017 constitutifs de non-respect des directives de travail (containers non vidés, arrivées tardives, absences sans justification de son lieu de travail, non-respect de la tenue de travail, informations quant à ses absences pour maladie non pas le matin mais plus tard dans la journée, containers vidés dans les mauvais collecteurs, absence à une réunion de secteur), quatorze situations survenues entre le 10 mars 2016 et août 2017 démontrant un non-respect des règles de sécurité (roule avec six ou sept containers à la fois alors que le maximum autorisé est de quatre, fume près des bouteilles de gaz médicaux ou

dans le tunnel de lavage, n'a pas rangé des seaux de cytotoxiques, n'a pas porté ses chaussures de sécurité, jette de loin dans un container des boîtes contenant des seringues usagées et des liquides mettant potentiellement en danger les personnes qui passeraient à côté, roule à vive allure avec le tracteur, choc avec des collègues). Il avait eu des altercations avec ses collègues entre les 12 juillet et 18 octobre 2016 (hurle dans des cônes de chantier ce qui fait monter le ton avec ses collègues, plainte d'une intérimaire s'étant fait asperger de produit contre les mauvaises odeurs, dispute avec un collègue suite à un mauvais stationnement de son véhicule sur le quai). S'agissant de l'événement du 1er septembre 2017, il avait parlé de coups, ce que contestaient les témoins présents. Il apparaissait enfin qu'il exerçait une activité de disc-jockey (ci-après : DJ) dans une discothèque, sans en avoir requis l'autorisation, et avait en particulier exercé cette activité le 29 septembre 2017 alors qu'il était en arrêt accident.

M. A_____ s'est dit surpris par tous ces reproches et a souhaité que sa hiérarchie apporte des preuves dans la mesure où de nombreuses choses n'étaient pas correctes. Durant ses trois premières semaines d'activité, il n'avait pas eu de chaussures de sécurité. Il ne les portait pas car ses pieds étaient abîmés. Il en avait réclamé une nouvelle paire. Ses écouteurs servaient non pas pour son MP3, mais pour répondre au téléphone afin de ne pas perdre de temps au travail. Il y avait beaucoup de travail et pas suffisamment de monde, mais il se débrouillait. Son activité de DJ était un hobby pour lequel il n'était pas rémunéré. Depuis 2011, il avait suivi toutes les formations proposées par les HUG pour améliorer ses connaissances. Depuis l'annulation de son EEDC du 1er avril 2016, M. K_____ l'avait « dans son rétroviseur » (sic). Il avait été agressé par M. C_____ le 1er septembre 2017 et avait des certificats médicaux pour le prouver. Répondant à son conseil, il a expliqué que Mme M_____ avait demandé à l'un de ses collègues de l'amener aux urgences. Il n'avait pas eu d'autres altercations avec des collègues.

14) Le 13 novembre 2017, M. A_____ a contesté tous les reproches formulés lors de cet entretien de service.

Depuis son arrivée aux HUG en 2011, il avait constamment effectué son travail de manière consciencieuse et appliquée. Ses supérieurs hiérarchiques étaient d'ailleurs très contents de lui. Toutefois, depuis le courant de l'année 2016, M. K_____ l'avait pris « en grippe ». L'atmosphère de travail s'était péjorée depuis qu'il avait demandé l'annulation d'un EEDC non conforme. Il était victime de remarques blessantes de la part de ses supérieurs, notamment la remise en cause de ses compétences professionnelles. Il était surprenant de constater qu'un EEDC n'avait eu lieu que le 12 janvier 2017 alors qu'il ressortait de l'entretien de service que des manquements seraient survenus dès le 5 janvier 2017. Les manquements reprochés devaient être mieux étayés, notamment en termes de date, d'heure et de personnes présentes. Aucun des éléments du dossier ne permettait de lui imputer les manquements constatés plutôt qu'à un autre membre du service.

Au vu de la longue période concernée par ces manquements, il lui était difficile de se rappeler précisément les tâches qui étaient alors les siennes puisqu'elles variaient chaque semaine en fonction du planning, aucun ne figurant au dossier. Il constatait avec étonnement que les faits reprochés se basaient essentiellement sur des photographies qui ne comportaient ni date, ni heure. S'il lui était parfois arrivé de ne pas vider le contenu des containers dans les grilles, c'était en raison de l'absence de grille vide disponible. Il lui était reproché d'avoir pris son poste le dimanche 17 janvier 2016 en civil. Or, il ne travaillait jamais le dimanche. Il pouvait être absent du quai de la voirie, par exemple lorsqu'il récoltait les containers dans les différents bâtiments de l'hôpital. Il contestait de nombreuses arrivées tardives. Son seul retard était dû à une modification de ses horaires pendant ses vacances. Il n'avait reçu que récemment des chaussures de sécurité neuves et jusque-là avait dû en récupérer des usagées, qui lui faisaient mal aux pieds. Il contestait rouler à vive allure et de manière inadéquate, ou transporter plus de quatre containers. Le 18 octobre 2016, un collègue l'avait empêché de faire son travail, d'où une explication entre eux. Le 1er septembre 2017, il avait été insulté et attaqué physiquement par un collègue.

15) Par courriers des 22 décembre 2017 et 6 février 2018, les HUG ont sollicité la production d'attestations certifiant que M. A_____ n'avait pas été rémunéré pour ses prestations de DJ.

16) Par courrier du 22 février 2018, anticipé par courriel, M. A_____ a indiqué qu'à teneur des attestations qu'il produisait, tout doute sur l'exercice d'une éventuelle activité accessoire rémunérée devait être écarté. Il demandait à pouvoir réintégrer son travail dans un autre secteur des HUG.

Étaient jointes à son courrier deux attestations datées des 13 février 2018 de deux personnes certifiant que ses prestations d'animateur musical au sein de leurs établissements n'avaient jamais été rémunérées, ni en espèce ni en nature, et avaient toujours été « exécutées à titre gracieux et par amitié personnelle ». L'une des attestations précisait qu'en raison de problèmes de santé, M. A_____ ne s'était pas présenté à toutes les soirées pour lesquelles il était annoncé.

Figurait également en annexe un certificat médical du médecin traitant de M. A_____ daté du 13 février 2018 indiquant qu'il pouvait reprendre son travail à compter du 26 février 2018, pour autant que cela soit dans une autre équipe.

17) Par courriel du 22 février 2018, les HUG ont déploré le fait que la requête relative au changement d'équipe n'intervienne que deux jours ouvrables avant la date de reprise prévue. La seule possibilité était un transfert provisoire dans le secteur jardin-voirie du site de Belle-Idée pour exercer une activité d'aide-horticulteur, toujours sous la responsabilité de M. K_____, chef de secteur. Il y était attendu le lundi 26 février 2018 à 7h00.

18) Le 26 février 2018, M. L_____ a communiqué à la SUVA les déclarations protocolées après avoir entendu Mmes G_____, E_____ et MM. D_____, C_____ et F_____, collègues de M. A_____ présents lors de l'altercation du 1er septembre 2017.

Leur contenu sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

19) Par décision du 28 février 2018, la SUVA a sollicité de M. A_____ la restitution de la somme de CHF 2'075.25 allouée à titre d'indemnités journalières. Il apparaissait, à teneur des témoignages recueillis, qu'il n'avait reçu aucun coup le 1er septembre 2017 et n'était pas tombé. Il convenait d'admettre, au sens de la vraisemblance prépondérante, qu'il n'avait pas été victime d'un accident. La SUVA ne pouvait lui allouer des prestations et celles servies l'avaient été à tort.

20) Par courrier du 7 mars 2018, M. A_____ a été convoqué à un nouvel entretien de service devant porter sur les suites données à l'altercation du 1er septembre 2017.

21) Par décision du 13 mars 2018, le département a prononcé un blâme à l'encontre de M. A_____ pour les manquements évoqués lors de l'entretien de service du 27 octobre 2017, soit le non-respect des directives de travail, le non-respect des règles de sécurité et les altercations avec ses collègues. Ces faits étaient constitutifs d'une violation des art. 20, 21 et 22 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : statut).

22) Par acte du 26 mars 2018, M. A_____ a formé un recours contre cette décision auprès de la direction générale des HUG en concluant à son annulation. Il demandait au préalable à être auditionné.

Sa version des faits, contenue dans son écriture du 13 novembre 2017, n'avait pas été prise en compte. Il n'avait par ailleurs jamais été mis en garde s'agissant d'éventuels manquements avant l'entretien de service du 30 janvier 2017. Il n'avait jamais été donné suite à sa demande d'entretien du 11 septembre 2017, ni à ses revendications en lien avec les tensions apparues en 2016 avec M. K_____. Il se plaisait dans sa nouvelle affectation sur le site de Belle-Idée.

23) L'entretien de service du 28 mars 2018, ayant pour sujet l'altercation du 1er septembre 2017 avec M. C_____, a eu lieu en présence de M. A_____, de son conseil, de M. L_____ et de M. K_____.

Il en ressort que sur la base des divers témoignages recueillis, tous les collègues des deux protagonistes s'accordaient à dire que M. C_____ ne l'avait pas agressé physiquement. M. A_____ n'avait ainsi pas dit la vérité sur ce qui

s'était réellement passé le 1er septembre 2017 dans le bureau de la voirie et avait mis gravement en cause la réputation de M. C_____ en propageant de fausses rumeurs, à savoir qu'il l'aurait agressé physiquement. Il avait aussi fait une fausse déclaration d'accident et avait lésé les intérêts de son employeur. Ce comportement rompait le lien de confiance devant régir les relations professionnelles entre un collaborateur, ses collègues, la hiérarchie et son employeur.

M. A_____ a de son côté maintenu avoir reçu deux coups de poings au thorax. Il en était resté choqué et semi-assis contre une armoire. Il ne comprenait pas pourquoi des personnes avaient donné une autre version des faits.

Il était très content de travailler comme aide-jardinier à Belle-Idée et ne voulait pas revenir à la voirie car il voulait éviter tout problème dans le futur.

24) Le 20 avril 2018, M. A_____ a fait part de ses observations.

Il contestait la version des faits telle que retenue par son employeur dans le compte rendu et déplorait le fait que ce dernier se soit fondé uniquement sur la description de ses collègues, sans donner aucune crédibilité à sa version et sans aucune confrontation avec M. C_____. Il persistait à dire que ce dernier lui avait asséné deux coups de poing au thorax, ce, en présence de M. D_____ et de Mme E_____. Bien que Mme G_____ ait attesté par écrit le 26 février 2018 avoir été présente au moment de l'altercation, il contestait que tel fût le cas. Les documents médicaux produits attestaient des répercussions psychologiques et la présence de contusions. Il contestait avoir mis gravement en cause la réputation de M. C_____, en propageant de fausses rumeurs, avoir fait une fausse déclaration d'accident et avoir lésé les intérêts de son employeur. Enfin le compte rendu taisait les déclarations de M. K_____, lequel était arrivé rapidement sur les lieux de l'altercation, l'avait vu assis sur une chaise, regard baissé et l'avait rapidement dirigé vers le service des urgences car il ne se sentait pas bien.

25) Par décision du 1er juin 2018, reçue par M. A_____ le 13 juin suivant, le directeur général des HUG a confirmé le blâme.

L'entretien de service du 27 octobre 2017 avait fait état des nombreuses situations dans lesquelles M. A_____ n'avait pas respecté son horaire de travail et où ses tâches avaient été exécutées de façon non-conforme aux directives, voire inexécutées. Ces importants dysfonctionnements avaient notamment eu pour conséquence de reporter l'exécution de ses tâches sur ses collègues, perturbant ainsi le bon fonctionnement du secteur. En contrevenant aux règles en matière de sécurité au travail, il avait mis en danger ses collègues, lui-même et le matériel des HUG. Enfin, les altercations fréquentes avec ses collègues pesaient sur l'ambiance de travail et entravaient la bonne marche du secteur. Il avait ainsi violé son devoir d'agir professionnellement de façon consciencieuse et diligente, de

même que son devoir de respecter les intérêts de l'institution et d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues. Malgré le nombre important de manquements commis, la sanction la plus légère avait été infligée, de sorte que le principe de la proportionnalité avait été respecté.

26) Par décision du 14 juin 2018, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié les rapports de service de M. A_____, avec effet au 30 septembre 2018, pour motif fondé, compte tenu des raisons évoquées dans l'entretien de service du 28 mars 2018. Il était libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat.

27) Par courrier du 26 juin 2018, M. A_____ a informé les HUG qu'il se trouvait, à teneur des certificats médicaux remis en annexe, en incapacité de travail à 100 % depuis le 13 juin 2018 de sorte que la décision de licenciement était nulle.

28) Cette incapacité de travail a été régulièrement prolongée, alternativement pour maladie ou accident, par des certificats médicaux des 3 juillet, 31 juillet, 3 septembre, 3 octobre, 12 octobre, 15 octobre, 19 octobre, 26 octobre, 2 novembre et 3 décembre 2018.

29) Par courrier du 6 juillet 2018, les HUG ont indiqué qu'ils annulaient la décision de licenciement du 14 juin 2018 dès lors qu'elle était intervenue en temps inopportun. Une nouvelle résiliation du contrat de travail serait notifiée en temps utile.

30) Par acte du 13 juillet 2018, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) à l'encontre de la décision du directeur général des HUG du 1er juin 2018, en concluant principalement à son annulation, sous suite de frais et dépens. Il sollicitait son audition ainsi que celle de Monsieur N_____.

Il contestait avoir enfreint ses devoirs de service et estimait que les faits, tels que retenus par le directeur général des HUG, étaient incorrects, insuffisamment étayés et se basaient pour l'essentiel sur la version de M. K_____, dont l'objectivité était remise en cause, de même que sur des photos, non datées, dont on ne pouvait avec certitude lui imputer le contenu. Il n'avait par ailleurs jamais reçu d'avertissement avant l'entretien de service. Il contestait fermement des altercations fréquentes et déplorait que l'agression dont il avait été victime, et qui avait altéré de manière importante son état de santé, n'ait pas été reconnue par son employeur mais utilisée de manière détournée pour renforcer la liste de ses manquements Enfin, de nombreuses irrégularités de procédure dans le traitement de son dossier avaient été commises, de sorte qu'il ne pouvait accepter ni les manquements retenus, ni leurs conséquences.

31) Les HUG ont conclu le 14 septembre 2018 au rejet du recours.

Les manquements évoqués lors de l'entretien de service du 27 octobre 2017 avaient été constatés non seulement par la hiérarchie, mais également par les collègues de travail de M. A_____. L'accomplissement lacunaire des tâches avait été documenté par des photographies datées et circonstanciées, ce sur une longue période. Ainsi, la seule négation de M. A_____ ne mettait pas à néant les déclarations concordantes de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues. Les faits à l'origine de la décision querellée devaient être considérés comme établis.

Il n'était pas contestable que ces manquements, ayant trait au non-respect des directives de travail et des règles de sécurité, ainsi que les altercations fréquentes avec des collègues, fussent constitutifs d'une violation des devoirs de service, plus précisément des art. 20 à 22 du statut. Ces importants dysfonctionnements de M. A_____ avaient pour conséquence de reporter sur ses collègues l'exécution du travail lui revenant, mettaient en danger ses collègues et lui-même, de même que le matériel et enfin pesaient sur l'ambiance de l'équipe de travail, entravant ainsi la bonne marche du secteur.

Cette violation des devoirs de service était fautive. Par son attitude et ses comportements réitérés, nonobstant les rappels à l'ordre de sa hiérarchie, M. A_____ avait sciemment contrevenu à ses devoirs de service, au mépris des répercussions sur ses collègues et sur le fonctionnement du secteur, ce qu'il ne pouvait ignorer. Au vu de l'ampleur et de la persistance de ces manquements et du déni exprimé, à rebours des faits, sans pouvoir dès lors y remédier, les HUG n'avaient eu d'autre choix que de le sanctionner.

Le blâme infligé était légitime et respectait le principe de proportionnalité.

32) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 22 octobre 2018, M. A_____ a demandé aux HUG des explications quant à des manquements reprochés à des dates où, selon le planning qu'il produisait, il n'avait pas travaillé. La hiérarchie parlait d'un ton « peu agréable » aux employés. Il y avait des problèmes de communication. Il n'avait rien dit pendant longtemps puis n'avait plus pu se retenir. À partir de ce moment, il avait l'impression « qu'on [avait] tout retenu contre [lui] ». À la suite de l'annulation de la première évaluation réalisée par M. K_____ pour vice de procédure, il avait eu l'impression que ce dernier avait instruit les chefs d'équipe de le surveiller et de noter tout ce qu'il faisait. Il avait ressenti cela comme du harcèlement et du mobbing. Ses collègues, qui avaient dit en février 2018 seulement ne pas avoir vu de coups lors de l'agression survenue en septembre 2017, étaient manipulés par la hiérarchie.

Les HUG ont indiqué qu'ils procéderaient à des contrôles concernant les jours durant lesquels le recourant indiquait ne pas avoir travaillé ainsi que sur ses arrivées tardives.

33) Le 19 novembre 2018, les HUG ont transmis les « planning définitifs voirie CR pour l'année 2016 et les mois de janvier à octobre 2017 », ce qui n'était pas le cas des plannings intermédiaires produits par M. A_____.

34) Le 30 novembre 2018, M. A_____ a remis aux HUG un certificat de travail daté de la veille à teneur duquel il était autorisé à reprendre le travail à plein temps, pour autant qu'il puisse intégrer un autre service des HUG, son souhait étant de rejoindre le service de traitement et distribution du linge de Belle-Idée dans lequel un poste serait prochainement disponible.

35) Le 5 décembre 2018, M. A_____ s'est rendu à un entretien auprès du médecin-conseil des HUG.

36) Par courrier du 19 décembre 2018, les HUG ont répondu à M. A_____ que, compte tenu de la situation, ils n'étaient pas en mesure de l'affecter à un autre poste. Dès lors, ils prenaient acte de la poursuite de son arrêt maladie.

37) L'incapacité de travail du recourant a été prolongée par certificats médicaux des 3 janvier et 4 février 2019.

38) Par décision du 23 janvier 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié les rapports de service de M. A_____, avec effet au 30 avril 2019, pour motifs fondés. Cette décision faisait suite à l'entretien de service du 28 mars 2018 lequel portait sur la violation des art. 20 et 21 du statut du personnel des HUG.

Le délai de protection de cent quatre-vingts jours était arrivé à échéance le 29 décembre 2018. Il était libéré de son obligation de travailler dès ce jour.

39) a. Lors de l'audience d'enquêtes dans le cadre du blâme du 28 janvier 2019 devant la chambre administrative, Messieurs O_____ et P_____ ont indiqué qu'ils travaillaient à la voirie des HUG, sans responsabilité hiérarchique, depuis huit ans et que l'ambiance y était normale. Ils n'avaient pas de problèmes avec la hiérarchie. M. O_____ avait vu quelques fois M. A_____ se disputer avec le chef d'équipe, mais cela n'allait « pas plus loin ». M. P_____ avait assisté à des petites disputes, qui ne concernaient pas plus M. A_____ que d'autres collègues. Tous deux ont indiqué que le travail était dangereux et stressant. M. O_____ a précisé qu'il y avait cinq tracteurs et peu d'espace, de sorte qu'il fallait être extrêmement attentif pour éviter des accidents avec ses collègues. M. P_____ a relevé qu'ils manipulaient des objets pouvant être dangereux : il avait été piqué à deux reprises par des seringues. Il fallait par ailleurs être attentif à la circulation, soit aux piétons, aux transports de patients et aux chariots de nourriture. Les deux

témoins ont relevé que les absences, notamment pour maladie, posaient problèmes. M. O_____ a précisé que les collègues malades n'étaient pas remplacés assez vite. La surcharge de travail rendait alors les gens très « explosifs ». Il y avait souvent des absences pour cause de maladie, notamment en raison de problèmes de dos. Il fallait régulièrement vérifier les plannings car ils se modifiaient en fonction des absences.

b. Mme E_____, agente de propreté 3 à la voirie des HUG depuis trois ans, a confirmé la dangerosité et le stress liés à leur travail ainsi que la modification des plannings en fonction des absences. L'ambiance de travail était tendue à cause du manque de personnel dû à l'augmentation du travail. Il y avait en particulier des tensions lorsqu'ils rentraient en même temps de leur tournée et que des collègues étaient énervés. En général, cela s'exprimait par des haussements de voix. Elle confirmait ses déclarations du 26 février 2018, sous réserve du mot « peur » qu'elle trouvait désormais « un peu trop fort ». Elle avait assisté à des disputes, sans que des coups fussent donnés, entre M. A_____ et deux ou trois autres collègues, mais ne s'en était pas mêlée. Il avait tendance à laisser du travail à ses collègues qui reprenaient ses tournées, ce qui créait des tensions.

c. M. K_____ a indiqué qu'il travaillait aux HUG depuis 2006 et qu'il était devenu chef de secteur à la voirie le 1er janvier 2014 où, de son point de vue, l'ambiance était bonne. Il y avait une très grosse quantité de déchets à traiter par une petite équipe qu'il ne pouvait en l'état pas compléter. Tout avait bien fonctionné au début de l'engagement de M. A_____. Puis il avait reçu plusieurs signaux d'alerte de plusieurs collaborateurs et s'était rendu compte d'un problème de sécurité. M. A_____ avait eu des attitudes extrêmement dangereuses qui démontraient qu'il ne respectait pas les règles de sécurité. M. K_____ avait commencé par le rencontrer informellement à plusieurs reprises. L'intéressé n'était alors pas agressif mais contestait des faits incontestables. M. A_____ se disputait souvent à cause de ses retards, de ses comportements dangereux et des travaux qu'il ne faisait pas. La récurrence de ses retards, pouvant aller jusqu'à plus d'une heure, et conséquemment les plaintes de ses collègues avaient forcé les HUG à réagir. Entre l'EEDC annulé et celui qui avait suivi, les reproches n'avaient pas diminué mais s'étaient plutôt aggravés, du fait du comportement de M. A_____. Lui-même avait constaté certains manquements, tandis que d'autres l'avaient été par le chef d'équipe, les collègues ou d'autres personnes des HUG. Il avait également reçu des remarques de la part du chef d'équipe de Belle-Idée. Il avait essayé d'aider ce collaborateur à combler ses carences mais cela s'avérait très difficile dès lors qu'il contestait tout.

S'agissant de l'événement du 1er septembre 2017, il confirmait les reproches ressortant de l'entretien de service.

40) Par acte du 25 février 2019, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative contre la décision des HUG du 23 janvier 2019 et a conclu

à son annulation et à sa réintégration, le tout « sous suite de frais et dépens ». Subsidiairement, il a conclu à l'octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut.

Il était choquant de constater que son employeur n'avait pas tenu compte de sa version des faits et des constats médicaux avant sa prise de décision. Le nombre important d'irrégularités de procédure (convocation à un EEDC sans respecter les délais, résiliation en temps inopportun, agression sur son lieu de travail passée sous silence, blocage de ses accès informatiques, injonction pour qu'il restitue son matériel alors qu'il était encore employé, absence de réponse à la suite de sa demande de réintégrer son travail dans un autre service) donnait le sentiment que les « jeux étaient déjà faits » au moment de l'entretien de service du 28 mars 2018. Il n'était pas possible de lui reprocher de ne pas avoir dit la vérité sur l'altercation du 1er septembre 2017 alors que la procédure de recours contre le blâme, lequel portait également sur ces faits, était en cours. Il en était de même s'agissant de la déclaration d'accident effectuée auprès de la SUVA. Pour ces motifs déjà, la décision litigieuse ne reposait pas sur des motifs fondés.

La procédure de reclassement n'avait par ailleurs pas été respectée. Par courrier du 30 novembre 2018, il avait clairement indiqué qu'il était disposé à reprendre son travail pour autant que cela soit au sein d'un autre service des HUG. Or, aucune suite n'avait été donnée à sa demande. Une fois son licenciement prononcé, aucune des étapes de la procédure de reclassement n'avait été tentée. Cette erreur de procédure rendait la décision contraire au droit.

41) Par décision du 5 mars 2019, la chambre administrative a ordonné la jonction des procédures nos A/2419/2018 et A/746/2019 sous le numéro de cause A/2419/2018 et a réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.

42) Dans leur réponse du 12 avril 2019, les HUG ont conclu au rejet du recours interjeté par M. A_____ contre son licenciement.

Le licenciement pour motif fondé reposait sur les suites de l'altercation du 1er septembre 2017, comme évoqué dans l'entretien de service du 28 mars 2018. Cet épisode avait certes déjà été évoqué lors du premier entretien de service du 27 octobre 2017, mais les faits n'avaient alors toutefois pas été totalement investigués et il était alors uniquement question d'illustrer les difficultés relationnelles de M. A_____ avec ses collègues de travail, ce parmi les autres manquements qui lui étaient reprochés.

Les multiples dysfonctionnements du recourant, qui avaient trait à ses difficultés relationnelles ainsi qu'au non-respect des directives de travail et des règles de sécurité, avaient donné lieu à un blâme. Il n'y avait dès lors pas de double peine pour les mêmes faits.

Le principe de la proportionnalité avait été respecté dès lors qu'aucune autre solution que le licenciement n'était envisageable. Les manquements n'avaient eu de cesse de se répéter et de s'accumuler jusqu'à l'altercation du 1er septembre 2017 ayant entraîné une perte totale de confiance. Lors de cet événement, le recourant avait non seulement porté atteinte à la personnalité d'un collègue, que l'employeur se devait de protéger, mais avait également lésé les intérêts des HUG en se prévalant à tort d'un arrêt de travail pour accident puis pour maladie en lien avec la prétendue agression dont il avait été victime. Un reclassement dans ces circonstances n'aurait eu aucun sens, dès lors qu'il aurait été illusoire.

43) Le 16 mai 2019, M. A_____ a relevé que la décision de la SUVA du 26 février 2018 qui faisait l'objet d'une procédure de recours était toujours pendante auprès de la chambre des assurances sociales et a sollicité dès lors la suspension de la présente procédure jusqu'à droit jugé dans la première.

Était joint à son courrier un chargé de pièces contenant les procès-verbaux d'enquêtes des auditions de MM. C_____ et D_____ et de Monsieur F_____, de Mmes E_____ et G_____ devant la chambre des assurances sociales, dont le contenu sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

44) Lors de l'audience d'enquêtes qui s'est tenue le 26 août 2019 devant la chambre administrative :

a. Mme M_____ a indiqué être la cheffe du service propreté et hygiène depuis septembre 2010. Cinq cent cinquante personnes environ y travaillaient. Elle n'avait pas vu directement l'altercation du 1er septembre 2017. Environ dix personnes travaillaient au quotidien pour la voirie. Les problèmes liés tant à la qualité du travail qu'au comportement de M. A_____, constatés depuis 2016, remontaient en premier lieu au chef d'équipe, Monsieur Q_____, qui en parlait à M. K_____, qui ne venait à elle qu'en cas d'échec après discussion avec l'intéressé. Elle avait eu des retours de ses collègues qui se plaignaient de la mauvaise qualité de son travail et de ses réactions aux critiques, en se montrant agressif. Elle l'avait reçu au milieu de l'année 2016, en raison notamment d'un excès d'arrivées tardives. Son attitude ne s'était pas améliorée au cours des années. Il était arrivé à l'improviste et très agité dans son bureau après l'événement du 1er septembre 2017. Dans la mesure où il se plaignait de douleurs à la poitrine, elle avait demandé à ce qu'il soit accompagné aux urgences. Elle avait participé et confirmait les deux procès-verbaux des entretiens de service de 2017. Elle n'était pas certaine d'avoir participé à celui de 2018. Pour elle, la poursuite des rapports de travail n'était pas envisageable, car il n'y avait plus de rapport de confiance avec un collaborateur ayant de telles attitudes.

b. M. L_____ a expliqué notamment que plusieurs collaborateurs étaient venus lui parler spontanément de l'altercation du 1er septembre 2017, sur une

période d'environ dix jours. En particulier M. C_____ avait indiqué que l'attitude de son collègue, qui se plaignait d'avoir été agressé physiquement alors que tel n'était pas le cas selon les personnes ayant assisté à la scène, lui avait causé du tort. Il n'avait pu entendre M. A_____ à sa demande que par la suite, en raison de son arrêt maladie. Au vu des éléments recueillis et des quatre témoignages qu'il estimait fiables (qu'il avait mis par écrit sur la base de ses notes et faits relire aux collaborateurs concernés avant signature à fin février 2018, car M. A_____ allait reprendre le travail, le dossier étant resté en attente pendant l'arrêt médical), il avait transmis les informations et les procès-verbaux à la SUVA ce, indépendamment de la procédure disciplinaire ayant abouti au licenciement. Les HUG n'avaient pas pris de mesures contre M. C_____ qui selon eux avait été victime de son collègue.

À sa reprise en février 2018, M. A_____ avait été replacé dans un autre secteur avec les mêmes responsables hiérarchiques.

c. M. A_____ a expliqué avoir été deux mois au chômage et avoir dû demander l'intervention de l'hospice général puisqu'on lui reprochait d'avoir perdu son travail par sa faute. Il travaillait pour « R_____ » dans le cadre de missions temporaires.

45) Le 17 septembre 2019, les HUG ont indiqué qu'ils s'opposaient à la production, pour autant qu'elles existent, des notes internes de M. L_____ qui ne constituaient pas des documents au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08).

46) Lors de l'audience d'enquêtes du 30 septembre 2019, M. N_____ a indiqué travailler aux HUG comme électronicien et être représentant élu du personnel. Il n'avait jamais travaillé avec M. A_____. Il avait assisté à ses diverses évaluations à la demande commune de ce dernier et de M. K_____. Il se souvenait d'un problème lié à la vitesse de conduite, qu'il n'avait personnellement pas constaté, et d'une conduite avec des écouteurs. Il avait croisé une fois son collègue avec un écouteur dans une oreille et lui avait dit de faire attention, car cela pouvait déjà poser des problèmes. Un groupe d'échanges avait été mis sur pied à la voirie depuis trois ans environ, lequel se réunissait tous les deux mois environ pour permettre au responsable et aux travailleurs de régler les problèmes avant qu'ils ne dégénèrent.

47) Dans ses « plaidoiries finales » du 28 octobre 2019, M. A_____ a persisté dans les conclusions de ses recours des 13 juillet 2018 et 25 février 2019.

Il était étonnant qu'il n'ait jamais été mis en garde, s'agissant des éventuels manquements reprochés, avant l'entretien de service du 30 janvier 2017, alors que les photographies – non datées – figurant à la procédure faisaient état de

reproches qui dataient déjà de janvier 2016. Les actes d'enquêtes du 28 janvier 2019 avaient notamment permis d'établir qu'il s'entendait bien avec ses collègues et que le service de la voirie manquait de personnel pour tourner correctement, éléments corroborés par l'étude des plannings mensuels. Certains de ses supérieurs hiérarchiques, qui s'étaient plaints de son comportement, n'avaient pas été témoins directs des faits reprochés, ses collègues, hormis M. C_____, n'ayant de leur côté pas mentionné avoir eu de problèmes particuliers avec lui. Il était partant faux de lui attribuer les manquements litigieux. Le blâme devait être annulé. Il contestait avoir enfreint ses devoirs de service et estimait que les faits tels que retenus par les HUG étaient incorrects et pas suffisamment étayés.

Il revenait sur les causes de la dispute du 1er septembre 2017 avec M. C_____. Les déclarations faites par ses collègues dans le cadre de la procédure devant la chambre des assurances sociales étaient bien différentes de celles données par écrit le 26 février 2018 à sa hiérarchie. Il en ressortait que c'était bien M. C_____ qui avait « déboulé » dans le bureau, interrompu les discussions et eu d'emblée une attitude proactive, alors que, bien que très agacé par ce qui s'était passé plus tôt dans la matinée, M. A_____ était coopératif. Il avait bien fait l'objet d'une agression sur son lieu de travail, largement confirmée par les attestations médicales produites. Ses supérieurs hiérarchiques s'étaient basés sur un état de fait biaisé pour apprécier la situation. À lui seul, cet élément était suffisant pour invalider la décision de résiliation des rapports de services.

Les rumeurs colportées par la suite à l'endroit de M. C_____ n'étaient pas de son fait, étant relevé que rapidement après l'altercation il avait été accompagné au service des urgences et qu'il n'était ensuite pas revenu travailler. Il n'excluait pas que cette information ait été répandue par un tiers qui aurait vu de ses yeux l'altercation. Ces éléments suffisaient à invalider la décision de résiliation des rapports de services. La décision de la SUVA du 28 février 2018 n'était pas entrée en force, puisqu'elle faisait l'objet d'un recours pendant auprès de la chambre des assurances sociales. Les HUG ne pouvaient donc pas se fonder sur ladite décision pour résilier les rapports de service.

48) Dans leurs observations après enquêtes du 28 octobre 2019 également, les HUG ont relevé que les témoignages recueillis corroboraient les divers manquements relevés chez M. A_____ et, à l'inverse, contredisaient l'existence d'une ambiance de travail problématique au sein de la voirie par laquelle il cherchait vainement à se disculper. Ces éléments, parmi d'autres du dossier, justifiaient le prononcé du blâme, puis la résiliation des rapports de service.

49) La chambre de céans a, par arrêt ATA/134/2020 du 10 février 2020, nonobstant l'opposition des HUG du 3 juin 2019, suspendu la présente procédure jusqu'à droit jugé devant la chambre des assurances sociales. Elle a ordonné sa reprise par décision ATA/1328/2020 du 21 décembre 2020.

50) Faisant suite à l'arrêt de la chambre des assurances sociales du 20 octobre 2020, les parties se sont encore déterminées comme suit :

a. M. A_____ a relevé, le 25 janvier 2021, qu'il n'avait effectué aucune fausse déclaration d'accident. Il n'avait en effet pas menti sur ce qui s'était réellement passé le 1er septembre 2017 puisqu'il s'était effectivement fait agresser par M. C_____. Ce dernier en revanche avait fait une fausse déclaration auprès de son employeur en l'accusant à tort, alors qu'il agissait selon les instructions de son référent, M. D_____, et mis ainsi gravement en cause sa réputation.

b. Selon les HUG, l'arrêt rendu par la chambre des assurances sociales, instance qui n'avait au demeurant pas entendu de membres de la hiérarchie de M. A_____, ne devait avoir aucune incidence sur la présente cause dans la mesure où les autorités parallèlement compétentes n'étaient pas liées par les constatations et les interprétation juridiques de l'autre, sous réserve de faits objet d'une procédure pénale. La chambre des assurances sociales avait laissé la question d'une agression physique ouverte.

La force probatoire des documents médicaux produits par M. A_____ des suites de cet incident, en particulier le constat médical du 1er septembre 2017, devait être niée dans la mesure où ils ne faisaient que relater les dires du patient. Contrairement à ce que retenait la chambre des assurances sociales, les HUG avaient bel et bien mené des investigations, par l'audition de tous les témoins de l'altercation. M. K_____, qui en avait été le récipiendaire, avait confirmé devant la chambre de céans que toutes les personnes présentes avaient évoqué un échange verbal important, que M. D_____ s'était interposé entre les deux protagonistes, et qu'il n'y avait pas eu de coups donnés, ce qui était aussi la version rapportée à M. L_____. Certes, M. D_____ avait nuancé son propos devant la chambre des assurances sociales indiquant qu'il n'avait pas vu de coups échangés dans la mesure où il tournait le dos aux deux protagonistes. En revanche, Mmes E_____ et G_____ avaient toutes deux confirmé, tant devant la chambre des assurances sociales que devant la chambre de céans, l'absence d'agression physique. M. F_____ n'avait certes pas assisté à l'altercation mais confirmé que, outre ne pas faire son travail et violer les règles élémentaires de sécurité, M. A_____ mentait souvent. Il était cependant entré dans le bureau alors que les deux protagonistes se criaient encore dessus. M. A_____ criait « tu m'as tapé dessus, tu m'as donné un coup de tête », alors que M. C_____ ne l'avait pas touché, ce n'était pas son genre.

La force probante de ces déclarations concordantes et confirmées par les témoins dans les attestations consignées par M. K_____ sur la base de ses notes et après relecture, puis devant une, voire deux chambres de la Cour de justice, ne pouvait être niée au seul motif de l'existence d'un rapport de subordination, comme l'avait fait à tort la chambre des assurances sociales.

Une dispute même forte pour des motifs explicables, à savoir que le recourant aurait déplacé un container sur instruction de son collègue M. D_____, ne justifiait en aucun cas les mensonges de celui-là sur la violente agression physique dont il aurait fait l'objet. Il avait ce faisant non seulement porté atteinte à la personnalité de l'un de ses collègues, personnalité que l'employeur se devait de protéger, mais avait également lésé les intérêts des HUG puisqu'il s'était prévalu d'un arrêt de travail d'abord pour accident, puis pour maladie, en raison de cette prétendue agression.

51) Les parties ont été informées, le 1er février 2021, 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 ; art. 30 al. 2, 31 al. 1 et 32 al. 1 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).

2) 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.

3) Le présent litige porte premièrement sur la conformité au droit du blâme infligé le 13 mars 2018 et confirmé le 1er juin suivant par la direction des HUG.

4) 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 et au statut.

5) a. 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 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), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction

publique doit être l'objet (let. c). 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 statut).

b. Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, d'un catalogue de sanctions que cette disposition légale énumère allant du blâme à la révocation. Depuis sa dernière modification, entrée en vigueur le 31 mai 2007, le blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie, constitue la moins grave des sanctions pouvant être prononcées.

6) a. Le droit disciplinaire se rattache au droit administratif, car la mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à la préservation de la confiance du public à l'égard des personnes qui l'exercent (ATF 142 II 259 consid. 4.4 ; ATA/426/2020 du 30 avril 2020 consid. 4a et les références citées).

b. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (ATA/860/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème édition, 2018, n. 1228).

Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif. La notion de faute est ainsi admise de manière très large et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur. Elle peut même être commise par méconnaissance d'une règle, qui doit néanmoins être fautive (ATA/860/2020 précité consid. 6b et les références citées).

c. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.3). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé. En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/860/2020 précité consid. 10b et les références citées).

7) En l'espèce, les intimés ont prononcé un blâme à l'encontre du recourant en raison des griefs précisément énoncés lors de l'entretien de service du 27 octobre 2017, à savoir de nombreuses violations des directives de travail, soit le non-respect récurrent des horaires de travail, pouvant aller jusqu'à plus d'une heure de retard, son absence injustifiée à des réunions de secteur et des manquements répétés dans l'exécution des tâches. Il lui était aussi reproché des violations des règles de sécurité, en particulier au volant de véhicules professionnels, ou encore en fumant dans le tunnel de lavage, et des altercations fréquentes avec ses collègues. Il lui était à cet égard reproché qu'il n'était pas rare qu'il adoptât une attitude provocante et inadéquate dans le cadre professionnel malgré les demandes de ses collègues de cesser ses débordements. Pas moins de cinquante-quatre incidents, entre le 5 janvier 2016 et le mois d'août 2017, sont énumérés sous la rubrique non-respect de directives de travail, quatorze incidents le sont entre le 10 mars 2016 et août 2017 en lien avec le non-respect des règles de sécurité et cinq incidents, dont deux le 12 juillet 2016 et celui du 1er septembre 2017, pour des attitudes déplacées vis-à-vis de collègues.

Trente-quatre incidents pour des tâches non exécutées/retards sont documentés, par des photos, mais également des textes manuscrits de son chef d'équipe, majoritairement datés, et qui, pour certains, évoquent la présence de témoins ou la personne révélant l'incident, à l'instar des notes, de 2016, des 10 mars, 21 novembre, 9 août (au nombre de deux à des heures différentes sur la tournée de la « centrale jaune »), 7 août, 7 octobre (une dispute), 27 et 28 novembre et le 1er décembre 2016 (grille pleine du « Bat-lab »).

Ainsi, quand bien même le recourant conteste l'ensemble de ces griefs, expliquant qu'ils sont le seul fait de son responsable de secteur qui l'aurait eu « dans son [rétro]viseur » à compter de l'entretien de service du 1er avril 2016 annulé pour vice de forme, lesdits griefs résultent du dossier produit par les HUG. Le recourant soutient que les reproches qui lui sont faits en particulier s'agissant de tâches non exécutées pourraient également être le fait de collègues. Il ne cite toutefois aucun élément permettant de remettre en cause la bonne foi du chef d'équipe. À cet égard, le recourant s'est au demeurant plaint d'avoir fait l'objet d'une observation constante de ses collègues, qu'il est allé jusqu'à qualifier de mobbing, collègues qui auraient notamment rapporté à la hiérarchie ses pauses cigarettes. Il a ainsi eu conscience que ses manquements n'ont pas été montés de toutes pièces par le responsable de secteur, mais sont au contraire des plaintes émises par ses collègues et son chef d'équipe, lesquels ont eu à souffrir de ses carences.

Enfin, le fait que le comportement du recourant n'ait fait l'objet d'aucune remarque de sa hiérarchie en particulier lors de l'EEDC de novembre 2014 concluant à un « ok pour la fonction » pour tous les critères évalués peut avoir pour double explication un changement de personne au poste de responsable de

secteur, ayant peut-être des exigences plus élevées et/ou une dégradation des prestations et du comportement du recourant qui une fois nommé fonctionnaire, le 1er avril 2015, a pu penser être à l'abri de tout souci. Quelle que soit la ou les raisons des manquements reprochés, il n'en demeure pas moins qu'ils doivent être considérés comme avérés à teneur de la procédure.

Ce comportement récurrent du recourant a indéniablement eu des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe et a nui au fonctionnement du service.

Le recourant ne peut prétendre avoir ignoré les divers manquements qui lui étaient reprochés puisqu'ils transparaissaient déjà dans le compte rendu de l'entretien de service du mois d'avril 2016, certes annulé, mais dont il a eu connaissance, puis son évaluation du 30 janvier 2017. Ce nonobstant, il n'a pas changé d'attitude jusqu'à l'incident du 1er septembre 2017, après lequel il a été en congé maladie jusqu'au 17 octobre 2017, puis alors qu'il était affecté au site de Belle-Idée, son chef d'équipe ayant fait part de récriminations à son encontre au responsable de secteur.

Ce comportement méritait sanction et les HUG ont respecté le principe de proportionnalité en ne lui infligeant que la plus légère du catalogue prévu à l'art. 16 LPAC.

Ce faisant, les HUG n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation.

Le recours portant sur la sanction du blâme sera rejeté.

8) Le présent litige porte ensuite sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service pour motif fondé, prononcée le 23 janvier 2019 par les HUG en raison du comportement inadéquat du recourant, tel qu'il lui a été expliqué lors de l'entretien de service du 28 mars 2018, des suites de l'altercation qui l'a opposé à un collègue le 1er septembre 2017.

Le recourant ne conteste, à juste titre, pas la date d'effet de ladite résiliation. En effet, les HUG ont rendu la décision de licenciement après la période de protection de cent quatre-vingts jours liée à sa maladie l'ayant empêché de travailler, de manière totale, dès le 13 juin 2018 (art. 46A statut cum art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse - CO, Code des obligations - RS 220), avec effet au 30 avril 2019. Le délai prévu à l'art. 20 al. 3 LPAC, soit trois mois pour la fin d'un mois lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, a été respecté.

9) a. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de

l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

b. 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).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus 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/783/2016 du 20 septembre 2016). 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 au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

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/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités).

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, du service) 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 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction

publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

d. Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14d).

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

Selon l'art. 48A al. 1 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. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 48A al. 2 statut). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 48A al. 3 statut). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 48A al. 6 statut). La direction est l'organe responsable (art. 48A al. 7 statut).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. - RS 101]). Il 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/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : 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. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées). En outre, la jurisprudence fédérale a admis que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

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).

f. 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, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

10) Selon la jurisprudence, le principe ne bis in idem est un corollaire de l'autorité de chose jugée, appartenant avant tout au droit pénal fédéral matériel.

L'autorité de chose jugée et le principe ne bis in idem supposent qu'il y ait identité de l'objet de la procédure, de la personne visée et des faits retenus (arrêts du Tribunal fédéral 2C_539/2020 du 28 décembre 2020 consid. 4.1 ; 2C_226/2018 du 9 juillet 2018 consid. 5.1). La référence à ce principe n'est d'aucune pertinence lorsque le recourant n'a pas subi deux sanctions disciplinaires à raison des mêmes faits (arrêt du Tribunal fédéral 2P.56/2004 du 4 novembre 2004 consid. 3.6), mais l'est dans le cas contraire (Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 1206).

11) En l'occurrence, les raisons pour lesquelles M. C_____ se trouvait dans le secteur de la cuisine de la voirie le 1er septembre 2017, ou les motifs pour lesquels le recourant a déplacé ce jour-là des containers dans le secteur de la cuisine ne sont nullement déterminants pour la résolution du litige. Il n'est en particulier pas reproché au recourant, dans le cadre de la décision de résiliation des rapports de service, de ne pas avoir correctement effectué une tâche, mais de ne pas avoir dit la vérité sur ce qui s'était réellement passé dans le bureau de la voirie ce jour-là.

Le recourant persiste à soutenir encore devant la chambre de céans qu'il a, à l'occasion de cette altercation, été victime d'une agression physique de la part de son collègue. Or, les témoins présents et qui ont clairement vu l'incident pour s'être trouvés face aux deux protagonistes ont expliqué à leur hiérarchie, ce qui a été consigné le 26 février 2018, puis à la chambre des assurances sociales et devant la chambre de céans (Mme E_____), que cette altercation était restée verbale. Selon Mme E_____ (« aucun coup n'est intervenu […] Quand [le recourant] est sorti du bureau, je ne peux pas dire s'il était choqué ou non. Il ne voulait pas sortir, il continuait à parler, ensuite il a accepté de sortir » [déclaration du 5 mars 2019 devant la chambre des assurances sociales] ; « J'affirme que M. C_____ n'a à aucun moment agressé physiquement [le recourant], il n'y a eu aucun contact entre eux deux » [déclaration du 26 février 2018 à la hiérarchie] ; confirmée devant la chambre de céans sur ce point le 28 janvier 2019), et Mme G_____ (« Je n'ai pas le souvenir d'avoir vu [le recourant] assis par terre. […] Je n'ai su qu'il était allé aux urgences que le lendemain sauf erreur. Nous n'avons pas compris pourquoi. Il n'y a pas eu de coups échangés entre [le recourant] et M. C_____ […] » [déclaration du 5 mars 2019 devant la chambre des assurances sociales] ; « J'affirme que M. C_____ n'a à aucun moment agressé physiquement [le recourant], il n'y a eu aucun contact entre eux deux » [déclaration du 26 février 2018 à la hiérarchie]).

Il n'y a aucune raison de douter de la véracité de ces déclarations, constantes, lesquelles sont au demeurant corroborées par la teneur de l'attestation des HUG du 1er septembre 2017. Il n'en ressort en effet pas que la médecin ayant alors ausculté le recourant, pas plus que les deux examens radiologiques réalisés, auraient conduit à objectiver une quelconque lésion au thorax où il s'est plaint d'avoir été frappé à coups de poing à deux reprises. Ainsi, ce document, qui ne se base que sur les dires du recourant s'agissant du déroulement des faits et d'une

plainte de douleur au thorax non objectivée, confronté aux témoignages précités, doit conduire à retenir que les deux protagonistes en sont restés aux mots avant d'être séparés par un collègue. Ce constat ne contredit pas le raisonnement de la chambre des assurances sociales qui a laissé cette question ouverte dans la mesure où, en tout état, le lien de causalité faisait défaut entre cette dispute et l'arrêt de travail d'un mois en raison duquel le recourant a perçu indûment des prestations de la SUVA qu'il a été condamné à rembourser.

Enfin, il est vraisemblable que le passage du recourant dans les locaux de la police le 11 octobre 2017 ait été provoqué par sa convocation le 9 octobre 2017 à l'entretien de service du 27 octobre suivant.

Le recourant savait qu'en mettant en cause faussement son collègue, que tous avaient identifié, en particulier sa hiérarchie, pour l'avoir frappé à coups de poings, alors que tel n'était pas le cas, il plaçait ledit collègue en difficulté. M. L_____ a évoqué devant la chambre de céans le 26 août 2019 que plusieurs collaborateurs étaient venus lui parler après cette altercation pendant une période d'environ dix jours, dont M. C_____ qui lui avait expliqué à quel point la fausse accusation du recourant de l'avoir agressé physiquement lui était préjudiciable. Dans ces circonstances, quelle que soit la source de cette rumeur, force est d'admettre qu'elle a circulé parmi les employés de la voirie et qu'elle correspond aux premiers dires du recourant à la médecin des urgences, mais également et préalablement à ce qu'il aurait crié pendant la dispute, à savoir : « tu m'as tapé dessus, tu m'as donné un coup de tête », selon les déclarations de M. F_____ à la chambre de céans.

Par ailleurs, il ne saurait être fait grief aux HUG d'avoir attendu le mois de janvier 2019 pour rendre la décision querellée, puisque la première résiliation, du 14 juin 2018, a dû être annulée, le recourant n'ayant informé son employeur que le 26 juin 2018, qu'il était en arrêt maladie depuis le 13 juin 2018. Son arrêt maladie a ensuite été prolongé sans discontinuité jusqu'au 4 février 2019. Ainsi, après investigation de l'incident par des auditions des collègues du recourant puis l'entretien de service du 28 mars 2018 portant spécifiquement sur ce point, les HUG ont manifesté leur intention de mettre fin aux rapports de service dans un délai raisonnable de deux mois et demi.

Enfin, le grief du recourant d'une double sanction pour un même comportement doit également être écarté. Certes, la dispute du 1er septembre 2017 a été évoquée parmi d'autres dans l'entretien de service du 13 novembre 2017 au titre des manquements reprochés au recourant ayant justifié le blâme du 13 mars 2018. Il n'était alors toutefois qu'un incident parmi des dizaines de reproches et n'avait pas encore été investigué quant à ses suites, en particulier en matière de justification d'un arrêt de travail du recourant pendant plus d'un mois, ce qui n'a été réellement le cas qu'à compter des auditions des collègues du recourant et de la confrontation de ce dernier à leur version le 28 mars 2018.

Les suites de cet incident de septembre 2017 constituent un manquement avéré à son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues et sa hiérarchie ancré à l'art. 21 let. a statut. Par ailleurs, les HUG ne peuvent qu'être suivis lorsqu'ils soutiennent que par son comportement le recourant a irrémédiablement rompu le lien de confiance. Il n'est en effet plus possible suite à cet évènement d'accorder du crédit au recourant, lequel n'a pas hésité à « monter en épingle » une dispute certes désagréable, jusqu'à accuser faussement un collègue et à bénéficier d'un arrêt maladie d'un mois pour lequel il a toutefois dû restituer les prestations de la SUVA indûment perçues selon leur décision désormais définitive.

Ce seul fait justifie une résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Il vient s'ajouter au comportement fautif exposé plus haut et ayant donné lieu à sanction.

12) a. Reste à examiner la question d'un reclassement.

b. Au vu de la jurisprudence genevoise précitée et des circonstances établies en l'espèce, le choix des HUG de ne pas procéder à un reclassement du recourant est justifié au vu de la gravité des faits qui lui sont reprochés, qui ont indéniablement entaché la réputation de l'un de ses collègues mais aussi ont porté une sérieuse et irrémédiable atteinte au lien de confiance de l'employeur envers l'employé. Dans ces conditions, le déplacement du recourant dans un autre service reviendrait en effet à y reporter les problèmes de comportement fautif. Ainsi, en l'absence de mesures moins incisives, l'intérêt à la protection de la personnalité incombant aux HUG en tant qu'employeur envers l'ensemble de son personnel, prime l'intérêt du seul recourant à bénéficier d'une procédure de reclassement, et ce malgré son ancienneté et ses autres compétences professionnelles.

Les HUG n'ont, dans ces circonstances, commis ni un abus ni un excès de leur pouvoir d'appréciation, qui est au demeurant relativement large en matière de rapports de travail.

Pour ces motifs, c'est à bon droit que les HUG ont renoncé à ouvrir une procédure de reclassement en faveur du recourant. Ce grief doit donc être écarté.

13) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et la résiliation litigieuse des rapports de service confirmée. La conclusion en indemnisation est partant sans objet.

14) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant s'agissant de deux recours (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'autorité intimée qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/383/2020 du 23 avril 2020 consid. 10 ; ATA/301/2016 du 12 avril 2016 consid. 7 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevables les recours interjetés le 13 juillet 2018 et 25 février 2019 par Monsieur A_____ contre les décisions des Hôpitaux universitaires de Genève des 1er juin 2018 et 23 janvier 2019 ;

au fond :

les rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 Raphaëlle Bayard, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Véronique Meichtry, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
S. Hüsler Enz	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :