RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/353/2023-FPUBL **ATA/753/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 juillet 2023

dans la cause

A_____ **recourant**
représenté par Me Armando Pedro RIBEIRO, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE **intimés**
représentés par Mes Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates

EN FAIT

A. **a.** A_____, né le _____ 1964, a été engagé du 30 mars au 30 avril 2020 en qualité d'aide-hospitalier avec un statut d'auxiliaire au sein de la cellule Covid-19 des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG ou l'employeur).

Le bilan de fin de période d'essai indique sous « commentaire général » que l'intéressé « depuis le début de son activité au sein de l'unité Covid a essayé de s'améliorer constamment. Il [devait] davantage poursuivre ses efforts et ainsi pouvoir fournir des prestations de qualité supérieure à celles actuelles ». La responsable préavisait favorablement la poursuite de la collaboration.

Le contrat a été prolongé jusqu'au 31 mai 2020.

b. A_____ a signé un contrat d'employé en qualité d'aide hospitalier pour une durée indéterminée dès le 1er juin 2020.

Le « rapport de la revue de performance ; bilan septembre 2021 », de 24 pages, indique sous « commentaire général » que « M. A_____ est un collaborateur effectuant son travail de manière méthodique. M. A_____ a peu d'absences et respecte ses horaires de travail, même si les horaires d'après-midi peuvent être contraignants dans sa logistique. Il a pu réaliser une mission aux soins intensifs adultes, où M. A_____ était très motivé, mais son intégration ne fut pas optimale (remise en question, communication parfois inadaptée) ». B_____, « administrateur du bilan » a évalué à un sur trois le bilan des objectifs du « comportement professionnel de l'intéressé ». Les compétences sociales étaient à un sur cinq, à l'instar du critère « empathie et aptitude à la remise en question ».

c. Selon un courrier du 18 février 2022, reprenant la teneur d'un entretien du 9 février 2022 en présence d'A_____, de son conseil, de C_____, responsable des soins, et de D_____, responsable des ressources humaines, un incident s'était déroulé le 7 janvier 2022 avec E_____, infirmier responsable d'équipe de soins (ci-après : IRES).

Suite à une demande de changement d'affectation, A_____ avait discuté les directives du responsable et eu un comportement inadapté à son encontre. Lorsque celui-ci, puis l'adjoint de la responsable des soins (ci-après : ARS) avaient demandé à le voir, il avait refusé l'entretien hors la présence de son avocat. Cette attitude non coopérante, agressive et irrespectueuse n'était pas justifiée. Plusieurs plaintes de collègues et partenaires de travail à son encontre avaient été reçues. Il avait été impossible de lui en faire un retour, puisqu'il avait refusé d'entrer en discussion, de manière systématique. Il avait initié une formation d'assistant en

soins et santé communautaire (ci-après : ASSC) de sa propre initiative. Les HUG n'étaient toutefois pas tenus de répondre à tous ses désirs en la matière. Il devait respecter les règles et planifier ses vacances sur l'ensemble de l'année. En cas de non-respect de l'un des points évoqués dans la correspondance, des sanctions pourraient être prises.

B. **a.** Selon un courriel du 29 avril 2022 de F_____, gestionnaire du pool Covid, confirmant la teneur de l'entretien du même jour, elle lui avait annoncé une nouvelle affectation au département de réadaptation et gériatrie de l'hôpital des Trois-Chênes. Cette mission était en lien avec la fermeture du centre Covid et les besoins institutionnels. Il avait accepté cette mission avec enthousiasme. Ils avaient eu l'opportunité d'échanger sur ses projets professionnels, qu'elle récapitulait. Il avait par ailleurs évoqué sa volonté de s'inscrire à une formation de technicien en soins opératoires (ci-après : TSO) à Lausanne. Elle l'avait encouragé en lui précisant qu'il serait nécessaire qu'il démissionne des HUG pour construire son projet.

b. Il a été nommé fonctionnaire le 1er mai 2022 à la fonction d'aide en soins et accompagnement.

c. À compter du lendemain, il a travaillé à l'Hôpital des Trois-Chênes.

d. Le 3 mai 2022, A_____ a été admis à l'école supérieure de la santé, filière TSO pour la rentrée du 22 août 2022, sous réserve d'avoir effectué un stage d'observation de cinq jours dans un bloc opératoire, d'avoir obtenu son CFC et transmis un extrait de son casier judiciaire.

C. **a.** Selon un « rapport circonstancié » du 14 juin 2022 d'G_____, ARS du site Trois-Chênes, dès les premiers jours A_____ était arrivé en retard, de 10 à 15 minutes, pour la prise de son poste. Un point de situation avait dû être effectué le 13 mai 2022 afin de faire des rappels sur le « savoir-être », la communication et les valeurs institutionnelles, notamment le respect attendu dans son équipe.

Un aide-soignant avait rapporté des incidents le 2 juin 2022 : une sonnette n'était pas à proximité du patient lors du petit déjeuner et des bouteilles d'eau manquaient, en période de fortes chaleurs, malgré le rappel des collègues.

Le 3 juin 2022, H_____, infirmière, avait été agressée verbalement par A_____, en présence d'une patiente. La collaboratrice avait eu peur de représailles et n'avait pas eu le courage de faire remonter ce qu'elle qualifiait d'agression, en présence de collègues. Elle ne l'avait signalé par courriel que le 7 juin 2022.

Le 6 juin 2022, I_____, infirmière, avait fait état d'agressivité verbale d'A_____ à son égard, en présence d'un patient. Il avait hurlé à l'encontre de sa collègue dans un corridor, la menaçant physiquement. Il avait rapproché sa tête

très près de celle de l'infirmière, en lui touchant presque le front, selon celle-ci et les autres soignants présents.

Le 7 juin 2022, A_____ avait hurlé sur une infirmière dans un corridor en la menaçant physiquement. Un témoin, proche aidant d'une patiente, avait indiqué être « impressionnée » par A_____ et avait ajouté : « Il s'énerve rapidement ce monsieur ».

Un entretien s'était déroulé le même jour au cours duquel A_____ avait haussé le ton fortement à plusieurs reprises en menaçant l'ARS de représailles juridiques.

À l'issue de l'entretien, il avait demandé à un patient de faire un retour positif sur ses prestations.

En fin de journée, il avait agressé verbalement, dans un couloir, J_____, sa responsable. Une proche aidante et un patient avaient fait part de leur mécontentement et de leur stupeur au vu de son comportement. Ses collègues en avaient également été affectés.

Au vu de la gravité des événements survenus en 24 h, impliquant des patients et proches aidants, il avait été convenu de recevoir A_____ pour l'informer d'une prochaine convocation à un entretien de service.

b. A_____ a été libéré, oralement, de son obligation de travailler lors de l'entretien du 8 juin 2022. Son traitement était maintenu.

c. Lors de l'entretien de service, initialement fixé au 28 juin 2022, reporté au 20 juillet 2022, puis au 25 août 2022, les HUG ont relevé que l'attitude générale d'A_____ impliquait les patients et les visiteurs qui entendaient des hurlements dans les couloirs. Un patient avait par ailleurs été pris à partie pour témoigner. Cette attitude était grave et inadmissible tant envers les collègues, la hiérarchie que les patients et portait directement atteinte à l'image de l'institution. Il était attendu qu'il se montre digne de la confiance témoignée par sa hiérarchie et adopte une attitude respectueuse et correcte envers tous les interlocuteurs. La répétition de ses actes et la gravité croissante semblaient démontrer qu'il ne prenait pas conscience de la situation, malgré de nombreuse remises à l'ordre. Il semblait banaliser son attitude, sans capacité de se remettre en question.

A_____ s'est excusé d'avoir pu offenser certaines personnes. Il avait à cœur de pouvoir poursuivre sa collaboration le plus sereinement possible.

Faisant valoir ses observations par écrit, il a contesté avoir été menaçant et haussé le ton à plusieurs reprises. Il ne s'agissait que de malentendus avec le personnel du site des Trois-Chênes. Il avait insisté auprès de sa hiérarchie afin de ne pas y être affecté, craignant que ce type de patientèle, soit la gériatrie, ne lui permette pas de mettre à profit de manière idéale ses compétences et son expérience. Aucun

reproche ne lui avait été adressé dans le cadre de ses affectations antérieures. Il n'aurait pas été nommé fonctionnaire le 1er mai 2022 si les faits qui lui étaient reprochés en février 2022 avaient été réellement graves. Le personnel ayant été usé par la pandémie de Covid-19, il ne pouvait pas être exclu que les faits qui lui étaient reprochés aient été interprétés de manière moins véhémente en temps normal. Il insistait sur l'opportunité que représentait pour lui et les HUG sa réussite aux examens d'entrée à la Haute école de La Source à Lausanne.

d. Un second entretien de service s'est tenu le 22 septembre 2022. Il portait sur l'attitude d'A_____ en lien avec sa demande de formation en qualité de TSO. Il avait outrepassé les instructions de sa hiérarchie en commençant sa formation alors qu'il était toujours sous contrat avec les HUG. Il lui avait été rappelé son devoir de démissionner, l'institution n'ayant pas pour mission de former les TSO en cours d'emploi. Il lui était par ailleurs reproché de ne l'avoir pas mentionné à sa hiérarchie, d'avoir utilisé des propos inadaptés envers le directeur général, d'être dans l'incapacité tant d'intégrer le cadre et les règles de l'institution que de se remettre en question. Son attitude était grave et inadmissible. Le lien de confiance était rompu, ce d'autant plus que le premier entretien de service portait déjà sur son attitude irrespectueuse.

Faisant valoir ses observations par écrit, A_____ a relevé n'avoir pas réalisé que le suivi de quelques semaines de formation, pendant une période de libération de son obligation de travailler, serait mal perçu. Il souhaitait comprendre le refus net de sa hiérarchie de lui accorder une formation en cours d'emploi, alors que l'art. 12 du statut du personnel garantissait un perfectionnement professionnel à tous ses membres et qu'il était libéré de son obligation de travailler, sans date de retour. Sa non-affectation à un autre poste de travail le 8 juin 2022 ne lui avait jamais été expliquée jusqu'à l'entretien de service du 25 août 2022. Il avait demandé à reprendre ses fonctions à plusieurs reprises au cours de l'été 2022, en vain. Il s'était ennuyé et le monde médical lui avait manqué. Il avait commencé les cours de TSO, conscient que cela ne durerait que le temps qu'on le rappelle à son poste de travail. La formation durait trois ans, ce qui ne lui permettait pas de la suivre en cours d'emploi. Il n'avait toutefois pas organisé la semaine de formation en bloc opératoire, pourtant essentielle à la finalisation de son admission. Il avait cessé sa formation suite à l'entretien de service du 22 septembre 2022. Libéré de son obligation de travailler, il n'avait pas pu ternir l'image de l'institution. Il insistait pour pouvoir reprendre son poste et s'engageait à ce que la confiance mutuelle ne soit à l'avenir plus remise en question, à plus forte raison en cas de malentendu bénin.

e. Par décision du 20 décembre 2022, les HUG ont résilié le contrat d'A_____ pour le terme du 31 mars 2023 pour motif fondé suite à la rupture des rapports de confiance en lien avec son « attitude et comportement considérés comme graves et inadmissibles à l'égard de l'institution, de ses supérieurs hiérarchiques, collègues

et, d'un patient, dans les divers services fréquentés ». Référence était faite aux entretiens de service des 25 août et 22 septembre 2022. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

D. **a.** Par acte du 31 janvier 2023, A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision. Il a conclu à son annulation et à sa réintégration. Subsidiairement, un reclassement devait être ordonné. Préalablement, neuf témoins devaient être entendus et le bilan d'évaluation de février 2022 le concernant produit.

Son droit d'être entendu n'avait pas été respecté, sa hiérarchie n'ayant donné aucune suite à sa demande d'obtenir son bilan d'évaluation de février 2022. Or, la décision querellée se fondait sur cette pièce, considérée comme déterminante. En le privant de l'accès à ce document, son employeur l'avait empêché de se déterminer. La décision n'était, de surcroît, que sommairement motivée. Aucun motif fondé ne pouvait justifier la résiliation de son contrat de travail. Les HUG n'avaient procédé à aucun reclassement et le principe de la proportionnalité avait été violé.

b. Les HUG ont conclu au rejet du recours. Deux collègues du recourant avaient émis des plaintes en début d'année 2021 en lien avec son comportement. Un entretien s'était déroulé le 12 janvier 2021. Le « bilan septembre 2021 » évoquait ses difficultés. Le 7 janvier 2022, il avait adopté une attitude non coopérante, agressive et irrespectueuse envers son supérieur hiérarchique. Il avait par la suite refusé la demande d'entretien, hors la présence de son avocat. Un entretien s'était tenu le 9 février 2022 en présence du conseil mandaté à l'époque. Ses devoirs lui avaient été rappelés ainsi que le risque que des sanctions puissent être prises en cas de non-respect de ceux-ci. Dès son affectation à l'Hôpital des Trois Chênes, A_____ avait eu un comportement menaçant et inadéquat. Il avait verbalement agressé H_____ le 3 juin 2022, I_____ le 6 juin 2022, ainsi qu'G_____ et J_____ lors de l'entretien du 7 juin 2022, puis une nouvelle fois J_____ quelques heures plus tard.

L'attitude du recourant, irrespectueuse envers sa hiérarchie, ses collègues et les patients, et agressive, fondait le licenciement. Il avait, par ailleurs, suivi des cours de formation sans en informer les HUG et sans démissionner contrairement à ce qui lui avait été demandé. Il se présentait comme un employé rémunéré par l'institution, en faveur duquel une place de stage avait été réservée, indiquant être le premier apprenant TSO rémunéré par les HUG. Au vu de la gravité des faits reprochés, l'employeur avait renoncé à procéder à son reclassement afin de ne pas reporter son comportement inadéquat et dangereux dans un autre service de l'institution. Enfin, il n'existait pas de « bilan d'évaluation février 2022 ». Celui intitulé « septembre 2021 » avait été établi en février 2022. Le recourant avait donc connaissance du document concerné. La motivation de la décision lui avait été expliquée lors des nombreux entretiens avec sa hiérarchie. Le principe de la

proportionnalité était respecté, l'intéressé n'ayant pas tenu compte des objectifs, plusieurs fois fixés par son employeur aux fins d'améliorer son attitude et d'adopter une communication bienveillante et respectueuse. Il appartenait enfin à l'employeur de protéger la personnalité de ses collaborateurs et des patients. Cet intérêt primait celui du recourant à être maintenu dans son poste. Une réintégration était inenvisageable.

c. Le recourant n'ayant pas souhaité répliquer dans le délai qui lui avait été fixé, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

d. Le contenu des pièces sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

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 et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du 20 décembre 2022 des HUG résiliant les rapports de service du recourant pour le 31 mars 2023, pour motif fondé.

3. 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 pertinente en l'espèce.

4. Le recourant a sollicité l'audition de neuf témoins et la production du bilan d'évaluation de février 2022 le concernant.

4.1 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 notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir

résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que la juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2 ; 141 III 28 consid. 3.2.4).

4.2 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). 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).

4.3 Le droit d'être entendu impose également à l'autorité judiciaire de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer son droit de recours à bon escient. Pour satisfaire à cette exigence, il suffit que le juge discute les griefs qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; ATA/715/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3a).

Il suffit, selon la jurisprudence, que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la personne concernée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; ATF 138 I 232 consid. 5.1). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 2C_126/2015 du 20 février 2015 consid. 4.1 ; 1B_295/2014 du 23 septembre 2014 consid. 2.2). En revanche, une autorité se rend coupable d'une violation du droit d'être entendu si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (arrêt du Tribunal fédéral 2C_879/2015 du 29 février 2016 consid. 4.1).

4.4 En l'espèce, le recourant cite le nom des neuf personnes qu'il souhaite auditionner. Ces noms n'apparaissent toutefois ni dans ses écritures, ni dans celles de l'autorité intimée, ni dans les pièces. L'offre de preuve « audition de témoins » concerne principalement les deux premières années d'activité. Les intéressés ne sont, à teneur des écritures du recourant, pas en mesure de témoigner en lien des faits postérieurs au mois de mai 2022, sous réserve de l'affirmation qu'il s'agirait de « malentendus entre le recourant et sa nouvelle équipe aux Trois Chênes ». Pour le surplus, le recourant ne donne aucune information précise sur la fonction de chacun des témoins et les faits exacts sur lesquels ceux-ci pourraient

témoigner, étant précisé que l'activité du recourant pendant les deux premières années n'est pas déterminante en comparaison de celle développée à l'Hôpital des Trois-Chênes et ressort pour le surplus des évaluations. Dans ces conditions et en l'absence d'explications, y compris d'une écriture de réplique qui aurait permis de déterminer l'éventuelle pertinence de témoignages, il y sera renoncé, ceux-ci n'étant pas de nature, au vu du dossier produit, à modifier l'issue du présent litige.

Les HUG ont indiqué, sans être contredits, que le « rapport de février 2022 » était celui intitulé « septembre 2021 », l'évaluation pour la période du 29 janvier au 30 septembre 2021 ayant été effectué lors d'un entretien en février 2022.

Il ne sera en conséquence pas donné suite à la requête d'actes d'instruction du recourant.

5. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sur deux points.

5.1 Il allègue ne pas avoir pu se déterminer sur le rapport d'entretien de février 2022. Or, comme précédemment vu, l'évocation de ce rapport fait en réalité référence au bilan intitulé « septembre 2021 » sur lequel le recourant a pu prendre position.

5.2 Il se plaint par ailleurs d'un défaut de motivation de la décision de licenciement. Celle-ci fait toutefois expressément référence à la rupture des rapports de confiance en lien avec l'attitude du recourant ainsi que de son comportement considérés comme graves et inadmissibles à l'égard de l'institution, de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues et d'un patient, dans les divers services fréquentés. De même, le courrier litigieux renvoie aux faits reprochés lors des entretiens de service des 25 août et 22 septembre 2022. Dans ces conditions, le recourant a pu se rendre compte de la portée de la décision prise à son égard et recourir contre elle en connaissance de cause, par un acte de recours, dûment motivé, sur plusieurs pages, et à l'appui duquel il a produit de nombreuses pièces. Le grief de violation du droit d'être entendu sera en conséquence écarté.

6. Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé à son licenciement.

6.1 En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : statut) en application de l'art. 1 al. 1 let. e 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) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi soumis à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi

concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

6.2 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).

6.3 À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité 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.

Aux termes de 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).

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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 (ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a ; MGC 2006--2007/VI A 4529). 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, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 5 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

6.4 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, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/589/2018 précité consid. 5 ; ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

6.5 En l'espèce, il est reproché au recourant « une attitude et un comportement considérés comme graves et inadmissibles à l'égard de l'institution, de ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues et d'un patient, ce, dans les divers services fréquentés ».

Il ressort du rapport intitulé « bilan septembre 2021 » qu'il « a été, à plusieurs reprises, repris par sa hiérarchie (IRES/ARS) lors d'un entretien pour son attitude et sa communication parfois inadéquate et vécue par ses collègues (ou cadre de nuit) comme intimidante. Lors de changements pour aller remplacer (ou entraider) dans une autre unité, M. A_____ peut hausser le ton et montrer son désaccord vivement ». L'objectif, évalué par sa supérieure B_____, était qualifié de non atteint, avec une notation d'un sur trois. Le recourant lui-même se déclarait alors peu satisfait de ses relations avec ses collègues, indiquant que, depuis la deuxième vague de la pandémie, les relations s'étaient détériorées. « Nous n'avons pas les mêmes modes de fonctionnement. Il y a un déséquilibre dans l'organisation du service ». Sous « compétences sociales », B_____ avait évalué à un sur cinq la capacité d'intégration et de gestion des conflits. Elle avait mentionné : « La communication doit être adaptée dans la bienveillance, en toutes circonstances, et les objectifs visés permettre la qualité des soins. La différence de point de vue ne doit pas entraîner chez M. A_____ un comportement inadapté et intimidant, comme par exemple, être véhément dans les couloirs face aux collègues soignants, médecins, visiteurs. » Le recourant avait reconnu : « Encore des efforts à faire, le naturel revient toujours au galop. ». S'agissant de l'empathie et de l'aptitude à la remise en question, B_____ avait indiqué que « M. A_____ est un collaborateur qui a besoin d'un cadre à respecter, il a une bonne conscience professionnelle, cependant cette inflexibilité peut parfois lui porter préjudice dans ses rapports avec ses collègues. La capacité à se remettre en question doit pouvoir être améliorée. » Ce point était évalué à un sur cinq. Elle avait préavisé favorablement la nomination tout en commentant : « M. A_____ peut être pertinent dans sa vision globale, mais il doit travailler son sens du collectif et sa communication auprès de ses pairs pour potentialiser sa posture professionnelle. Le manque de remise en question peut impacter son intégration au sein d'une équipe, il est primordial qu'il puisse évoluer favorablement sur cet axe ». En conclusion, il était indispensable qu'il puisse continuer à perfectionner son savoir être professionnel.

Il ressort de cette évaluation faite en février 2022 qu'à cette date déjà, des problèmes importants, notamment de communication avec les tiers et d'absence

de remise en question, se posaient. Si, certes, sa responsable avait préavisé favorablement la nomination de l'intéressé, elle avait expressément attiré l'attention de ce dernier sur ces problématiques et avait posé comme objectifs pour la période à venir de développer sa posture professionnelle, notamment en adoptant une communication verbale bienveillante et d'optimiser sa capacité de remise en question. Le recourant ne peut dès lors valablement soutenir ni que « ses évaluations étaient excellentes », ni que sa nomination en qualité de fonctionnaire le 1er mai 2022 « démontr[ait] que ses qualités personnelles et ses capacités professionnelles donnaient entière satisfaction ».

Le recourant reproche à son employeur son affectation dans un département de gériatrie à compter du 2 mai 2022. Outre qu'il ressort du dossier qu'au moment de la dissolution de la cellule Covid, tout le personnel n'a pas pu bénéficier d'un engagement, le courriel de F_____ reprenant les termes de leur entretien du 29 avril 2022, n'a pas été démenti par le recourant. Or selon celui-ci, le recourant aurait accepté la mission à l'Hôpital des Trois-Chênes avec enthousiasme. Il ne peut dès lors être suivi dans ses reproches ultérieurs, quand bien même le courriel précise que d'autres pistes ont été discutées avec l'intéressé.

Plusieurs altercations sont reprochées au recourant au début du mois de juin 2022, respectivement avec H_____ le 3 juin 2022, I_____ le 6 juin 2022, J_____et G_____ le 7 juin 2022.

La première a détaillé, dans un courriel du 7 juin 2022, les circonstances de l'altercation. Elle décrit le fait que l'intéressé a monté le ton en lien avec un étiquetage d'un verre à dents pour une nouvelle patiente ; des tensions quelques heures plus tard lorsqu'il « rentre dans la chambre avec une poignée de brosses à dents à la main, me la met devant le visage et me demande si je sais lire avec un ton menaçant, tout cela devant la dame ; le fait qu'il se mette à hurler en chambre en lui disant que « si [elle était] frustrée de ne pas être médecin, cela n'était pas [s]on problème ». Elle décrit le fait que le recourant a continué à hurler dans les corridors, indiquant qu'il refusait de lui adresser la parole au motif qu'elle aurait dû le regarder dans les yeux. Elle le décrit comme étant « en furie », et que, l'ayant retrouvé plus tard et interpellé sur le futur de la prise en charge de la patiente, le recourant lui avait répondu qu'il ne souhaitait plus travailler avec elle. Elle indique que sa collègue « Patricia avait été témoin d'une partie des faits ».

De même, I_____ a décrit, dans son courriel du 6 juin 2022, des faits du même jour : le recourant n'ayant pas retiré les pansements à un patient malgré la demande de l'infirmière, il lui avait répondu : « De toute façon, vous ne voulez jamais toutes la même chose ». Il s'était par la suite énervé lorsqu'elle lui avait reproché de ne pas l'avoir avertie qu'il avait laissé le patient à torse nu dans la chambre. Il avait repris la discussion sur les pansements, lui indiquant qu'il n'était pas « nœud-nœud » et s'était montré menaçant dans son attitude. Il avait reconnu ultérieurement qu'il pouvait vite s'énerver, puis s'était plaint que personne ne

l'avait aidé de la matinée ni convié à la pause. Or, plusieurs personnes lui avaient dit de s'y rendre.

J_____ a détaillé, dans un courriel du 8 juin 2022, l'incident de la veille : vers 16 h, A_____ l'avait interpellée dans les couloirs pour lui demander d'aller discuter avec un patient, ce qu'elle avait fait. Ce dernier l'avait informé qu'il était particulièrement satisfait des prises en soins d'A_____. À 17h45, elle avait croisé ce dernier et l'avait informé avoir échangé avec le patient. Avant qu'elle ne puisse finir sa phrase, il lui avait « crié dessus en faisant des allers-retours dans le couloir », pénétrant même dans une chambre de patient. Invité à entrer dans le bureau de son interlocutrice et à ne pas se comporter de la sorte devant les autres collaborateurs et les patients, il s'y était résolu, continuant à crier en évoquant l'assistance juridique et des avocats. Elle s'était sentie physiquement menacée par son attitude. Dans le cadre de la discussion qui avait suivi, des collaborateurs présents l'avaient par la suite interpellée pour savoir si elle allait bien, « tant la violence de l'échange les avait interpellés ». Elle ne se sentait pas en sécurité pour collaborer avec l'intéressé.

Ces témoignages, écrits, détaillés, émanant de différentes personnes, pour des incidents distincts, à quelques jours d'intervalle, impliquant non seulement des collègues de l'intéressé, mais aussi sa hiérarchie et surtout des tiers, à l'instar d'un patient, et se déroulant pour certains en présence de patients ou de proches aidants attestent d'une attitude incompatible, à plusieurs reprises, avec les obligations d'un aide-soignant aux HUG.

À cela s'ajoute que l'employeur a appris par des tiers, en l'occurrence un maître d'enseignement professionnel, « responsable des placements de stages » à l'école supérieure de la santé, qu'A_____ se présentait comme « premier apprenant rémunéré des HUG», suivant en parallèle des cours à l'école pour sa formation TSO. Si, certes, le sujet de cette formation avait été abordé entre le fonctionnaire et son employeur, aucune trace au dossier n'atteste de l'accord de celui-ci pour que la formation soit suivie en cours d'emploi. Au contraire, il ressort du courriel du 29 avril 2022 des HUG la nécessité de démissionner pour pouvoir effectuer le cursus souhaité. Le recourant ne peut en conséquence pas se retrancher derrière la seule libération de son obligation de travailler pour considérer qu'il était alors autorisé à se consacrer à sa formation tout en étant rémunéré. Il n'ignorait pas, et ne le soutient d'ailleurs pas, que son contrat de travail était toujours en cours et qu'il devait rester à la disposition de son employeur. Il ne peut de même évoquer un simple « malentendu ». En effet, non seulement les conditions dans lesquelles un TSO pouvait être suivi étaient claires, mais le recourant n'a cessé, depuis janvier 2022, de considérer que les différentes altercations qu'il avait avec ses collègues relevaient de simples « malentendus », minimisant les différends et prouvant l'absence de capacité de remise en question de son propre comportement.

Au vu de ce qui précède, le motif fondé retenu par l'employeur, à savoir la rupture des rapports de confiance en lien avec son attitude et son comportement, considérés comme graves et inadmissibles, à l'égard de l'institution, de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues et d'un patient, pris à partie pour témoigner de la qualité des soins fournis par le recourant, dans les divers services fréquentés, est établi.

7. À teneur de l'art. 46 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de 10 jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas 6 mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7).

L'art. 48A du statut a la même teneur.

7.1 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement

d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées).

Selon le Tribunal fédéral, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il parait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). La jurisprudence genevoise connaît une casuistique où la chambre administrative a admis l'absence de procédure de reclassement (ATA/1345/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3i et les arrêts cités). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

7.2 En l'espèce, les problèmes comportementaux ont été relevés dès la première évaluation après quelques semaines d'activité. Ils ont été confirmés dans l'évaluation intitulée « bilan septembre 2021 » effectuée en février 2022, la note d'un sur cinq sanctionnant cette problématique. En janvier 2022, l'incident avec son IRES avait justifié la fixation d'un entretien, auquel le recourant avait refusé de participer, amplifiant ainsi les tensions. Certes, il a été nommé fonctionnaire à compter du 1er mai 2022. Toutefois, au moment de sa nomination, l'intéressé avait déjà rencontré des difficultés relationnelles avec plusieurs intervenants dans la cellule Covid. Il ne peut de même soutenir, comme précédemment mentionné, avoir subi à l'Hôpital des Trois-Chênes une nouvelle affectation qu'il ne désirait pas et contraire à ses compétences. Or, en quelques semaines, de nombreuses altercations sont survenues, avec plusieurs collègues, sa hiérarchie, en présence de tiers, patients ou proches aidants, nuisant ainsi à l'image de l'institution. Les problèmes rencontrés, depuis le début de son activité aux HUG, en divers services, avec plusieurs personnes tendent à démontrer qu'un reclassement serait vain et ne servirait qu'à reporter les problèmes comportementaux dans un autre service. Cette appréciation est confirmée par les propos tenus par le recourant qui indique dans son « bilan septembre 2021 » au sujet de ses compétences de s'intégrer dans un groupe et de se comporter respectueusement et loyalement « avoir encore des efforts à faire, mais le naturel revient toujours au galop ». Il a, de même, reconnu notamment auprès de I_____ qu'il pouvait « vite s'énerver ». Dans ces conditions, l'appréciation faite par les HUG que le comportement du recourant pouvait justifier une exception au principe légal du reclassement et que l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État, voire de tiers et de

l'institution primait sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée ne prête pas flanc à la critique.

Le conseil d'administration des HUG était en conséquence fondé à mettre un terme aux rapports de service du recourant, sans mésuser de son pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables.

8. Le recourant invoque une violation du principe de la proportionnalité.

8.1 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/932/2018 du 11 septembre 2018 consid. 6).

8.2 En l'espèce, le licenciement est apte à atteindre le but d'intérêt public à employer dans les établissements publics médicaux du personnel respectueux de l'institution, de ses collègues et des tiers et de ses obligations. La mesure est nécessaire pour atteindre cet objectif et proportionnée au sens étroit compte tenu notamment, de ce qui précède, de la fréquence des altercations, de leur gravité et de l'absence de toute remise en question du recourant.

9. Au vu des considérants qui précèdent, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à sa réintégration.

Partant, le recours sera rejeté.

10. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, aucune indemnité ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 31 janvier 2023 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 20 décembre 2022 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge d' A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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.- ;

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, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Armando Pedro RIBEIRO, avocat du recourant, ainsi qu'à Mes Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates 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 :