RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/326/2022-FPUBL **ATA/1043/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 18 octobre 2022

dans la cause

Monsieur A_____

contre

SERVICE DU MÉDECIN CANTONAL

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1992, a été engagé par le service du médecin cantonal (ci-après : SMC) par un contrat de durée déterminée du 3 août au 31 décembre 2021, en tant qu'assistant administratif 1, avec le statut d'auxiliaire, à 90 %.

M. A_____ devait assurer certaines tâches administratives et opérationnelles pour le SMC, et notamment pour le secteur de la promotion de la santé et de prévention (ci-après : SPPS), dirigé par Madame B_____, cheffe de secteur.

Il a été amené à collaborer en particulier avec Mesdames C_____, assistante de direction au SMC, et D_____, assistante administrative au SPPS.

2) Le 15 octobre 2021, s'est tenu un entretien informel portant sur les deux premiers mois d'activité de M. A_____ en présence de la docteure E_____, médecin cantonal, et de Mme C_____. Le compte rendu envoyé à Mme B_____ relatait les points positifs et les points que M. A_____ devait améliorer, à savoir : la vitesse d'exécution, l'organisation de l'agenda afin de respecter les délais pour la reddition des dossiers, une augmentation de la charge de travail, la gestion du stress afin de rendre des projets sans fautes et l'exécution précise des tâches confiées selon les instructions données, notamment de ne pas changer le contenu des courriers et vérifier les fautes d'orthographe. Un délai au 10 novembre 2021 avait été fixé pour la réalisation de ces objectifs.

Par courrier électronique du 19 octobre 2021, M. A_____ a fait valoir ses observations. Il contestait les points à améliorer.

3) Selon le rapport de l'entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) du 29 octobre 2021, à la suite des trois premiers mois d'activité, M. A_____ avait atteint les objectifs. Dans la catégorie des points encore à développer étaient mentionnées la gestion du temps pour gagner en rapidité d'exécution ainsi que l'amélioration des connaissances professionnelles et de sa capacité d'analyse afin d'être totalement autonome. Il lui était également demandé de ne pas modifier le contenu des phrases lors de la vérification de divers documents et de se concentrer seulement sur la forme et l'orthographe. Il devait communiquer davantage avec l'équipe des assistantes afin de poursuivre les objectifs communs à leur mission et avait encore du mal à trouver sa place au sein de leur équipe.

4) Un entretien « de recadrage » a eu lieu le 10 novembre 2021 entre le médecin cantonal et M. A_____. Il lui était reproché de ne pas transmettre

certains appels aux membres du personnel, de ne pas contrôler si la ligne téléphonique était déviée à son arrivée et de ne pas s'en rendre compte si son attention n'était pas attirée sur ce point. Il quittait par ailleurs son poste sans dévier la ligne téléphonique et traitait les demandes de relecture et de mise en page des courriers de manière incomplète. Les remarques consécutives à ces manquements étaient traitées avec légèreté, voire cynisme. Le ton des échanges verbaux était inadéquat et nuisait au travail de tous et il ne considérait pas les remarques et commentaires faits dans le but de lui permettre de s'améliorer. Le courrier était géré de manière incomplète, notamment s'agissant des recommandés. Des objectifs étaient fixés afin qu'il améliore ses prestations.

M. A_____ a répondu qu'il se sentait mis à l'écart et qu'il y avait une réciprocité dans le sarcasme et le cynisme des échanges.

5) M. A_____ a été en incapacité de travail à 100 % du 11 au 21 novembre 2021 pour cause de maladie.

6) Le 17 novembre 2021, le SMC lui a adressé, à sa demande, un certificat de travail intermédiaire.

7) M. A_____ a demandé à sa hiérarchie de modifier ce certificat intermédiaire. La description des tâches était incomplète et imprécise, et le document ne contenait pas d'appréciation sur sa performance et son entente avec ses collègues et sa hiérarchie.

8) Le 24 novembre 2021, le SMC a envoyé à l'intéressé un nouveau certificat de travail intermédiaire remanié. Le nouveau document contenait des précisions quant aux tâches effectuées et mentionnait que M. A_____, « [était] une personne qui fai[sait] preuve d'une bonne capacité de communication et entret[enait] en général un bon contact avec sa hiérarchie et ses collègues. (…) Le travail de Monsieur A_____ [avait] donné satisfaction et [ils] le remerc[iaient] pour son engagement ».

9) Le 12 janvier 2022, le SMC a adressé à M. A_____ un certificat de travail final daté du 3 janvier 2022.

Le contenu de ce document était globalement identique à celui du certificat intermédiaire du 24 novembre 2021, à l'exception de trois modifications. La phrase « Monsieur A_____ communique avec aisance en plusieurs langues et a d'excellentes capacités rédactionnelles » avait été ajoutée et les mentions « entretient en général un bon contact avec sa hiérarchie et ses collègues » et « le travail de Monsieur A_____ a donné satisfaction » avaient été supprimées.

10) Par courriel du 17 janvier 2022, M. A_____ a demandé au médecin cantonal de procéder à diverses modifications du certificat de travail final. Celui-ci n'était pas conforme à la réalité et ne contenait pas d'appréciation de sa

performance et de ses relations avec ses collègues. Il a soumis une proposition de modification.

11) Le 18 janvier 2022, Mme B_____ a répondu qu'en accord avec le médecin cantonal et la directrice des ressources humaines (ci-après : DRH) de la direction générale de la santé (ci-après : DGS), le certificat de travail faisait mention de leur évaluation et ne serait pas modifié.

12) Le 19 janvier 2022, M. A_____ a expliqué à Mme B_____ qu'il avait rédigé les modifications du certificat de travail car il lui était apparu que celle-ci n'était pas familiarisée avec les phrases types à employer dans un tel document.

Par courriel du même jour, la Dre E_____ a confirmé que le certificat était final et ne serait pas modifié, et indiqué que, à sa demande, la cheffe de secteur ne répondrait plus aux sollicitations de M. A_____.

13) Le 27 janvier 2022, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre le certificat de travail du SMC du 3 janvier 2022. Il concluait à sa rectification dans le sens des modifications formulées dans son recours.

Il indiquait en substance que son certificat de travail final n'était pas conforme à la vérité. Sa performance devait être appréciée comme ayant donné « pleine et entière satisfaction », subsidiairement « entière satisfaction » et ses relations avec ses collègues, sa hiérarchie et les autres intervenants du SPPS devaient être qualifiées d'« excellents rapports », subsidiairement de « très bons rapports ».

Il s'était pleinement impliqué dans ses tâches, prenait des initiatives appréciées et avait fourni un excellent travail, reconnu par des retours positifs de ses supérieurs. Son travail étant apprécié, Mme B_____ l'avait invité à rédiger une demande de prolongation à l'attention du médecin cantonal. À la suite de sa contestation de l'évaluation du 15 octobre 2021, Mme C_____ avait totalement changé de comportement à son égard et le traitait de manière agressive et irrespectueuse. L'assistante du SPPS, avec qui il partageait son bureau, avait également un comportement désagréable et répercutait ses « sauts [sic] d'humeur » sur lui. Il avait fini par devoir déménager de bureau à la demande de sa supérieure. Le comportement des deux assistantes ne devait pas être répercuté sur son certificat car il n'avait pas contribué aux situations conflictuelles. Il avait appris que Mme D_____ avait été chargée de relire son certificat de travail et Mme C_____ était responsable du contenu modifié ce qui, au vu de ses relations avec elles, était un conflit d'intérêt évident ainsi qu'un manque d'objectivité.

Le certificat de travail final le désavantageait dans ses recherches d'emploi, car le fait de ne pas mentionner la performance et les relations avec les collègues

signifiaient que ces éléments étaient tellement insuffisants que le fait de les mentionner lui porterait préjudice.

14) Le 16 mars 2022, le SMC a transmis un nouveau certificat de travail, annulant et remplaçant celui du 3 janvier 2022, reprenant pour l'essentiel les termes du certificat de travail intermédiaire du 24 novembre 2021 et précisant que les tâches qui lui avaient été confiées avaient été accomplies à leur satisfaction. La mention « dans un contexte peu propice, lié à la lutte contre la pandémie de Covid-19, il a pu entretenir une bonne relation avec sa hiérarchie et ses collègues, d'une manière générale » avait été ajoutée.

15) Le 4 avril 2022, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a conclu à l'irrecevabilité du recours, le certificat de travail étant un acte matériel non sujet à recours.

16) Le 19 avril 2022, M. A_____ a répliqué, concluant à la recevabilité de son recours et persisté globalement dans ses arguments et conclusions.

Le courriel du 17 janvier 2022 avait également été envoyé séparément à la direction de la DGS, notamment au directeur général, Monsieur F_____. Celui-ci, à la réception de ce courriel, ne pouvait raisonnablement présumer qu'aucune réponse formelle n'était attendue de sa part. Au vu des réponses fermées de la part de sa hiérarchie directe et de l'urgence de sa situation, M. A_____ s'attendait à ce que le directeur général lui communique une décision formelle relative à sa demande qui aurait attesté d'un refus ou qu'il le contacte afin de discuter des modifications demandées. Le médecin cantonal lui avait dit qu'il était inapproprié de contacter des tiers de la DGS, ce qui n'était pas conforme aux règles de procédure évoquées par l'intimé. De plus, au lieu de l'informer sur les possibles voies de recours, sa hiérarchie directe lui avait demandé expressément de cesser de contacter l'autorité compétente, à savoir le directeur général, M. F_____, dans le but de le priver de la possibilité de faire valoir ses droits à travers les voies de recours officielles. La direction du SMC avait tenté de le réduire au silence et ses agissements constituaient un déni de justice.

Le dépôt du recours avait poussé le SMC à sortir de son silence et à envoyer un nouveau certificat le 16 mars 2022, toujours non conforme à la vérité. Le SMC n'avait cependant pas pris la peine de fournir des explications ou de prendre ses arguments en considération.

Le compte rendu de l'entretien du 10 novembre 2021 n'avait pas été porté à sa connaissance durant son engagement. Il le contestait et n'en avait pris connaissance que le 7 avril 2022, en violation de son droit d'être entendu.

17) Le 4 mai 2022, la chambre administrative a invité l'OPE à se déterminer sur le fond du litige.

18) Le 10 juin 2022, l'OPE a soumis des observations sur le fond concluant au rejet du recours et persistant pour le surplus dans ses précédents arguments.

19) Le 27 juin 2022, M. A_____ a répliqué, complétant ses écritures et persistant dans ses conclusions et arguments précédemment développés.

Il est notamment revenu sur sa relation avec Mme C_____, maintenant ses allégations d'un comportement très agressif de la part de celle-ci. La seule façon que l'assistante de direction avait de s'affirmer lorsqu'il lui demandait des clarifications était une agressivité unilatérale et un refus de toute explication. Il soulevait par ailleurs l'hypothèse que le comportement de Mme C_____ à son égard était lié à son arrêt soudain de fumer et non aux prestations fournies. S'agissant de sa relation avec Mme D_____, celle-ci lui envoyait des messages sur « WhatsApp » sur des questions professionnelles et personnelles, ce qui l'avait mis mal à l'aise. Elle avait continué malgré le fait qu'il lui avait demandé d'arrêter. Elle semblait avoir mal pris sa non-réceptivité à des communications en dehors du cadre professionnel. La cohabitation conflictuelle et les problèmes de difficultés de concentration exprimés par la collaboratrice, qui avaient abouti à son déménagement du bureau, semblaient être liés à une importante consommation d'alcool en semaine lors d'apéritifs entre collègues.

La hiérarchie n'avait prêté aucune attention au manque d'amabilité de Mmes C_____ et D_____ à son égard, tout en répondant à chacune de leurs sollicitations, considérées comme des motifs valables pour le convoquer et ce même pour des éléments qui n'avaient aucune pertinence. La hiérarchie n'avait en rien cherché à améliorer le climat tendu que les deux collaboratrices avaient souhaité instaurer.

Il ressortait de ses précédents certificats de travail, produits à l'appui de ses écritures, qu'il avait toujours entretenu de très bonnes, voire excellentes relations avec ses collègues. Ces documents étaient en nette opposition avec le certificat du SMC. La formulation du certificat de travail était très significative auprès des recruteurs sur le marché de l'emploi actuel et la formulation de son certificat final représentait une incohérence avec le reste de son dossier, alors que son poids était très significatif, car il s'agissait de sa plus longue expérience professionnelle.

20) Le 8 juillet 2022, l'OPE a dupliqué et soumis des observations complémentaires. Il contestait les allégués du recourant et persistait globalement dans les conclusions et arguments de ses précédentes écritures.

21) Par courrier du 12 juillet 2022, la chambre administrative a imparti un ultime délai au recourant pour exercer son droit à la réplique.

22) Le 29 juillet 2022, M. A_____ a répliqué persistant globalement dans ses précédents arguments et conclusions.

La mention de la période Covid-19 dans le certificat du 16 mars 2022 était ambiguë car, dans la même phrase que les relations avec sa hiérarchie et ses collègues, elle faisait croire que les échanges « en présentiel » étaient très limités à cause du télétravail ou d'autres mesures d'éloignement et que l'ensemble de ses collègues n'avait eu que très peu l'occasion de se faire une idée concernant son attitude et entente avec eux. En réalité, il avait travaillé « en présentiel » pendant la majorité du temps de son contrat.

La durée de ses précédents contrats n'était pas pertinente. Ses anciens employeurs avaient toujours souligné des aspects très positifs de sa personnalité et de son travail. Par ailleurs, le SMC l'avait engagé sur la base de ce dossier.

23) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

24) Pour le surplus, le contenu des pièces et les arguments des parties seront repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

1) La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05).

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) a. À titre liminaire se pose la question de savoir si le certificat de travail final du 3 janvier 2022 constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA à l'encontre de laquelle le recours à la chambre administrative est ouvert.

b. L'art. 31A 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), applicable aux rapports de travail du recourant, prévoit la voie de recours auprès de la chambre administrative contre les décisions relatives au certificat de travail.

Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles, comme celles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 1c ; ATA/1176/2018 du 6 novembre consid. 1b ; ATA/1589/2017 du 12 décembre 2017 consid. 1 et les arrêts cités), le certificat de travail en soi étant un acte matériel contre lequel le recours est irrecevable (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5).

c. En l'espèce, la question de savoir si la réponse donnée par Mme B_____ par courriel du 18 janvier 2022 constitue une décision formelle souffrira de demeurer indécise dès lors que, même à considérer que tel ne serait pas le cas, un renvoi à l'OPE en vue du prononcé d'une décision formelle irait à l'encontre du principe d'économie de procédure. La chambre administrative traitant ci-après du fond du recours, il en va, par conséquent, de même s'agissant du grief de déni de justice soulevé par le recourant.

3) Le litige porte sur le contenu du certificat de travail final émis par le SMC.

En application de l'art. 67 al. 2 LPA, l'autorité de première instance peut, en cours de procédure, reconsidérer ou retirer sa décision. En pareil cas, elle notifie, sans délai, sa nouvelle décision aux parties et en donne connaissance à l'autorité de recours.

Tel est le cas en l'espèce, le certificat de travail du 16 mars 2022 remplaçant celui du 3 janvier 2022 et contenant des précisions sur la qualité du travail et les relations avec les collègues, comme sollicité par le recourant.

4) Le recourant reproche à l'intimé de ne pas lui avoir transmis le compte rendu de l'entretien du 10 novembre 2021, se plaignant d'une violation de son droit d'être entendu.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), 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 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_656/2016 du 9 février 2017 consid. 3.2 et les références citées ; ATA/917/2016 du 1er novembre 2016 consid. 4a et les arrêts cités).

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_302/2018 du 14 mars 2019 consid. 2.1). La réparation dépend cependant 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 ; 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4a ; ATA/1152/2019 du

19 juillet 2019 consid. 2c et les arrêts cités). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu 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/1021/2020 précité consid. 4a ; ATA/1152/2019 précité consid. 2c et les arrêts cités).

b. En l'espèce, il ressort du dossier que le compte rendu de l'entretien du 10 novembre 2021 n'a pas été soumis au recourant durant son engagement auprès du SMC. Il a cependant pu en prendre connaissance le 7 avril 2022 et s'est déterminé sur le contenu dans le cadre de la procédure de recours. Outre qu'il n'est pas démontré que ce manquement soit pertinent ni a fortiori déterminant au vu de l'objet du litige, il a été réparé devant la chambre de céans.

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

5) Il convient d'analyser s'il y a lieu de modifier le certificat de travail du 16 mars 2022, remplaçant celui du 3 janvier 2022, dans le sens des formulations soumises par le recourant.

a. L'art. 39 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

b. Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35 ; ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/775/2021 du 27 juillet 2021 consid. 15c). Sauf lorsque le travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean Christophe SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4ème éd., 2019, p. 253-254, n. 4). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/1176/2018 du 6 novembre 2018 consid. 28b ; ATA/1589/2017 précité consid. 3a).

c. Un certificat de travail doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1 et la doctrine citée). Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; ATA/962/2021 du 21 septembre 2021 consid. 9)

Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs ne soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité consid. 6.1 et la doctrine citée ; ATA/445/2020 du 7 mai 2020 consid. 10a ; Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, art. 330 a de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220, p. 126 et les références citées). En synthèse, s'il doit être établi en principe de manière bienveillante, le certificat de travail peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ces éléments sont pertinents et fondés (Aurélien WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 335).

De manière générale, les derniers temps du rapport d'emploi ne doivent pas prendre une place exagérément importante par rapport à l'ensemble de la relation. Le rédacteur du certificat devra donc se méfier de la tendance à porter davantage l'accent sur les événements les plus récents, surtout lorsque ceux-ci sont chargés d'émotion (Aurélien WITZIG, op. cit., p. 335).

d. Le travailleur qui estime que le certificat de travail qui lui a été remis est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës peut demander à l'employeur de le modifier. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver que le contenu du certificat n'est pas conforme à la réalité. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne

parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (Christiane BRUNNER/Jean-Michel BÜHLER/Jean-Bernard WAEBER/ Christian BRUCHEZ, op. cit., p. 255-256 n. 6 ; ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1 ; ATA/445/2020 précité consid. 10).

Lorsque le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement. Le travailleur ne peut donc pas se borner à conclure à ce que l'employeur lui délivre un certificat de travail dont le contenu soit conforme à la vérité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2 et les références citées).

L'employeur qui établit un certificat qualifié d'incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, in JdT 2003 I 342 ; 101 II 69 consid. 2). Un employeur établit un faux certificat de travail, par exemple, s'il ne mentionne pas l'abus de confiance commis par le travailleur à son détriment (David AUBERT, op. cit., p. 451).

e. Les directives contenues dans le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04 ; ATA/775/2021 précité consid. 15).

6) Le Tribunal fédéral a rejeté l'argumentation d'un recourant qui critiquait le remplacement, dans son certificat de travail des termes « notre entière satisfaction » par « notre satisfaction », en se fondant sur une opinion doctrinale selon laquelle, cette expression avait usuellement pour but de qualifier une prestation de travail peu satisfaisante et en deçà des attentes de l'employeur, soit une prestation qui aurait pu et dû être supérieure (arrêt du Tribunal fédéral 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4 et références citées). L'employeur doit s'en tenir au sens premier des mots qu'il utilise dans le certificat de travail, sans chercher à y dissimuler un message qui puisse être compris différemment (David AUBERT in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 445 n. 10). Par conséquent, il n'y a pas lieu de chercher un hypothétique sens caché dans le libellé d'un certificat, ni d'attribuer un sens caché et dépréciatif aux mots « notre satisfaction ». L'employeur a en principe le choix de la formulation (arrêt 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1) et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique. Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre « notre satisfaction » et « notre entière satisfaction » (arrêt 4A_137/2014 précité). Le travailleur ne peut

par ailleurs pas prétendre à une formulation particulière (arrêt du Tribunal fédéral 8C_134/2018 du 17 septembre 2018 consid. 5.2.3).

7) En l'occurrence, les deux points litigieux du certificat de travail sont l'appréciation de sa performance et son entente avec sa hiérarchie et ses collègues.

a. Le recourant souhaite que sa performance soit qualifiée comme ayant donné « pleine et entière satisfaction », subsidiairement « entière » satisfaction. Il justifie cette modification en soutenant s'être pleinement impliqué dans les tâches confiées et avoir fourni un excellent travail qui avait été reconnu et loué par des retours positifs de ses collègues et supérieurs.

b. En l'espèce, il ressort du dossier que, durant son engagement, le recourant a fait l'objet de trois évaluations, soit les 15 octobre 2021, 29 octobre 2021 et 10 novembre 2021. À ces occasions, sa hiérarchie a reconnu les aspects positifs de son travail et lui a communiqué des points et aspects qui étaient à développer. Concrètement, l'intimé attendait de lui une amélioration de la vitesse d'exécution des tâches, de l'organisation afin de respecter les délais pour la reddition des dossiers et de ne pas modifier le contenu des documents dont il devait revoir uniquement la forme. Ces remarques, énoncées lors de l'entretien du 15 octobre 2021, ont été globalement réitérées dans le cadre des évaluations subséquentes.

Le recourant a produit notamment des courriels échangés avec Mme C_____ aux mois de septembre et octobre 2021 comme preuve que son travail était parfait. Cependant, bien qu'il ressorte de ces échanges que l'assistante de direction du SMC avait considéré que la mise en page des documents était « parfaite », elle avait également attiré l'attention du recourant sur des erreurs à corriger et des éléments dont il convenait de tenir compte pour le futur. Ainsi, ces pièces ne peuvent être considérées, contrairement à ce que soutient l'intéressé, comme une confirmation indiscutable que sa prestation était parfaite ou excellente.

L'intimé a pris la peine d'annuler et de remplacer le certificat du 3 janvier 2022 par un nouveau certificat de travail du 16 mars 2022, plus détaillé et d'ajouter la mention que le recourant avait effectué son travail à la satisfaction de son employeur. Cette formulation, choisie par la Dre E_____ et Mme B_____, supérieures directes du recourant, est objective, correspond à la vérité, telle qu'elle ressort des éléments du dossier, et donne une image de l'activité conforme à la réalité. L'argument du recourant que son certificat de travail aurait été établi par Mmes C_____ et D_____, et souffrirait d'un manque d'objectivité de ce fait, n'est pas prouvé et ne saurait être suivi. De plus, comme l'a considéré la jurisprudence, il n'y a pas de différence de sens entre la formulation « a donné satisfaction » et « à notre entière satisfaction ». Ce libellé n'a pas de sens caché dépréciatif et doit être considéré comme positif et bienveillant, notamment compte tenu des remarques s'agissant des points d'amélioration. Quant

à la référence au contexte du Covid-19, celle-ci, comme les autres éléments du certificat, ne doit pas être interprétée de manière négative. Il n'y a en effet pas de raisons de s'écarter de l'argumentation de l'intimé selon laquelle cette mention avait été ajoutée pour rappeler que le recourant avait dû affronter des défis supplémentaires durant la période concernée.

Partant, compte tenu de la liberté de rédaction reconnue à l'employeur et des éléments du dossier, la rectification de la formulation s'agissant de la prestation fournie par le recourant n'a pas lieu d'être.

c. L'intéressé demande également que les rapports avec ses collègues et sa hiérarchie soient qualifiés d'« excellents », subsidiairement de « très bons ». Il soutient avoir entretenu de très bonnes relations avec la majorité de ses collègues.

d. Selon les éléments du dossier, le recourant était amené à travailler principalement en collaboration avec l'assistante de direction du SMC et l'assistante administrative du SPPS. À teneur des évaluations du recourant, il avait du mal à trouver sa place au sein de l'équipe des assistantes et devait communiquer davantage avec elles. Il lui était également reproché de traiter les remarques reçues sur ses prestations avec légèreté, voire cynisme.

Il ressort des écritures des parties que le recourant avait une relation conflictuelle et tendue avec Mmes C_____ et D_____. Il allègue avoir été la victime d'un comportement agressif et injustifié de leur part. À l'appui de ses propos, il décrit des nombreuses situations où il avait été agressé et donne comme unique explication à ce comportement des aspects de la vie privée des deux collaboratrices tel que le fait d'arrêter de fumer pour l'une ou une consommation d'alcool pour l'autre. Par ailleurs, il qualifie toutes les remarques et points à améliorer ressortant de ses évaluations d'incidents isolés et soutient que sa hiérarchie ne lui donnait jamais gain de cause dans les situations conflictuelles avec les deux assistantes en cause.

Le ton du recourant dans ses écritures et les arguments avancés permettent de considérer que la relation avec ses collègues directes était conflictuelle et qu'il nourrit une certaine animosité à leur égard. En dépit de ces éléments, l'intimé a établi un certificat qualifiant les relations professionnelles de bonnes de manière générale. Cette qualification permet de donner une vision objective et équilibrée de la situation, ne se limitant pas au conflit concret avec deux collègues. Par ailleurs, le recourant ne prouve pas avoir entretenu des relations excellentes ou même très bonnes avec ses autres collègues ou sa hiérarchie.

Ainsi, la formulation du certificat de travail s'agissant des relations avec la hiérarchie et les collègues doit être considérée comme globalement positive et bienveillante de sorte qu'il n'y a pas lieu de la modifier.

e. En conséquence, dès lors que le recourant se plaignait que son certificat de travail final du 3 janvier 2022 était moins bon que le dernier qu'il avait reçu au titre de certificat intermédiaire et que le certificat de travail final du 16 mars 2022 a repris les mentions qui manquaient dans celui du 3 janvier 2022, compte tenu de ce qui précède, ainsi que du très large pouvoir d'appréciation de l'employeur, le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable.

8) La chambre administrative donne acte de ce que le SMC a modifié en partie le certificat de travail, ce qui justifie de ne pas percevoir d'émolument de la part du recourant et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 1 et 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 28 janvier 2022 par Monsieur A_____ contre le certificat de travail final du 3 janvier 2022, remplacé par celui du 16 mars 2022 du Service du médecin cantonal ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Monsieur A_____ ainsi qu'au Service du médecin cantonal.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
M. Michel	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :