du 28 avril 1998

dans la cause

Monsieur R_____
représenté par Me Christian Grosjean, avocat

contre

LES HOPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENEVE

_____

A/290/1997-ASAN

EN FAIT

1. Détenteur d'un doctorat en médecine délivré par l'université de Sousse en Tunisie, le Dr R_____ a été employé en qualité de médecin assistant, puis, deux années successives, en tant que chef de clinique par l'hôpital cantonal universitaire de Genève (ci-après : l'hôpital cantonal), soit du 1er octobre 1992 au 30 septembre 1994.

2. L'hôpital cantonal l'a alors engagé du 1er octobre 1994 au 31 décembre 1997 au sein de l'institut X_____ en qualité de médecin-adjoint. Ce dernier contrat le soumettait expressément au règlement des services médicaux du 30 mars 1982, ainsi qu'aux dispositions légales et statutaires concernant les conditions de travail du personnel des établissements publics médicaux.

   Le 1er janvier 1995, le Dr R_____ a été également nommé par la commission administrative de l'hôpital cantonal au poste de médecin-chef par intérim du centre de Y_____, devenu depuis lors unité de Z_____.

3. Hiérarchiquement, le Dr R_____ était subordonné à la Pr. B_____, responsable de la division de X_____, elle-même subordonnée au Pr. O_____, chef du département de X_____.

   En sa qualité de cheffe de clinique de l'institut de X_____, la Dresse U_____ était également subordonnée à la Pr. B_____.

4. Suite à l'émergence d'un certain nombre de conflits au sein de la division, le 31 juillet 1996, le Pr. O_____ a convoqué la Pr. B_____ et le Dr R_____. Le compte-rendu de cette réunion, rédigé par le Pr. O_____, indique que l'entretien a porté sur les points suivants :

   - Le Dr R_____ a d'emblée fait part des difficultés relationnelles qu'il rencontrait avec la Dresse U_____. Ayant fait de sa part l'objet de harcèlement d'ordre privé et de menaces portant sur son avenir professionnel, il l'avait enjoint, par lettre du 4 mars 1996, de renouer avec lui des relations

professionnelles confraternelles. Copie de ce courrier avait été adressée au Pr. J_____, directeur médical de l'hôpital cantonal. Les révélations du contenu de son dossier professionnel par la Dresse U_____, en particulier du montant exact de son traitement, ne pouvaient s'expliquer que par les liens étroits qu'elle entretenait avec la Pr. B_____. Des divergences de diagnostic opposant les Drs U_____ et R_____, en leurs qualités respectives de responsables du département de Y_____ et XX_____, ont également été évoquées.

- Par courrier du 4 juillet 1996, le Dr R_____ avait informé la Pr. B_____ de l'hospitalisation d'un aide laborant, en lien probable à son exposition à du matériel hautement infectieux. Se référant à ses demandes antérieures relatives à l'acquisition d'une hotte aspirante pour le laboratoire de Y_____, il estimait pouvoir se décharger de toute responsabilité concernant les risques professionnels encourus par ses collaborateurs. La Pr. B_____ lui avait répondu que cette situation prévalait déjà en janvier 1995 et qu'elle aurait dû être réglée depuis longtemps. Face à cette attitude de déresponsabilisation, elle invitait son collaborateur à accepter une discussion franche et ouverte, de manière à trouver ensemble une solution à ce problème. Le Pr. O_____ s'est étonné qu'une affaire aussi importante et urgente n'ait pas été résolue plus tôt. Une visite des locaux devait être organisée avec le responsable de médecine d'entreprise.

- Des retards dans la publications d'articles scientifiques, liés à des problèmes de droits d'auteur, ainsi que la question de la suppléance du Dr R_____ en son absence ont également été abordés.

- Le Dr R_____ a enfin justifié son refus de prendre en charge le poste de coordinateur de l'Ecole de Y_____: il avait collaboré avec le Dr P_____ en vue de mettre au point le règlement de l'école dont il s'attendait à devenir le responsable scientifique. Ce titre ne lui avait pas été accordé. Il avait été nommé coordinateur sans avoir été consulté, raisons pour laquelle il avait refusé ce poste.

Au terme de cet entretien, la Pr. B_____ a déclaré que les accusations et les plaintes proférées par le Dr R_____ à son encontre auprès de tiers étaient inacceptables. En cas de désaccord, il se devait de lui

en faire part directement. Il s'agissait d'une question de loyauté entre un responsable de secteur et sa cheffe de service.

5. Le 9 août 1996, le Pr. O_____ et la Pr. B_____ ont entendu la Dresse U_____.

Cette dernière reprochait au Dr R_____ de bloquer le travail et la collaboration en refusant de préparer avec elle les épreuves destinées aux étudiants de l'école et en imposant la discussion des cas Z_____ -histologiques en présence de l'ensemble des Z_____ -techniciens. Le climat de travail était devenu très pénible. Le Dr R_____ refusait parfois de signer des rapports conjoints et lui interdisait l'accès à certains rapports Z_____ logiques. Elle avait en permanence le sentiment qu'il cherchait à la prendre en défaut. Sur le plan privé, elle niait absolument l'avoir harcelé sexuellement ou avoir utilisé ses relations privilégiées avec la Pr. B_____ pour tenter d'obtenir des informations confidentielles; celles-ci lui avaient été communiquées par le Dr R_____ lui-même.

6. Le 18 septembre 1996, le Pr. O_____ et M. L_____, responsable des ressources humaines du département de l'action sociale et de la santé publique (ci-après : le département), ont rencontré M. D_____, Z_____ -technicien dépendant hiérarchiquement du Dr R_____.

A cette occasion, M. D_____ a indiqué qu'il s'était plaint à la Pr. B_____ de l'attitude du Dr R_____ à son égard : ce dernier l'avait menacé de sanctions graves, suite à des querelles ayant trait à l'accessibilité de son bureau en son absence et à la non facturation de certaines prestations.

7. Entendu le 20 septembre 1996 par le Pr. O_____ et M. L_____, le Dr R_____ a accusé M. D_____ de déstabiliser le groupe, d'empêcher la prise d'initiatives, de maltraiter les collaborateurs et de les monter contre lui. Il avait enregistré plusieurs plaintes de leur part à son sujet.

8. Faisant suite à la requête du Pr. O_____, le 30 septembre 1996, M. D_____ lui a adressé une liste des situations difficiles rencontrées avec le Dr R_____.

En résumé, depuis la nomination du Dr R_____, un climat de terreur s'était installé parmi les collaborateurs. Chacun était tenu de lui rendre des comptes sur toute discussion ayant trait aux cas de Y_____; il était devenu impossible d'avoir un avis différent du sien concernant les diagnostics ou de débattre des cas avec d'autres pathologues. Craignant des représailles de sa part, M. D_____ se sentait menacé dans son intégrité professionnelle et dans sa santé tant physique que psychique.

9. Le 31 janvier 1997, un entretien a eu lieu entre M. C_____, directeur adjoint de la division des ressources humaines, le Pr. O_____ et le Dr R_____. Un compte rendu de cette réunion a été établi par le Pr. O_____.

En préambule, le Pr. O_____ a souligné les compétences diagnostiques et les qualités de médecin Z_____ pathologue du Dr R_____. Il a regretté toutefois les répercussions négatives que son attitude, sa personnalité et son management avaient eu sur l'évolution de l'unité et de la division de X_____ clinique. Divers dysfonctionnements étaient à l'origine de cette situation. Il lui était en particulier reproché de :

- maintenir un climat de tension avec ses collaborateurs;

- critiquer ses confrères en utilisant ses collaborateurs comme témoins;

- interdire à ses collaborateurs de communiquer avec des confrères;

- faire de la rétention d'informations diagnostiques;

- critiquer ouvertement sa hiérarchie devant ses collaborateurs et d'autres tiers, hors du département;

- refuser de s'investir dans l'Ecole de Z_____.

Sur la base de ces éléments, il a été communiqué au Dr R_____ que son contrat de durée déterminée, venant à échéance le 31 décembre 1997, ne serait pas renouvelé.

A ce stade, une alternative lui avait été

proposée, soit d'utiliser cette période de onze mois pour effectuer un stage de développement à l'étranger dans un institut de son choix, avec maintien de sa rémunération jusqu'au terme de son contrat, soit de conserver une activité jusqu'à la fin de son contrat dans le cadre d'un projet de recherche dirigé par la Pr. B_____. En tout état, il était relevé de ses responsabilités de médecin-chef par intérim de l'unité de Z_____.

10. S'adressant au Pr. O_____ par lettre du 5 février 1997, le Dr R_____ a prié celui-ci de lui préciser les raisons qui avaient motivé le retrait de ses "fonctions cliniques, d'enseignement et de recherches, ceci dès le lundi 3 février 1997".

11. Le 17 février 1997, le Dr R_____ a mis en demeure le Pr. O_____ de lui communiquer une décision motivée, portant indication des voies et délais de recours, s'agissant de sa suspension. Copie de ce courrier a été adressée à M. C_____.

12. Le 20 février 1997, Mme V_____, commise administrative au sein de l'unité de Z_____, s'est également plainte de l'attitude du Dr R_____ : elle et d'autres collaboratrices du service avaient été soumises à des attaques verbales répétées pour des faits anodins. Elle avait été harcelée moralement, confrontée à ses colères et à son agressivité, puis menacée de licenciement. S'étant plainte auprès de son syndicat, un de ses représentants était intervenu auprès du supérieur hiérarchique du Dr R_____, ce qui eut pour effet de le calmer pour quelque temps.

13. Le 3 mars 1997, M. C_____ a répondu à la mise en demeure de M. R_____. La réunion du 31 janvier 1997 avait eu pour but d'effectuer un bilan des activités du Dr. R_____ en sa qualité de médecin responsable ad interim de l'institut de Z_____. Ce bilan avait porté tant sur ses prestations médicales que sur l'encadrement et le management de ses collaborateurs. Il lui avait été précisé qu'il ne pourrait continuer à assumer ses responsabilités "managériales" et qu'un délai de réflexion lui était donné pour se déterminer par rapport aux propositions avancées, ce à quoi il n'avait pas encore donné suite.

14. Le 18 mars 1997, le conseil du Dr R_____ a contesté la teneur du compte-rendu de l'entretien du 31 janvier 1997. Le fait de relever le Dr R_____ de ses

fonctions du jour au lendemain, sans avertissement ni blâme préalable, constituait une sanction violant le principe de la proportionnalité. La proposition d'effectuer, durant l'année 1997, un stage de développement à l'étranger était doublement irréaliste, un tel stage se préparant plusieurs années à l'avance et s'insérant dans un plan de carrière préalablement établi. Après avoir contesté point par point les reproches qui étaient formulés à son égard, le Dr R_____ réitérait les termes de sa première mise en demeure.

15. Dans sa séance du 25 mars 1997, le bureau du Conseil d'administration de l'hôpital cantonal a décidé de retirer avec effet immédiat la responsabilité ad interim de l'unité de Z_____ confiée au Dr R_____, pour les motifs déjà indiqués.

16. Une troisième mise en demeure a été adressée à l'hôpital cantonal le 26 mars 1997.

17. Une tentative de conciliation ayant échoué le 27 mars 1997, le représentant de la direction des ressources humaines de l'hôpital cantonal a confirmé par fax au Dr R_____ que la responsabilité de l'unité de Z_____ lui était retirée, mais que sa rémunération serait maintenue jusqu'à la fin de son contrat de durée déterminée. Les propositions de changement d'affectation déjà mentionnées restaient d'actualité. Une activité en X_____ dans un des services de Belle-Idée constituait une alternative également envisageable. Un ultime délai de réflexion lui était fixé au mercredi 2 avril 1997; sans nouvelle de sa part, l'hôpital cantonal considérait qu'il acceptait de conserver une activité au sein de la division de X_____ clinique. Dans cette hypothèse, un nouveau cahier des charges lui serait remis et une nouvelle place de travail attribuée. Cette télécopie valait décision au sens de l'article 4 de la loi sur la procédure administrative, contre laquelle aucun recours ordinaire n'était ouvert.

18. Le Dr R_____ a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif le 2 avril 1997. Sa teneur violait les principes de légalité et de proportionnalité, aucun avertissement ni blâme ne lui ayant été précédemment notifié par lettre motivée mentionnant les voies et délais de recours. La motivation exposée reposait essentiellement sur les difficultés relationnelles que le recourant entretenait avec son entourage professionnel, ce qu'il contestait

formellement. Il s'agissait en réalité de raisons extra-professionnelles, ce que la Pr. B_____ avait expressément admis lors d'une réunion du personnel tenue le 3 février 1997. Le recourant concluait à l'annulation de la décision et, par voie de conséquence, des sanctions prises les 31 janvier et 25 mars 1997 à son encontre.

19. Le 16 avril 1997, M. G_____ Second, en sa qualité de président du Conseil d'administration de l'hôpital cantonal, a informé le recourant que cet organe avait confirmé dans sa séance du 15 avril la décision prise par son bureau le 25 mars 1997. Cette décision avait été prise à titre provisionnel avec effet immédiat et était exécutoire nonobstant recours. Elle était motivée par les répercussions négatives que son attitude, sa personnalité et son management avaient sur l'évolution de son unité et de la division de X_____ clinique. Elle avait été prise pour répondre aux besoins du service et non pas pour des raisons disciplinaires. Le recourant n'était pas titulaire du poste de médecin-chef du centre de Y_____; il assumait uniquement cette charge par intérim.

20. Dans sa réponse du 30 juillet 1997, l'intimé a invité le Tribunal administratif à se déclarer incompétent. Le recourant était lié à l'hôpital cantonal, en qualité d'employé, par un contrat de droit public de durée déterminée de 3 ans venant à échéance automatiquement le 31 décembre 1997. Aucune solution consensuelle n'ayant pu être dégagée, le bureau du Conseil d'administration s'était vu obligé de lui retirer formellement les responsabilités qu'il assumait jusque là. La décision entreprise ne pouvait être assimilée à une sanction disciplinaire.

21. Le 30 septembre 1997, le recourant a rapporté divers épisodes visant à démontrer que l'intimé avait pour seul but de rendre sa mission impossible et de désorganiser l'unité dont il était le responsable.

En particulier, la nouvelle organisation mise en place par la Pr. B_____ avait non seulement entraîné plusieurs erreurs de diagnostic graves mettant en danger la vie de patients, mais l'intéressée avait elle-même couvert plusieurs diagnostics erronés, dont certains émanaient de la Dresse U_____. Le recourant produisait également des certificats de travail et des lettres de recommandations élogieux à l'égard de ses qualités de praticien et de pédagogue. Les changements

d'affectation proposés équivalaient à une sanction disciplinaire déguisée qui relevait de la compétence du Tribunal administratif. Le recourant s'était vu retirer l'intégralité de ses fonctions au sein de son unité, sans pour autant qu'une nouvelle affectation ni qu'un nouveau cahier des charges ne lui ait été signifiée, respectivement remis. Les motifs indiqués par l'intimé ne trouvaient aucune justification dans la réalité. Partant, la décision du 27 mars 1997 devait être déclarée illégale et les sanctions prises les 31 janvier, 25 mars et 16 avril 1997 annulées.

22. L'intimé a dupliqué le 17 novembre 1997. Le recourant cherchait par tous les moyens à mettre en cause la Pr. B_____ et ces collègues de la division de X_____, alors que les problèmes qui avaient poussé l'intimé à opter pour cette solution avaient trait à l'attitude du recourant au sein du service, ainsi qu'à des questions de management. Il s'agissait encore une fois d'une décision prise pour les besoins du service et en aucun cas de sanctions disciplinaires déguisées. Les propositions alternatives exposées au recourant dans le but de favoriser une solution consensuelle allaient dans ce sens. Dans son argumentation, le recourant ne se profilait à aucun moment comme un cadre ayant des responsabilités, mais davantage comme un collaborateur qui cherchait à mettre en faute ses collègues et ses supérieurs pour minimiser ses propres difficultés.

23. Les parties ont été entendues en séance de comparution personnelle le 16 décembre 1997.

A cette occasion, le recourant a indiqué qu'il ne demandait pas la prolongation de son contrat avec l'hôpital cantonal, ni l'établissement d'un autre contrat. Il ne contestait pas le fait que son contrat venait à échéance le 31 décembre 1997. Après avoir reçu la décision du 27 mars 1997, il s'était rendu quotidiennement à l'hôpital, dans son bureau, sans n'y avoir rien à faire. Le 31 janvier 1997 déjà, il avait reçu des instructions précises du Pr. O_____ concernant la poursuite de l'exécution de son travail; il n'avait tout simplement plus de travail. Deux des trois propositions formulées étaient inacceptables. Quant à la troisième, il avait soumis un projet le 31 janvier 1997 à la Pr. B_____, au sujet duquel il n'avait jamais obtenu de réponse. Il contestait par ailleurs le compte-rendu de l'entretien du 31 janvier 1997 : sa hiérarchie lui avait proposé de quitter immédiatement son

poste, vu la tension qui régnait dans le service et sa mésentente avec la Pr. B_____. Ce n'était qu'à l'occasion d'une rencontre avec le Pr. O_____ le 6 février 1997 que celui-ci lui avait fait le reproche de ne pas savoir diriger l'unité de Z_____. Il n'y avait pas eu d'intervention formelle de la part de sa hiérarchie avant le mois de juillet 1996. Le recourant réfutait enfin toute menace à l'endroit de M. D_____.

24. Pour l'intimé, le compte-rendu du 31 janvier 1997 correspondait fidèlement à la réalité. Le Pr. O_____ avait mis l'accent sur les problèmes de management de l'unité de Z_____. Le recourant avait refusé le séjour à l'étranger proposé et avait déclaré vouloir jouer la transparence, de manière à ce que tous les collaborateurs soient dûment informés. A aucun moment les qualités scientifiques du recourant n'avaient été mises en cause, les griefs portant exclusivement sur la bonne marche de l'unité. Le recourant avait invoqué des problèmes de mésentente avec certains médecins, mais cela n'était pas la cause de l'intervention du Pr. O_____.

EN DROIT

1. Le Tribunal administratif n'est compétent pour connaître d'un recours que dans la mesure où cette compétence lui a été expressément reconnue par le législateur. Son contrôle juridictionnel est donc limité aux matières définies par les articles 8 et 11 de la loi sur le Tribunal administratif et le Tribunal des conflits du 29 mai 1970 (LTA - E 5 05), par le règlement transitoire d'application de la loi précitée, du 3 mars 1997 (RLTA - E 5 05.03), ou encore par des lois ou des règlements spéciaux (ATA I. du 26 août 1997).

Ainsi, selon l'article 8 alinéa 1 chiffre 9 LTA, le Tribunal administratif connaît des recours dans les cas de sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, infligées aux membres du personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux. Cette disposition a été complétée le 19 août 1989 par les articles 28 à 31 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 15 octobre 1987 (LPAC - B 5 05).

2. Les fonctionnaires qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes, par ordre croissant de gravité (art. 14 LPAC):

1° l'avertissement
2° le blâme
3° la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée
4° la réduction du traitement à l'intérieur de la classe.
5° la rétrogradation dans une classe inférieure de traitement
6° le retour au statut d'employé

3. Cette disposition ne prévoit toutefois pas expressément, à titre de sanction disciplinaire, le changement d'affectation. Celui-ci est régi par les articles 12 LPAC selon lequel l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement concerné et peut être modifiée en tout temps. Un changement d'affectation ne peut en principe entraîner de diminution de salaire. Il ne peut être contesté devant le Tribunal administratif.

4. Le Tribunal administratif n'est dès lors compétent pour connaître d'un changement d'affectation que si celui-ci constitue une sanction disciplinaire déguisée.

a. Il ressort en effet des travaux préparatoires concernant le projet de LPAC que l'article 12 LPAC ne comprend pas le changement d'affectation de nature disciplinaire (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1986 p. 3507).

Il convient dès lors de constater qu'un transfert, ou un changement d'affectation, de nature disciplinaire a été exclu par le législateur.

b. Un tel transfert a d'ailleurs été expressément prévu dans d'autre lois régissant le statut de certains fonctionnaires :

- La loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (LIP - C 1 10) prévoit à son article 130 alinéa 1 lettre a que le transfert dans un autre emploi (d'un fonctionnaire de l'enseignement) peut être justifié par des raisons pédagogiques ou disciplinaires qui n'impliquent pas de mesures plus graves; le fonctionnaire

ainsi déplacé reçoit le traitement afférent aux nouvelles fonctions.

- La loi sur la police du 26 octobre 1957 (LPOL - F 1 05), prévoit notamment au titre de peines disciplinaires la rétrogradation au rôle matricule et la dégradation (art. 26 al. 1 litt. e et f).

En conséquence, la nature du transfert (disciplinaire ou en raison des besoins du service) déterminera la compétence du Tribunal administratif.

5. Le Tribunal de céans a eu l'occasion de préciser cette notion dans divers arrêts.

a. Selon l'arrêt C. du 27 juin 1990 (résumé in SJ 1991 p. 501-502), l'article 12 LPAC vise à garantir à l'administration une certaine souplesse dans sa politique de mise à contribution de son personnel, mais uniquement en considération des nécessités d'une saine et efficace gestion des services publics, devant permettre à ceux-ci de faire face à leur mission. Elle ne saurait être invoquée pour modifier, pour des raisons disciplinaires, la nature des tâches confiées à un agent permanent dont les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 11 LPAC).

Ainsi, le changement immédiat d'affectation d'un fonctionnaire, prononcé pour des raisons disciplinaires, soit uniquement en raison de la commission d'une infraction aux devoirs de service, et non pas parce que cette personne se serait révélée inapte à remplir les exigences liées à son poste, équivaut à une sanction disciplinaire que le Tribunal administratif peut connaître.

b. Dans un arrêt B. du 20 novembre 1991 (résumé in SJ 1992 p. 496), le Tribunal administratif a déclaré irrecevable un recours contre une décision retirant à un fonctionnaire toute responsabilité dans son travail. Même si cette décision pouvait être ressentie par l'intéressé comme une sanction, elle avait été prise essentiellement pour des raisons liées à une saine gestion du service. Elle correspondait à un acte de gestion courante ou d'organisation interne propre à l'administration. Le cas était différent de celui de l'ATA C. du 27 juin 1990 : dans ce cas, la fonctionnaire avait commis une faute d'une certaine gravité ayant entraîné plusieurs sanctions disciplinaires, alors qu'elle n'avait nullement démérité

dans son travail.

De même, le Tribunal administratif, saisi d'un recours contre un changement d'affectation motivé par la nécessité de garantir un fonctionnement optimal du service, s'est également déclaré incompétent (ATA B. du 30 août 1994, résumé in SJ 1995 pp. 583 et 584 et RDAF 1996 pp. 382-383, et confirmé par l'ATF du 20 janvier 1995). Dans ce cas, il était principalement reproché à une fonctionnaire, infirmière cheffe, une mauvaise communication avec sa hiérarchie et ses collaborateurs, ainsi qu'une gestion du personnel défaillante. Elle avait été rétrogradée à la fonction inférieure d'infirmière diplômée, avec une réduction de sa classe de traitement, au motif que l'administration devait pouvoir compter sur des employés dignes de confiance et compétents. Les besoins de l'administration pouvaient comprendre la nécessité de collaborer avec un fonctionnaire remplissant certaines exigences liées au comportement, notamment des qualités de communication. Ce changement d'affectation ne constituait pas une sanction déguisée, même si une sanction disciplinaire avait été prononcée parallèlement, dès lors que cette personne ne remplissait plus les exigences liées à son poste, les actes qui lui étaient reprochés étant de nature à rompre le rapport de confiance la liant à l'Etat.

c. C'est ainsi que le transfert d'un buandier qui travaillait de manière autonome à la centrale de traitement du linge des établissements publics médicaux du canton de Genève n'a pas été considéré comme une sanction déguisée, malgré le prononcé simultané d'un retour au statut d'employé (ATA X. du 18 novembre 1997). Un changement d'affectation ne constitue pas non plus une sanction déguisée lorsque la personne concernée n'accomplit plus principalement ses tâches au profit de l'administration qui l'emploie. Cet employé peut alors être transféré au sein du service qui tire profit de ses services (ATA Q. du 10 février 1998). Cette jurisprudence a encore été confirmée récemment dans un arrêt B. du 7 avril 1998.

d. Au surplus, il convient de garder présent à l'esprit qu'il existe une relation particulière entre l'Etat et ses agents, fonctionnaires ou employés, qui suppose l'obéissance de ces derniers à un certain nombre de devoirs généraux de fonction (Th. FLEINER-GERSTER, Grundzüge des allgemeinen und schweizerischen Verwaltungsrecht, 1980, p. 136 et 139). Ainsi, le

fonctionnaire ou l'employé se doit d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, d'établir avec son entourage des contacts empreints de compréhension et de tact (ATA L. du 12 septembre 1990).

6. a. L'article 69 alinéa 1 du statut du personnel des établissements publics médicaux, du 22 novembre 1989, auquel le recourant est assujetti, confirme la teneur de l'article 12 LPAC, à savoir que l'affectation de l'employé dépend des besoins de l'établissement et peut être modifiée en tout temps.

De surcroît, il est clair que la fonction de médecin-assistant, aussi bien que celle de médecin-chef d'unité, représentent une responsabilité importante, dès lors qu'elles impliquent la direction d'une équipe avec tous les impératifs de gestion y afférents.

b. Or, il ressort du dossier que des critiques ont été adressées au recourant dès le 31 juillet 1996. Celles-ci avaient trait non pas à ses qualités de médecin, qui n'ont jamais été remises en cause, mais aux répercussions de ses difficultés de communication sur le climat de travail de l'unité dont il était responsable.

Sur la base d'un examen approfondi de la situation par le Pr. O_____ et la direction des ressources humaines, il a été décidé de relever immédiatement le recourant de ses fonctions dirigeantes, en particulier de ses responsabilités ad interim de l'unité de Z_____.

c. Certes, cette décision est intervenue dans un cadre conflictuel et le recourant a pu y voir une sanction déguisée. Cette appréciation doit toutefois céder le pas aux besoins objectifs d'affecter une personne à d'autres tâches que celles dans lesquelles elle a révélé une gestion du personnel défaillante. La dégradation des relations du recourant, à la fois avec certains de ses supérieurs, de ses confrères et de ses subordonnés, a démontré son inaptitude à remplir correctement la fonction de responsable hiérarchique qui lui avait été confiée. Les plaintes enregistrées et les dysfonctionnements relevés étaient manifestement de nature à nuire aux liens de confiance qui l'unissaient à ses supérieurs hiérarchiques. Ces insuffisances justifiaient son changement d'affectation.

d. Le 31 janvier 1997, date de la réunion entre le Pr. O_____, M. C_____ et le recourant, il

restait à ce dernier 11 mois d'activité en qualité de médecin-adjoint. C'est ainsi qu'il a été proposé au recourant d'autres activités mieux adaptées à sa personnalité, de manière à ce que de tels dysfonctionnements ne soient plus à craindre. Il lui a été notamment proposé de valoriser cette période au sein de la division X_____ ou dans un service de Belle-Idée, soit à l'extérieur de l'hôpital cantonal.

Cependant, aucune des propositions formulées n'a emporté l'adhésion du recourant. En audience de comparution personnelle, celui-ci a qualifié d'inacceptables les offres de stage à l'étranger et d'emploi à Belle-Idée. Quant à la dernière proposition, le recourant a indiqué avoir soumis un projet le 31 janvier 1997 à la Pr. B_____, sans toutefois préciser au Tribunal en quoi il consistait. Quoi qu'il en soit, aussi bien le courrier du 3 mars 1997 que la décision télécopiée du 27 mars 1997, dans lesquels la direction des ressources humaines réitérait ses propositions, emportaient implicitement le refus dudit projet.

e. Le changement de poste litigieux ne saurait dès lors être assimilé à un licenciement avec effet immédiat ou à une sanction déguisée. Aussi bien l'absence d'enquête administrative que le maintien de son traitement vont dans le sens de cette interprétation (art. 25 al. 2 et 26 al. 3 LPAC).

7. Le Tribunal n'est ainsi pas compétent pour connaître de la décision querellée et le recours sera déclaré irrecevable.

8. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant.

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif

déclare irrecevable le recours interjeté le 2 avril 1997 par Monsieur R_____ contre les décisions des Hôpitaux universitaires de Genève du 25 mars 1997;

met à la charge du recourant un émolument de CHF 1'000.-;

communique le présent arrêt à Me

Christian Grosjean, avocat du recourant, ainsi qu'aux Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Schucani, Mme Bonnefemme-Hurni, MM. Thélin, Paychère, juges.

Au nom du Tribunal administratif :
la greffière-juriste : la présidente :

V. Montani L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le p.o. la greffière :

Mme J. Rossier-Ischi