RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2800/2022-FPUBL **ATA/751/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 juillet 2023

dans la cause

A_____ **recourant**
représenté par Me Christian BRUCHEZ, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE **intimés**
représentés par Me Véronique MEICHTRY, avocate

EN FAIT

A. **a.** Le 31 août 2018, A_____ a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité de médecin adjoint agrégé au sein du service de B_____.

Il a été engagé en classe 27 annuité 15 de l'échelle des traitements du personnel de l'État de Genève et des établissements hospitaliers, ce qui correspondait à un salaire mensuel brut de CHF 14'217.95, sous déduction des charges sociales, versé treize fois l'an.

Le contrat d'engagement était notamment subordonné à la présentation, au 28 février 2019 au plus tard, d'une attestation en langue française de niveau C1.

b. A_____ a été nommé professeur ordinaire à la faculté de médecine de l'Université de C_____, à un taux d'activité de 20%, du 1er février 2019 au 30 septembre 2022. Son mandat de professeur ordinaire a été renouvelé pour la période du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2029.

B. **a. a.** En octobre 2018, il a obtenu un diplôme de français de niveau B2.

L'arrêté l'autorisant à exercer la profession de médecin à Genève indiquait que, vu son niveau de français, il devait être accompagné d'une personne francophone lors de discussions avec les patients jusqu'à l'obtention du niveau C1.

a.b. Il n'a pas présenté l'attestation requise dans le délai imparti.

a.c. Par arrêté du 4 décembre 2020, le département de la sécurité, de l'emploi et de la santé a renouvelé son autorisation d'exercer et lui a imparti un nouveau délai pour obtenir le niveau C1.

a.d. En août 2021, il a échoué à l'examen visant l'obtention dudit diplôme.

a.e Après qu'une demande en ce sens a été déposée par D_____, médecin-chef de service au sein du service de B_____, qui a exposé que A_____ parlait un français bien suffisant pour son travail comme médecin au sein des HUG, une dérogation provisoire *sine die* a été accordée à ce dernier en septembre 2021 pour son niveau de français.

b. a. En 2019, A_____ et E_____, professeure à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), ont entamé un projet de recherche portant sur l'évaluation des compétences en microchirurgie (ci-après : le projet de recherche), en collaboration avec la Fondation suisse pour l'innovation et la formation en chirurgie (ci-après : SFITS).

Après que F_____, directrice de la SFITS, eut invité certains collaborateurs des HUG à participer au projet de recherche, le docteur G_____, médecin-chef de clinique au sein du service de B_____, a participé aux études préliminaires du projet.

b.b. H_____, médecin adjoint agrégé au sein du service de I_____, et G_____ ont soumis à la SFITS un protocole d'étude de l'évaluation du parcours de microchirurgie.

b.c. F_____ a demandé à G_____ de lui indiquer le lien entre son projet et celui de A_____ et E_____.

b.d. G_____ a répondu que, « pour l'instant, il n'y [avait] pas de lien », mais que « tout [était] possible ».

b.e. F_____ a exposé à A_____ que « *the more I think, the more it seems that this is a complet misconduct […] their protocole is a simple version of yours* ».

b.f. F_____ a interpellé D_____ sur le fait que le projet de G_____ et H_____ comportait à plusieurs égards des éléments identiques au projet de A_____ et E_____.

b.g. Le 7 décembre 2021, F_____ a informé D_____ que H_____ et G_____ avaient renoncé à poursuivre leur projet de recherche.

c. a. Le 8 février 2022, au cours d'un entretien réunissant des médecins adjoints agrégés, A_____ a fait part de ses préoccupations au sujet de comportements et d'agissements de G_____, qu'il jugeait inadéquats.

c.b. Quelques jours plus tard, il a transmis à D_____ un rapport d'évaluation sur G_____, rédigé en anglais.

À teneur de ce rapport, il avait des raisons de penser que G_____ n'avait pas passé beaucoup de temps à développer le protocole SFITS et n'avait pas « fait preuve d'originalité », soit en anglais « *I do find it plausible that he cut corners with respect to originality* ».

G_____ avait commis de lourdes fautes professionnelles, mettant en danger la vie et la santé des patients. Ce dernier avait tenté de faire pression sur un médecin pour inscrire des renseignements médicaux erronés dans le dossier médical d'une patiente opérée, opération lors de laquelle J_____, médecin adjoint agrégé au sein du service de B_____, était présent.

G_____ ne l'avait pas informé d'une grave complication survenue chez un patient. Il avait commis une lourde erreur lors d'une intervention sur un anévrisme.

Certaines pratiques n'étaient pas éthiques. G_____ et J_____ avaient effectué un trou dans un anévrisme non rompu, afin que le premier puisse s'exercer.

c.c. À la suite de ce rapport, des discussions ont eu lieu entre G_____, K_____, responsable des ressources humaines, D_____ et A_____.

c.d. Le 15 février 2022, A_____ et G_____ ont cosigné un document à teneur duquel ils faisaient part de leur souhait de continuer à travailler ensemble.

c.e. Des entretiens ont eu lieu les 2 et 7 mars 2022 entre G_____, K_____, D_____ et A_____.

G_____ a nié les faits reprochés dans le rapport de A_____, tandis que celui-ci a indiqué que c'était le premier qui lui avait fait part de l'épisode de l'anévrisme.

À l'issue de l'entretien du 7 mars 2022, K_____ a libéré A_____ de son obligation de travailler jusqu'à la tenue de son entretien de service, vu son rapport sur G_____ et la perte de confiance en lui au sein du service.

c.f. Les HUG ont adressé à A_____ une convocation pour un entretien de service ayant pour objet « son attitude peu collégiale et le déclenchement de scandales intra- et extra-muros », « ses accusations sans preuve portant sur des faits extrêmement graves à l'encontre de médecins cadres du service » et « la non-atteinte du niveau de français C1 requis par la direction médicale ».

L'entretien de service s'est tenu le 22 avril 2022, en présence notamment de D_____, K_____ ainsi que A_____ et ses conseils.

c.g. A_____ a reçu le procès-verbal d'entretien de service, lequel était accompagné des pièces relatives aux investigations menées par la hiérarchie, soit son rapport sur G_____ ainsi que divers échanges de courriels entre D_____ et des membres du service, tous datés entre les 14 et 20 avril 2022.

À teneur du procès-verbal, D_____ avait mené des enquêtes auprès des collaborateurs du service de L_____ à la suite des accusations de A_____. Il ressortait des divers entretiens que les allégations de celui-ci étaient infondées. Elles avaient profondément dégradé le climat dans le service, notamment s'agissant de la garde vasculaire.

D_____ soulignait la gravité des accusations, dont certaines sous-entendaient que des patients auraient été privés de traitement et leur vie mise en danger volontairement à des fins d'enseignement.

A_____ n'était pas en mesure de se prononcer sur les conclusions de D_____, dans la mesure où il n'avait pas connaissance du rapport d'investigation. Il n'avait

pas voulu faire de tort, mais avait souhaité seulement relayer à sa hiérarchie des éléments dont il avait eu connaissance.

c.h. A_____ a transmis ses observations aux HUG, contestant l'intégralité des reproches formulés à son encontre ainsi que sa libération de travailler.

C'était à la demande de D_____ qu'il avait établi le rapport sur G_____.

Il avait été questionné par F_____ sur le projet de recherche proposé par G_____ et H_____. Tout comme lui, celle-ci avait fait part de son étonnement et ses préoccupations sur la similarité des deux projets, précisant qu'il était exclu que les deux projets fussent menés en parallèle.

Dans son rapport, il n'avait fait qu'exprimer et partager ses doutes légitimes sur la démarche et la manque d'originalité de G_____ dans le cadre du projet de recherche de ce dernier.

Il n'avait jamais prétendu que des médecins internes avaient assisté à l'épisode de l'anévrisme coupé et ignorait si cet épisode avait eu lieu. Il pouvait toutefois confirmer que G_____ lui-même ainsi que plusieurs internes le lui avaient relaté.

c.i. Avant de prendre une décision, D_____ et K_____ ont remis à A_____ des pièces complémentaires en lien avec ses observations.

Malgré les similitudes entre les deux projets et à la suite des explications de G_____, F_____ avait permis à ce dernier et H_____ d'aller de l'avant dans leur projet.

c.j. A_____ a transmis de nouvelles observations aux HUG et sollicité l'ouverture d'une enquête administrative ainsi que l'audition de témoins.

F_____ n'avait pas permis à G_____ et H_____ d'aller de l'avant dans leur projet. La réponse de G_____ ne l'avait pas satisfaite, dès lors qu'elle avait créé un Doodle pour fixer une séance de clarification. Les doutes exprimés par plusieurs personnes impliquées dans le projet avaient manifestement suscité une prise de conscience de la part de H_____, qui avait spontanément décidé d'annuler le projet de recherche.

c.k. Par décision du 25 juillet 2022, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié les rapports de service de A_____ pour le 31 octobre 2022 et l'ont libéré de son obligation de travailler.

Ils le licenciaient pour motif fondé, à la suite de son entretien de service, du complément d'informations à celui-ci et de ses déterminations écrites. La décision faisait principalement suite à ses comportements non compatibles avec sa fonction de médecin-cadre, notamment des accusations sans fondement extrêmement

graves à l'encontre de l'un de ses collègues cadres ainsi que des déclenchements de scandales intra- et extra-muros qui avaient conduit à rompre le lien de confiance indispensable à l'exercice de la profession. Les exigences linguistiques pour le poste n'étaient pas non plus respectées.

La décision a notamment été signée « par ordre » de M_____, directeur général des HUG, par N_____, directeur général adjoint.

C. **a.** Par acte déposé au greffe universel du Pouvoir judiciaire le 2 septembre 2022, A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant notamment à son annulation, à sa réintégration au sein des HUG et, subsidiairement, à ce que ces derniers soient condamnés à lui verser une indemnité équivalente à 24 mois de son dernier traitement brut, treizième salaire inclus, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2022. Il a sollicité son audition ainsi que celle de plusieurs témoins.

Son droit d'être entendu avait été violé, dans la mesure où la décision était insuffisamment motivée, et les HUG avaient refusé de faire droit à sa demande d'ouverture d'enquête administrative.

Son licenciement ne reposait sur aucun motif fondé, dans la mesure où il n'avait fait que relayer des informations qui lui étaient parvenues ou des problématiques qu'il avait lui-même constatées.

Sa hiérarchie avait toujours considéré qu'il disposait d'un niveau de français largement suffisant pour continuer d'exercer son activité. Il avait par ailleurs été mis au bénéfice d'une dérogation temporaire, de sorte que l'absence de diplôme C1 ne pouvait constituer un motif de résiliation.

Les HUG n'avaient pas ouvert de procédure de reclassement avant de résilier ses rapports de service. La résiliation était ainsi contraire au droit.

b. Les HUG ont conclu au rejet du recours.

A_____ avait contrevenu à ses devoirs de service et n'était plus apte à remplir les exigences de son poste, de sorte que la prise en charge optimale de la patientèle ne pouvait plus être totalement garantie.

Lui seul avait proféré ou/et alimenté de graves accusations, s'agissant en particulier de l'épisode de l'anévrisme et des projets d'étude. Les enquêtes menées à l'interne avaient démontré que lesdites accusations étaient fausses. A_____ en avait été informé mais avait persisté dans ses accusations, qui étaient de nature à nuire à la carrière de G_____ et J_____. Elles avaient instauré un climat de défiance dans le service et ruiné son esprit d'équipe. Une perte totale de confiance s'était instaurée entre A_____ et une partie de ses collègues ainsi que la hiérarchie. À cela s'ajoutaient ses difficultés linguistiques, étant précisé qu'il

n'avait toujours pas atteint, près de quatre ans après son engagement, le niveau de français C1 requis par les autorités de santé.

Au vu de ce qui précédait, un reclassement au sein du service de B_____ était inenvisageable. Il en allait de même d'un reclassement dans un poste de médecin cadre ou un poste subalterne au sein de l'établissement. Un éventuel reclassement se serait relevé illusoire, dans la mesure où les graves problèmes qui lui étaient reprochés auraient été reportés dans un autre service. Son haut degré de formation et de spécialisation rendait toute autre mesure sans objet.

c. Dans sa réplique, le recourant a notamment ajouté que les intimés avaient violé son droit d'être entendu en refusant de lui permettre de s'exprimer sur l'absence de reclassement préalable à la résiliation des rapports de service.

Les intimés reconnaissaient que c'était la directrice de la SFITS, et non lui-même, qui s'était interrogée sur un possible « scientific misconduct » de la part de G_____.

Lorsque D_____ lui avait demandé de lui faire part, par écrit, de ses préoccupations sur la diligence professionnelle de G_____, il était légitimement revenu sur la problématique du « plagiat » car celle-ci aurait pu avoir de graves répercussions sur le service et parce que G_____ ne pouvait ignorer que son projet était similaire au sien, dans la mesure où il avait participé aux études préliminaires de celui-ci.

L'absence de procédure de reclassement n'était admise que dans des cas exceptionnels, non réalisées en l'occurrence. Son comportement ne prêtait pas le flanc à la critique. Il avait toujours agi dans l'intérêt du service et fait preuve d'un engagement sans faille.

d. Après que les parties ont produit une liste de témoins, le juge délégué a tenu des audiences de comparution personnelle et d'audition de témoins, dont le contenu sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt, étant précisé qu'au terme de son audition, le recourant a renoncé à sa conclusion en réintégration et a conclu à l'octroi d'une indemnisation, dans la mesure où il avait commencé en février 2023 (sic) un emploi comme chef du service de B_____ à l'hôpital national de O_____.

e. Dans ses observations après enquêtes, le recourant a produit des pièces nouvelles, persisté dans ses conclusions et réitéré sa demande d'audition de P_____, Q_____, R_____, S_____, T_____ et U_____.

f. Dans leurs observations après enquêtes, les intimés ont également persisté dans leurs conclusions et ont réitéré leur demandé d'audition d'V_____.

g. Par courrier du 2 juin 2023, ces derniers ont demandé que les attestations nouvellement produites par le recourant soient écartées, leurs auteurs n'ayant pas été déliés de leur secret de fonction.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 63 al. 1 let. b LPA ; art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 7 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

2. Les intimés se prévalent de l'irrecevabilité de certaines attestations produites par le recourant (annexes 5 à 8) après la fin des enquêtes conduites par la chambre de céans, dans la mesure où elles auraient été rédigées par d'anciens collaborateurs qui n'auraient pas été déliés de leur secret de fonction. Ils se plaignent également du fait que les autres attestations produites par le recourant après la fin des enquêtes seraient contraires à la loyauté des débats et à la bonne foi.

2.1 Selon l'art. 68 LPA, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce, le recourant peut invoquer des motifs, des faits et des moyens de preuves nouveaux qui ne l'ont pas été dans les précédentes procédures.

L'autorité de recours doit en principe prendre en compte les faits et moyens de preuve qui surviennent après le dépôt du mémoire de recours et l'échange des écritures s'ils sont pertinents. De même, l'autorité de recours doit tenir compte de modifications des circonstances qui interviennent en cours de procédure (ATA/972/2021 du 21 septembre 2021 consid. 3a; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2e éd., 2015, p. 618).

2.2 Les membres du personnel de la fonction publique sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui (art. 9A al. 1 LPAC). L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service (art. 9A al. 2 LPAC).

Le secret au sens de l'art. 320 CP, qui réprime la violation du secret de fonction, est un fait qui n'est connu que d'un nombre restreint de personnes, que le détenteur du secret veut maintenir secret et pour lequel il existe un intérêt au maintien du secret. L'infraction implique une notion matérielle du secret. Il n'est dès lors pas nécessaire que l'autorité concernée ait déclaré secret le fait en question. Est en

revanche déterminant que ce fait n'ait ni été rendu public ni ne soit accessible sans difficulté et que le maître du secret ait non seulement un intérêt légitime, mais également la volonté manifestée expressément ou par actes concluants que ce secret soit maintenu (ATF 142 IV 65 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_532/2017 du 28 février 2018 consid. 2.1).

2.3 La LPA ne règle pas le sort des preuves obtenues illégalement. Pour la doctrine, la problématique doit être traitée en relation avec le principe du procès équitable inscrit à l'art. 29 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). et 6 § 1 la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101). Selon certains auteurs, les preuves obtenues par des moyens illégaux ne peuvent être utilisées que si elles auraient pu être recueillies d'une façon légale ou si un intérêt public important le justifie (Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2e éd., 2015, p. 239 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3e éd., 2011, p. 297 ; ATA/583/2022 du 31 mai 2022 consid. 4a ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 6a). D'autres précisent que les moyens de preuve obtenus sans respecter des prescriptions d'ordre doivent faire l'objet d'une pesée d'intérêts pour être exploités : il s'agit de mettre en balance, d'une part, l'intérêt public à la manifestation de la vérité et, d'autre part, l'intérêt de la personne concernée à ce que le moyen de preuve ne soit pas exploité (Christoph AUER, Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, ad art. 12 PA). D'autres, enfin, plaident pour une application analogique des règles très détaillées contenues à l'art. 141 du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), lesquelles seraient l'expression du procès équitable selon l'art. 29 al. 1 Cst. (voir les références doctrinales citées au consid. 3.1 de l'ATF 139 II 95). En procédure civile, le législateur n'a pas renvoyé au système prévu pour la procédure pénale, mais a opté pour une formulation laissant au juge un large pouvoir d'appréciation. À teneur de l'art. 152 al. 2 du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272), le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant (ATA/1138/2022 du 10 novembre 2022 consid. 5a).

Le Tribunal fédéral déduit du droit à un procès équitable l'interdiction de principe d'utiliser des preuves acquises illicitement (ATF 139 II 7 résumé in SJ 2013 I 179 ; ATF 136 V 117 consid. 4.2.2). L'exclusion de tels moyens n'est toutefois pas absolue, le juge devant opérer une pesée des intérêts en présence (ATF 131 I 272 consid. 4). Ces règles sont également applicables aux procédures régies par la maxime inquisitoire, telle la présente procédure (art. 19 LPA, qui parle à tort de maxime d'office ; ATA/1138/2022 précité consid. 5a et les références citées).

2.4 En l'occurrence, le recourant a fourni des pièces après les actes d'enquête menés par la chambre administrative. Certaines d'entre elles sont des attestations

signées par des anciens collaborateurs des intimés, dans lesquelles ils font notamment référence à l'épisode de l'anévrisme.

La question de savoir si ces pièces doivent être écartées de la procédure pour tardiveté et en raison du fait que leurs auteurs n'ont pas été déliés de leur secret de fonction peut rester indécise. En effet, même en n'en tenant pas compte, le recours se révèle bien fondé pour les motifs qui suivent.

3. Le recourant sollicite au préalable les auditions de P_____, Q_____, R_____, S_____, T_____ et U_____, tandis que les intimés demandent celle d'V_____.

De plus, dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner avant les griefs au fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 et les arrêts cités), le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. Selon lui, la décision attaquée serait insuffisamment motivée, dans la mesure où elle ne contiendrait aucune appréciation sur ses déterminations après l'entretien de service et n'énoncerait pas les éléments retenus à son encontre. De plus, les intimés auraient refusé à tort de faire droit à sa demande d'ouverture d'enquête administrative, en particulier s'agissant de l'épisode de l'anévrisme, laquelle lui aurait permis, le cas échéant, d'apporter des éléments à sa décharge. Enfin, les HUG ne lui auraient pas permis de s'exprimer sur l'absence de reclassement préalable à la résiliation des rapports de service.

3.1 Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_76/2020 du 5 février 2021 consid. 2.1 ; ATA/549/2021 du 25 mai 2021 consid. 2a et les références citées ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, p. 696 n. 1982). Ce moyen doit par conséquent être examiné en premier lieu (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_740/2017 du 25 juin 2018 consid. 3.2). Sa portée est déterminée d'abord par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 ; 125 I 257 consid. 3a et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_11/2009 du 31 mars 2009 consid. 2.1). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2e éd., 2018, pp. 518-519 n. 1526). Quant à l'art. 6 § 1 CEDH - RS 0.101, il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et les références citées).

3.2 Tel qu'il est garanti par cette dernière disposition, le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 146 IV 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_27/2021 du 3 août 2021 consid. 6.2.1 et les références citées ; ATA/949/2021 du 14 septembre 2021 consid. 5a et les références citées).

Le droit de faire administrer des preuves, déduit du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_576/2020 du 1er avril 2021 consid. 3.1 ; 2C_41/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.1.1 ; ATA/965/2021 du 21 septembre 2021 consid. 2a et les références citées).

La jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de droits constitutionnels a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_41/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.1.1). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_954/2020 du 26 juillet 2021 consid. 4.1 ; 8C_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 5.2.2 ; Thierry TANQUEREL, op.cit., p. 531 n. 1573). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 143 III 65 consid. 5.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_463/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.5 ; 2C_458/2020 du 6 octobre 2020 consid. 4.1 ; ATA/936/2021 du 14 septembre 2021 consid. 5b et les références citées).

3.3 En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une

décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et les arrêts cités ; 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid 4.1).

3.4 Selon l'exposé des motifs du Conseil d'État à l'appui du PL 9904, modifiant la LPAC, « au nom du respect du principe de la proportionnalité », une résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination, implique l'obligation préalable pour l'État d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement (art. 21 al. 3). L'obligation procédurale de motiver la décision est également ancrée dans la loi (art. 21 al. 3) en écho à la LPA qui, en sa qualité de loi générale, s'applique par ailleurs. L'obligation porte autant sur le motif fondé que sur l'impossibilité de confier à l'intéressé un autre poste correspondant à ses capacités (MCG 2005-2006/XIA, D/52 ; 2006-2007/VIA, D/29 ; ATA/616/2010 du 7 septembre 2010 consid. 6c).

3.5 Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle mais annulable (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_31/2021 du 16 juillet 2021 consid. 2.1 ; ATA/547/2021 du 25 mai 2021 consid. 6a et les références citées). En effet, selon un principe général, la nullité d'un acte commis en violation de la loi doit résulter ou bien d'une disposition légale expresse, ou bien du sens et du but de la norme en question (ATF 122 I 97 consid. 3a ; 119 II 147 consid. 4a et les références citées). En d'autres termes, il n'y a lieu d'admettre la nullité, hormis les cas expressément prévus par la loi, qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 138 III 49 consid. 4.4.3 ; 137 I 273 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_160/2017 du 3 octobre 2017 consid. 5.1 ; ATA/547/2021 précité consid. 6a et les références citées). Ainsi, d'après la jurisprudence, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 144 IV 362 consid. 1.4.3 ; 139 II 243 consid. 11.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_171/2020 du 6 avril 2021 consid. 1.4.2).

La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure en fait et en droit (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_31/2021 du 16 juillet 2021 consid. 2.1 ; ATA/949/2021 précité consid. 5b et les arrêts cités ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, op.cit., ch. 2.2.7.4 p. 322 et 2.3.3.1 p. 362 ; Thierry TANQUEREL, op.cit., p. 526 s. n. 1553 s.). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de

l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_617/2019 du 27 mai 2020 consid. 3.1) ; elle peut cependant 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_31/2021 du 16 juillet 2021 consid. 2.1 ; ATA/949/2021 précité consid. 5b et les références citées). 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/949/2021 précité consid. 5b et les références citées).

3.6 En l'espèce, la décision querellée mentionne expressément deux motifs de licenciement, à savoir, d'une part, « des comportements non compatibles avec sa fonction de médecin-cadre, notamment des accusations sans fondement extrêmement graves à l'encontre de l'un de ses collègues cadres, ainsi que des déclenchements de scandales intra et extramuros » et, d'autre part, le non-respect des exigences linguistiques pour le poste, étant précisé que ces motifs avaient déjà été exposés dans la convocation à l'entretien de service.

Comme l'indique la décision querellée, celle-ci fait notamment suite audit entretien de service ainsi qu'à son complément d'information. Lors de l'entretien de service et comme cela ressort du procès-verbal y relatif, dont le contenu n'a pas été contesté, les représentants des intimés ont exposé au recourant les faits à l'origine de l'entretien, sur la base du rapport d'évaluation de G_____, rédigé par le recourant lui-même, précisant que ces accusations étaient graves et, à leur sens, infondées.

Les annexes au procès-verbal contiennent par ailleurs des échanges de courriels qui portent principalement sur « l'épisode de l'anévrisme », les éventuels manquements professionnels de G_____ et le potentiel « scientific misconduct » commise par ce dernier dans le cadre de son projet d'étude.

Dans ces conditions et contrairement à ce qu'il affirme, le recourant a pu sans difficultés savoir quelles « accusations » dont il aurait été l'auteur les intimés ont jugées graves et infondées. Il a également pu comprendre que les intimés ont considéré que ces « accusations » n'étaient pas compatibles avec sa fonction de médecin-cadre et justifiaient un licenciement pour motif fondé. Ceci est d'autant plus vrai que, dans son mémoire de recours déjà, le recourant est revenu, tant dans sa partie en fait que dans sa partie en droit, sur la question des projets de recherche en collaboration avec la SFITS et leur potentielle similarité ainsi que sur ses préoccupations au sujet de l'éventuel manque de rigueur professionnelle de G_____.

Dans ces conditions, il a pu recourir en toute connaissance de cause contre la décision querellée, dont il a compris la portée à son égard.

S'il se prévaut du fait que la décision attaquée ne contiendrait aucune appréciation sur ses déterminations après l'entretien de service, il perd toutefois de vue que l'autorité n'est pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties.

Enfin, la question de savoir si son droit d'être entendu a été violé en raison du refus des intimés d'ouvrir une enquête administrative et l'absence de mention, dans la décision, d'une possibilité de reclassement, peut rester indécise. En effet, la chambre de céans a procédé à l'audition de nombreux témoins, tandis que les intimés ont, dans leurs observations, exposé les raisons les ayant amenés à ne pas ouvrir de procédure de reclassement, étant précisé que le recourant a pu se déterminer, dans le cadre de la procédure de recours, tant sur les témoignages que sur les explications des intimés et apporter d'éventuels éléments à décharge. Ainsi, même à admettre une éventuelle violation du droit d'être entendu, force est de constater, au vu du déroulement de la procédure de recours susmentionné, qu'une telle violation serait réparée devant la chambre administrative, laquelle dispose d'un plein pouvoir de cognition en fait et en droit (art. 61 al. 1 LPA).

Au vu de ce qui précède, le droit d'être entendu du recourant n'a pas été violé et ce grief sera écarté.

En ce qui concerne les auditions sollicitées après enquêtes, comme exposé ci-avant, les parties ont été entendues à l'occasion de deux audiences menées par la chambre administrative, au cours desquelles de nombreux témoins ont également comparu. Dans le cadre de la présente procédure, les parties ont également pu faire valoir à plusieurs reprises leurs points de vue respectifs par écrit. La cause a été gardée à juger après que ces dernières ont pu adresser leurs observations finales.

Dans ce contexte, il apparaît qu'il a été fait droit aux demandes des parties et que la chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en connaissance de cause, sans procéder à d'autres actes d'instruction.

Il ne sera ainsi pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires.

4. La chambre de céans n'étant pas liée par les motifs que les parties invoquent (art. 69 al. 1 LPA), il convient au préalable de déterminer si la décision querellée a été prise par l'autorité compétente.

4.1 En tant que membre du personnel des HUG et du corps professoral hospitalo-universitaire au moment de la prise de la décision querellée, le recourant est soumis à la LPAC, à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations

alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), au règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU - C 1 30.15) ainsi qu'à la réglementation interne des HUG, notamment le règlement relatif à l'organisation des HUG du 3 juin 2019 (ROHUG), le règlement des services médicaux des HUG du 23 juin 2011 (RSM), le statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut) et le règlement sur l'exercice de l'activité privée du corps médical des HUG du 27 janvier 2005 (REAPCM ; art. 1 al. 1 let. e LPAC et 2 let. b RCHU).

4.2 Selon l'art.17 LPAC, le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (al. 4).

La délégation de l'art. 17 al. 4 est fixée par règlement (art. 33 al. 2 LPAC).

Les HUG ont fait usage de cette délégation, l'art. 17.1 ROHUG prévoyant que la direction générale est compétente pour prononcer le licenciement pour motifs fondés des fonctionnaires au sens de l'art. 47 du statut, tels que le recourant.

4.3 En l'espèce, la direction générale des HUG se compose de M_____, directeur général, et N_____, directeur général adjoint.

La décision querellée a été signée par ordre de M_____ par N_____.

Elle donc été valablement prise par l'autorité compétente.

5. Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du 25 juillet 2022 de résiliation des rapports de service du recourant, pour motif fondé.

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

5.2 Le RCHU règle le statut des médecins adjoints agrégés – soit toute personne engagée en cette qualité afin de seconder un médecin-chef de service dans sa fonction (art. 44 al. 1 RSM) – membres du corps professoral hospitalo-universitaire (art. 47 al. 1 RSM). Pour ce qui a trait à leurs fonctions aux HUG, leurs rapports de service sont soumis à la LPAC, à la LTRAIT, à la LEPM et à la règlementation interne des HUG (art. 3 al. 1 et 2 let. b RCHU).

Selon l'art. 47 al. 1 du statut, peut être nommée fonctionnaire, toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui remplit les conditions suivantes : avoir, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'établissement durant 2 ans et avoir

accompli à satisfaction les tâches qui lui incombaient à ce titre (let. a) ; être capable d'exercer ses droits civils (let. b) ; être, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton (let. c).

La nomination au statut de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 49 al. 2 du statut).

Selon la jurisprudence rendue en application de la LPAC et du RPAC, qui prévoit également un mécanisme de nomination au statut de fonctionnaire par voie de décision à l'issue d'une période probatoire (art. 5 LPAC ; art. 47 et 48 RPAC), lorsque le licenciement intervient après la fin de la période probatoire, mais en l'absence de décision tant de prolongation de celle-ci que de nomination, l'intéressé doit être considéré comme n'étant plus employé en période probatoire. Cela ne saurait avoir comme conséquence l'accès automatique au statut de fonctionnaire mais, dans de telles circonstances, l'État doit se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service. La validité du licenciement doit ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 4d et les arrêts cités).

5.3 La résiliation des rapports de service des membres du corps professoral hospitalo-universitaire par les HUG et/ou l'Université est régie par les règles de l'institution qui procède à la résiliation. La résiliation du mandat hospitalier entraîne automatiquement celle du mandat académique et vice versa. Demeurent réservées les dispositions de l'art. 72, al. 2 et 3, applicables par analogie (art. 43 RCHU), non pertinentes en l'espèce.

Le contentieux est régi par les règles de procédure de l'institution qui rend la décision susceptible d'être attaquée (art. 47 RCHU).

5.4 Le statut s'applique aux catégories de personnel énoncées aux art. 1 et 4 de de la LPAC, soit le personnel des établissements publics médicaux composé de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Demeurent réservées les dispositions particulières prévues dans le règlement des services médicaux (art. 1 al. 1 du statut). À l'instar de la LPAC, il détermine les devoirs et les droits ainsi que les caractéristiques de chaque catégorie des membres du personnel (art. 1 al. 2 du statut ; art. 2 al. 1 LPAC).

5.5 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) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

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

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

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

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), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

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).

Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de retenir comme justes motifs de résiliation des rapports de service toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer ces rapports, mentionnant comme exemple de causes de cessation de l'emploi tenant à l'intérêt du service le fait que, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe la marche du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1

et l'arrêt cité). De plus, selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 3d et les arrêts cités). Tel a également été jugé comme étant le cas de difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Des manquements comportementaux récurrents vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur ont aussi été jugés constitutifs d'un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). La chambre de céans a en outre considéré que le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements pouvait contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 6c).

Le Tribunal fédéral a confirmé que le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 let. b LPAC est une mesure administrative dont le but est de permettre la résiliation des rapports de service lorsque leur continuation n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Elle ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service par le fonctionnaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 aout 2020 consid. 4.2 et les arrêts cités), raison pour laquelle elle n'est pas soumise à l'ouverture d'une enquête administrative préalable, au contraire de la révocation disciplinaire (art. 27 al. 2 LPAC ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 5.2). 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 précité consid. 4.1 et 4.2).

5.7 Au sein des HUG, le reclassement est régi par l'art. 48A al. 1 du statut, qui prévoit que lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper.

Le principe du reclassement est applicable aux seuls fonctionnaires (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/421/2021 précité consid. 3e et les arrêts cités).

5.8 En matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que la chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA ; ATA/312/2023 du 28 mars 2023 consid. 5.3).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/312/2023 du 28 mars 2023 consid. 5.3 et les arrêts cités).

5.9 Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1018/2022 du 11 octobre 2022 consid. 5g et les arrêts cités).

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 ; ATA/1018/2022 précité consid. 5g et l'arrêt cité).

5.10 Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale (arrêts du Tribunal fédéral 6B_266/2020 du 27 mai 2020 ; 1C_173/2017 du 31 mars 2017 consid. 2.3 ; Jacques DUBEY, Droits fondamentaux, vol. 2, 2018, p. 642 n. 3454). En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_227/2015 du 31 mai 2016 consid. 7 ; ATA/843/2019 du 30 avril 2019 ; ATA/728/2018 du 10 juillet 2018 ; Thierry TANQUEREL, op.cit., p. 203 n. 568 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, op.cit., p. 254 n. 716 et 717 et p. 256 n. 726).

6. En l'espèce, le recourant conteste que ses comportements aient été contraires aux obligations découlant de ses rapports de service, de sorte qu'ils n'auraient pu fonder valablement une résiliation. Il soutient avoir seulement relayé des informations qui lui étaient parvenues ou des problématiques qu'il avait lui-même constatées.

Il reproche également aux intimés de ne pas avoir ouvert de procédure de reclassement.

6.1 Il sera précisé au préalable que les règles concernant les fonctionnaires sont applicables au recourant, ce qui n'est pas contesté par les parties.

La décision querellée est fondée sur ses accusations de « plagiat » à l'encontre de G_____ au sujet du projet de recherche de ce dernier, sur ses accusations de manquements professionnels commis par ce dernier et sur « l'épisode de l'anévrisme ». Elle prend également en compte le fait qu'il n'a pas obtenu le niveau de français C1 tel que requis dans son contrat d'engagement.

Il convient ainsi d'examiner de manière distincte chacune de ces problématiques, étant précisé que les intimés considèrent que toutes les accusations du recourant sont graves, ont entravé le fonctionnement du service et irrémédiablement rompu le lien de confiance nécessaire entre le médecin cadre et sa hiérarchie.

6.1.1 S'agissant de celle portant sur la similarité entre les projets de recherche, le recourant se prévaut du fait qu'elle aurait été initialement soulevée par la directrice de la SFITS, qui s'était interrogée, à réception du protocole de G_____, sur un possible « *scientific misconduct* » de la part de ce dernier – lequel avait participé aux études préalables du projet du recourant – et aurait confirmé la très grande similarité entre les deux études lors de son audition.

Le recourant soutient encore ne jamais avoir parlé de « *misconduct* » et rappelle que H_____ avait finalement décidé de renoncer librement à son projet. Selon lui, si ledit projet avait été sensiblement différent du sien, le précité n'y aurait pas renoncé.

Les intimés soutiennent que le recourant se serait rendu compte que les projets étaient certes similaires mais pas identiques. Ils lui reprochent d'avoir prévenu, malgré cela, F_____, au lieu de contacter directement les intéressés, et d'avoir persisté dans ses accusations, en particulier dans son rapport de février 2022, alors que les intéressés avaient renoncé à leur projet et que les enquêtes menées par la hiérarchie avaient déjà permis d'écarter tout « plagiat ».

Il ressort du dossier que c'est bien F_____ qui a écrit à G_____ après avoir reçu son protocole, pour l'interroger sur les éventuelles similitudes entre son projet et celui du recourant, de sorte que, contrairement à ce que prétendent les intimés, ce n'est pas ce dernier qui l'a avertie de l'existence du projet de G_____. F_____ a ensuite averti le recourant de l'existence du projet de G_____ et H_____ et lui a fait part de ses préoccupations sur les similitudes de ces deux projets. Elle seule, dans son courriel du 5 décembre 2021, a parlé d'un éventuel « *scientific misconduct* ».

Les intimés ne sauraient être suivis quand ils affirment que D_____ aurait convoqué les intéressés au mois de janvier pour clarifier la situation et exposé au recourant que les investigations menées avaient démontré l'absence de « *scientific misconduct* » et que le recourant aurait tout de même persisté dans ses accusations. En effet, les éléments du dossier tendent à montrer que D_____ était absent jusqu'au début du mois de février 2022, de sorte qu'il semble peu probable qu'il ait pu mener des investigations avant le début de ce mois. Lors de son audition devant la chambre administrative, il a expliqué avoir averti G_____ et le recourant qu'il devait soit licencier G_____ si les accusations de « *scientific misconduct* » étaient fondées, soit prendre des sanctions si tel n'était pas le cas, sans toutefois exposer avoir précisé au recourant que ses accusations n'étaient pas fondées. Il apparaît donc que D_____ n'a pas souhaité prendre position, que le sujet n'était pas encore clos et que le recourant a rédigé son rapport sans qu'on lui ait précisé que ses accusations étaient infondées et avant qu'il ne signe l'accord de poursuite de collaboration avec G_____, de sorte que l'on ne saurait lui reprocher d'avoir exposé ses préoccupations quant à la similitude des deux projets au moment de la rédaction de son rapport.

De plus, il apparaît peu probable que le recourant ait « propagé des accusations de "plagiat" » au sein du service, dès lors que ses préoccupations n'apparaissent que dans son rapport et qu'aucun des témoins n'a pu le confirmer expressément. De plus, si K_____ a affirmé devant la chambre administrative que, lors d'un entretien, le recourant avait persisté à affirmer que l'étude de G_____ était proche de la sienne, il a également exposé que le recourant n'a parlé ni de « plagiat » ni de « *scientific misconduct* ».

Sur le fond, il faut concéder que la phrase litigieuse « *I do find it plausible that he "cut corners" with respect to originality* », présente dans ledit rapport, est tendancieuse, car, sans contenir les termes « plagiat » ou « *scientific misconduct* », elle suggère que G_____ se serait à tout le moins inspiré du projet du recourant pour élaborer le sien. Cela étant, aucun témoin n'a formellement déclaré avoir entendu le recourant parler de « plagiat » ou de « *scientific misconduct* », qui sont des termes pouvant avoir manifestement des conséquences plus graves sur la carrière d'un médecin que ceux utilisés par le recourant dans son rapport, mais que l'on ne retrouve toutefois pas dans celui-ci. Quoi qu'il en soit, les soupçons exprimés par le recourant, appuyés par ceux de F_____, ne semblent ni infondés ni dénués de toute pertinence. En effet, ces derniers pouvaient légitimement s'interroger sur la démarche de G_____, dans la mesure où il ne fait pas sens de mener deux projets en apparence identiques au sein d'un même service, à moins que tel ait été la volonté de l'ensemble des personnes concernées, ce qui n'était en l'occurrence toutefois pas le cas. De plus, il apparaît pour le moins étonnant que le projet de G_____, comme l'a souligné F_____, ait porté notamment sur le même sujet que le projet du recourant, la même population et le même modèle, alors même qu'il est établi que G_____ a participé aux études préliminaires du

recourant et qu'il ne pouvait ainsi pas ignorer son existence, contrairement à ce qu'il a affirmé. À cela s'ajoute le fait que le projet a rapidement été abandonné par les intéressés, lesquels ont simplement justifié cet abandon par un souci d'apaiser les tensions, ce qui n'emporte pas conviction.

Au vu de ce qui précède, les reproches adressés au recourant en lien avec ses préoccupations sur la similarité des deux projets ne sont pas justifiés et ne sauraient ainsi fonder un motif de licenciement.

6.1.2 S'agissant de « l'épisode de l'anévrisme », le recourant prétend qu'il n'aurait fait que porter à la connaissance de sa hiérarchie cet événement, qui lui aurait été rapporté par d'autres membres du service, en particulier G_____.

Les intimés soutiennent pour leur part que le recourant aurait porté ses accusations sans en avoir la moindre preuve et en en connaissant la fausseté. Ces accusations auraient instauré un climat de défiance au sein du service et ruiné son esprit d'équipe, et seraient de nature à nuire à la réputation de l'institution. De plus, une perte totale de confiance se serait instaurée entre, d'une part, le recourant et, d'autre part, une partie de ses collègues ainsi que la hiérarchie.

Dans son rapport, le recourant a clairement affirmé que G_____ et J_____ avaient effectué un trou dans un anévrisme non rompu, afin que le premier puisse s'exercer. Ainsi, contrairement à ce qu'il affirme, il ne s'est pas contenté de relayer à sa hiérarchie des informations dont il avait eu connaissance. Les intimés et les témoins, spécialisés dans le domaine médical et s'accordant à dire qu'un tel acte peut entraîner des lésions graves ou la mort d'un patient, l'accusation du recourant doit être considérée comme grave.

Cela ne suffisait toutefois pas – à ce stade – pour fonder un motif de licenciement et nécessitait des enquêtes, dans la mesure où l'autorité devait vérifier la véracité de ces allégations, compte tenu de leur gravité.

Or, il apparaît que la hiérarchie, en particulier D_____, s'est limitée à interroger G_____, J_____ et W_____ sur la survenance effective des agissements rapportés au recourant, au lieu d'instruire également d'une façon neutre et impartiale l'existence de la rumeur, ses sources, son bien-fondé et, à défaut de bien-fondé, la bonne foi du recourant. La hiérarchie ne soutient par exemple pas que l'intervention n'avait pas été filmée ou que les films ne pouvaient être visionnés, ni encore que les autres personnes présentes, outre les principaux intéressés, n'auraient pas pu être entendues.

Les enquêtes menées par la hiérarchie étaient donc insuffisantes compte tenu des circonstances, laquelle n'a manifestement pas traité cette grave problématique à satisfaction de droit.

De plus, après que les intimés ont écarté d'une façon prématurée l'hypothèse que G_____ et J_____ aient effectué un trou dans un anévrisme non rompu, le recourant a nuancé ses propos lors des séances des 2 et 7 mars 2022, soit avant l'entretien de service, précisant que c'était G_____ qui lui avait relaté cet épisode et que plusieurs membres du service lui avaient confirmé en avoir également entendu parler. Dans cette mesure, et dans un souci d'impartialité, il incombait alors aux intimés de déterminer si une telle rumeur, que le recourant ne pouvait de bonne foi savoir fausse en l'absence d'une enquête approfondie, circulait au sein du service et quelle était, le cas échéant, sa provenance. Or, D_____ s'est à nouveau limité à chercher à savoir si G_____ et J_____ avaient effectivement commis cet acte et à demander aux autres membres du service s'ils les avaient vus à l'œuvre. Il semble surprenant que le précité n'ait pas cherché à savoir si les accusations du recourant faisaient effectivement suite à des rumeurs, ce qui aurait pu expliquer celles-ci.

Quand bien même les intéressés nient avoir procédé à un tel acte chirurgical et qu'aucun témoin n'a confirmé les avoir vu l'accomplir, X_____ a indiqué que W_____ et le recourant lui avaient parlé de l'épisode de l'anévrisme, tandis que W_____ a également exposé que plusieurs personnes au sein du service parlaient de cet épisode. Il semble donc qu'une rumeur circulait au sein du service mais qu'elle n'est pas née des déclarations du recourant. Ce dernier était donc fondé à faire part à D_____ de ses préoccupations sur ce point, ce qui lui incombait d'ailleurs en vertu de son devoir de diligence, étant précisé qu'il ne les a adressées qu'à sa hiérarchie et ne les a pas relayées à l'extérieur de l'institution.

Au vu de ce qui précède, et quand bien même les accusations du recourant ont inévitablement péjoré ses relations avec G_____ et J_____, les intimés ne pouvaient valablement retenir que ces seules accusations avaient entravé le bon fonctionnement du service, ce d'autant plus que, d'une part, D_____ a exposé, lors de son audition devant la chambre administrative, que la situation s'était péjorée au sein des HUG depuis la pandémie de Covid-19, et que, d'autre part, le recourant a reçu divers messages de soutien après son départ, ce qui tend à démontrer que les relations avec ses autres collègues n'étaient pas mauvaises.

Les déclarations du recourant à sa hiérarchie au sujet de l'épisode de l'anévrisme ne pouvaient ainsi fonder un motif de licenciement sans une enquête plus approfondie.

6.1.3 S'agissant du niveau de français du recourant, il n'est pas contesté que son contrat subordonnait son engagement à la présentation, dans un délai déterminé puis prolongé, d'une attestation en langue française de niveau C1, que celui-ci n'a pas obtenue.

Cela étant, au moment où il a été licencié, il bénéficiait d'une dérogation *sine die* pour son niveau de français, qui faisait suite à une demande de D_____, ce

dernier ayant précisé qu'il parlait un français bien suffisant pour son travail comme médecin au sein des HUG.

Il apparaît dès lors que le niveau de français du recourant ne l'empêchait nullement d'accomplir sa mission, ce que les intimés ne sauraient désormais contester, sauf à faire preuve de mauvaise foi.

Le fait que le recourant n'a pas obtenu le niveau C1 en français ne pouvait ainsi fonder un motif de licenciement.

Au vu de tout ce qui précède, il apparaît que le recourant a porté, de bonne foi, à la connaissance de sa hiérarchie exclusivement des faits préoccupants et graves au sein du service concernant deux personnes uniquement, G_____ et J_____. On ne saurait dès lors lui reprocher d'avoir perturbé la bonne marche du service dans son ensemble, ni d'avoir ébranlé, par son comportement, le rapport de confiance avec le supérieur. De plus, rien dans le dossier ne laisse penser que le recourant aurait présenté des défauts de comportement ou de caractère à même de justifier un licenciement, ni qu'il n'était plus apte à remplir les exigences de son poste.

Son licenciement ne reposant dès lors sur aucun motif fondé, le recours sera admis.

Il n'est ainsi pas nécessaire d'examiner la légalité de l'absence de mise en œuvre, par les intimés, de la procédure de reclassement.

7. Reste à déterminer le montant de l'indemnité à laquelle le recourant peut prétendre, une réintégration n'entrant pas en ligne de compte, ce dernier y ayant expressément renoncé.

7.1 À teneur de l'art. 31 LPAC, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si elle retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois (al. 4).

7.2 Dans l'ATA/94/2023 du 31 janvier 2023, la chambre de céans a retenu qu'il convenait d'interpréter les art. 30 et 31 LPAC en ce sens que la chambre de céans est habilitée à fixer une indemnité au lieu de prononcer une réintégration lorsque le fonctionnaire révoqué a retrouvé un nouvel emploi. Le fonctionnaire révoqué conservait en effet, à tout le moins, un intérêt à obtenir le rétroactif de salaire entre le moment où les rapports de travail ont pris fin et celui où il avait commencé une nouvelle activité. Cette interprétation tenait compte de la volonté du législateur de

protéger les agents publics contre l'arbitraire des employeurs publics et du souci d'éviter que le fonctionnaire renonce à rechercher activement un emploi (consid. 5 ; ATA/587/2023 du 6 juin 2023 consid. 5.2).

7.3 La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC. L'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales. En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/587/2023 du 6 juin 2023 consid. 5.2 et les arrêts cités).

7.4 La chambre de céans a régulièrement rappelé que, dans la fixation de l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/842/2021 du 24 août 2021 consid. 6b et les arrêts cités).

Dans le cas d'une résiliation des rapports de service contraire au droit, la chambre administrative a fixé le montant de l'indemnité à 21 mois de traitement, en tenant compte du caractère matériellement infondé du licenciement du recourant pour insuffisance de ses prestations et pour disparition durable d'un motif d'engagement, de la longueur des procédures, de plus de deux ans, de l'investissement du recourant dans son travail, de la qualité de son travail, du fait qu'il était au service de l'État de Genève depuis quatre ans au moment de son licenciement, du fait que l'autorité intimée l'a suspendu, l'a libéré de son obligation de travailler et a déclaré le licenciement exécutoire nonobstant recours, de l'absence de suite à sa demande « d'aide » dans une situation personnelle difficile, des incapacités de travail du recourant, auxquelles les procédures menées à son encontre avaient contribué, et le fait qu'âgé de 62 ans, il aurait vraisemblablement de grandes difficultés à retrouver du travail même s'il devait récupérer une capacité de travail suite à la fin de la procédure et de l'existence de quatre griefs partiellement fondés à son encontre (ATA/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 31).

7.5 En l'espèce, le recourant a retrouvé un emploi dans un État étranger en décembre 2022, soit cinq mois après la décision entreprise. Conformément à la jurisprudence rendue dans l'ATA/94/2023 précité, la chambre de céans est habilitée à fixer une indemnité. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier de la durée des rapports de service, de près de quatre ans, du fait que le travail fourni par le recourant a donné entière satisfaction, du résultat des enquêtes menées par la chambre administrative, du caractère non fondé du licenciement, du retrait de l'effet suspensif à la décision attaquée et de la reprise d'une activité cinq mois après la décision entreprise, l'indemnité sera arrêtée à huit mois de son

dernier traitement mensuel brut. Elle comprendra le treizième salaire au prorata du nombre des mois fixés, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Elle n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales et, comme cela a été dûment réclamé, porte intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2022.

8. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée au recourant, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA). Les frais d'interprète de CHF 360.- seront mis la charge de ces derniers.

Compte tenu des conclusions du recours et vu l'échelle des traitements des intimés, 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 2 septembre 2022 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 25 juillet 2022 ;

au fond :

l'admet ;

constate que la décision de résiliation des rapports de travail du 25 juillet 2022 ne repose sur aucun motif fondé ;

condamne les Hôpitaux universitaires de Genève à verser à A_____ une indemnité correspondant à huit mois de son dernier traitement brut, comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et portant intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2022 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à A_____ ;

met les frais d'interprète de CHF 360.- à la charge des Hôpitaux universitaires de Genève ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, la présente décision peut être portée 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 du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi

communique le présent arrêt à Me Christian BRUCHEZ, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Véronique MEICHTRY, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Claudio MASCOTTO, Fabienne MICHON RIEBEN, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
M. MAZZA	F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :