RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2549/2020-FPUBL **ATA/81/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 1er février 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Orlane Varesano, avocate

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE
représentés par Me Véronique Meichtry, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____ a exercé, dès le 8 janvier 2018, une activité d'aide à la numérisation au sein du service de radio-oncologie des Hôpitaux Universitaires de Genève (ci-après : HUG), au bénéfice d'un contrat d'activité de réinsertion de l'hospice général, pour une activité de vingt heures par semaine.

2) Suite au départ de l'archiviste, M. A_____ a été engagé par les HUG, en qualité de commis administratif 3, au sein du service de radio-oncologie, à un taux d'activité de 60 %, à compter du 1er novembre 2018. Son traitement était fixé en classe 9 de l'échelle de traitement, annuité 8, soit à CHF 45'530.40 brut annuel. Une période d'essai de trois mois était prévue.

Le cahier des charges, signé le 30 octobre 2018 par M. A_____, prévoyait qu'il devait assurer l'intendance globale des dossiers des patients du service de radio-oncologie et, selon les besoins du service, remplacer la réceptionniste et de la programmatrice. Une liste des activités principales était mentionnée et il était également prévu « la réalisation de toute tâche ou mandat ponctuel, selon les demandes spécifiques du supérieur hiérarchique ». Des horaires variables, spécifiques et du travail le week-end étaient prévus. Le poste était lié hiérarchiquement à la cheffe de bureau, Madame B_____.

3) Une réunion de bilan a eu lieu le 8 janvier 2019 et un rapport de fin de période d'essai a été établi par Mme B_____.

La notation globale figurant sur le compte rendu était de 2 sur 4, « peu satisfaisante ». Cette notation était approuvée par le Docteur C_____, chef du service, et par Monsieur D_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du service d'oncologie. Ce dernier a indiqué que le 4 février 2019, il avait rendu attentif M. A_____ au besoin d'améliorer rapidement ses prestations ; la polyvalence avec le poste à l'accueil faisait partie de ses responsabilités.

Le bilan, détaillé sur dix-sept pages, indiquait notamment que les connaissances métier de la réception étaient à acquérir, dès la maîtrise totale des tâches d'archiviste et à finaliser d'ici fin 2019. Pour fin février 2019, afin de minimiser le temps passé à la recherche des dossiers, il était demandé à M. A_____ de mettre en place sa propre stratégie. Pour fin mars 2019, il devait être à même d'assumer seul la réception du service de radio-oncologie et pour fin juin 2019, de superviser le travail de préparation des dossiers pour la numérisation qui serait accomplie par une personne de l'hospice général.

Mme B_____ préavisait favorablement la poursuite de la collaboration, sous condition de la réalisation des objectifs définis.

M. A_____ a indiqué dans le compte rendu que suite à l'entretien, il prenait acte du bilan et allait atteindre les objectifs. Malgré quelques désaccords, l'entretien s'était bien passé.

4) Du 6 février au 7 mars 2019, les mercredis et jeudis matin, M. A_____ a été formé par trois réceptionnistes, Mesdames E_____, F_____ et G_____, en vue d'assurer les tâches inhérentes à la réception du service, soit l'accueil physique des patients, l'enregistrement informatique, la prise de rendez-vous et la gestion de l'agenda, la procédure de transports, les contacts avec le personnel soignant, la prise des appels téléphoniques et le transfert de ceux-ci, notamment.

Le rapport d'évaluation du 7 mars 2019, rédigé par les réceptionnistes, à l'issue de cette première période de formation, indiquait notamment que M. A_____ n'était pas à même d'assumer les multiples tâches qui devaient être faites en simultané à la réception. M. A_____ estimait quant à lui qu'il pouvait assurer les tâches à la réception sans soutien.

5) Par courrier de son syndicat du 8 avril 2019 adressé au service des RH, M. A_____ a dénoncé une grave atteinte à sa personnalité réalisée par Mme B_____ depuis décembre 2018. Cette dernière utilisait un ton sec et méprisant à son égard, le blessant profondément. Les reproches et remarques dénigrantes étaient formulées devant d'autres collaborateurs, ce qui l'humiliait encore plus. À titre d'exemple, étaient citées les phrases suivantes : « va faire les dossiers » ; « tu veux quoi ? » ; à la fin d'un colloque alors que M. A_____ se servait de fruits offerts : « ça suffit ! oust ! » ; « tu dis oui, oui, oui mais tu ne comprends pas ! » ou alors qu'il demandait à augmenter son taux d'activité, « je n'ai rien pour toi, tu peux chercher ailleurs, t'es pas marié avec nous ». Sa responsable lui faisait constamment des reproches infondés sur la qualité de son travail et par ses directives, entravait son activité quotidienne. Treize exemples de reproches étaient cités.

Il demandait notamment l'arrêt immédiat des graves atteintes à sa personnalité, l'ouverture d'une enquête, complète et indépendante afin de déterminer les responsabilités de Mme B_____, l'arrêt des pressions dont il faisait l'objet au poste de travail, des conditions de travail respectueuses des lois et règlements ainsi qu'une formation complète avant qu'il ne lui soit demandé de travailler seul à la réception.

6) Une entrevue de bilan a été fixée au 20 mai 2019 par Mme B_____ faisant suite à une semaine passée à la réception par M. A_____ du 8 au 12 avril 2019. Dans un courrier du 15 mai 2019, Mme B_____ indiquait que le bilan était majoritairement positif.

La note établie par M. D_____ à la suite de l'entrevue, indiquait que pour M. A_____ tout s'était bien passé, il connaissait les points qui étaient à améliorer

et se déclarait à l'aise avec l'entier du travail à la réception. Pour sa collègue de la réception, sur vingt-sept procédures, treize étaient validées, sept l'étaient partiellement et trois n'étaient pas acquises. Ces dix procédures non totalement acquises seraient placées dans les objectifs à acquérir jusqu'à fin septembre 2019 et des objectifs allaient être ajoutés soit « l'attention, l'écoute et le prise de renseignements » ainsi que « la rapidité d'exécution, compréhension globale des tâches et de leur impact ».

Les procédures étant majoritairement validées, Mme B_____ proposait que M. A_____ assure la réception tous les jeudis matins en précisant que le jour et le temps dédié à la réception pouvaient être modifiés sans préavis selon les besoins du service.

7) Le 28 mai 2019, lors d'un entretien avec M. A_____, Mme B_____ a discuté de six situations survenues les 23 et 24 mai précédents, alors qu'elle était absente. Elle avait consigné dans un document de six pages, intitulé « description factuelle », le détail des faits tels que rapportés par des collaborateurs, s'agissant d'incidents en lien avec la prise de rendez-vous, les reports et les annulations et qui avaient donné lieu à des problèmes avec des collègues.

M. A_____ s'est exprimé par écrit le 28 mai 2019 au sujet de cet entretien, soulignant qu'il n'était pas d'accord sur certains points tels que relatés dans le document. Notamment, l'un des incidents était dû à l'erreur d'une autre collaboratrice.

8) a. Le 5 juin 2019, M. A_____ a informé M. D_____ et Mme B_____ qu'il avait découvert une erreur faite par ses collègues : trois rendez-vous avaient été pris pour un jour férié et avaient dus être annulés par la suite.

b. Le 6 juin 2019, dans un courriel ayant pour objet : « Agression », M. A_____ a relaté ce qui s'était passé dans le bureau de Mme B_____ le jour même, suite à la dénonciation de l'erreur de sa collègue qu'il avait faite. Mme E_____ avait claqué la porte plusieurs fois. Elle était très énervée et l'avait traité de « mytho ». Il avait trouvé une erreur grave et au lieu d'être félicité, il s'était fait agresser.

9) Le 18 juin 2019, par courrier de son syndicat adressé à M. D_____, M. A_____ a dénoncé des faits survenus le 14 juin 2019. Le Dr C_____ l'avait convoqué dans son bureau et pendant une heure l'avait agressé et humilié, tapant sur le bureau et élevant la voix. Il l'avait menacé par deux fois : « si je vois que vous vous adressez mal à quelqu'un de mon service, je vous bute ». Il avait été traité de « faiseur de trouble » et le docteur lui avait dit : « vous n'avez pas de place ici » et « arrêtez de pourrir notre service », le traitant de manipulateur. Il avait été très affecté par cette agression.

10) Le 20 juin 2019, M. D_____ a eu un entretien avec M. A_____, son représentant syndical, Mme B_____ et Mme E_____, dans le but de comprendre tant les raisons que le déroulement de l'altercation du 6 juin 2019. M. D_____ a consigné la teneur de l'entretien dans une note du même jour.

Mme E_____ a expliqué que l'erreur dénoncée par son collègue n'en était pas une en réalité. Lors de la prise des rendez-vous concernés, il y avait plus de deux ans, le système informatique ne mentionnait pas encore qu'il s'agissait de jours fériés. C'était pour cette raison qu'elle s'était emportée contre M. A_____ qui n'avait pas cherché à comprendre la situation mais l'avait dénoncée.

M. A_____ a souligné que cette particularité n'était pas mentionnée dans la procédure. Les autres personnes présentes ont répondu que tout ne pouvait pas figurer dans les procédures et qu'il s'agissait d'une question de communication.

En fin d'entretien, M. A_____ a indiqué qu'il n'avait pas de revendications particulières à formuler.

11) Dans sa réponse du 3 juillet 2019 au syndicat, M. D_____ a expliqué que le Dr C_____ reconnaissait s'être emporté contre M. A_____, lequel était en conflit avec une partie des collègues du service. M. A_____ avait d'ailleurs dû être retiré temporairement de son poste à la réception, en raison de plaintes diverses et répétées. Le professeur ne reconnaissait toutefois pas les paroles qui lui étaient attribuées et réfutait les menaces de mort en expliquant le malentendu par un mauvais usage du français.

12) Dans un courrier du 22 juillet 2019, cinq collaboratrices de la réception ont fait part à M. D_____ des difficultés qu'elles rencontraient depuis quelque temps avec M. A_____ en raison de la situation tendue et inconfortable qui s'était installée entre celui-ci et le reste du groupe administratif. M. A_____ cherchait constamment à se justifier ou à imputer des fautes à l'une d'entre elles, refusant d'admettre qu'il ne comprenait pas réellement le fonctionnement du service. Sa façon de s'adresser à leur cheffe de bureau était choquante et sa manie de porter plainte à tout va, était blessante. Elles évitaient toute interaction autre que celles strictement nécessaires au bon fonctionnement du service. Si M. A_____ devait rester au sein du service, elles n'auraient plus du tout le cœur à l'ouvrage et ne sauraient supporter cette situation dans la durée.

13) Par courrier du 6 août 2019, remis en main propre par Mme B_____, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service fixé au 21 août 2019, en présence de M. D_____. Les sujets de l'entretien étaient l'insuffisance de prestations professionnelles ainsi qu'une inaptitude à remplir les exigences du poste et ce, à la suite de plusieurs plaintes de patients et de collaborateurs ainsi que l'attitude de l'intéressé de manière générale.

14) Le 19 août 2019, le syndicat de M. A_____ a dénoncé des attaques à l'encontre de celui-ci, reprenant les plaintes déjà formulées en avril et juin 2019 et ajoutant que les plaintes ayant donné lieu à l'entretien de service n'avaient pas été communiquées, empêchant M. A_____ de donner sa version des faits. Malgré des menaces de mort, les HUG refusaient de protéger M. A_____ et celui-ci était pris pour cible par sa hiérarchie. L'entretien de service devait être annulé et la personnalité de M. A_____ protégée.

15) Le 21 août 2019 lors de l'entretien de service, M. A_____, accompagné de son représentant syndical, a indiqué vouloir répondre par écrit sur les points que sa cheffe allait évoquer.

En sus des événements évoqués antérieurement, Mme B_____ a notamment fait part de doléances reçues le 6 juin 2019 d'infirmières et de médecins, nommés par leurs initiales (NV, PT, MM, ML, VA, OF, AC et CH), concernant la difficulté de M. A_____ à gérer simultanément plusieurs tâches et à mettre les priorités dans le bon ordre. Ces personnes se plaignaient également d'un manque de compréhension des diverses demandes faites à M. A_____. Certaines infirmières préféraient donner elles-mêmes les rendez-vous ou faire les demandes de transport des patients, pour éviter de perdre du temps en s'adressant à M. A_____. La procédure concernant la validation préalable des heures supplémentaires n'avait pas été suivie et cela malgré des explications données, notamment les 8 et 13 juin 2019.

Le 13 juin 2019, à deux reprises, un médecin n'avait pas pu voir son patient en raison d'erreurs de M. A_____ dans la demande de transport et de nouvelles plaintes de médecins et infirmières avaient été reçues. Le 14 juin 2019, le chef du service avait pris la décision de relever M. A_____ des tâches de réception. Suite à l'incident avec Mme E_____, cette décision avait été maintenue.

En conclusion, il était retenu un manque de respect et de l'agressivité, une absence de prise en compte des demandes ou recommandations faites et un non-respect des procédures institutionnelles ainsi qu'un manque de réactivité qui obligeait à réitérer plusieurs fois les demandes.

Des plaintes de huit patients, désignés par leurs initiales, avaient été rapportées en lien avec un manque d'empathie, de courtoise et d'écoute ainsi qu'une lenteur d'exécution.

Le groupe administratif appréhendait de lui adresser la parole par crainte qu'il ne rapporte leurs propos de façon déformée.

M. D_____ a encore précisé que les faits énoncés étaient susceptibles de conduire à une résiliation des rapports de service pour juste motif ou à une sanction disciplinaire.

16) Le 12 septembre 2019, M. A_____ s'est déterminé par le syndincat sur l'entretien de service. L'absence d'enquête et de mesures prises à la suite des menaces de mort reçues montrait bien le parti pris à son encontre.

Le motif invoqué de son incapacité à occuper le poste de réceptionniste était « grotesque » et une excuse pour le licencier. Le 15 mai 2019, la responsable hiérarchique avait indiqué que le travail à la réception était majoritairement positif. Il contestait en outre tous les reproches faits et produisait un courriel de remerciement pour son travail du 6 juillet 2018 de Monsieur H_____.

17) Par décision du 18 février 2020, les HUG ont résilié le contrat de travail de M. A_____ pour le 31 mai 2020 pour les motifs évoqués lors de l'entretien de service. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours et M. A_____ était libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé. La décision était signée "p.o. du directeur des RH des HUG".

18) Par acte du 18 mars 2020, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation en concluant à son annulation. Ce recours a été enregistré sous le numéro de cause A/978/2020.

19) Par décision du 23 juin 2020 annulant et remplaçant celle du 18 février 2020, signée par le directeur des RH des HUG, le contrat de travail de M. A_____ a été résilié pour le 30 septembre 2020. Pour le surplus, le contenu de la décision était identique à celle du 18 février 2020.

20) Par arrêt du 21 juillet 2020, la chambre administrative a déclaré le recours déposé le 18 mars 2020 sans objet et la cause A/978/2020 a été rayée du rôle (ATA/674/2020).

21) Par mémoire mis à la poste le 25 août 2020, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision de résiliation du 23 juin 2020, concluant à son annulation, à sa réintégration et subsidiairement, en cas de refus de réintégration par les HUG, au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement.

Les HUG invoquaient une insuffisance de prestations professionnelles ainsi qu'une inaptitude à remplir les exigences du poste pour résilier les rapports de service. Or, ces critiques étaient intégralement contestées. Elles étaient incohérentes et tranchaient avec les retours positifs qu'il avait reçus quant à la qualité de son travail et son comportement. La décision violait le principe de l'interdiction de l'arbitraire, les reproches étant dépourvus de tout fondement. De plus, la résiliation intervenait alors qu'il avait dénoncé de graves atteintes à sa personnalité et violait gravement le sens de la justice et de l'équité.

Le principe de proportionnalité était également violé. Les critiques portaient uniquement sur son travail à la réception et aucunement sur le travail d'archivage et d'intendance des dossiers qui constituait le noyau principal du poste. Il était disproportionné de procéder à une résiliation, cela d'autant plus qu'il n'avait pas été formé correctement pour le poste à la réception.

La résiliation était intervenue six mois après l'entretien de service sans aucune nouvelle évaluation. Même si les reproches avaient été fondés, il existait d'autres moyens que la résiliation pour atteindre l'objectif recherché.

22) Le 28 septembre 2020, les HUG ont conclu au rejet du recours ainsi qu'au versement d'une indemnité de procédure.

M. A_____ s'était trouvé en incapacité de travail en raison d'un accident professionnel du 29 août 2019 au 16 février 2020.

Le congé avait été donné en période probatoire et la présence d'un motif fondé de licenciement n'était pas nécessaire. Ils disposaient d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service.

La totalité des reproches formulés à l'encontre de M. A_____ découlait de témoignages concordants émanant de multiples personnes et/ou étaient documentés par pièces.

Les manquements et l'absence de remise en question à ce propos constituaient une entrave au bon fonctionnement de l'institution.

23) Le 26 octobre 2020, M. A_____ a répliqué, requérant l'audition de cinq médecins et de deux collaborateurs et anciens collaborateurs des HUG. Il contestait les motifs invoqués à l'appui de son licenciement.

Des tâches avaient été ajoutées à celles qu'effectuait la personne qu'il avait remplacée, notamment celles de la réception. Il n'avait pas été formé à plusieurs d'entre-elles et n'avait pas été formé de manière complète pour les autres. Il ne s'était jamais senti prêt à assumer la réception. Il avait été formé par des personnes qui travaillaient de manière différente les unes des autres.

Il contestait point par point les reproches faits. Son argumentation sera reprise en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

24) Le 23 novembre 2020, les HUG ont dupliqué.

Aucun élément nouveau n'était apporté par le recourant. Le taux d'activité du prédécesseur de M. A_____ était de 60 % et le recourant avait été engagé à ce même taux. Les tâches de numérisation avaient été suspendues à son engagement puis reprises par une autre employée à 50 %. Depuis le 24 août 2018, une

apprentie aidait ponctuellement M. A_____. La dotation en personnel n'avait pas varié, bien au contraire. Il n'avait pas remplacé la programmatrice, ce qu'avait fait son prédécesseur mais à la réception. Sa charge de travail était en réalité inférieure à celle de son prédécesseur et il n'avait jamais effectué l'entier des tâches prévues dans son cahier des charges.

25) Lors des comparutions personnelles des 25 février et 17 juin 2021, le recourant a exposé qu'il avait remplacé l'archiviste et que depuis décembre 2018, l'attitude de sa responsable avait totalement changé. Il confirmait le contenu du courrier du 8 avril 2019.

Le représentant des HUG a exposé que ce courrier avait donné lieu a un rendez-vous avec le syndicat dont le contenu n'avait pas été mis par écrit. Aucune médiation interne n'avait été entreprise. M. A_____ aurait pu saisir le bureau de protection de la personnalité. Mme B_____, bientôt à la retraite, n'avait jamais fait l'objet de plaintes du type de celles provenant du recourant. La qualité du travail de M. A_____ n'était pas satisfaisante et des collègues s'étaient plaints à la hiérarchie.

M. A_____ a précisé qu'il ne connaissait pas l'existence du bureau de protection de la personnalité en avril 2019. Il avait demandé une enquête privée sur le comportement de sa responsable. Il n'était pas à l'aise à la réception. Il fallait commencer à 7h45 alors que son horaire était de 9h-13h. Il n'avait pas pu changer ses horaires. Trois personnes l'avaient formé mais chacune « faisait à sa façon ».

Le représentant des HUG a souligné que les avis des collègues ayant supervisé le travail de M. A_____ à la réception étaient unanimes. Il y avait un manque de compréhension par rapport à ce qu'on lui demandait de faire et les procédures à respecter. La première résiliation avait été annulée pour des raisons de forme.

M. A_____ a précisé que suite à son accident, il n'était toujours pas rétabli. Une demande AI était en cours. Le médecin qui l'avait menacé ne s'était pas excusé, malgré la lettre du 3 juillet 2019 et il en avait encore peur.

M. D_____ a indiqué que les problèmes de compréhension du fonctionnement du service et d'apprentissage du recourant étaient apparus début 2019 mais qu'il avait été décidé de lui laisser du temps. Ces problèmes avaient amené à un fonctionnement difficile avec ses collègues qui avaient finalement écrit la lettre demandant que des mesures soient prises. Les relations s'étaient dégradées avec tout le monde. Bien qu'un suivi ait été mis en place avec sa responsable, la situation ne s'était pas améliorée. La procédure concernant les heures supplémentaires n'avait pas été respectée. Il semblait que le recourant avait besoin de plus de temps que son prédécesseur. Le Dr C_____, chef du service,

recevait des plaintes de toutes parts et Mme B_____ s'était sentie attaquée. Il avait voulu la protéger mais s'était emporté.

Lors de la réunion du 20 juin 2019, le recourant ne s'était pas remis en question mais avait mis toute la faute sur ses collègues et était devenu agressif. Il avait été décidé de ne plus le mettre à la réception.

Lorsque le recourant était parti, les choses s'étaient calmées dans le service, alors qu'il y avait beaucoup d'animosité avant. Les tensions venaient surtout du fait que M. A_____ accusait ses collègues.

Monsieur I_____, commis administratif a indiqué qu'il partageait le bureau du recourant au service de radio-oncologie pour 30 % de son temps mais ils n'effectuaient aucune tâche commune. Il n'avait assisté à aucune scène mais avait entendu toute sorte de rumeurs. Il n'avait aucun problème ou conflit avec le recourant et ils avaient de bonnes relations. Il n'avait rien vu de notable concernant le comportement de Mme B_____ envers le recourant, le climat était très tendu. Il ne pouvait pas se prononcer sur la qualité du travail du recourant. On ne lui avait pas demandé de signer la lettre de plainte commune de collègues travaillant à un autre étage. Avant l'arrivée du recourant l'atmosphère était assez détendue, même si cela n'était pas parfait. Après son arrivée, c'était devenu très tendu et cela avait duré. Il avait été pris à partie des deux côtés sans être impliqué.

Mme B_____, désormais retraitée, avait été assistante du Dr C_____ de 2016 à 2019 et responsable du groupe administratif qui comprenait une dizaine de personnes. Elle avait soutenu la candidature de M. A_____ car il avait donné satisfaction les premiers mois, tant du point de vue du travail que de l'attitude. C'était dans ses tâches à l'accueil que le recourant posait problème. Elle avait recueilli des plaintes d'infirmières. Il y avait des problèmes de rendez-vous et de renseignements aux patients. Le comportement du recourant gênait le fonctionnement de l'entier du service.

Concernant l'accueil, il avait reçu la formation habituelle. Son attitude n'était pas la bonne, ni avec les collègues ni avec les patients. Il disait avoir compris lorsqu'on lui expliquait quelque chose mais après contrôle, il s'avérait que ce n'était pas le cas. Au lieu de continuer son apprentissage, il prenait du temps pour chercher les erreurs chez les autres.

Elle avait mal perçu la lettre du 8 avril 2019. La façon dont les faits étaient présentés était erronée. Il était vrai qu'elle n'avait plus beaucoup d'empathie pour le recourant à ce moment-là.

À l'issue de l'audience du 17 juin 2021, les parties ont déclaré ne plus solliciter d'autres actes d'instruction.

26) Le 3 août 2021, les HUG ont déposé des observations.

Les témoignages recueillis avaient confirmé le contenu des pièces produites et démontré l'existence des manquements reprochés au recourant. L'insuffisance de prestations et les manquements comportementaux qui avaient persisté et s'étaient amplifiés, avaient été établis et constituaient une entrave au bon fonctionnement de l'institution.

27) Le 4 août 2021, le recourant a déposé des observations.

Ses plaintes au sujet des comportements de sa responsable n'avaient jamais été prises en compte et il avait subi un acharnement évident au sein du service administratif de la réception. Le comportement intolérable du Dr C_____ n'avait pas entraîné de mesures de la part des HUG. En écho à ses plaintes, il avait subi l'hostilité de ses collègues.

Les prétendues insuffisances ne portaient que sur les tâches effectuées à la réception. Le 85 % des tâches restantes étaient effectuées à satisfaction des HUG. Le système de formation qu'il avait dû suivre était très procédurier et imposait que chaque remarque soit relevée dans un rapport, ce qui tendait à mettre en exergue le négatif, excluant le positif. On lui reprochait de demander de l'aide et de faire semblant d'avoir compris, de façon contradictoire.

Il était notoire que les employés de la réception étaient hostiles à son égard. Or, ils étaient en charge de sa formation. Il contestait avoir donné lieu à des plaintes de médecins et d'infirmières. Celles-ci n'étaient pas prouvées.

28) Le 6 août 2021, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 23 juin 2020.

a. En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi soumis à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de

l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à 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), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

b. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; 5A RTrait ; art. 49 al. 2 statut).

c. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

d. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

e. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 6 LPAC). Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service le 23 juin 2020, au cours de sa seconde année d'emploi, ce dernier ayant débuté le 1er novembre 2018. Il avait en conséquence le statut d'employé en période probatoire. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois. Notifiée le 23 juin 2020 avec effet au 30 septembre 2020, la résiliation des rapports de service respecte le délai fixé à l'art. 30 al. 3 LPAC.

Signée par le directeur des RH, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément aux art. 17 al. 6 LPAC et 62 du statut.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles.

3) a. Conformément à l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1ère et 2ème années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait).

b. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1; 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

c. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1266/2021 du 23 novembre 2021 consid. 5c et les arrêts cités).

La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/1140/2018 du 30 octobre 2018 consid. 5a et les références citées).

d. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction

claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 2.2).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistants, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_462/2021 du 24 novembre 2021 consid. 3.1.2 ; ATA/545/2021 du 25 mai 2021 consid. 9c ; ATA/1198/2017 du 22 août 2017 consid. 6 et les arrêts cités)

4) Il convient en premier lieu d'examiner la portée des différents griefs que le recourant soulève dans son recours à l'encontre des intimés, en lien avec des dénonciations qu'il a faites du comportement de sa responsable directe à son égard, de celui du professeur chef du service ainsi que d'une collègue et plus généralement avec le fait que ces plaintes n'auraient pas donné lieu à des enquêtes internes ou à des mesures à l'égard des personnes mises en cause.

Il faut préciser à cet égard que la présente procédure porte exclusivement sur l'examen de la conformité au droit de la décision de résiliation et non sur les faits dénoncés par le recourant, qui n'allègue d'ailleurs pas que ses plaintes seraient en lien avec la décision de résiliation, et qui sont en partie contestés par les intéressés. En outre, il est établi que le recourant ne s'est pas s'adressé au groupe de protection de la personnalité mis en place par l'autorité administrative afin d'examiner les plaintes en la matière, selon le témoignage du responsable des RH et les déclarations du recourant en audience.

Dans son argumentation, le recourant lui-même reprend abondamment ces faits dans le but de décrire « le contexte qu'il convient de prendre en considération » pour examiner les reproches qui lui sont faits. S'il conclut qu'en raison de ce contexte, la résiliation violerait gravement le sens de la justice et de l'équité, il n'invoque toutefois pas une disposition légale ou un principe constitutionnel qui aurait été violé par les intimés dans leur décision, en lien avec ces faits.

En conséquence, il appert que ces griefs, exorbitants au litige, doivent être écartés.

5) Le recourant fait grief aux intimés d'avoir pris une décision arbitraire, les critiques à l'égard de ses prestations professionnelles et son inaptitude à remplir les exigences du poste étant contestées.

a. Les prestations professionnelles du recourant ont été évaluées à plusieurs reprises avant l'entretien de service, lors de l'entretien bilan du 8 janvier 2019, le 7 mars 2019 par ses collègues formatrices, le 20 mai 2019 et à nouveau le 28 mai 2019 par ses supérieurs.

Sauf le 7 mars et le 20 mai 2019 où les évaluations étaient en majorité positives, des problèmes ont été relevés lors des autres entretiens, notamment lors de celui ayant eu lieu à l'issue du temps d'essai, lequel avait été jugé peu satisfaisant par la responsable directe, le directeur des RH et le médecin chef du service. Le 28 mai 2019, également, peu après une évaluation majoritairement positive, de nombreux problèmes ayant eu lieu les 23 et 24 mai 2019, lors du travail du recourant à l'accueil, ont été relevés par sa responsable.

À cet égard, le recourant argue que sa formation n'était pas terminée s'agissant des tâches liées à la réception, lesquelles étaient « peu explicites à teneur du cahier des charges » et que la forme et l'organisation de cette formation n'était pas à même de faciliter l'acquisition, de manière satisfaisante, des connaissances nécessaires à cette activité.

Toutefois, auparavant, à deux reprises, le 7 mars 2019 et lors de l'entrevue du 20 mai 2019, le recourant avait affirmé de façon contradictoire à son argumentation développée dans la présente procédure, être tout à fait capable d'assumer seul les tâches de réception.

b. Le recourant fait aussi valoir que son activité à la réception ne représentait que 15 % de son temps de travail et que s'agissant du reste de son cahier des charges, soit de son activité centrale, aucun reproche ne lui avait été fait. En cela, il estime donc que la satisfaction de l'employeur sur 85 % des tâches prévues par son cahier des charges, ce qui n'est au demeurant pas établi, devrait suffire à ce que la résiliation soit considérée comme non fondée.

Le raisonnement du recourant ne saurait être suivi dans la mesure où rien ne permet à l'autorité intimée de renoncer à ce que toutes les tâches prévues par le cahier des charges d'un employé en période probatoire soient effectuées de façon satisfaisante, ou à estimer qu'à court ou moyen terme, cela ne pourra pas être le cas. Rien ne l'oblige non plus à adapter la répartition des tâches en fonction du profil d'un des employés, en réorganisant le fonctionnement de tout un service. La période probatoire a pour but de permettre à l'employeur de s'assurer que l'employé engagé pourra effectuer le travail pour lequel il a été engagé, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, au vu des manquements constatés.

c. Aux manquements établis quant aux prestations du recourant, s'ajoute que son comportement dans les interactions avec ses collègues de la réception, ainsi qu'avec les autres collaborateurs des HUG, les médecins et les patients aurait entraîné des problèmes de fonctionnement du service, selon les constatations faites par sa responsable directe et les doléances reçues.

Même si le recourant ne reconnaît pas ces problèmes de comportement, force est de constater que cinq collaboratrices ont dénoncé par courrier du 22 juillet 2019 une situation tendue et inconfortable qui s'était installée entre le recourant et le reste du groupe administratif et ont demandé l'intervention de la hiérarchie afin de préserver le bon fonctionnement du service. À cet égard, le recourant se contente de contester globalement le contenu de la dénonciation, relevant uniquement que certains collaborateurs n'avaient pas signé le courrier, dont son collègue partageant son bureau et qu'il était « notoire que les employés de la réception étaient hostiles » à son égard ; cette hostilité se serait alors matérialisée par le courrier du 22 juillet 2019. Toutefois, le recourant n'apporte aucun élément concret à l'appui de cette allégation et rien dans le dossier ne vient corroborer la réalité d'une telle hostilité qui aurait été la cause des problèmes de fonctionnement du service.

En conclusion, sur ce point, l'existence des problèmes rencontrés par l'équipe de la réception, dans sa collaboration avec le recourant, doit être considérée comme établie. En revanche, il n'est pas décisif pour l'issue du litige d'établir dans quelle mesure ceux-ci découlent uniquement de l'attitude et du comportement du recourant ou des difficultés apparues dans la formation de celui-ci. Il n'est pas besoin non plus d'instruire plus avant les différentes plaintes reçues de la part d'autres collaborateurs, médecins ou patients, contestées par le recourant, dans la mesure où, s'agissant d'une résiliation en période probatoire, l'existence d'un motif fondé n'est pas nécessaire et qu'il est déjà établi que le bon fonctionnement du service était altéré en raison des problèmes existants entre le recourant et cinq collaboratrices du groupe administratif.

6) Au vu de ces éléments, force est de constater que les intimés n’ont pas abusé de leur pouvoir d’appréciation en résiliant les rapports de service du recourant en période probatoire. En effet, les reproches formulés constituent des motifs qui leur permettaient, au vu de leur large pouvoir d’appréciation, de retenir que la poursuite des rapports de service n'apparaissait pas opportune.

Partant, la décision de licenciement prise par les HUG en période probatoire s'avère être dénuée d’arbitraire et respecte le principe de la proportionnalité. Elle est ainsi, en tous points, conforme au droit.

7) Vu ce qui précède, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1652/2019 du 16 novembre 2019 consid. 6 ; ATA/201/2018 du 6 mars 2018 consid. 13 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 août 2020 par Monsieur A_____ contre la décision des Hôpitaux Universitaires de Genève du 23 juin 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- 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 Orlane Varesano, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Véronique Meichtry, avocate de Hôpitaux Universitaires de Genève.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mmes Krauskopf, Payot Zen-Ruffinen, Lauber et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. Hüsler Enz	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :