

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2651/2024-FPUBL

ATA/1326/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 2 décembre 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Yaël HAYAT, avocate

recourant

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Anne MEIER, avocate

intimés

EN FAIT

- A. a.** A_____, né en 1968, a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), dès le 1^{er} novembre 2010, en qualité d'infirmier spécialisé en B_____ à 100%.

Dans l'entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDP) du 18 avril 2011, les HUG ont retenu une bonne évaluation globale. Il a toutefois notamment été relevé qu'il avait sous-estimé sa difficulté d'intégration au sein du service. Sa communication verbale et non verbale ne favorisait pas une bonne intégration et une bonne collaboration. Il était conscient de ce problème et voulait tout mettre en œuvre pour s'améliorer. Des objectifs à court terme lui ont été fixés. L'EEDP du 10 novembre 2011 fait mention d'une bonne évaluation globale. L'intéressé avait fait beaucoup de progrès mais devait cependant travailler la rigueur. Il devait privilégier le travail en équipe dans les mois suivants. L'EEDP du 29 juin 2012 fait également mention d'une bonne évaluation globale. Il avait énormément progressé et su intégrer le mode de fonctionnement du service. Sa bonne humeur et son dynamisme étaient deux atouts qui apportaient un plus dans le travail en équipe.

b. A_____ a été nommé fonctionnaire le 5 novembre 2012.

- B. a.** En novembre 2017, il a été convoqué à un entretien avec sa hiérarchie et une responsable des ressources humaines (ci-après : RH). Le dossier ne contient pas de procès-verbal de cet entretien. Il en sera à nouveau question ci-dessous.

b. L'intéressé a été convoqué à un entretien de service qui a eu lieu le 4 juin 2019.

ba. En mai 2019, sa hiérarchie et les RH avait appris que l'intéressé avait mis la main aux fesses d'une collaboratrice, devant une patiente sur le lieu de travail. Cette collaboratrice avait oralement, puis par écrit, confirmé les faits. Elle avait été choquée et atteinte dans son intégrité. La patiente avait, par écrit, relaté les mêmes faits. Elle avait été choquée et surprise.

Ces faits étaient d'autant plus graves qu'en novembre 2017, A_____ avait été reçu en entretien pour une main aux fesses qu'il aurait mise à un collaborateur. Il avait nié les faits et avait dit souvent plaisanter « jamais avec les mains, toujours avec les mots ». L'employeur l'avait alors cru de bonne foi. En mai 2019, une responsable RH et le responsable des soins avaient reçu lors d'un entretien le témoignage d'une infirmière anesthésiste qui avait accusé l'intéressé d'avoir tenté de l'embrasser, devant témoin, en septembre 2013. Alors qu'elle lui disait non, il lui aurait rétorqué qu'il ne fallait pas faire la difficile. Cette collaboratrice ne souhaitait pas être nominativement citée à ce stade. Elle avait indiqué que d'autres personnes seraient concernées par des agissements inadéquats de l'intéressé.

bb. A_____ a reconnu les faits. Selon lui, c'était le responsable de la collaboratrice, époux de la patiente, qui l'avait incitée à témoigner alors qu'elle ne

le souhaitait pas. Cela étant, il regrettait ce geste, même si pour lui ce n'était pas une réelle main aux fesses. Il était désolé si la collaboratrice avait souffert. Il avait eu un geste malheureux et déplacé lors d'une boutade autour de propos sur la tonicité. C'était une erreur de sa part effectuée sur le ton de la plaisanterie. Il était désolé, confus et se questionnait beaucoup. Sa hiérarchie lui a rappelé que si la personne n'était pas consentante, il s'agissait d'une agression. Un doute existait sur le respect par l'intéressé de la sphère physique de ses collègues.

bc. L'intéressé a, dans un courrier du 24 juin 2019, confirmé avoir eu, lors d'une boutade, un geste malheureux et déplacé. Il regrettait son geste.

c. Le 13 août 2019, les HUG ont prononcé un blâme à l'encontre de A_____, les faits reprochés lors de l'entretien de service constituant un manquement grave à ses devoirs de service. Ses regrets avaient été pris en compte.

- C. a.** Le 10 mai 2024, puis une seconde fois le 24 mai 2024, C_____, responsable RH, a recueilli le témoignage de la docteure D_____ (ci-après : la docteure ou la plaignante), médecin interne au service E_____. Il l'a entendue en présence du professeur F_____, chef de service. Les propos de la plaignante ont été réunis en un seul compte rendu. Les passages de ce compte rendu, modifiés ou qui contiennent des ajouts à la suite de l'entretien du 24 mai 2024, sont reproduits ci-dessous en italique.

Les faits se rapportaient à la journée du 6 mai 2024 au bloc G_____, en H_____. La personne dont le comportement était incriminé était A_____. Le bloc G_____ était un environnement très particulier, avec de l'imagerie par résonance magnétique pouvant être dangereuse, de sorte qu'il fallait être prudent. En tant qu'interne, et comme c'était la première fois qu'elle travaillait dans cet environnement, elle avait été complètement dépendante de son binôme, en l'occurrence un infirmier habitué à travailler dans ce type de local. Il était usuel d'avoir ces binômes dans cet environnement. Outre la plaignante et A_____, I_____, représentante d'un fabricant de respirateurs, ainsi que J_____, infirmière spécialisée en E_____, avaient été présentes. Si la première avait été présente jusqu'à 13h00/14h00, la seconde l'avait été en début de matinée, puis de manière ponctuelle. Comme c'était l'usage, la plaignante et l'intéressé avaient formé un binôme toute la journée.

Dès le début de la matinée, A_____ avait mis tout le monde à l'aise pour mettre une bonne ambiance, très enjoué et aimable. Il avait même amené *les cafés aux femmes uniquement*. À côté, il y avait des techniciens et radiologues pour la *préparation de la salle, mais eux n'en avaient pas eu*. Il faisait des blagues et c'était vraiment *amical* et agréable. Comme le contexte laissait des moments sans activité, ils avaient eu des discussions informelles sur leur vie en dehors du travail. Lors de cet échange, les trois personnes présentes avaient évoqué le fait qu'ils étaient tous en couple. *C'était I_____ qui avait posé la question sur qui avait des compagnons. Pour la plaignante, c'était un élément de sécurité, du moins c'est ce qu'elle pensait,*

car elle savait que A_____ la « draguait un peu ». La plaignante n'avait rien trouvé à redire jusqu'à ce que trois événements surviennent.

Les trois événements suivants lui avaient fait penser que les limites avaient été dépassées :

- lorsque A_____ lui avait posé les mains sur les épaules pour les lui masser. Il l'avait fait si longtemps qu'elle avait fini par lui dire « merci beaucoup, mais ça suffit » en faisant un geste de sa main pour enlever les mains de l'intéressé. À ce moment, ce dernier lui avait proposé de le faire à la maison (chez elle). Elle lui avait répondu que c'était une mauvaise idée. En plus, elle venait de dire qu'elle avait un copain. Il avait répondu « c'est toi qui décide, il ne va rien se passer ». Par la suite, il n'avait plus refait ce geste jusqu'à la fin de la journée. Elle ne se souvenait pas s'il y avait eu des témoins ou non ;

- à la fin de la journée, *aux alentours de 15h00*, le patient était parti et A_____ et elle-même étaient revenus ensemble en salle pour la ranger et la nettoyer. *Le responsable RH a demandé pourquoi l'aide-soignante n'était pas là pour ranger. Elle ne s'en souvenait pas.* Elle ne savait pas à quel moment, mais au moment de passer dans le sas (local depuis lequel le patient est observé), il lui avait dit de venir et au moment où elle était passée devant lui, l'intéressé l'avait attrapée d'un seul coup, l'avait prise dans ses bras. Dans le même mouvement, ses mains étaient descendues jusqu'à ses fesses. Au début, elle avait pensé à un simple câlin, « mais quand ses mains se sont déplacées, et qu'il *la serre tellement dans ses bras, au point qu'elle a senti son sexe durcir* », elle s'était sentie mal et s'était libérée de son étreinte, *sans rien dire, mais choquée*. Ensuite, elle était restée dans le sas où il y avait un ordinateur pour finir le travail qu'elle faisait (endroit où on surveille le patient) et lui avait fini de ranger la salle ;

- ils étaient sortis de la salle vers 15h00 et il lui avait dit : « je vais encore te montrer le local à pharmacie » (du fait que c'était son premier jour, elle avait trouvé normal, dans un but d'apprentissage). Dans ce local, alors qu'ils faisaient un *debriefing* de la journée, elle lui avait demandé comment s'était passée la journée, ce qui se faisait usuellement dans le milieu hospitalier. A_____ lui avait répondu « tu as été magnifique ». Sans autre avertissement, il lui avait pris le visage avec ses mains et l'avait embrassée sur la bouche. Elle avait eu un mouvement de recul et lui avait dit « non, si tu veux embrasser, c'est sur les joues pas sur la bouche ». Au lieu de laisser tomber, il lui avait pris le visage une seconde fois et l'avait embrassée à nouveau. À ce moment, elle avait senti qu'il perdait le contrôle et elle avait eu peur. Elle lui avait dit « mais c'est bizarre, je ne te comprends pas, on ne fait pas ça ». Il avait continué à lui dire « tu es magnifique ». Elle lui avait demandé « mais tu collectionnes les femmes ? ». Il avait répondu que non. Il était fidèle. Elle avait été choquée et voulait partir. Ne sachant quoi dire d'autre, elle était partie en disant au revoir. Elle avait eu besoin de temps pour réfléchir. Cela lui avait pris quelque temps pour qu'elle puisse exprimer sa colère. Elle en avait parlé à sa collègue K_____, médecin interne en E_____, qui lui avait répondu « qu'il est connu, même

L_____, également interne, ne veut plus travailler avec lui ». Plusieurs internes disaient de lui qu'il était « dragueur ». C'était K_____ qui lui avait conseillé de contacter le Prof. F_____.

b. Par courrier du 13 mai 2024, les HUG ont libéré l'intéressé de l'obligation de travailler. Ils se référaient à leur rencontre du même jour concernant « les événements de la journée du 6 mai 2024 ». Certains points devant encore être clarifiés, il était provisoirement libéré de son obligation de travailler jusqu'au 17 mai 2024. Cette mesure avait pour but de protéger l'ensemble des parties, y compris sa personne.

c. Le 17 mai 2024, l'intéressé a été convoqué à un entretien de service. Le sujet de l'entretien se rapportait à la journée du 6 mai 2024, durant laquelle une collègue avait dénoncé une attitude contraire à l'art. 21 let. a à c du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : statut).

d. L'entretien de service a eu lieu comme prévu le 3 juin 2024, en présence de A_____, de son avocate, de l'adjoint au responsable des soins, du responsable RH et d'une adjointe RH.

L'intéressé a expliqué que le 6 mai 2024 était le premier jour de la reprise de la salle G_____ après sa fermeture et qu'ils étaient très nombreux dans cette salle, à savoir : la plaignante, J_____, la docteure M_____, I_____, l'équipe de chirurgie (aides-soignants, infirmières instrumentistes et médecins) et l'équipe de techniciens en radiologie médicale (ci-après : TRM). La journée avait commencé avec la préparation de la salle. La docteure était très stressée et avait dit qu'elle était contente qu'il soit là. Ils avaient déjà travaillé ensemble.

A_____ a confirmé avoir fait un massage à la docteure et précisé que ce n'était pas la première fois. Cela s'était passé devant tout le monde, lorsqu'elle se tenait devant un ordinateur. Elle n'était pas la seule à qui il faisait des massages et jusqu'alors elle avait apprécié. La docteure lui avait dit que cela lui faisait du bien et que sa technique était proche de celle de son masseur. Le massage avait duré environ deux minutes à deux minutes et demie. Il y avait beaucoup de sourires et de bonne humeur. Selon lui, c'était apaisant. Lors de l'entretien du 13 mai 2024, il avait pensé que le massage était la raison de cet entretien. La docteure ne s'était pas sentie bien car le massage avait duré plus longtemps que d'habitude. L'adjoint au responsable des soins lui a lu le passage du compte rendu du témoignage de la docteure relatif à ce massage. Selon A_____, J_____ et/ou I_____ « devaient peut-être être présentes ». La journée avait suivi son cours. L'intéressé et la docteure avaient réveillé la patiente, l'avaient transférée en salle de réveil et s'étaient dit au revoir. Il y avait du matériel à ramener en salle, qu'il devait vérifier et remettre en ordre. Il ne se souvenait pas s'il l'avait fait seul ou si J_____ était encore là. Le lendemain, il avait revu la docteure. Ils s'étaient dit bonjour et fait la bise.

Le responsable RH souhaitant savoir pourquoi A_____ n'avait pas appelé un aide-soignant, l'intéressé lui a répondu qu'une partie de la réfection relevait du travail de l'infirmier spécialisé en E_____, l'aide-soignant étant appelé pour le nettoyage. Il ne se souvenait plus si l'aide-soignant était passé quand il était là. L'adjoint au responsable lui demandant de préciser, l'intéressé a indiqué ce qu'il avait précisément fait au moment du nettoyage, soit le remplissage du chariot, la remise à jour du matériel et l'extinction des ordinateurs. Il ne savait plus s'il était seul mais en général il y avait du monde à ce moment-là. Il ne se souvenait plus si des TRM étaient présents. Le responsable RH souhaitant savoir si la docteure était avec lui, il a répondu que non, les médecins n'étant jamais là pour le rangement et le nettoyage. L'avocate de A_____ a demandé si la raison de ces questions était que la docteure avait dit avoir été présente.

Le responsable RH a souhaité savoir quels rapports l'intéressé et la plaignante avaient entretenus pendant la journée. A_____ a indiqué ne pas en avoir parlé car il n'en avait pas de souvenirs. Le lendemain, il avait salué la docteure ainsi que l'infirmière qui était avec elle. L'adjoint au responsable des soins a alors lu les passages du compte rendu du témoignage de la docteure relatifs aux événements qui avaient selon elle eu lieu dans le sas, puis dans le local à pharmacie. A_____ a répondu qu'il n'y avait plus de local pharmacie ni de local de réserve car en travaux (à la suite d'une vérification faite *a posteriori*, J_____ a confirmé que le local G_____ était disponible et utilisé pour le stockage du matériel ce jour-là). A_____ a ensuite précisé qu'il ne pensait pas que la plaignante était présente. Il n'avait pas de souvenir d'elle au moment du nettoyage. L'adjoint au responsable des soins a alors précisé que l'objectif de l'entretien était d'avoir les deux versions de cette journée. Pour A_____, il y avait les infirmières instrumentistes. Il a répété n'avoir aucun souvenir de la docteure. À la suite de la demande de son avocate, l'intéressé a répondu qu'il n'avait pas le souvenir de s'être trouvé seul avec la docteure après l'intervention, à part le lendemain, et qu'il n'avait pas le souvenir d'avoir eu un rejet de sa part. Il ne comprenait pas, car le lendemain quand il lui avait dit bonjour, il n'avait également pas senti de rejet. Pour lui, on ne faisait pas la bise si de tels actes s'étaient passés.

Le responsable RH a rappelé à l'intéressé ses anciens manquements graves aux devoirs de service intervenus en 2017 et 2019. Le nouvel incident dont il était question ce jour allait beaucoup plus loin puisque cela pourrait être considéré comme une contrainte et une agression physique répétée, malgré une volonté clairement établie de la victime de la faire cesser. Cet événement pourrait amener à une décision pouvant aller jusqu'à une résiliation des rapports de service. Il restait libéré de son obligation de travailler pour protéger toutes les parties.

À la suite de la demande de l'avocate de l'intéressé, le responsable RH a indiqué qu'une partie des auditions des personnes présentes le 6 mai 2024 avait déjà été effectuée, soit les auditions de I_____, de la Dre M_____, de J_____ et de N_____, aide-soignante. Le responsable RH a résumé ces dépositions. À la suite

de leur lecture, A_____ a précisé que l'intervention chirurgicale s'étant terminée plus tôt, il pensait avoir fait le travail de l'aide-soignante. Il ne se souvenait pas que la docteure avait été présente. La seule fois où il s'était retrouvé avec elle, c'était quand ils étaient allés chercher du matériel dans la salle cardio entre 7h00 et 7h45.

L'avocate de l'intéressé a ensuite demandé si une rencontre avec la plaignante pourrait avoir lieu. A_____ y était favorable mais le responsable RH a expliqué que cela n'était pas à l'ordre du jour. En réponse à des questions de son avocate, l'intéressé a indiqué que sa relation avec la docteure était amicale et qu'elle durait depuis quelques mois. Ils se croisaient occasionnellement et il avait déjà travaillé avec elle sur une autre intervention. Il n'existait pas de jeu de séduction, mais il était plus proche d'elle qu'il pourrait l'être d'un/e autre médecin. Il y avait de grandes embrassades et des sourires. Il n'avait pas d'attrance sexuelle pour elle. De plus, ils étaient dans un cadre professionnel, encore plus en neurologie où ils n'étaient pas en train de badiner. L'intervention du 6 mai 2024 avait été préparée durant une semaine. Le responsable RH a voulu alors savoir comment l'intéressé expliquait la divergence entre les versions des faits et si selon lui la docteure avait menti. A_____ a répondu qu'il n'était pas en accord avec la version de la plaignante.

À la question de savoir si un massage était cohérent avec une relation professionnelle, l'intéressé a répondu que comme ce n'était pas la première fois, il avait pensé faire quelque chose d'agréable et sans connotation sexuelle. Il avait également fait des massages à J_____ et à O_____ et il pouvait donner le nom d'autres personnes. L'intéressé a ensuite répondu à des questions relatives à sa réputation. Selon lui, il avait une grande bouche, il racontait facilement des bêtises et il aimait faire rire. Il était, à la rigueur, charmeur mais n'avait pas de gestes déplacés. S'agissant de sa vie privée, il a répondu vivre avec quelqu'un depuis six ans et avoir deux enfants à charge. Il avait prévenu sa compagne de ce qui se passait. Trois semaines représentaient une longue période et il était revenu travailler quelques heures, mais avait été renvoyé chez lui. Il avait donc dû informer à nouveau sa famille. Il était angoissé, dormait et mangeait mal. Il avait maigri et « se repassait le film » de cette journée tout le temps. Il avait le soutien de sa compagne et de ses enfants. Le responsable RH lui a précisé que la plaignante souffrait aussi de son côté et qu'elle était soutenue par une psychologue.

L'avocate de l'intéressé est revenue sur le retour dans la salle après le transfert de la patiente en salle de réveil. A_____ a renouvelé que les infirmières instrumentistes devaient y être présentes. Il n'y avait pas de coin caché dans la salle. Lesdites infirmières étaient dans la salle et la porte était ouverte. Il restait du monde de l'équipe de chirurgie dans la salle. Il n'avait pas le souvenir d'avoir croisé du monde sur le chemin du retour.

En réponse à la question de son avocate, l'intéressé a répondu que personne ne lui avait demandé de cesser le massage. Le responsable RH a alors rappelé que selon les différents témoignages personne ne confirmait avoir été présent lors de ces faits.

Selon l'intéressé cela était impossible car il y avait toujours du monde à G_____. Il ne se souvenait pas si quelqu'un était à côté au moment du massage, mais peut-être que quelqu'un de l'équipe TRM était présent. Son avocate a attiré son attention sur le fait que c'était important, car la docteure avait déclaré qu'elle lui avait demandé d'arrêter et fait un geste. Le responsable RH a relu ledit témoignage et mentionné qu'ils avaient parlé de leur vie privée avant le massage. L'intéressé a confirmé mais précisé qu'il n'avait pas lui-même posé la question. « Pour lui, cela devait être P_____ ». Il a confirmé qu'il n'avait pas eu de demande de s'arrêter de la part de la docteure et répété que cela avait duré environ deux minutes à deux minutes et demie.

e. Le 7 juin 2024, les HUG ont envoyé le compte rendu à l'intéressé, l'invitant à y répondre dans un délai de deux semaines.

f. Le 24 juin 2024, l'avocate de l'intéressé a sollicité de l'employeur la prolongation du délai au 1^{er} juillet 2024. Dans l'intervalle, elle a invité les HUG à tenir une copie du dossier personnel de son client à sa disposition. Ce dossier a été consulté le 27 juin 2024. Il comportait le compte rendu de l'entretien de service et un document intitulé « Témoignages actualisés à juin 2024 ». Il s'agit du compte rendu non signé de plusieurs entretiens dont il ressort ce qui suit :

- le 13 mai 2024, J_____ a déclaré qu'elle était, le jour en question, en soutien, notamment pour s'occuper de la pharmacie. Elle était en salle G_____ dès 8h00 et était restée jusqu'à 9h30 en salle avec eux deux. Il y avait la Dre M_____ qui était restée en soutien de la plaignante jusqu'à 9h00 environ. « Puis elle est retournée à 12h00 pour remplacer » A_____, qui était quant à lui revenu vers 13h00, jusqu'au réveil du patient vers 14h30. Durant ces périodes, elle n'avait rien remarqué de particulier. La docteure lui avait juste demandé de rester durant le réveil, « mais à ce moment, elle pensait que parce qu'elle est nouvelle et pas très à l'aise ». Elle n'était pas restée après avoir amené le patient dans la salle de réveil à 14h30. Elle avait bien remarqué, les jours suivants, que la plaignante était d'humeur sombre, mais elle n'avait pas eu l'occasion de discuter avec elle. La plaignante lui avait demandé deux fois qu'elle reste près d'elle, mais elle avait pensé que c'était à cause de son manque d'expérience. De manière générale, elle n'avait jamais été témoin de geste ou de parole déplacés. I_____ avait été présente de 07h30 à 09h30 au maximum.

Entendue une nouvelle fois le 6 juin 2024, J_____ a indiqué que A_____ ne lui avait jamais massé les épaules, ni le 6 mai 2024 ni à une autre occasion ;

- la Dre M_____ a déclaré, le 13 mai 2024, qu'elle connaissait la réputation de l'intéressé et était donc très prudente quand il était dans les parages. Si elle n'était pas toujours contente de ses prestations, elle n'avait jamais été témoin d'un mauvais comportement vis-à-vis de l'équipe. Elle avait été présente à la salle G_____ entre 07h30 et 09h00. Elle a confirmé que l'intéressé avait apporté un café pour la plaignante « mais rien de particulier, car il était coutumier de ce genre de chose » ;

- I _____ a indiqué, le 14 mai 2024, qu'elle ne se souvenait de rien de particulier durant la matinée. « Elle a cité les différents acteurs ». La docteure était un peu stressée peut-être parce que c'était son premier jour à G _____. A _____ « était très sympa et très professionnel, il mettait une bonne ambiance et dynamique » ;

- le 14 mai 2024, la Dre L _____ a nié avoir dit qu'elle ne voulait plus travailler avec l'intéressé. Cependant, elle reconnaissait qu'il avait eu souvent des propos/remarques graveleuses et des allusions d'ordre sexuel lorsqu'elle avait travaillé avec lui. En revanche, elle n'a signalé aucun comportement ou acte à caractère sexuel qui aurait pu lui porter atteinte. Entendue à nouveau le 24 mai 2024, la Dre L _____ a précisé « Ce n'est ni ciblé sur le patient, ni sur elle, ni sur une ou des collègues qu'elle connaît. C'est plus sur des "blagues" de manière générale, mais qui ne sont pas adéquates (lourdes) dans le contexte du travail. Ce n'est dirigé contre personne et c'est un peu son mode de "fonctionnement" usuel ». Elle regrettait de ne pas se souvenir d'un exemple concret, mais c'était devenu presque un réflexe « de ne pas faire "attention" maintenant ». Autrement, l'intéressé était normalement quelqu'un qui était très sympathique, aidant si on passait ses blagues, avec qui on aimait travailler. Elle a enfin précisé que dans le service, c'était souvent un binôme médecin-infirmier au quotidien. « Parfois, les médecins adjoints viennent aider, mais c'est au début et en suppléance » ;

- entendue le 15 mai 2024, N _____ a expliqué que le jour en question, elle travaillait dans un autre bloc. Elle avait été informée qu'elle serait, sur appel, éventuellement détachée au G _____. Elle n'avait toutefois pas été appelée. Avant, il y avait toujours une aide-soignante qui était dévolue à chaque salle. Comme il n'y avait plus assez d'aides-soignantes, elles n'étaient plus appelées en cas de besoin. Normalement, en fin d'intervention, il fallait appeler l'aide-soignante pour la décontamination et la mise en ordre de la salle. C'était usuellement l'infirmier ou le médecin qui appelait, mais la plupart du temps l'infirmier. Cela n'avait manifestement pas été le cas cette fois ;

- Q _____, infirmière-instrumentiste, a été entendue le 17 juin 2024. Elle a indiqué que la journée s'était passée de manière classique. Après le colloque de 8h30, elle avait préparé le matériel et accompagné le chirurgien. Elle n'avait donc vu personne autour d'elle. Ce n'était pas une opération complexe et elle n'avait pas duré très longtemps, jusqu'à 14h00. Elle était partie manger puis revenue vider la salle. Elle était avec sa collègue R _____ et n'avait vu personne. Elle connaissait bien A _____. Elle travaillait dans la même salle mais pas avec lui. Cela se passait bien, « jamais eu de problème, même si parfois un peu intrusif » ;

- R _____ a expliqué, le 11 juin 2024, que le jour en question c'était la réouverture de la salle G _____. Il y avait eu des problèmes techniques, mais elle ne se souvenait pas avoir croisé A _____. Avec Q _____, elles avaient vidé la salle après l'intervention et le départ du patient pour la salle de réveil, car il y avait une maintenance prévue. C'était vers 14h00/15h00 et cela avait duré environ 15 minutes. Elle n'avait vu personne dans la salle ou à côté.

Dès lors que R_____ s'était souvenue de certains faits, elle a été entendue une nouvelle fois le 13 juin 2024. Dans la salle où il y avait les ordinateurs, elle avait vu l'intéressé avec la docteure. Elle avait surpris un échange où il disait à cette dernière qu'il n'habitait pas loin et que si elle passait près de chez lui, il l'accueillerait avec plaisir. La docteure était jeune et gentille. Très contente d'être là. C'était pendant l'intervention, soit dans la matinée. Elle ne se souvenait pas exactement du moment, mais c'était avant le transfert ;

- S_____ (aide de salle) a déclaré, le 17 juin 2024, qu'il se souvenait vaguement car il avait fait l'ouverture de la salle G_____. Il n'avait pas participé au rangement de la salle. Au moment du transfert, il y avait A_____ et il se souvenait de la Dre M_____. Il avait nettoyé la salle après le transfert. Il avait vu l'intéressé partir pour accompagner la patiente, puis revenir (il lui avait dit qu'il devait revenir). Il avait vu une aide-soignante dans la salle. Elle était apparemment nouvelle, car A_____ lui avait montré où ranger et jeter les choses. Il travaillait beaucoup avec lui et ils étaient très complémentaires ;

- O_____ (dont la fonction n'est pas mentionnée) a expliqué, le 11 juin 2024, que l'intéressé ne lui avait jamais massé les épaules. Il posait de temps en temps les mains sur les épaules pour dire bonjour ou demander comment ça va, mais c'était tout. C'était quelqu'un d'assez jovial, si vous ne lui disiez rien, il avait tendance à être plus tactile. Elle lui avait mis des limites. Elle lui avait dit « basta, on est collègues » mais sur un ton aimable et « sans que cela l'affecte elle ». Il avait respecté sa demande par la suite. Comme il tournait, elle ne le voyait pas tous les jours. Par contre, elle connaissait sa réputation et c'était aussi pour ça qu'elle avait mis tout de suite des limites. La plaignante était très réservée, discrète mais sympathique, agréable, avec qui on pouvait parler.

g. Dans le délai prolongé, A_____ a produit ses observations à la suite de l'entretien de service. Il a requis : la convocation d'un entretien de service en contradictoire, soit en présence de la plaignante, le visionnage des enregistrements des caméras de surveillance des HUG entre 6h00 et minuit mais non exclusivement des lieux concernés, soit notamment de la salle G_____, de ses couloirs d'accès et du sas évoqué par la docteure ; l'audition de plusieurs témoins. Il sollicitait que ces mesures probatoires soient réalisées à la faveur d'une enquête administrative au sens de l'art. 27 al. 2 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Il sollicitait dans ce sens la mise en œuvre par l'enquêteur désigné des démarches urgentes visées ci-dessus. L'enquête administrative devait être réalisée sous les auspices du président du conseil d'administration des HUG, auquel le dossier devait être déféré. Il était regrettable qu'une médiation n'ait pas été d'emblée entreprise. Une telle mesure pouvait encore être envisagée.

Au cours de ses quatorze ans de service et à l'exception d'un blâme prononcé en 2019, il avait donné entière satisfaction à son employeur. Il n'avait pas été donné

suite aux faits dénoncés en 2017. Il ressortait des témoignages qu'il était apprécié de ses collègues. Il avait été invité à quitter son poste, la direction RH justifiant cette suspension au motif d'un prétendu comportement déplacé à l'endroit de la docteure. Il n'avait appris les graves accusations portées contre lui qu'au moment de l'entretien de service. Il avait à cette occasion appris que des entretiens avec des « témoins » avaient été conduits auparavant et en marge de lui. Aucun de ces témoignages ne corroborait les déclarations de la docteure. Son éviction professionnelle reposait sur les seules allégations de cette dernière, qu'il contestait fermement. Les seules allégations d'une personne, sans disposer d'éléments ayant une valeur probante, ne pouvaient suffire.

h. Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 17 juillet 2024, les HUG ont résilié les rapports de service de A_____ pour le 31 octobre 2024.

Ils avaient pris bonne note de ses observations complémentaires du 1^{er} juillet 2024. Toutefois, en raison des motifs évoqués en détail au cours dudit entretien et leur gravité, ils avaient décidé de le licencier pour motif fondé conformément aux art. 17 et 20 à 22 LPAC.

D. a. Le 19 août 2024, A_____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu : préalablement, à son audition et à celle, en contradictoire et en sa présence, de plusieurs collaborateurs des HUG, dont la plaignante, à ce que soit ordonné l'apport par les HUG des images de vidéosurveillance du 6 mai 2024 entre 6h00 et minuit de plusieurs lieux au sein des HUG. Principalement, il a conclu à l'annulation de la décision, qui ne reposait sur aucun motif fondé, subsidiairement était contraire au droit, et à sa réintégration. En cas de refus, les HUG devaient être condamnés à lui verser une indemnité équivalant à 24 mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 octobre 2024.

aa. Les HUG avaient justifié leur décision par « les motifs évoqués en détail » au cours de l'entretien de service du 3 juin 2024 et « leur gravité ». S'il était nanti du motif de la résiliation de son contrat tel que libellé, soit le comportement inadéquat dénoncé par la docteure, il n'en connaissait pas la démonstration, soit la justification de son établissement par les HUG. Ces derniers avaient violé son droit d'être entendu par son exclusion de chacune des étapes ayant mené à la décision entreprise respectivement par les motifs qui semblaient soutenir son licenciement : il avait été exclu de son lieu de travail sans préavis et avec pour unique information celle d'une dénonciation qui aurait été portée par un médecin interne pour un comportement inadéquat ; il avait été isolé des démarches alors entreprises à son insu par les HUG. Il n'avait été ni avisé des entretiens internes conduits selon toute vraisemblance par la DRH, ni convoqué à ces entretiens internes ; subséquemment à leur tenue, il n'avait pas pu se déterminer sur leur contenu, tant les notes de synthèse des entretiens figurant au sein du document .pdf intitulé « Témoignages actualisés à juin 2024 » étaient partielles et négligées. Son dossier, tel qu'il lui avait été soumis, n'était composé que des notes de synthèse des entretiens menés, sans aucune

information quant à l'identité de leur auteur, des questions posées, des informations communiquées au préalable aux collaborateurs entendus ; la décision querellée avait scellé ces violations en ce qu'elle ne contenait strictement aucune appréciation de ses déterminations du 1^{er} juillet 2024, ni motivation de leur rejet, qu'elles visent son exposé des faits ou les réquisitions de preuves et la conduite de l'enquête administrative qu'il requérait.

Il avait été exclu d'une procédure interne hybride et en marge de toute disposition légale, menée à son endroit par les HUG et sur le seul appui d'une dénonciation – qui ne lui avait jamais été communiquée – d'une collègue à laquelle il n'avait jamais été confronté. La motivation de la décision ne lui permettait pas de se déterminer sur les motifs qui avaient justifié – aux yeux de son employeur – de considérer la dénonciation à l'exclusion de ses propres déterminations et de tout autre moyen de preuve objectif administré et/ou à administrer. Face à la gravité des accusations, les HUG se devaient de les apprécier avec rigueur et impartialité, au lieu de prendre immédiatement une posture et de s'y installer. Dans la mesure où les démarches entreprises par les HUG étaient viciées, que la décision était insuffisamment motivée et que l'employeur avait refusé d'ouvrir une enquête administrative, son droit d'être entendu avait été violé.

ab. Il contestait fermement les accusations portées contre lui. Ces accusations relevaient « exclusivement des déclarations (apparemment) faites » par la plaignante et recueillies par la DRH. Elles n'étaient corroborées par aucun moyen de preuve, notamment pas par les déclarations faites par les collaborateurs entendus en « entretiens » ensuite de la dénonciation. La DRH semblait invoquer un blâme du 13 août 2019 ainsi que l'affaire classée sans suite en 2017. Cet amalgame n'était pas soutenable. Les faits de 2019 s'étaient inscrits dans un contexte de plaisanteries grivoises et il avait réfuté ceux de 2017 avant que les HUG ne les classent sans suite. Or, les notes synthétiques de l'entretien avec la plaignante visaient des accusations graves à caractère sexuel qui relèveraient d'actes qu'il aurait prétendument commis. Aucune confusion de ces trois complexes de faits distincts – au demeurant sans autre investigation – ne saurait ainsi être soutenue.

À l'inverse, il ressortait du dossier que durant ses 14 années d'activité, il avait été apprécié tant par ses collègues que par ses supérieurs, avec lesquels il travaillait au quotidien. Ses EEDP, à l'instar des déclarations de ses collègues, mettaient en évidence sa personnalité enthousiaste et sociale, son professionnalisme et son dynamisme d'équipe.

Dans ses déterminations du 1^{er} juillet 2024 déjà, il avait relevé les témoignages de ses collègues :

- I _____ avait déclaré qu'il « était très sympa et très professionnel il mettait une bonne ambiance et dynamique » ;
- J _____ avait déclaré n'avoir jamais été témoin de geste ni de parole déplacés de sa part ;

- La Dre L_____ avait déclaré reconnaître qu'il avait « eu souvent des propos/remarques graveleuses et des allusions d'ordre sexuel lorsqu'elle [avait] travaillé avec lui. En revanche, elle ne signal[ait] aucun comportement ou acte à caractère sexuel qui aurait pu porter atteinte à sa personnalité ou à son intégrité sexuelle ». Lors d'un second entretien, elle avait rapporté qu'il faisait des « blagues de manière générale, mais qui [n'étaient] pas adéquates (lourdes) dans le contexte du travail. Ce [n'était] dirigé contre personne et [c'était] un peu son mode de fonctionnement usuel. [...] Autrement [c'était] normalement quelqu'un qui [était] sympathique, aidant si on [passait] ses blagues, [c'était] quelqu'un avec qui on [aimait] bien travailler ».

- Q_____ avait déclaré qu'elle le connaissait bien. Elle travaillait dans la même salle mais « pas ensemble. Elle dit que cela se [passait] bien, jamais eu de problème, même si parfois un peu intrusif » ;

- O_____ avait déclaré : « Certes, il pos[ait] de temps en temps les mains sur les épaules pour dire bonjour ou juste demander comment ça va, mais [c'était] tout. Jamais il ne lui [avait] fait un massage, car selon ses mots exacts, "quand même, on est dans un milieu professionnel, cela ne se fait pas". [C'était] quelqu'un d'assez jovial, si vous ne lui [disiez] rien, il [avait] tendance à être plus tactile. Au début qu'elle le connaissait, il [avait été] plus tactile jusqu'à ce qu'elle lui mette des limites. Elle lui avait dit "basta, on est collègue » mais sur le ton aimable et sans que cela l'affecte elle. Il [avait] respecté sa demande par la suite ».

Seule la Dre M_____ aurait émis des critiques à son endroit. Elle aurait déclaré connaître « la réputation de Monsieur A_____ » et être très prudente quand il était dans les parages. Ce témoignage – que la responsable RH lui avait opposé lors de l'entretien de service du 3 juin 2024 – n'était pas probant. Premièrement, les notes synthétiques ne renseignaient pas sur ce que la Dre M_____ entendait par ses déclarations. Secondement, elle aurait ensuite ajouté que « si elle [n'était] pas toujours contente de ses prestations, elle [n'avait] jamais été témoin d'un mauvais comportement vis-à-vis de l'équipe ».

Ainsi, les HUG s'étaient fondés sur les déclarations de la docteure à l'exclusion de ses déterminations du 1^{er} juillet 2024 et de tout moyen de preuve. Or, les déclarations de la plaignante ne sauraient fonder – cas échéant – un motif de licenciement sans une enquête plus approfondie. La décision ne reposait ainsi sur aucun motif fondé.

Si par impossible les éléments d'un motif fondé de résiliation avaient été dûment établis lors de l'entretien de service du 3 juin 2024, un reclassement aurait dû lui être proposé. Or, ni l'entretien ni la décision n'en faisaient mention. En particulier, les HUG ne justifiaient pas les motifs qui s'opposeraient à sa réintégration, alors qu'il exerçait depuis 14 ans au sein des HUG.

b. Le 11 septembre 2024, les HUG ont répondu au juge délégué qu'ils ne disposaient d'aucune caméra de vidéoprotection avec enregistrement dans les lieux mentionnés par le recourant dans les conclusions de son recours.

c. Le 25 octobre 2024, les HUG ont conclu au rejet du recours. La conclusion du recourant visant à sa réintégration était irrecevable au regard de l'art. 31 al. 3 LPAC entré en vigueur le 31 mai 2024, soit avant le prononcé de la résiliation des rapports de service. Ils s'opposaient à la réintégration de l'intéressé.

ca. Le 13 mai 2024, ils avaient indiqué au recourant que les comportements qui lui étaient reprochés s'étaient déroulés durant la journée du 6 mai 2024 et qu'une plainte émanait d'une médecin interne. Ces précisions étaient suffisantes pour lui permettre d'identifier quels agissements lui étaient reprochés lors de cette journée. Malgré l'existence d'un blâme pour des faits similaires, il était regrettable que l'intéressé n'ait pas saisi la gravité de son comportement alors qu'il avait dit, en 2019, en avoir pris conscience. Ils n'avaient dès lors eu d'autre choix que de le suspendre provisoirement.

Avant de prendre toute décision, ils avaient procédé à l'audition de collaborateurs présents le 6 mai 2024. L'intéressé avait été informé, lors de l'entretien de service, du contenu des témoignages qu'ils avaient recueillis. Il avait pu se déterminer par la suite sur les comptes rendus de ces témoignages. Il avait, lors de l'entretien de service, sollicité l'audition d'autres témoins. Ils avaient donné suite à cette requête. Enfin, dès lors qu'ils avaient choisi de passer par la voie de la résiliation pour motif fondé, ils n'étaient pas tenus de donner suite à la demande du recourant visant à l'ouverture d'une enquête administrative.

Le recourant leur reprochait à tort d'avoir rendu une décision insuffisamment motivée. En effet, tel qu'il ressortait de celle-ci, ils avaient tenu compte de ses observations complémentaires du 1^{er} juillet 2024. Cependant, au vu de la gravité des comportements reprochés, ainsi que des antécédents figurant au dossier pour des faits similaires, le contenu de ces déterminations ne pouvait les amener – alors qu'ils avaient l'obligation de protéger l'intégrité physique et psychique de leurs employés – à prendre une décision différente. Ses antécédents lui avaient été rappelés lors de l'entretien de service. Conscient qu'aucun écart de comportement ne serait toléré de sa part, il avait parfaitement été informé des raisons pour lesquelles ils avaient jugé comme plausibles et crédibles les faits rapportés par la plaignante. Le compte rendu de l'entretien de service faisant partie intégrante de la décision querellée, aucun défaut de motivation ne pouvait être retenu.

La docteure avait accusé le recourant de :

- lui avoir massé les épaules de telle sorte qu'elle avait dû lui demander d'arrêter en faisant un geste de sa main pour enlever celles du recourant, qui lui avait ensuite proposé de la masser chez elle ;
- l'avoir attrapée d'un seul coup et pris dans ses bras en descendant ses mains jusqu'aux fesses ; elle avait senti le sexe du recourant se durcir contre elle ;

- l'avoir embrassée sur la bouche, à deux reprises, sans son consentement et après qu'elle avait clairement exprimé son désaccord.

De tels agissements répondaient à la définition du harcèlement sexuel et contrevenaient gravement aux devoirs du personnel. Le recourant avait admis lui avoir massé les épaules. Il avait expliqué que cela était déjà arrivé par le passé et qu'elle lui aurait indiqué que cela lui faisait beaucoup de bien. Les déclarations du recourant paraissaient peu crédibles. En effet, alors qu'il avait indiqué avoir déjà massé les épaules de J_____ et de O_____, celles-ci avaient déclaré que tel n'avait jamais été le cas. Pour sa part, R_____ avait expliqué avoir surpris un échange entre les deux protagonistes, au cours lequel il l'informait habiter à côté et lui proposait de l'accueillir si elle passait près de chez lui. J_____ avait exposé que la docteure lui avait demandé, à plusieurs reprises, de rester près d'elle lors de la journée du 6 mai 2024. Toujours selon elle, la docteure était d'humeur sombre les jours suivants, sans qu'elle ait eu l'occasion de discuter avec elle.

Les personnes entendues avaient indiqué ne pas avoir été témoins des comportements décrits par la plaignante. Néanmoins, certains collaborateurs avaient confié avoir été confrontés à des comportements du recourant jugés inappropriés ou intrusifs, tels que des propos ou remarques graveleux et des allusions d'ordre sexuel. Les agissements du recourant, ainsi que les constatations de ses collègues quant à son comportement en général, devaient être mises en relation avec ses antécédents similaires figurant dans son dossier. L'intéressé tentait en vain de minimiser les faits qui lui avaient été reprochés en 2017 et 2019. Les faits pour lesquels il avait été sanctionné par un blâme en 2019, ainsi que ceux qui s'étaient déroulés en 2017 – qu'il niait –, entraient également dans la définition légale du harcèlement sexuel. Des « plaisanteries grivoises » ne justifiaient ni n'excusaient un comportement aussi grave que celui qui s'était déroulé sur son lieu de travail en 2019. La posture adoptée par le recourant démontrait l'absence de toute remise en question et sa difficulté à déterminer ce qui était acceptable sur son lieu de travail. Les HUG n'avaient procédé à aucun amalgame, mais avaient apprécié les plaintes de la docteure à la lumière des témoignages recueillis et des antécédents similaires du recourant avant de résilier les rapports de service. Cette manière de procéder était conforme à la jurisprudence de la chambre administrative, qui confirmait que l'autorité devait tenir compte d'éléments objectifs, tels que les antécédents notamment, pour décider de la nature et la quotité d'une éventuelle sanction. Face aux accusations de la plaignante, ils étaient fondés – notamment au regard des antécédents du recourant – à retenir que les propos de cette médecin étaient crédibles. Compte tenu de son obligation de protection des employés et de la gravité des actes reprochés, l'autorité n'avait eu d'autre choix que de résilier les rapports de service, le rapport de confiance étant irrémédiablement rompu. Cette résiliation respectait le principe de la proportionnalité, le recourant ayant gravement violé ses devoirs de service alors qu'un blâme avait déjà été prononcé pour des faits similaires.

Au vu de la gravité des faits reprochés, des antécédents du recourant – accusé par pas moins de quatre collaborateurs pour des gestes similaires – et de sa posture consistant à minimiser la gravité de son comportement survenu en 2019, on ne pouvait leur reprocher d’avoir renoncé à un reclassement.

E. a. Le 15 janvier 2025, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle et d’enquêtes. La plaignante, assistée d’une interprète, a été entendue en qualité de témoin, hors la présence du recourant mais en présence des conseils de celui-ci.

ab. La plaignante a déclaré être médecin assistante. Elle devait devenir cheffe de clinique quelques jours plus tard. Elle avait fait ses études de médecine en Allemagne et travaillait aux HUG pour faire sa spécialisation depuis octobre 2023. Elle avait commencé son internat à Berne et Fribourg. Elle avait déjà deux FMH en médecine interne et soins intensifs, la spécialisation en E_____ étant la troisième.

Elle avait commencé en octobre 2023 comme médecin interne au service d'E_____. C'est là qu'elle avait fait la connaissance de A_____, qui était infirmier depuis assez longtemps dans le service. Entre octobre 2023 et mai 2024, elle avait travaillé entre 5 et 10 fois avec lui, au bloc opératoire ou en salle de réveil. Cela se passait bien. La relation était alors purement professionnelle et elle avait apprécié de travailler avec lui. Il n'y avait eu aucun incident durant cette période. Il ne l'avait pas « draguée », ni ne lui avait proposé d'aller boire un verre en dehors.

S'agissant des faits du 6 mai 2024, cette journée avait été marquée par une opération de longue durée, qui s’était déroulée dans un bloc opératoire se trouvant à côté du bloc principal. Ce bloc opératoire (G_____) était ainsi un peu à l'écart. Il y avait beaucoup de gens dans la salle d'opération. Côté B_____, elle formait un binôme médecin-infirmier avec A_____. Si l'on comptait aussi les personnes qui ne faisaient que passer (nettoyeurs, techniciens), il y avait peut-être eu 10 à 20 personnes dans le bloc opératoire. L'opération avait commencé vers 8h00 et s'était achevée vers 16h00. C'était une opération neurochirurgicale, ce qui nécessitait une anesthésie générale de longue durée.

Le début de l'opération s'était bien passé. La phase d'induction s'était bien déroulée mais avait pris un peu de temps. Sa cheffe, la Dre M_____, était encore présente car il s'agissait d'une phase sensible, puis elle était partie. L'opération avait commencé. Pendant la phase où les chirurgiens travaillaient, ils avaient essentiellement une tâche de surveillance et devaient parfois remplacer une seringue ou un médicament. Vers 9h30, elle, A_____ et 4 ou 5 autres personnes s'étaient installés dans une salle adjacente qui possédait une « console », c'est-à-dire une vitre qui permettait d'observer ce qui se passe dans le bloc opératoire.

Ils étaient assis devant les trois ordinateurs qui donnaient sur la vitre et donc sur le bloc opératoire. Elle faisait le *monitoring* sur l'écran, étant précisé que dans ce cas ils étaient généralement assis mais il leur arrivait de se lever et de faire des va-et-vient avec le bloc opératoire. C'était là que le premier événement s'était

déroulé. Elle était assise à l'ordinateur et A_____ avait commencé à lui masser les épaules, ce qui en soi n'était pas exceptionnel, car parfois ils se massaient brièvement les épaules entre collègues pour se détendre et faire baisser le stress. Elle avait donc continué à faire son travail sur l'ordinateur, mais à un moment donné elle avait trouvé que cela durait un peu plus longtemps que d'ordinaire. De plus, ce n'était ni possible ni souhaitable de se trouver comme si on était dans une salle de massage. Elle l'avait donc remercié en lui disant que c'était très bien, avec l'idée qu'il comprenne que cela suffisait. Mais il avait dit « détends-toi, ferme les yeux » et il avait continué. Elle lui avait ainsi dit : « c'est excellent, merci beaucoup, tu masses très bien ». Elle ne voulait pas être méchante, mais en même temps elle voulait lui faire comprendre que cela suffisait. À ce moment-là elle avait fait un geste avec la main pour enlever la sienne de ses épaules. Il était debout et elle assise, il lui avait dit « si tu veux je peux te masser à la maison, je viens chez toi et je te masse ». Fâchée de cette proposition, elle avait dit que « c'est une très mauvaise idée, ça se passe toujours mal ». Il avait alors levé les mains et dit « c'est toi qui décide, c'est ce qui se passe ». Elle lui avait répété que c'était une mauvaise idée. Cela s'était terminé comme ça. Elle était assise sur la première des trois chaises et I_____ était assise sur la deuxième ou la troisième. Il lui semblait qu'il y avait d'autres personnes, mais elle ne pouvait pas dire qui.

La suite de la matinée s'était déroulée sans problème, ils étaient restés dans cette salle adjacente jusqu'à midi, avec A_____ et I_____, dont elle faisait la connaissance ce jour-là. Ils avaient parlé du patient et aussi de choses extra-professionnelles. I_____ avait digressé sur des sujets liés à la vie privée. A_____ était à côté d'elles et faisait des mots croisés. I_____ lui avait demandé si elle avait un copain. Elle l'avait trouvée bien curieuse, normalement elle n'aimait pas trop parler de sa vie privée, mais là cela l'avait quelque part soulagée de lui répondre qu'elle avait un copain, car cela lui permettait de communiquer cette information à A_____ qui était juste à côté, à environ 30 centimètres. Puis il y avait eu la pause de midi, chacun était sorti 30 minutes à tour de rôle pour aller déjeuner.

Vers 13h30-14h00, ils s'étaient retrouvés de nouveau avec A_____ dans la salle adjacente. Vers 15h00, les chirurgiens avaient commencé la phase finale de l'opération, soit des sutures qui devaient prendre entre 30 minutes et 1 heure. C'était une phase où il y avait peu de risques opératoires. Il suffisait qu'une personne du groupe B_____ soit présente. Elle avait regardé sa boîte aux lettres électronique. Elle avait des tâches pour le lendemain, qui nécessitaient de sortir pour voir physiquement les patients. Elle avait donc pris l'initiative de partir de la salle. C'était à ce moment que s'était déroulé le deuxième évènement. Il y avait une porte très lourde entre la salle adjacente et l'extérieur, porte qui donnait sur un couloir assez étroit et qui comportait un coude à quelques mètres, ce qui donnait l'impression depuis cet endroit qu'il y avait comme un cul-de-sac. A_____ était devant la porte pour la garder ouverte, elle avait dû passer la porte pour pouvoir entrer dans le couloir. Elle avait fait deux ou trois mètres dans le couloir. L'intéressé avait alors

jeté un regard en direction du patient dans l'autre salle et lui avait dit avec détermination : «viens, viens ». Au début, elle avait cru que quelque chose était en train de se passer en salle d'opération, mais en revenant vers lui elle avait cru comprendre qu'il voulait lui dire au revoir. Cela semblait un tout petit peu exagéré car elle devait revenir, « mais pourquoi pas ». Il avait semblé vouloir lui faire la bise, elle lui avait dit qu'elle devait partir. Au moment de faire cette bise, il l'avait tout à coup prise contre lui et serrée fort, en faisant descendre ses mains jusqu'à ses fesses. Elle avait été choquée car elle ne s'y attendait pas du tout. Il avait rapproché d'elle son bassin. Il faisait « Mmmmh » C'était clairement sexuel. Son bassin était en travers et il avait pressé son sexe contre elle. Elle était choquée, paralysée et avait voulu se dégager. Elle avait pris sa main droite avec sa main gauche pour essayer de se libérer mais il poussait contre elle et il était plus fort. Cela n'avait pas duré longtemps mais l'épisode lui avait semblé être une éternité. Elle se souvenait de sa main en l'air et de cette force contre elle. Elle avait réussi à se libérer en glissant sur la droite, soit du côté où il devait tenir la porte avec son pied pour qu'elle reste ouverte, étant précisé qu'il l'avait gardée ouverte pendant toute la durée de l'incident.

Elle avait quitté les lieux en disant « je dois partir ». Elle était très choquée. Elle avait dû prendre un moment pour respirer, elle n'avait pas été capable d'aller voir les patients immédiatement. Elle avait fumé une cigarette sur la terrasse et était ensuite allée voir les patients.

Après 30 minutes, elle était retournée en salle d'opération. C'était le moment d'extuber le patient, un moment très critique, qui nécessitait beaucoup d'attention. Cela s'était bien passé. Vers 16h30, le patient s'était réveillé, et A_____ et elle l'avaient transporté en salle de réveil, qui se situait assez loin de la salle d'opération (environ 500 mètres). Ils étaient retournés à la salle G_____. Normalement, elle ne devait pas forcément retourner au bloc, mais elle y avait laissé beaucoup d'effets personnels. Donc, elle avait dû y retourner. Il avait commencé à ranger. Elle voulait partir mais il avait dit « tu peux rester ici, tu as un ordinateur », ce qui était sensé, car le bureau des médecins était situé à une certaine distance. Elle était donc restée pour faire « ses devoirs » sur l'ordinateur. Au fur et à mesure les autres personnes présentes avaient commencé à partir et il n'était plus resté que lui et elle. Ils devaient prendre un couloir pour se rendre au bloc principal. Ce couloir était long et donnait sur beaucoup de petites salles. A_____ avait commencé à lui montrer les différentes pièces, qu'elle ne connaissait pas. Elle était fatiguée mais avait essayé de rester attentive. Dans le couloir principal il y avait une dernière pièce avec du matériel technique et des médicaments. Elle n'était accessible qu'avec un badge du service d'E_____. Ils y étaient rentrés, la porte s'était refermée automatiquement. C'était une petite pièce, de 3 m sur 5 environ, pleine de matériel et de médicaments. A_____ avait commencé à lui montrer les médicaments. Elle s'était assise sur un tabouret. Elle était vraiment fatiguée. Elle avait néanmoins voulu faire un petit *debriefing* avec lui car c'était sa première fois en salle G_____. Elle lui avait demandé comment s'était passée la journée. Elle avait trouvé que la journée s'était

bien passée, car il n'y avait pas eu de problème avec le patient. Il était à 2 m d'elle. Il l'avait regardée. Il lui avait dit « tu étais magnifique ». Il avait parcouru les 2 m qui les séparaient, très déterminé, avait pris sa tête et l'avait embrassée. Elle avait dit « stop, pas sur la bouche. Tu peux me faire une bise mais pas sur la bouche ». Malgré cela, il lui avait repris la tête avec les deux mains et l'avait embrassée, de manière déterminée et forte. Elle s'était dit que c'était vraiment grave.

Elle lui avait demandé pourquoi il faisait ça et avait réalisé qu'elle ne pouvait pas le contrôler vu qu'il l'avait embrassée une deuxième fois alors qu'elle avait dit non. Elle lui avait donc demandé : « pourquoi tu fais ça ? je ne comprends pas, tu es en couple ». Pendant qu'elle posait la question, elle était sortie et il l'avait suivie. Il lui avait répondu « ne t'inquiète pas, j'aime ma femme, je suis très fidèle ». La discussion s'était terminée lorsqu'ils étaient arrivés au vestiaire, elle lui avait dit « au revoir, merci beaucoup » et était partie. Elle avait quitté l'hôpital.

Cette journée était le lundi, elle avait parlé de ce qui s'était passé avec sa hiérarchie le vendredi. Elle en avait parlé au chef de service, le Prof. F_____, elle avait pris rendez-vous la veille en lui écrivant un courriel. Le vendredi matin, elle l'avait vu et lui avait expliqué la situation. Elle avait eu de la peine à raconter son histoire, elle était très déstabilisée. Il lui avait dit qu'ils devraient en parler à la commission spécialisée qui s'occupe du harcèlement. C'était ce qu'ils avaient fait le vendredi après-midi, ils étaient allés voir le responsable RH, C_____. La semaine suivante, ce dernier l'avait vue brièvement, elle n'avait pas eu d'autres entrevues avec eux. Elle s'était adressée à eux pour éviter de devoir travailler avec A_____, car il était prévu dans le planning qu'elle travaille avec lui presque tous les jours la semaine suivante. Ils lui avaient assuré que ce serait un infirmier remplaçant qui travaillerait avec elle et ils lui avaient dit que l'intéressé était mis à pied à ce moment.

S'agissant de la procédure pénale engagée par A_____ à son encontre, elle n'avait pas eu de confirmation écrite, mais avait été convoquée au Vieil Hôtel de Police le 29 novembre 2024. Un policier l'avait interrogée assez longuement sur les faits. Elle avait raconté son histoire.

ac. Après que l'audience a été suspendue à 11h10, elle a repris à 11h20. Un des conseils de A_____ a observé que l'avocate de la plaignante avait pris des notes tout au long de l'audition qui équivalaient à une retranscription complète des propos du témoin, ce qui lui semblait prohibé. Elle a demandé que ces notes soient versées au dossier. Le juge délégué a refusé de donner suite à cette demande, aucune base légale n'interdisant la personne de confiance au sens de l'art. 28A de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) de prendre des notes.

ad. La plaignante a répondu à plusieurs questions. Il lui tout d'abord a été demandé si elle savait si un médecin était autorisé à avoir une relation avec un infirmier. Elle a répondu ne pas connaître les bases légales, mais ne pas croire que cela soit interdit.

Il lui a été demandé si avant le 6 mai 2024, A_____ l'avait déjà massée. Comme elle l'avait dit, lorsque l'on se connaissait, cela pouvait arriver. Toutefois, elle n'avait pas le souvenir qu'il l'avait massée auparavant.

Il lui a été demandé s'ils se faisaient la bise couramment. Elle a répondu que pas au tout début, mais que tel avait été le cas à partir de la cinquième fois environ où ils avaient travaillé ensemble.

À la question de savoir si, avant les faits litigieux, elle aurait décrit A_____ comme l'avait fait I_____, soit comme quelqu'un de très sympathique, professionnel et qui mettait une bonne ambiance, elle a répondu qu'elle dirait que oui. C'était une personne sympathique, qui détendait l'ambiance. Il faisait souvent des blagues, qui étaient parfois un peu « limites », mais cela restait des blagues.

Elle a reconnu qu'elle était plus stressée que d'habitude ce jour-là, car c'était la première fois où elle était seule responsable d'une opération dans cette salle très spécialisée. Elle ne se souvenait pas si elle avait dit à A_____ qu'elle était stressée.

Il a été demandé à la plaignante comment elle avait exprimé à A_____ qu'elle était fâchée lorsqu'elle avait trouvé que le massage avait duré trop longtemps. Elle a indiqué qu'elle n'avait pas dit expressément qu'elle était fâchée, mais que c'était une très mauvaise idée, ce qui impliquait un refus de consentement. Elle n'avait pas dit cela en riant, son ton était neutre mais clair. Il n'y avait pas de discussion pour elle. Lors de son échange avec I_____, alors que A_____ faisait ses mots croisés, l'atmosphère était normale. Ce n'était pas un moment de pause, mais de *monitoring*, ce qui correspondait au travail mais moins focalisé que lorsqu'il fallait s'occuper directement du patient.

Il a été demandé ce qui avait fait penser à la témoin que l'intéressé voulait faire un câlin lorsqu'il lui avait demandé de revenir vers la porte. Elle a répondu que c'était parce qu'il l'avait regardée gentiment et qu'elle avait compris qu'il lui demandait de venir pour prendre congé d'elle et non pas en raison d'un problème en salle d'opération.

À la question de savoir si elle savait pourquoi A_____ avait tenu la porte pendant tout l'épisode, la plaignante a répondu qu'il s'agissait d'une porte lourde qui se refermait automatiquement et nécessitait un badge pour rentrer. Au début, il lui avait tenu la porte pour qu'elle puisse sortir. Elle ne savait pas pourquoi il l'avait maintenue ouverte.

Il a été demandé à la témoin si elle pouvait évaluer la durée pendant laquelle l'intéressé l'avait tenue contre lui. Elle a expliqué que c'était difficile à dire, mais environ 30 secondes. Il avait commencé par mettre ses mains derrière sa tête puis il les avait rapidement descendus le long de son corps en avançant son bassin. À la fin de cet épisode, elle avait été tellement choquée que tout ce qu'elle avait pu dire était « je dois partir ». Elle ne se souvenait pas qu'il ait dit quelque chose quand elle était partie. Lorsqu'elle était revenue, elle avait repris « le fil normal ».

Il lui a ensuite été demandé pourquoi elle n'était pas retournée à la fin de la journée au bureau des médecins, alors que l'occasion lui avait ainsi été donnée de s'éloigner de l'intéressé. Elle a répondu qu'à ce moment, il y avait encore pas mal de monde dans le bloc opératoire, au minimum 5 personnes et qu'elle se sentait en sécurité. Lui se trouvait dans le bloc et elle dans la salle d'à côté. Elle avait hésité à partir, mais n'avait pensé qu'à accomplir rapidement les tâches qu'elle avait à faire.

Il a été demandé à la plaignante pourquoi elle avait accompagné encore A_____ dans la pièce de matériel technique et de médicaments. Elle a expliqué qu'à ce moment-là elle avait délibérément fait abstraction de ce qui s'était passé entre lui et elle pour rester focalisée « en mode travail », ils devaient passer par là et elle avait trouvé assez professionnel de sa part de lui montrer les différentes pièces qui se trouvaient dans ce couloir. À ce moment-là, il n'y avait plus de nécessité d'être en binôme.

Il a été demandé à la plaignante pourquoi il était important pour elle d'obtenir l'avis de A_____ au moment de *debrief* la journée. Elle a répondu, d'une part, que sa question était purement professionnelle, limitée à la prise en charge du patient. D'autre part, elle avait voulu obtenir son avis car il était spécialisé dans l'utilisation de la salle G_____ et en B_____ . Son avis était donc important pour elle.

À la question de savoir quel était l'état d'esprit qu'elle avait pu noter lorsque A_____ lui avait dit qu'elle était magnifique, elle a indiqué que cela ne lui avait pas semblé négatif, mais sa réponse l'avait surprise. Elle n'avait pas eu le temps de réfléchir davantage, il s'était déjà rapproché d'elle. Elle a ajouté, sur question, qu'il lui avait dit deux fois « tu étais magnifique », soit aussi avant de l'embrasser une deuxième fois. Elle avait oublié aussi de dire que, quand elle lui avait demandé pourquoi il faisait ça, elle lui avait aussi demandé « mais tu collectionnes les femmes ? ». Elle a précisé qu'il avait une réputation de dragueur dans le service. Elle l'avait entendu de la part de femmes du service, infirmières et médecins assistantes. Elle a contesté que le sujet de la discussion ait été la fidélité ou non de l'intéressé. Elle était quelqu'un qui aimait comprendre les choses et elle voulait comprendre pourquoi il faisait ça. Il s'agissait peut-être de questions suggestives. Elle ne lui avait pas demandé si elle l'attirait ou s'il était amoureux d'elle et il ne le lui avait pas expressément dit. Elle ne lui avait pas dit qu'elle était très choquée, mais avait dit « non, pas sur la bouche ». La scène avait dû durer 3 minutes environ, et les baisers 3 secondes chacun. Entre le lundi et le vendredi, elle ne l'avait revu qu'une fois de loin, l'apercevant dans un couloir. Le mardi et le mercredi, il n'était pas prévu qu'elle travaille avec lui, et le jeudi était un jour férié.

Il a été demandé à la témoin si elle avait parlé avec des collègues de ces faits durant la semaine. Elle a répondu en avoir parlé avec notamment sa meilleure collègue, la Dre K_____, médecin assistante comme elle. Cette dernière avait été très choquée, lui avait dit qu'il était connu pour ça, qu'elle devait voir le chef de service et avait ajouté « tu n'es probablement pas la seule », ce qui l'avait surprise car elle avait

entendu à son propos dire que c'était un dragueur, mais pas autre chose. Elle en avait aussi parlé à son copain.

ae. Un des conseils de A_____ a demandé aux HUG si des procès-verbaux des différents entretiens avec les collaborateurs avaient été tenus et pouvaient être produits. La représentante des HUG a répondu qu'il n'y avait pas de procès-verbaux, avant de préciser qu'elle allait demander aux RH si des notes, manuscrites ou informatisées existaient. *A priori*, le dossier fourni était complet. Un délai au 24 janvier 2025 a été imparti aux HUG pour se déterminer sur ce point.

b. Le 24 janvier 2025, les HUG ont versé au dossier le compte rendu des témoignages de la plaignante recueillis les 10 et 24 mai 2024 (voir *supra* sous C.a.). Ce document n'avait pas été versé au dossier personnel du recourant, dans la mesure où les éléments essentiels lui avaient été lus durant l'entretien de service puis retranscrits dans le compte rendu de cet entretien.

ba. Par ailleurs, lorsqu'elles avaient été questionnées sur l'existence d'éventuels procès-verbaux d'entretien relatifs aux faits reprochés, les RH avaient informé les conseils des HUG de l'existence d'un autre témoignage accablant le recourant, recueilli le 1^{er} juillet 2024, qui n'avait pas été versé au dossier personnel de celui-ci et n'avait donc pas été pris en compte lors de la procédure de résiliation des rapports de service. Cette autre plaignante, T_____, infirmière en E_____, avait contacté les RH après avoir été informée par la docteure du comportement de l'intéressé à son égard, pour révéler des faits similaires dont elle avait été la victime.

Il ressort du compte rendu de l'entretien du 1^{er} juillet 2024, qu'en 2014, T_____ s'était trouvée dans une situation similaire à celle décrite par la docteure. À cette époque, les événements s'étaient déroulés dans la salle de repos de l'ambulatoire. A_____ était arrivé par derrière et l'avait prise dans ses bras et tout en se frottant contre elle, il lui avait dit : « ton corps, ton corps, ton corps... ». Elle lui avait demandé d'arrêter, ce qu'il avait fait. Il avait toutefois recommencé, de la même manière, mais elle ne se souvenait plus du moment. C'était en salle de réveil alors qu'elle faisait la pharmacie. Cette fois, elle avait exigé qu'il arrête et elle en avait parlé à son responsable, lequel n'était plus en poste. Après ces deux événements, il ne l'avait plus ennuyée. En revanche, il avait eu des manières de communiquer non professionnelles (doigts levés, etc...).

Si elle n'avait rien dit depuis, c'était qu'à l'époque il y avait une sorte d'*omerta* qui interdisait de parler de ces choses. C'était à la suite d'une discussion avec la docteure qu'elle avait voulu fournir son témoignage. La docteure était très perturbée par les événements. Selon T_____, il y avait eu d'autres victimes, comme des stagiaires, qui s'étaient plaintes auprès d'elle. Elle était prête à témoigner au besoin.

c. Le 5 mars 2025, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle. A_____ a déclaré être sans emploi. Il vivait en Haute-Savoie avec ses 2 enfants, âgés de 18 et 20 ans, ainsi que sa compagne. Il était inscrit à Pôle emploi en France et postulait en tant qu'infirmier en France et en Suisse (Genève et Vaud).

Il avait eu un entretien à l'hôpital de U_____, mais, à la suite d'un échange avec son ancien employeur, cela n'avait rien donné.

S'agissant des faits, il s'agissait d'une intervention particulière, soit une opération neurochirurgicale programmée de longue date. Cela coïncidait avec la réouverture du bloc opératoire spécial de H_____, lequel était en outre distant de tous les autres. Deux équipes d'anesthésie étaient mises en place. La docteure étant encore en phase d'apprentissage, il y avait un médecin anesthésiste référent. L'opération s'était bien déroulée. Toutes les équipes étaient présentes. L'ambiance au sein du bloc était bonne. Il avait été affecté à cette opération en tant qu'infirmier référent en H_____, sur la base de ses compétences et de son expérience. Il avait eu le souci que tout se passe au mieux, tant pour le patient que pour la docteure.

Il était en complet désaccord avec ce que celle-ci avait dit, il n'avait absolument pas dévié dans son comportement et ne comprenait pas pourquoi elle avait dit ça.

S'agissant de l'épisode du massage, il ne contestait pas avoir massé ses épaules dans la salle adjacente au bloc. Elle était en effet très tendue ce jour-là et l'avait remercié à plusieurs reprises d'être présent car elle connaissait son expérience dans le domaine. Lors d'une intervention de ce genre, ils devaient rester très vigilants sur les données du patient, et ils avaient tous beaucoup de données à prendre en compte. Ce n'était pas la première fois qu'il la massait. Il l'avait déjà fait par exemple en salle de réveil à d'autres occasions. Cela avait été apprécié. Ce geste n'avait pas d'autre intention que de détendre la personne concernée. Le massage avait duré environ une minute. Cela s'était terminé par un « merci », en présence de plusieurs personnes. Il y avait du monde qui gravitait autour de l'opération qui passait dans cette salle. Il s'agissait d'un moment plus calme. Il faisait aussi des mots fléchés, et ils avaient discuté avec une représentante de la marque du respirateur qui était là aussi.

Pour ce qui se serait passé ensuite, il était très étonné par les dires de la plaignante. Il notait que dans ces premières déclarations elle avait situé le lieu dans le hall d'entrée, tandis qu'à l'audience elle avait parlé du couloir pour sortir de la salle adjacente au bloc. Il contestait l'avoir embrassée. Ils étaient dans un milieu professionnel, c'était une opération importante. Par ailleurs, elle avait dit qu'il aurait retenu avec le pied la lourde porte de séparation entre la salle de surveillance et le couloir. Si c'était exact, cela voulait dire que la porte était ouverte et que les gens présents tant dans la salle de surveillance que dans le bloc auraient pu les voir. La seule fois où il s'était retrouvé seul avec elle ce jour-là, c'était avant l'opération, soit le matin vers 7h00, lorsqu'ils avaient préparé le matériel, qu'il avait fallu aller chercher dans différentes salles vu que le bloc spécifique à la H_____ rouvrait. Ils avaient été seuls aussi, juste après l'opération, pour transporter le patient en salle de réveil. Il contestait être sorti même dans le couloir. L'infirmier anesthésiste était présent durant toute l'opération, sauf un bref moment où il s'était absenté pour le repas. Si la docteure était partie, il serait resté sans quoi le patient n'aurait plus été surveillé, ce qui était impensable.

Toujours par rapport à cet événement qui se serait passé selon la témoin vers 15h00, il s'agissait d'une phase délicate pour l'anesthésie. En effet, les phases critiques étaient celles de l'endormissement ainsi que la phase finale de l'opération où ils allégeaient l'anesthésie pour préparer le réveil. À ce moment, il fallait être très vigilant à ce que faisait le chirurgien, et même discuter avec lui. Cela valait d'autant plus qu'il s'agissait d'une intervention délicate concernant une tumeur cérébrale. Le chirurgien intervenait puis des radios étaient effectuées que le chirurgien devait consulter avant de poursuivre son opération. Il n'avait pas été remplacé à ce moment-là, ni par l'anesthésiste référente qui n'était plus là, ni par sa collègue. Il n'avait pas de souvenir que la plaignante se soit absentée à ce moment-là, ce qui était d'autant moins vraisemblable que le médecin anesthésiste devait être là lors des deux phases critiques qu'il avait évoquées.

Il a été demandé à l'intéressé qui était présent à ce moment-là. Il a répondu qu'il y avait toujours du monde, tant dans le bloc que dans la salle de surveillance, ces deux salles étant séparées par une baie vitrée et une porte qui restait en général ouverte (sauf radio). Les infirmières instrumentistes étaient à plusieurs, soit une « habillée en stérile » qui restait aux côtés du chirurgien, et une ou deux autres qui amenaient le matériel. Il y avait aussi une équipe de TRM qui allait et venait. Il n'y avait pas de moment intime où l'on se retrouvait seul ou à deux.

Par rapport à l'épisode qui se serait passé après l'opération, le seul moment où ils étaient rentrés dans d'autres salles tous les deux pendant cette journée était le matin lorsqu'ils avaient cherché le matériel. Après l'opération, ils avaient effectivement été les deux et avaient amené le patient du bloc opératoire à la salle de réveil, ce qui prenait 3 à 4 bonnes minutes, pendant lesquelles il avait donné encore quelques explications à la docteure et où ils avaient dit quelques mots de l'opération. Après cela, ils avaient quitté la salle de réveil. Les blocs opératoires habituels (pas celui du jour) étaient à 50 mètres environ. Ils s'étaient arrêtés dans le couloir et avaient fait le *debriefing* de l'opération. Il avait eu un discours bienveillant à l'égard de la plaignante, tant à ce moment-là que plus tôt dans la journée, il l'avait félicitée de son professionnalisme et s'était montré éloquent sur ses qualités. L'opération s'était déroulée sans problème et le patient était en sécurité en salle de réveil. Ils s'étaient quittés à ce moment-là, la docteure se rendant dans les blocs « V_____ » tandis que lui-même était retourné au bloc opératoire du jour pour le remettre en état. Normalement, c'était quelque chose qu'il faisait avec une aide-soignante, mais ce jour-là il l'avait fait seul car elle était très occupée et lui avait le temps pour réaliser cette remise en état (qui consistait notamment à ranger, désinfecter et sortir les poubelles ainsi que réarmer le matériel utilisé et le remplacer). Il n'avait plus revu la plaignante, du reste lors de la remise en état du bloc les médecins n'étaient jamais présents.

Le lendemain, il travaillait en salle 6 ou 8 (côté « V_____ »). Il avait vu la docteure qui était en salle 1. Ils s'étaient dit bonjour en se faisant la bise comme d'habitude, ils avaient échangé quelques mots et s'étaient séparés. Les jours suivants, il avait

eu plusieurs jours consécutifs de repos, six d'affilée lui semblait-t-il. C'était à son retour qu'il avait appris sa mise à pied, sans savoir ce qui lui était reproché. Une de ses responsables hiérarchiques lui avait demandé de venir car il y avait une convocation aux RH. Elle n'avait aucune précision. Il s'était rendu au service RH où on lui avait dit qu'il était suspendu sans lui donner plus d'information.

Il avait dit qu'il ne comprenait pas pourquoi la plaignante l'avait accusé d'avoir adopté ces comportements, malgré y avoir beaucoup réfléchi. Ils s'entendaient très bien. Il avait grand plaisir à travailler avec elle. Ils parlaient de leurs vies respectives et connaissaient leurs statuts amoureux respectifs à savoir qu'il avait une compagne et qu'elle était avec quelqu'un. Il n'y avait pas d'animosité entre eux et pas davantage de rapports de séduction. Il ne lui avait jamais demandé son numéro de téléphone. Il lui avait certes proposé une fois de venir manger à la maison, mais c'eût été avec leurs compagnons respectifs.

Il était possible que lors du *debriefing* il lui ait dit qu'elle avait été magnifique. Comme il l'avait dit elle était très stressée. Il était important de se montrer attentif au bien-être de l'autre personne et d'exprimer aussi les choses lorsque tout allait bien. Il était aussi probable qu'au moment de se quitter, il l'ait prise dans ses bras et qu'il lui ait fait trois bises auxquelles ils étaient habitués.

Il ne faisait pas la bise à tout le monde au travail. C'était une des personnes qu'il appréciait particulièrement. À la question de savoir s'il était possible qu'elle ait pu percevoir son attitude comme non professionnelle, A_____ a répondu qu'il osait espérer que ce n'était pas le cas. Telle n'était en tout cas pas son intention.

Durant leur *debriefing*, c'était plus elle qui était dans la demande de savoir comment les choses s'étaient passées. Elle ne s'était pas exprimée sur sa prestation. Ni le jour de l'opération ni le lendemain il n'avait senti de crispation ou de distance à son égard de la part de la docteure. Il connaissait la Dre K_____ et avait travaillé avec elle à plusieurs reprises. Il n'avait aucun problème avec elle et vice versa. Il était vrai qu'il avait une réputation de séducteur au sein du service. _____ était un petit milieu où tout se savait. Il avait eu un blâme en 2019 pour avoir adopté un comportement qu'il n'aurait pas dû avoir. Cela étant, une telle sanction n'était pas anodine et cela lui avait donné à réfléchir. Il lui arrivait aussi de faire des remarques gentilles qui pourraient éventuellement être interprétées comme de la drague, mais ce n'était absolument pas cela, cela visait uniquement à détendre l'atmosphère ou à faire baisser la pression.

Il était désolé que la docteure soit dans cette position, quelque chose s'était sûrement passé pour qu'elle se retrouve dans cet état, mais il ne se l'expliquait pas. Il n'y avait pas eu de tension entre eux le jour de l'opération, ni le lendemain. Il avait demandé à plusieurs reprises à pouvoir la rencontrer pour pouvoir discuter avec elle et comprendre son point de vue, mais l'occasion ne lui en avait pas été donnée. Par ailleurs, on l'avait laissé plusieurs semaines sans savoir ce qui lui était reproché. Lorsqu'il l'avait appris, il avait été abasourdi. Il était dans une situation sociale difficile en raison de ces accusations. Il avait perdu son emploi et avait dû expliquer

à son entourage, en particulier à ses enfants et à sa compagne, ce dont on l'accusait. Mais où étaient les preuves ? Il y avait seulement les dires et le ressenti d'une personne à son encontre. C'était une situation violente pour lui, il se retrouvait sans emploi.

À la question de savoir si pendant le massage d'épaules il avait proposé à la plaignante de poursuivre le massage à domicile, l'intéressé a répondu que non, absolument pas. Il ne faisait pas de massages à domicile. Il ne l'avait plus revue le jour de l'opération, après l'avoir quittée devant les blocs « V_____ ». En nettoyant la salle « G_____ », il n'avait pas vu qu'elle y aurait laissé des affaires personnelles ou du matériel. Elle ne l'avait en tout cas pas accompagné à ce moment-là. Comme il l'avait dit, les médecins ne s'occupaient pas de la remise en état des blocs.

Le blâme qu'il avait reçu en 2019 l'avait fait se remettre en question. Si certaines personnes avaient pu être incommodées après cela par ses remarques ou par ses blagues, ce n'était en tout cas aucunement son intention. Il avait en outre été étonné des dires qui étaient prêtés à la Dre M_____. C'était une personne avec qui il parlait beaucoup, y compris de choses personnelles. Elle lui parlait de son couple, lui montrait des photos de ses enfants, de sa maison et de son jardin. Il l'avait soutenue quand elle n'allait pas bien, y compris lorsque cela lui arrivait de pleurer en étant au bloc opératoire. Elle lui avait demandé si elle pouvait faire envoyer des colis à son domicile, etc. Il avait donc été très surpris de lire qu'elle aurait dit qu'elle faisait attention lorsqu'elle était en sa présence. C'était vraiment une personne qu'il appréciait.

Il était exact qu'il avait dit avoir procédé à des massages sur J_____ et O_____, bien qu'il ne fût plus très sûr pour la première. Il avait donc été étonné que celles-ci nient ce fait, étant précisé que les massages en question n'avaient aucune connotation érotique ou sexuelle.

S'agissant de la procédure pénale engagée contre la plaignante pour diffamation, le Ministère public avait rendu une ordonnance de non-entrée en matière sur des questions formelles (délai de plainte) et sans aborder le fond. Il n'avait pas recouru contre cette ordonnance. Cela n'excluait toutefois pas que d'autres démarches pénales soient entreprises. Ils y réfléchissaient avec ses conseils.

Un délai au 21 mars 2025 a été imparti aux parties pour motiver leurs éventuelles demandes d'audition d'autres témoins.

d. Le 20 mars 2025, les HUG ont informé le juge délégué qu'ils n'estimaient pas nécessaire d'entendre d'autres témoins, la crédibilité du témoignage de la plaignante ne pouvant être remise en cause. Toutefois, si la chambre administrative estimait des auditions nécessaires, elle pourrait entendre C_____. En sa qualité de responsable RH, il avait entendu une partie des personnes présentes le 6 mai 2024 et avait consigné leurs témoignages dans le compte rendu produit par le recourant qui en contestait la teneur. Son audition permettrait d'interroger ce responsable RH sur les modalités de ces entretiens ainsi que l'ensemble de la procédure de

résiliation des rapports de service. Il serait en outre à même, compte tenu de sa position hiérarchique et de sa vision globale du dossier, de renseigner la chambre administrative de manière complète, rendant inutile d'entendre les personnes citées par le recourant. La chambre administrative pourrait également entendre la Dre K_____ à laquelle la docteure s'était confiée à la suite des agressions subies.

e. Le 11 avril 2025, le recourant a persisté dans l'intégralité des réquisitions de preuves formulées dans son recours, notamment l'audition de l'ensemble des intervenants entendus par les HUG en violation de son droit d'être entendu alors que face à la gravité des accusations proférées à son encontre il était du devoir de cet employeur de traiter la dénonciation avec impartialité et rigueur. Il mentionnait la liste des témoins dont il souhaitait l'audition.

f. Le 22 avril 2025, le juge délégué a informé les parties qu'après lecture des écritures consacrées aux demandes complémentaires d'actes d'instruction, il lui apparaissait que des auditions au fond n'étaient pas utiles à la solution du litige. Les motifs de refus seraient consignés dans l'arrêt au fond. Un délai au 16 mai 2025 leur était accordé pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires.

g. Le 5 juin 2025, dans le délai prolongé par le juge délégué, les HUG ont persisté dans leurs conclusions. Les auditions avaient permis de mettre en lumière un certain nombre de contradictions dans les propos tenus par le recourant.

ga. Ce dernier avait admis avoir massé les épaules de la docteure sachant que des témoins étaient présents. Il avait en revanche nié que celle-ci lui avait fait un geste de la main pour mettre fin au massage, ce qu'elle avait confirmé lors de son audition. Selon le recourant, le massage se serait terminé par un « merci ». Même si la docteure avait reconnu qu'il pouvait arriver que des massages interviennent entre collègues, elle avait également expliqué que ce massage avait duré plus longtemps que l'ordinaire. Pour faire cesser le massage, elle avait remercié son collègue avant de lui faire un geste de la main.

Toujours en lien avec le massage, le recourant avait nié avoir proposé à la plaignante de la masser chez elle, ce que cette dernière avait pourtant confié tant lors de son entretien avec C_____ que lors de l'audience du 15 janvier 2025. Le recourant avait en outre précisé avoir invité la docteure pour un repas chez lui en présence de leurs conjoints respectifs, mais que cette proposition n'était pas intervenue le 6 mai 2024. Or, R_____ avait confié à C_____ qu'elle avait surpris un échange entre les deux protagonistes, dans la salle où se trouvaient les ordinateurs, lors duquel le recourant avait dit à la plaignante qu'il n'habitait pas loin et que si elle passait chez lui il l'accueillerait avec plaisir.

Enfin, le recourant avait précisé qu'il avait déjà massé la docteure et que « cela avait été apprécié ». Or, celle-ci avait indiqué ne pas en avoir le souvenir. Lors de l'entretien de service, le recourant avait soutenu avoir déjà massé J_____ et O_____, ce que ces dernières avaient contesté lorsqu'elles avaient été entendues

par C_____. Ainsi, la crédibilité du recourant, qui n'hésitait pas à mentir, était remise en question s'agissant de ses explications et dénégations.

gb. Lors de l'audience, la docteure avait expliqué que la première atteinte à son intégrité avait eu lieu au moment où elle avait souhaité quitter la salle adjacente à la salle d'opération dans laquelle elle se trouvait avec le recourant. Ce dernier tenait la porte par laquelle elle devait passer pour emprunter le couloir de sortie. Durant son audition, le recourant avait indiqué que la docteure avait prétendument situé le lieu de ce fait dans le hall d'entrée lors de ses premières déclarations. Or, tel n'était pas le cas puisque dans sa première déclaration elle avait mentionné le « moment de passer dans le sas (local dans lequel le patient est observé) ».

Le recourant avait par ailleurs affirmé que la docteure était partie alors qu'il était resté dans la salle sans quoi le patient n'aurait pas été surveillé. Pourtant la docteure n'avait pas affirmé que le recourant avait quitté la salle puisqu'elle avait expliqué qu'il avait maintenu la porte ouverte avec son pied.

Concernant toujours le premier événement, la docteure avait qualifié la phase de l'opération durant laquelle les chirurgiens procédaient à des sutures comme comportant peu de risques opératoires, raison pour laquelle elle s'était absentée. De son côté, le recourant avait décrit cette phase comme critique en tant que phase finale de l'opération où l'on allège l'anesthésie pour préparer le réveil. Or, la docteure avait précisé lors de son audition que ce n'avait été qu'à son retour que le moment critique avait commencé, soit celui où le patient était extubé. Les propos du recourant concernant ce premier événement n'étaient donc pas crédibles.

gc. Lors de son audition, la docteure avait expliqué qu'elle était retournée dans la salle de surveillance à la fin de l'opération pour récupérer ses affaires personnelles. Sur suggestion du recourant, elle y était restée pour faire « ses devoirs » sur l'ordinateur alors qu'il y avait encore du monde dans la salle. Lorsqu'ils s'étaient seuls, le recourant lui avait proposé de lui montrer les pièces proches du bloc opératoire. Ils s'étaient retrouvés seuls dans une petite pièce contenant du matériel technique et des médicaments lorsqu'était survenu le second événement. Lorsqu'il avait été entendu pour la première fois lors de l'entretien de service, le recourant avait indiqué qu'il n'y avait plus de local pharmacie ni de local réserve car ceux-ci étaient en travaux au moment des faits. Pourtant, après vérification par C_____, il avait été confirmé que le local G_____ était disponible et utilisé pour le stockage du matériel ce jour-là. Puis, lors de son audition le recourant avait indiqué avoir *debriefé* avec la docteure dans le couloir avant de la quitter pour aller remettre le bloc en état, en précisant qu'il s'y trouvait seul. Or, dans le cadre de ses premières déclarations lors de l'entretien de service du 3 juin 2024, il avait mentionné la présence des infirmières instrumentalistes. On ne pouvait ainsi que constater les nombreuses contradictions du recourant résultant de ses auditions.

Au surplus, il fallait remarquer que les seuls faits qui étaient admis par le recourant – tout en les minimisant – étaient ceux pour lesquels il existait des témoins et qu'il ne pouvait ainsi nier dans leur intégralité, contrairement aux faits qui n'avaient pas

été vus par autrui. Cette constatation était également valable pour les autres accusations le visant et figurant dans son dossier personnel puisqu'il avait admis les faits qui lui avaient valu un blâme en 2019, qui s'étaient déroulés en présence d'une patiente, mais nié les autres accusations concernant deux mains aux fesses en 2017 et 2019, aucun témoin n'ayant pu corroborer ces faits.

Enfin, il fallait noter que l'autorité compétente n'était pas entrée en matière sur sa plainte pénale en raison de sa tardiveté et que, au vu de la bonne entente qui existait entre les deux protagonistes, on ne voyait pas ce qui aurait poussé la plaignante à inventer de telles accusations. Les propos de celle-ci étaient d'autant plus crédibles que J_____ avait confié à C_____ que la docteure lui avait demandé, par deux fois, de rester près d'elle durant la journée du 6 mai 2024. J_____ avait également constaté que la plaignante avait été d'humeur sombre les jours suivants.

gd. Les accusations de la docteure devaient être lues parallèlement aux éléments figurant dans le dossier personnel du recourant. Le 25 janvier 2025, ils avaient versé à la procédure un témoignage recueilli le 1^{er} juillet 2024. Même si ce témoignage n'avait pas été pris en compte par les HUG, il renforçait la force probante et corroborait les différentes accusations émises par les collègues du recourant. Il avait lui-même reconnu, à l'instar de nombreux de ses collègues, avoir une réputation de séducteur. Il avait qualifié de remarques gentilles ce qui était manifestement perçu différemment par ses collègues, qui avaient confié se montrer prudents ou encore qu'il avait souvent tenu des propos graveleux. D'autres personnes avaient également rapporté que le recourant avait une tendance à être tactile et intrusif. Ces éléments démontraient une absence de prise de conscience de sa part.

h. Le 6 juin 2025, dans le délai prolongé par le juge délégué, le recourant a fait part de ses observations après enquête.

ha. Aucun des collaborateurs entendus entre le 13 mai et le 17 juin 2024 n'avait été témoin des comportements dénoncés. Le témoignage d'T_____ « retranscrit » le 1^{er} juillet 2024 et produit le 24 janvier 2025 devait être écarté de l'appréciation de la cause en « l'absence de tout contradictoire » avec lui, ce témoignage n'ayant en outre pas été pris en compte par les HUG. La démarche consistant à ternir plus encore son image à l'appui de nouveaux témoignages sous la forme de compte rendu n'était pas acceptable. La décision était exclusivement fondée sur les déclarations de la docteure, qu'il contestait.

Il devait être retenu de l'audition de celle-ci qu'il avait immédiatement et à la première demande de la docteure cessé le massage, alors qu'elle était plus stressée que d'habitude ce jour-là. Elle avait expliqué que se masser les épaules parfois entre collègues pour se détendre et faire baisser le stress n'était pas exceptionnel. Elle l'avait au surplus remercié, la suite de la matinée s'était déroulée sans problème et ils étaient restés dans la salle adjacente. Cet épisode n'était pas constitutif de harcèlement au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1).

hb. Personne n'avait été témoin de la première atteinte à son intégrité dont se plaignait la docteure alors qu'il aurait selon elle tenu la porte ouverte toute la durée de « l'incident », qu'elle aurait quitté les lieux très choquée, qu'elle aurait dû prendre un moment pour respirer, qu'elle aurait été incapable d'aller voir les patients immédiatement mais qu'elle était néanmoins retournée en salle d'opération 30 minutes plus tard et qu'elle aurait ensuite transporté le patient avec lui en salle de réveil, cette salle se situant assez loin. Cette première atteinte n'était, partant, pas établie. Il n'était pas crédible qu'aucune des personnes évoquées par la docteure elle-même et présentes n'ait été témoin de la scène contestée alors qu'il tenait la porte d'accès grande ouverte.

À propos de la seconde atteinte à son intégrité dénoncée par la docteure, elle avait déclaré être retournée en salle G_____, alors que normalement elle n'avait pas à le faire, car elle y avait laissé des affaires personnelles. Les autres personnes présentes étaient parties de sorte qu'elle était restée seule avec lui. Il lui avait ensuite montré différentes pièces qu'elle ne connaissait pas. Ils s'étaient rendus dans une pièce de 3 m sur 5 environ et la porte s'était fermée automatiquement. À ce moment-là, elle avait délibérément fait abstraction de ce qui s'était passé pour rester focalisée « en mode travail », étant précisé qu'il n'y avait plus de nécessité d'être en binôme, qu'elle lui avait demandé de faire un *debriefing*, qu'elle avait trouvé que la journée s'était bien passée car il n'y avait pas eu de problème avec le patient, que son avis lui importait vu sa spécialisation, qu'il lui avait alors dit qu'elle était magnifique, qu'il aurait pris sa tête pour l'embrasser et qu'elle lui aurait dit stop, pas sur la bouche me qu'il pouvait faire une bise, que malgré cela il lui aurait pris le tête avec les deux mains et l'aurait embrassée de manière déterminée et forte de sorte qu'elle se serait dit que c'était vraiment très grave. Ce récit, qu'il contestait, n'était pas cohérent. Il n'apparaissait en particulier pas crédible qu'à la suite de la première atteinte à son intégrité qui l'aurait choquée et paralysée, la docteure se fût ensuite rendue à nouveau auprès de lui – alors qu'elle n'y était pas tenue – et visité seule avec lui des pièces qu'elle ne connaissait pas, avant de pénétrer dans une petite pièce, de solliciter un *debriefing* de son agresseur avant que ne se produise l'épisode suivant. Ainsi, l'audition de la plaignante avait permis de mettre en évidence l'inconsistance de sa dénonciation.

i. Le 26 juin 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions.

ia. L'exercice de comparaison entre ses déclarations et celles de la docteure auquel avaient procédé les intimés pour chacun des épisodes allégués apparaissait stérile. L'objet de la cause relevait du caractère contradictoire de leurs déclarations, les accusations dont il faisait l'objet relevant exclusivement des déclarations de la docteure. Face à ce constat, il fallait apprécier les faits périphériques et objectifs entourant ceux dénoncés. Les déclarations de la docteure n'étaient corroborées par aucun moyen de preuve ni témoignage. Eu égard à l'équipe présente tout au long de la journée, les dénonciations apparaissaient plus encore invraisemblables.

Dans ce sens, le postulat soutenu par les intimés selon lequel il n'admettrait que les seuls faits pour lesquels il existait des témoins tombait à faux.

Ensuite, l'appréciation par les intimés des déclarations recueillies par les RH respectivement de celles de la docteure et des siennes devait être nuancée :

- s'agissant de l'invitation à dîner, les intimés s'écartaient des déclarations de R_____ comme des siennes. Il avait déclaré ne jamais lui avoir demandé son numéro de téléphone et de venir manger à la maison mais avec leurs conjoints respectifs. La prénommée avait, selon ses déclarations « recueillies » par les RH, surpris une conversation entre lui et la docteure au cours de laquelle « il lui disait qu'il habitait pas loin et que si elle passait près de chez lui, il l'accueillerait avec plaisir. Selon elle, la plaignante était toute jeune et gentille. Très contente d'être là ». Ainsi, seul devait être tiré de ces déclarations le constat du caractère anodin de la discussion tenue entre lui et la docteure quant à cette invitation ;

- s'agissant du massage, on peinait à comprendre l'argument que les intimés entendaient en tirer. Le fait de se masser entre collègues n'était pas querellé. Seule la durée « un peu plus longue » que d'ordinaire était relevée. Ainsi, l'identification exacte des collègues auxquels il avait prodigué des massages n'importait pas lorsqu'il s'agissait d'apprécier le crédit à donner à ses déclarations.

Le crédit donné à la déclaration de la plaignante, selon laquelle il l'aurait serrée « tellement dans ses bras, au point qu'elle a[vait] senti son sexe durcir » devait être contenu, en ce sens qu'il s'agissait d'une modification voire un ajout effectué deux semaines après les faits dénoncés, soit le 24 mai 2024. En outre, les intimés soutenaient que les accusations de la docteure devaient être lues parallèlement aux éléments figurant de son dossier personnel. Ainsi, pour fonder le motif qu'il invoquait, les intimés tentaient de dresser puis nourrir un portrait de lui infamant par l'évocation d'événements passés. Or, il avait pris la mesure du blâme infligé en 2019 et les accusations survenues en 2017 n'avaient pas eu de suite. La démarche des intimés était d'autant moins tolérable qu'ils s'autorisaient à motiver le fondement de leur décision par un prétendu témoignage d'une collègue recueilli en juillet 2024 à laquelle il n'avait pas non plus été confronté et dont il n'avait pas été tenu compte dans la décision en cause. Ce procédé était indigne et ce témoignage devait être écarté de l'appréciation des preuves.

Une réputation de séducteur ne constituait pas un motif fondé de licenciement. Il en allait de même d'un humour graveleux. À cela s'ajoutait que les intimés avaient déformé les propos des collaborateurs des HUG pour en nourrir à nouveau un portrait infamant de lui. Ainsi, si la Dre M_____ avait dit « connaître la réputation de Monsieur A_____ », elle avait ajouté être contente de ses prestations et n'avoir jamais été témoin d'un mauvais comportement de sa part. Quant à sa tendance à être tactile et intrusif, il ressortait des témoignages que ses collègues mettaient en évidence ses qualités professionnelles et son respect à leur égard. Ainsi, J_____ n'avait jamais été témoin de gestes ni de paroles déplacés, I_____ avait indiqué qu'il était sympathique, professionnel et qu'il mettait une bonne ambiance, la Dre

L_____ avait reconnu qu'il avait souvent eu des propos graveleux et des allusions d'ordre sexuel mais elle n'avait signalé aucun comportement qui aurait pu porter atteinte à sa personnalité, Q_____ avait relevé que s'il était parfois un peu intrusif, les choses se passaient bien avec lui et qu'il n'y avait jamais eu de problème, enfin O_____ avait souligné sa jovialité et sa tendance à être tactile, tendance à laquelle elle avait mis des limites qu'il avait respectées.

j. Le 2 juillet 2025, la chambre administrative a envoyé le courrier précité aux HUG. Les parties ont été informées que cette écriture était acceptée au titre du droit inconditionnel à la réplique du recourant, mais que la cause était gardée à juger et que plus aucune écriture ne serait acceptée.

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 LPA ; art. 31 al. 1 LPAC).
- 2.** En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC 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 et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) notamment.
- 3.** Le recourant a sollicité son audition, celle de la docteure ainsi que celle de plusieurs témoins. Il a également demandé l'apport par les intimés d'enregistrements de caméras de surveillance. Les intimés ont également proposé, si la chambre de céans le jugeait utile, d'entendre deux témoins.

3.1 Interpellés par le juge délégué immédiatement après le dépôt du recours, les intimés ont expliqué, le 11 septembre 2024, que selon leur directeur prévention, sécurité et sûreté, ils ne disposaient d'aucune caméra de vidéoprotection avec enregistrement dans le secteur concerné par les événements du 6 mai 2024. Par ailleurs, le juge délégué a entendu le recourant et la plaignante. Il a donc été donné suite aux demandes du recourant sur ces points.

3.2 Le juge délégué a informé les parties, le 22 avril 2025, que les auditions de témoins sollicitées n'étaient pas utiles à la solution du litige. Il a, s'agissant de la motivation de ce refus, renvoyé au présent arrêt. Cette motivation figure au considérant suivant (*infra* ch. 4.1.6).

- 4.** Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sous plusieurs aspects.

4.1 Tout d'abord, il reproche à son employeur d'avoir été exclu de chacune des étapes ayant mené à la décision. Il soutient avoir été exclu de son lieu de travail sans préavis et avec pour unique information celle d'une dénonciation qui aurait été portée pour un comportement inadéquat, avoir été isolé des démarches alors

entreprises à son insu par les intimés et n'avoir été ni avisé des entretiens internes conduits, ni convoqué à ces entretiens internes. Subséquemment à leur tenue, le recourant se plaint de ne pas avoir pu se déterminer sur leur contenu tant les notes de synthèse des entretiens figurant au sein du document intitulé « Témoignages actualisés à juin 2024 » seraient partielles et négligées. Son dossier, tel qu'il lui avait été soumis, n'était composé que des notes de synthèse des entretiens menés, sans aucune information quant à l'identité de leur auteur, des questions posées, des informations communiquées au préalable aux collaborateurs entendus.

4.1.1 Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 132 V 387 consid. 5.1 ; 127 V 431 consid. 3d/aa).

4.1.2 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

4.1.3 Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Ce droit comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497

consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références).

4.1.4 Selon la jurisprudence de la chambre de céans rendue en matière de fonction publique, l'art. 42 LPA n'empêche pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquemment, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Cette dernière procédure ne peut se dérouler sans procès-verbaux ni sans la présence des parties, sauf exceptions prévues par la loi. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet, si les procès-verbaux de ces auditions ont été joints au dossier (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2 ; ATA/351/2021 du 23 mars 2021 consid. 5b et les références citées).

4.1.5 Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours peut se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2).

En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1092/2025 du 7 octobre 2025 consid. 4.2 et les arrêts cités).

4.1.6 En l'espèce, les intimés ont recueilli le témoignage de la docteure les 10 et 24 mai 2024. L'entretien de service a eu lieu ensuite, soit le 3 juin 2024. Si le compte rendu écrit de ce témoignage n'a été porté à la connaissance du recourant que très tardivement, à savoir le 24 janvier 2025 et donc après que l'intéressé a recouru devant la chambre de céans, il n'est pas contesté que les passages du témoignage relatifs aux faits dénoncés par la plaignante, y compris les éléments corrigés ou ajoutés à la suite du second entretien avec la plaignante le 24 mai 2024, ont été lus au recourant pendant l'entretien de service. Il a dès lors pu comprendre

ce qui lui était reproché et se déterminer ou répondre aux questions de sa hiérarchie en connaissance des événements dénoncés par la docteure. Le recourant a ensuite eu l'occasion, lors de l'audience du 5 mars 2025, puis dans ses écritures subséquentes, de faire valoir son point de vue sur le compte rendu écrit de cette déposition.

À teneur du document intitulé « Témoignages actualisés à juin 2024 », les témoins J_____, M_____, I_____, N_____ et L_____ ont été entendus par l'employeur entre le 13 et le 15 mai 2024, c'est-à-dire avant l'entretien de service. Ledit document n'a pas, avant ou pendant cet entretien, été porté à la connaissance du recourant. Il ressort toutefois du compte rendu de l'entretien de service que ces témoignages – à l'exception de celui de la dernière citée qui n'y est pas mentionné – ont été oralement résumés au recourant, de sorte qu'il a pu se positionner à leur sujet. Les intimés ont, après l'entretien de service, à nouveau entendu le témoin J_____ le 6 juin 2024. Ils ont en outre recueilli de nouveaux témoignages entre le 11 et le 17 juin 2024, à savoir ceux des témoins Q_____, R_____, S_____ et O_____. Dans la mesure où, à teneur des pièces versées au dossier, ils ont invité le recourant à produire ses observations à la suite de l'entretien de service le 7 juin 2024, on ne voit pas comment il aurait pu le faire en connaissance de toutes les dépositions, certaines ayant été recueillies après cette date. Il apparaît toutefois que le 27 juin 2024, son avocate a consulté son dossier personnel et pris connaissance du document et donc des témoignages recueillis après le 3 juin 2024. Lorsqu'il a produit ses observations le 1^{er} juillet 2024, le recourant avait donc pu lire tous les témoignages recueillis par les intimés. On peut, le cas d'espèce opposant deux déclarations en complète contradiction l'une avec l'autre, regretter que ces témoignages, qui revêtent ici une importance particulière, aient été transcrits de manière indirecte, sous la forme d'un compte rendu, sans que l'on connaisse les questions posées et sans que la signature des personnes entendues y figure. Cela étant, la teneur de ces témoignages n'a pas échappé au recourant puisqu'il s'y est référé à plusieurs reprises, en insistant sur les passages qui lui sont favorables. Par ailleurs, aucune des personnes entendues n'a été le témoin des faits dénoncés par la docteure, ni d'ailleurs d'autres faits du même type, ce qui limite la portée de ces déclarations. Ces dernières permettent enfin d'apprendre que le recourant est une personne généralement appréciée de ses collègues, bien que certains trouvent ses blagues un peu lourdes ou dénoncent sa tendance à être tactile, éléments qu'il n'a pas remis en cause. En conséquence, il ne se justifie pas d'entendre une nouvelle fois ces personnes, les comptes rendus versés à la procédure permettant de juger le litige.

4.2 Le recourant soutient que la décision serait insuffisamment motivée. Il avait été exclu d'une procédure interne hybride et en marge de toute disposition légale menée à son endroit par les intimés et au seul appui d'une dénonciation – qui ne lui avait jamais été communiquée – d'une collègue à laquelle il n'avait jamais été confronté. La motivation de la décision ne lui aurait pas permis de se déterminer sur les motifs qui auraient justifié – aux yeux de son employeur – de considérer la dénonciation à

l'exclusion de ses propres déterminations et de tout autre moyen de preuve objectif administré et/ou à administrer. Face à la gravité des accusations, son employeur aurait dû les apprécier avec rigueur et impartialité au lieu de se rallier d'emblée à la version de la docteure.

4.2.1 Le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_226/2024 du 15 novembre 2024 consid. 3.2).

4.2.2 En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/173/2025 du 18 février 2025 consid. 2.1 et les arrêts cités).

4.2.3 En l'espèce, la décision se contente de renvoyer aux motifs évoqués en détail au cours de l'entretien de service et à leur gravité pour justifier la résiliation des rapports de service. Comme cela découle de la jurisprudence précitée, un tel renvoi est admissible. Au cours de l'entretien de service les intimés ont explicitement fait référence aux manquements passés du recourant. Dès lors que lors du premier entretien de service, qui avait eu lieu le 4 juin 2019, sa hiérarchie avait insisté sur le fait qu'elle doutait de son respect de la sphère physique de ses collègues, le recourant ne pouvait pas ignorer que son employeur attendait de lui qu'il entretienne avec ses collègues un comportement respectueux de leur intégrité. Le recourant a donc pu porter le litige devant la chambre de céans en étant en mesure de correctement identifier les faits qui lui étaient reprochés, de même que leur gravité et leur inadéquation avec les attentes de son employeur. Certes, ce n'est qu'au stade de leurs observations que les intimés ont précisé qu'ils n'avaient procédé à aucun amalgame mais apprécié les plaintes de la docteure à la lumière des témoignages recueillis et des antécédents du recourant, mais le recourant a par la suite eu plusieurs fois l'occasion de se déterminer sur cette écriture des intimés.

4.3 L'absence d'une enquête administrative constituerait, selon le recourant, une violation de son droit d'être entendu.

4.3.1 Il convient tout d'abord de rappeler que selon la jurisprudence, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit pour le canton de Genève et comme en l'espèce, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC). 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 (arrêts du Tribunal fédéral

1C_17/2024 du 8 août 2024 consid. 4.4 ; 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 2g).

4.3.2 En l'espèce, il découle des considérants précédents que sur plusieurs points la procédure menée par les intimés n'est pas exempte de toute critique, s'agissant en particulier des modalités d'audition des témoins, voire de celle de la plaignante. Cela étant, et comme cela vient d'être examiné, le recourant a pu porter le litige devant la chambre de céans en connaissance des faits reprochés, de sorte que l'absence d'une enquête administrative, et donc de la nomination d'un enquêteur externe aux intimés, ne lui a pas porté préjudice.

4.3.3 Au vu de la gravité des faits reprochés, l'employeur aurait certes pu opter pour une révocation disciplinaire et non pour un licenciement administratif. Il n'y a toutefois pas lieu de revenir sur ce choix, le licenciement pour motif fondé ayant des conséquences moindres que la révocation disciplinaire. Cette dernière revêt en effet l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant, ce qui n'est pas le cas d'un licenciement administratif (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid.5.2). Quoi qu'il en soit, et à rigueur de texte, la LPAC ne prévoit l'ouverture d'une enquête administrative que dans le cas d'une procédure pour sanctions disciplinaires (art. 27 al. 2 LPAC). Dès lors que ce n'était pas la voie choisie par les intimés, ils n'étaient pas tenus d'en ouvrir une, ce qui ne les exemptait pas du devoir d'établir les faits et d'apprécier les preuves correctement, question qui sera examinée au considérant suivant.

Le grief de violation du droit d'être entendu sera en conséquence écarté.

5. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service du recourant.
6. Le recourant conteste les faits dénoncés par la docteure.

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

6.2 La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Ce principe n'est toutefois pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences

de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 128 II 139 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_307/2024 du 25 novembre 2024 consid. 5.2 ; 9C_222/2024 du 24 juin 2024 consid. 5.2.2 ; ATA/547/2025 du 14 mai 2025 consid. 3.5 ; ATA/172/2025 du 18 février 2025 consid. 5.2).

6.3 La constatation des faits est gouvernée en procédure administrative par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Selon ce dernier, le juge forme librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées : ce n'est ainsi ni le genre ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/573/2015 du 2 juin 2015 ; ATA/716/2013 du 29 octobre 2013).

6.4 En raison de la difficulté de prouver ce type d'atteinte à la personnalité, il est possible d'admettre un cas de harcèlement sexuel en se basant sur un faisceau d'indices convergents. En effet, comme le relève le Tribunal fédéral, les témoins directs font souvent défaut, de sorte qu'il n'est nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de témoins indirects, tels qu'un médecin de famille ou d'autres personnes auxquelles la victime s'est confiée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 7.2 ; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.5 ; ATA466/2024 du 16 avril 2024 consid. 3.5.4).

6.5 En l'espèce, la docteure et le recourant ont, comme cela ressort de la partie en fait, tant devant l'employeur qu'au cours de la procédure devant la chambre de céans, été dans l'ensemble constants dans leurs déclarations. Si leurs déclarations sont en complète contradiction l'une avec l'autre, il n'apparaît pas qu'ils auraient varié dans leurs propos qui sont restés pour l'essentiel cohérents, mis à part toutefois les contradictions mentionnées ci-dessous.

La docteure s'est plainte du fait que le massage de ses épaules, acte qui semble ne pas être inhabituel entre collègues, avait duré trop longtemps et qu'elle avait dû y mettre fin en faisant un geste de la main. S'agissant de la durée du massage, le recourant a indiqué lors de l'entretien de service qu'il avait duré environ deux minutes à deux minutes et demie. Il a ramené cette durée à une minute lors de son audition devant la chambre de céans, ce qui n'est pas anodin. En effet, de jurisprudence constante, en présence de déclarations contradictoires, la préférence doit en principe être accordée à celles que l'intéressé a données en premier lieu, alors qu'il en ignorait les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (arrêt du Tribunal fédéral 9C_728/2013 du 16 janvier 2014 consid. 4.1.2 ; ATA/449/2023 du 27 avril 2023 consid. 6 et les références citées). Par ailleurs, les deux collègues qu'il prétend avoir massées n'ont pas confirmé ce fait. Lors de son audition, le recourant a exposé ne plus être certain de l'avoir fait s'agissant de l'une de ses deux collègues. Au-delà de ces contradictions, non déterminantes pour conclure que le recourant ne dirait pas la vérité, les deux protagonistes ne sont pas d'accord sur le fait que la docteure a dû mettre fin au massage en faisant un geste de la main. Ils ne sont pas

non plus d'accord sur le fait que le recourant aurait proposer à sa collègue médecin de venir la masser chez elle, proposition qu'elle aurait refusée.

S'agissant du deuxième événement, les versions des deux protagonistes diffèrent totalement, le recourant niant s'être retrouvé seul avec la plaignante, qui expose pour sa part qu'alors qu'il maintenait une porte ouverte, il l'avait serrée contre lui, descendu ses mains jusqu'à ses fesses et pressé son sexe contre elle. Leurs versions diffèrent de même pour le troisième événement, le recourant niant s'être trouvé dans une petite pièce avec la plaignante où il l'aurait deux fois embrassée de force sans son consentement. Le recourant s'étonne de ce que la plaignante serait retournée seule avec lui dans une petite pièce, alors qu'elle avait déclaré avoir été choquée par l'épisode précédent. Toutefois, interrogée sur ce point lors de son audition devant la chambre de céans, celle-ci a répondu avoir délibérément fait abstraction de ce qui s'était passé pour rester « focalisée en mode travail ». Elle a ajouté qu'elle avait trouvé assez professionnel de sa part de lui montrer les différentes pièces qui se trouvaient dans le couloir. Elle a expliqué qu'il était important pour elle d'obtenir l'avis du recourant sur le déroulement de la journée car il était spécialisé dans l'utilisation de la salle G_____ et en _____ . Cette réponse semble d'autant plus crédible que, comme cela apparaît plusieurs fois dans la procédure, la plaignante intervenait pour la première fois dans un environnement du type de la salle G_____ et que le recourant était un soutien professionnel important pour elle. Il n'est dès lors pas illogique qu'elle ait voulu, malgré ce qui s'était passé précédemment, obtenir de la part du recourant des informations utiles à sa formation professionnelle, ainsi que la confirmation qu'elle avait bien accompli sa tâche.

Si on ne peut exclure que les dénégations du recourant soient véridiques, on doit aussi retenir, à l'instar des intimés, que les propos de la docteure sont plausibles et crédibles, celle-ci ayant décrit les faits de manière précise, constante et circonstanciée. On ne distingue au surplus pas les motifs qui auraient pu pousser la docteure à inventer de tels faits, aucun contexte conflictuel ou compétitif n'existant entre elle et le recourant, même aux dires de ce dernier. Les intimés étaient fondés, pour apprécier correctement la situation, à tenir notamment compte des événements avérés qui ont lieu en 2019 et dont le recourant avait alors minimisé la gravité en déclarant que ce qu'il avait fait n'était pas une « réelle main aux fesses » et en expliquant que ce geste malheureux et déplacé avait eu lieu en forme de boutade. Si, comme il le soutient dans sa dernière écriture, une réputation de séducteur et un humour graveleux ne constituent pas – ou, pour le second, pas nécessairement – des motifs de licenciement, ces éléments attestent que le recourant n'a pas pris la mesure des attentes et mises en garde de son employeur telles qu'elles lui ont été rappelées en 2019, les doutes des intimés quant à sa capacité à respecter la sphère physique de ses collègues ne pouvant se trouver que renforcés. En retenant que les faits dénoncés par la plaignante sont fondés, les intimés ont ainsi procédé à une appréciation exempte de reproches des éléments de preuve.

6.6 Les intimés ont tardivement, soit le 24 janvier 2025, versé à la procédure le témoignage d'une infirmière en E_____. Celle-ci, après avoir été informée par la docteure des faits qu'elle reprochait au recourant, avait contacté les RH. Entendue le 1^{er} juillet 2024, elle a dénoncé des faits de harcèlement impliquant le recourant intervenus 10 ans plus tôt en salle de réveil.

Les faits dénoncés par la docteure doivent ainsi être tenus pour établis.

7. Il faut dès lors examiner si ces faits justifient la résiliation des rapports de service.

7.1 Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III du statut. Ces derniers sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, qui reprend en substance la teneur de l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension (let. a) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c) ; d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin (let. d).

7.2 Les art. 2B al. 1 LPAC et 2 al. 2 RPAC prescrivent de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

Aux termes de l'art. 3 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1). Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (al. 3). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (al. 4).

7.3 Sous le titre "Harcèlement sexuel ; discrimination", l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire dans les mêmes termes que l'art. 3 al. 3 RPPers. Bien que les exemples cités ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries

déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination, mais la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (arrêts du Tribunal fédéral 8C_126/2023 consid. 3.2.2 ; 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1).

Sont également qualifiés de harcèlement sexuel les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les propos obscènes et sexistes, les regards qui déshabillent, les actes consistant à dévisager ou siffler, les avances, les gestes non désirés et importuns. Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante. Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime. Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée vise à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (ATA/30/2023 du 17 janvier 2023 consid. 5a).

7.4 Les rapports de service peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé 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), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Selon les travaux préparatoires relatifs à l'art. 22 LPAC, l'insuffisance des prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste sont des conditions personnelles qui ne peuvent s'expliquer que dans des cas particuliers (MGC 2005-2006/IX A 10437).

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. 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 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/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2).

La notion de motif fondé doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances d'espèce. 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. 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 (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités).

Les justes motifs de résiliation des rapports de travail des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

7.5 Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1). Ainsi, dans le cadre d'une résiliation des rapports de service, l'autorité doit apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes. Il convient de veiller à ce que la mesure soit proportionnée à la faute, c'est-à-dire que celle-ci apparaisse comme plus grave que les manquements faisant habituellement l'objet de mesures disciplinaires moins incisives, comme le retour au statut d'employé en période probatoire. Si les peines légères répriment des manquements bénins, les peines lourdes ne peuvent être prononcées que si le fonctionnaire s'est rendu coupable d'une infraction unique mais spécialement grave ou s'il a commis un ensemble de transgressions qui, prises isolément, ne seraient pas graves, mais dont la gravité résulte de leur répétition (ATA/479/2009 du 29 septembre 2009 consid. 11f et les arrêts cités).

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire, qui dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, doit respecter le principe de la proportionnalité. 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'intéressée ou intéressé (ATA/467/2024 du 16 avril 2024 consid. 6.3 et les arrêts cités). Ces principes peuvent s'appliquer, *mutatis mutandis*, au prononcé d'une résiliation pour motif fondé (ATA/1284/2024 du 5 novembre 2024 consid. 3.5).

7.6 Masser longuement les épaules d'une collègue au point que celle-ci doit demander d'arrêter, proposer ensuite à cette collègue de la masser à son domicile, attraper d'un seul coup et prendre cette collègue dans ses bras en descendant ses mains jusqu'à ses fesses de sorte qu'elle sent le sexe de celui qui la contraint se durcir contre elle et embrasser cette collègue sur la bouche à deux reprises sans son consentement après qu'elle a clairement exprimé son refus constituent de toute évidence des actes qui répondent à la définition du harcèlement sexuel. En se comportant de la sorte, le recourant a contrevenu aux devoirs du personnel des intimés tels qu'ils sont énoncés dans le statut. De tels actes sont également aptes à perturber le bon fonctionnement du service ainsi qu'à rompre définitivement le lien de confiance avec l'employeur. On ne voit pas, au vu de la gravité des faits et des antécédents du recourant, ceci même en tenant compte de ses années de service et de son intérêt à pouvoir conserver son emploi, quelle autre mesure moins incisive qu'une résiliation des rapports de service les intimés pouvaient choisir. Cette décision permet aux intimés de répondre à leur obligation de protéger l'intégrité physique et psychologique de son personnel d'éventuelles atteintes que pourraient à nouveau commettre le recourant. Cette mesure permet enfin à l'employeur d'éloigner le recourant de sa victime. La décision entreprise ne consacre ainsi ni violation du droit, ni excès ou abus du pouvoir d'appréciation des intimés, sous réserve du respect par l'employeur de la procédure de reclassement.

- 8.** Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

8.1 À teneur de l'art. 46 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une

décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

L'art. 48A du statut a la même teneur, à la seule exception que son al. 1 prévoit qu'un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux.

8.2 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.3).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « *outplacement* ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.3).

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

Lorsqu'un reclassement revient à reporter dans un autre service des problèmes de comportement, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; ATA/71/2024 du 23 janvier 2024 consid. 6.4 et les arrêts cités).

8.4 Comme l'a déjà relevé la chambre administrative (ATA/1144/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 6.2 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 7.2), le reclassement prévu à l'art. 48A al. 1 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut), règle spéciale applicable au personnel des HUG, est limité aux postes disponibles au sein des « établissements publics médicaux ». Il ne vise donc pas ceux de l'ensemble de l'administration cantonale comme le prévoit l'art. 46A RPAC (ATA/1278/2025 du 18 novembre 2025 consid. 2.8).

8.5 En l'espèce, au vu de la gravité des faits qui ont conduit les intimés à résilier les rapports de service du recourant, de ses antécédents et de sa persistance à minimiser les faits survenus en 2019, son reclassement dans un autre poste n'aurait eu pour effet que de reporter les risques qu'il porte atteinte à l'intégrité de ses collègues dans un autre service. C'est ainsi de manière conforme à la loi et à la jurisprudence précitée que les intimés ont renoncé à la procédure de reclassement.

Le recours, mal fondé, sera rejeté, ce qui rend sans objet la conclusion en indemnisation.

- 9.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'302.70, incluant la somme de CHF 302.70 à titre de débours (frais d'interprète), sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, les intimés disposant d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 19 août 2024 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 17 juillet 2024 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 2'302.70 ;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Yaël HAYAT, avocate du recourant ainsi qu'à Me Anne MEIER, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

