

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/388/2024-FPUBL

ATA/1352/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 19 novembre 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Damien MENUT, avocat

recourant

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Anne MEIER, avocate

intimés

EN FAIT

A. a. A_____, né en 1968, a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) à compter du 10 février 2003 en qualité de B_____ au secteur de maintenance de la clinique C_____, au sein du service technique, à un taux d'activité de 100%.

Il a été nommé fonctionnaire à partir du 1^{er} février 2006.

À compter du 1^{er} septembre 2008, il a été nommé à la fonction de D_____ pour les cliniques de C_____, E_____ et de F_____.

b. Dès le 1^{er} février 2019, A_____ a été promu chef de groupe, fonction dans le cadre de laquelle il est responsable de trois à quinze collaborateurs et a notamment pour activité principale l'organisation, la planification, le contrôle et la surveillance des travaux ainsi que les interventions de maintenance préventive, le contrôle et le suivi des résultats des travaux de maintenance. Il a été confirmé dans cette fonction le 21 février 2020.

B. a. Selon le procès-verbal de la séance annuelle « entretien de service » du 10 décembre 2009, séance à laquelle il a été excusé, A_____ était le répondant en matière d'amiante pour les sites des E_____, de C_____ et de F_____. Il faisait partie du groupe opérationnel « amiante » pour les sites dont il était en charge depuis 2011.

b. A_____ a fait l'objet de plusieurs entretiens d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : EEDC) dont il ressort en particulier qu'il devait mieux prendre en compte les possibilités de délégation aux collaborateurs, qui devaient voir leur autonomie renforcée lors des interventions, et planifier plus rigoureusement le temps de travail ainsi que le suivi des travaux réalisés par les collaborateurs. Des objectifs à atteindre lui ont été régulièrement fixés.

c. Le 14 décembre 2009, A_____ a fait l'objet d'un avertissement. Il lui était reproché un manque de rigueur dans le contrôle des prestations réalisées par ses collaborateurs et des tiers, ce qui pouvait engendrer des conséquences graves et dangereuses pour le client et le personnel des HUG. Il devait prendre sans délai conscience de l'importance de son rôle de responsable chauffage et ventilation sur les sites concernés.

d. Le 16 décembre 2015, A_____ a fait l'objet d'un entretien de service. Selon le procès-verbal y relatif du 20 décembre 2015, il lui était reproché de ne pas avoir adopté une attitude permettant une communication sereine et constructive avec ses collaborateurs ainsi qu'une mauvaise planification et organisation des activités de maintenance.

Malgré une amélioration intervenue à la suite de cet entretien, il ressort d'un courrier du 31 août 2017 de sa hiérarchie que A_____ avait pris d'importants retards dans les travaux qu'il devait réaliser avec ses équipes et qu'il avait des

lacunes au niveau managérial. Aux fins d'une amélioration durable de la situation, des séances de travail avec sa hiérarchie étaient planifiées toutes les deux semaines à compter du mois de septembre 2017.

e. Au moins d'octobre 2019, A_____ a fait un l'objet d'un EEDC dont il ressort que plusieurs objectifs n'étaient que partiellement atteints, comme la gestion du management, même si l'équipe fonctionnait mieux. Son attitude envers ses collaborateurs s'était améliorée mais il pouvait encore progresser en leur déléguant certaines tâches et activités ainsi que d'être à leur écoute et prendre en compte les solutions qu'ils proposaient, afin qu'il puisse gagner du temps pour remplir et assurer son rôle, en particulier traiter les dossiers avec la célérité voulue et gérer les priorités.

C. a. Le 20 septembre 2023, G_____, chef de secteur maintenance, a écrit un courriel à A_____, faisant suite à leur entrevue du même jour au sujet de trois incidents et l'informant qu'il serait convoqué à un entretien de service en lien avec ceux-ci. Il lui était reproché d'avoir failli dans la gestion du risque amiante en exposant le personnel, les patients ainsi que d'éventuels visiteurs du site de F_____ dans le cadre de travaux de recherche d'une fuite d'eau ainsi que sur le site de C_____ lors de travaux de pose et/ou de remplacement de compteurs d'énergie thermique par une entreprise privée. Il lui était également reproché d'avoir failli dans la gestion du risque « eau surchauffée » en laissant le personnel d'une entreprise privée potentiellement s'exposer à des blessures graves en intervenant sur des conduites d'eau surchauffée sans en connaître les risques.

b. Par courriel du même jour, soit le 20 septembre 2023, A_____ a répondu à G_____, présentant des excuses aux personnes concernées par ces incidents. Il ignorait pour quel motif il n'avait pas soulevé le problème et engagé la procédure de contrôle et d'analyse qu'il savait « hautement nécessaire et indispensable pour le traitement de la problématique de l'amiante » et pour préserver la santé des intervenants et des personnes en général.

c. Le 21 septembre 2023, A_____ a été convoqué à un entretien de service devant se tenir le 9 octobre 2023 au sujet de la qualité de ses prestations depuis plus d'un an et plus récemment concernant la mise en danger d'autrui pour négligence concernant les chantiers avec risque d'amiante et d'eau surchauffée.

d. Lors de l'entretien de service du 9 octobre 2023, trois points ont été reprochés à A_____, à savoir deux incidents concernant la présence d'amiante, un incident concernant la présence d'eau surchauffée – considéré comme clos à l'issue de l'entretien –, ainsi que la qualité de ses prestations.

Le 9 août 2023, à la suite d'une fuite d'eau survenue sur le site de F_____, une intervention d'urgence avait eu lieu pour rechercher ladite fuite. Les recherches avaient continué les 10 et 11 août 2023 et avaient été effectuées par deux autres collaborateurs, qui avaient cassé des faïences murales contenant de l'amiante. Il était ainsi reproché à A_____, qui était le « répondant amiante » pour son secteur,

de ne pas s'être rendu sur place pour superviser la recherche de la fuite et de ne pas avoir anticipé le fait que lors de ces recherches des travaux auraient pu avoir lieu qui nécessitaient de casser des composants sur des parties amiantées.

A_____ a déclaré n'avoir été informé de la fuite que le lendemain, sa charge de travail ne lui ayant pas permis de se déplacer jusqu'au site de F_____, où ne se trouvaient pas ses locaux de travail. Il avait toutefois dépêché des collaborateurs expérimentés sur les lieux, ce qui faisait partie de leur travail. Il avait répondu « je ne sais pas » lorsque lesdits collaborateurs l'avaient interrogé sur la présence d'amiante.

Pour répondre aux normes énergétiques, des compteurs de chaleur avaient été installés à compter du mois de septembre 2023, travaux effectués par une entreprise externe mais dont il était l'interlocuteur concernant le positionnement physique des compteurs. Lors des travaux, cette entreprise avait effectué une découpe d'isolation amiantée, sans que les ouvriers aient été préalablement informés de la présence d'amiante, ce qui les avait exposés à cette substance. Il lui était reproché, alors qu'il était le « répondant amiante » pour son secteur et chef de groupe, de ne pas s'être renseigné sur la présence ou non d'amiante dans les isolations concernées.

A_____ admettait qu'il aurait dû intervenir et qu'il n'avait pas informé l'entreprise concernée de la présence d'amiante, ce dont il s'était excusé dans son courriel du 20 septembre 2023.

Les prestations de A_____ étaient insuffisantes de manière générale. En particulier, il ne déléguait pas suffisamment de tâches aux collaborateurs, dont il ne tenait pas non plus compte des propositions, ce qui avait pour conséquence une absence de confiance de leur part. Il ne cherchait pas non plus de solutions, notamment dans des situations telles que le contrat de maintenance dans la production de vapeur directe, et ce depuis de nombreuses années, ne proposant pas d'alternative et reportant la responsabilité sur la centrale d'achat. Enfin, lors d'un accident de la circulation survenu en juin 2023 de l'un de ses collaborateurs au moyen d'un véhicule de fonction, il n'avait pas respecté le processus et n'avait rien versé au dossier de son subordonné.

Selon A_____, une réunion avait eu lieu avec le collaborateur concerné par l'accident de la circulation et son supérieur hiérarchique, lequel avait dressé un procès-verbal, de sorte qu'à son point de vue aucune autre action de sa part n'était nécessaire.

À l'issue de l'entretien, A_____ a été informé que les manquements énumérés étaient susceptibles de conduire à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la fin des rapports de service.

e. Le 27 octobre 2023, A_____ s'est déterminé au sujet de l'entretien de service du 9 octobre 2023 et du procès-verbal y relatif du 12 octobre 2023.

S'agissant du premier incident amiante, il n'avait été informé de la fuite que le lendemain et n'avait ainsi pas envoyé les premiers ouvriers sur les lieux le 9 août

2023. Le 10 août 2023, il avait dépêché deux collaborateurs expérimentés de son équipe sur les lieux afin qu'ils effectuent des contrôles et localisent la fuite, sans pour autant leur demander de procéder à des ouvertures dans les parois ou les sols. Il n'avait jamais été question de casser immédiatement des murs, mais seulement de cerner la fuite. Il ne s'était toutefois pas rendu lui-même sur les lieux, estimant qu'il ne lui appartenait pas de surveiller de manière « intempestive » ses collaborateurs, sous peine de nuire à leur autonomie et d'entraîner leur déresponsabilisation.

Durant la phase de la planification de la pose des compteurs, de nombreuses séances avaient eu lieu avec le prestataire externe, sans que sa hiérarchie évoque le risque de l'amiante, étant précisé que les délais de réalisation des travaux avaient été très courts, travaux durant lesquels il se trouvait du reste en vacances. À cela s'ajoutait que la SUVA avait considéré que l'incident en cause était d'une gravité moindre, étant donné le très court temps d'exposition des travailleurs concernés à l'amiante. D'ailleurs, en 2010, le réseau de chauffage avait été diagnostiqué « amiante » et des étiquettes devaient être posées afin de signaler le danger, ce qui n'avait jamais eu lieu, à son grand désarroi.

Le fait de lui reprocher un manque de délégation était en contradiction avec la critique selon laquelle il n'était pas intervenu sur le site de F_____ lors du premier incident « amiante ». Son équipe était composée de six collaborateurs qu'il rencontrait chaque matin afin de faire le point de l'avancement de la maintenance, des missions en cours, des éventuelles difficultés rencontrées et de prendre en compte leurs propositions d'amélioration. En tant que chef de groupe, il était de son devoir de tenir compte de chaque proposition, sans pour autant oublier d'analyser, de dialoguer et d'arbitrer en fonction de ce qui était proposé.

Il avait certes été impliqué dans le suivi du contrat de maintenance du système de production de vapeur, mais ne disposait pas des compétences nécessaires pour prendre des décisions sur ce point, étant donné que seule l'entreprise ayant installé ledit système était en mesure d'intervenir et de fournir les pièces et accessoires de rechange.

Enfin, lors de l'accident de la circulation de l'un de ses collaborateurs, son supérieur hiérarchique avait entièrement traité l'affaire, organisé un entretien et rédigé un procès-verbal, dont il n'avait du reste jamais reçu copie.

f. Par décision du 22 décembre 2023, les HUG ont suspendu l'augmentation de traitement de A_____ durant deux ans, soit pour les années 2024 et 2025.

Lors de l'entretien de service du 9 octobre 2023, il lui avait été indiqué qu'il avait enfreint ses devoirs de service à plusieurs reprises, de manière à mettre dans certains cas potentiellement en danger la sécurité de ses subordonnés et de tiers. Il avait été pris note de ses observations, qui ne modifiaient pas l'appréciation des faits.

D. a. Par acte posté le 1^{er} février 2024, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre

cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit constaté qu'il n'avait pas violé ses devoirs de service, subsidiairement au renvoi de la cause aux HUG pour nouvelle décision au sens des considérants.

Son droit d'être entendu avait été violé, la décision litigieuse ne comportant aucune motivation ni de détermination par rapport à ses observations du 27 octobre 2023. Même en se référant au procès-verbal du 12 octobre 2023 de l'entretien de service, il était difficile de comprendre ce qui lui était reproché, ainsi que les éléments qui avaient mené à la sanction disciplinaire. Il existait en particulier une contradiction dans les griefs invoqués puisqu'il lui était reproché, d'une part, de ne pas s'être rendu sur les lieux lors du premier incident « amiante » et, d'autre part, de ne pas suffisamment déléguer de tâches à ses collaborateurs. Il n'était pas non plus clair si l'incident de l'eau surchauffée avait été retenu en sa défaveur, pas plus qu'il n'était possible de savoir si tel était ou non le cas des reproches en lien avec de prétendues insuffisances de prestations.

La décision entreprise ne respectait pas le principe de la proportionnalité, dès lors qu'une mesure moins incisive, comme un blâme, aurait pu être prononcée. La sanction litigieuse apparaissait particulièrement sévère, dans la mesure où ses manquements étaient de peu de gravité, voire inexistantes. En effet, lors du premier incident « amiante », il avait envoyé sur les lieux deux collaborateurs expérimentés, qui pouvaient travailler de manière autonome et pouvaient mesurer les risques en lien avec l'amiante, étant rappelé qu'il ne leur appartenait pas, à ce stade, de procéder à l'ouverture des parois et que l'envoi des premiers collaborateurs le 9 août 2023 ne pouvait lui être reproché. Pour le deuxième incident « amiante », plusieurs séances avaient été organisées pour la pose de compteurs à chaleur, lors desquelles son supérieur hiérarchique était présent, la problématique de l'amiante n'ayant été évoquée à aucun moment. En toute hypothèse, ces incidents étaient de peu de gravité, étant donné la brève exposition des collaborateurs à l'amiante. Pour le reproche en lien avec le manque de recherche de solutions pour le contrat de maintenance, il avait été très impliqué dans le suivi mais n'avait pas la compétence hiérarchique pour prendre un certain nombre de décisions. Il avait été compliqué pour lui de proposer des alternatives, étant donné que seule l'entreprise ayant installé l'infrastructure pouvait intervenir et fournir les pièces de rechange. Enfin, il était en mesure de déléguer des tâches à ses collaborateurs, qu'il rencontrait chaque matin afin de faire un point de situation.

b. Le 11 avril 2024, les HUG ont conclu au rejet du recours.

Les faits reprochés à A_____ ressortaient du procès-verbal du 12 octobre 2023 de l'entretien de service ainsi que du courriel de son supérieur hiérarchique du 20 septembre 2023. Lors de l'entretien de service, quatre manquements avaient été initialement reprochés à l'intéressé, à savoir les deux incidents « amiante », l'incident de l'eau surchauffée – considéré comme clos à l'issue de l'entretien –, ainsi qu'un reproche général au sujet de la qualité de ses prestations, avec des exemples à l'appui. A_____ avait eu l'occasion de se déterminer en détail sur ces

reproches, non seulement lors de l'entretien mais également dans son courrier du 27 octobre 2023, dont le contenu n'était pas en mesure de modifier l'appréciation des faits. A_____ avait au demeurant reconnu les faits qui lui étaient reprochés dans son courriel du 20 septembre 2023.

La sanction infligée constituait la deuxième plus légère dans l'échelle des sanctions prévues. Au vu de ses responsabilités particulières et de sa position hiérarchique, une sanction disciplinaire plus sévère qu'un blâme pouvait être prononcée. En effet, en sa qualité de « répondant amiante », A_____ était responsable de suivre et de signaler l'existence d'un risque d'exposition à l'amiante dans les bâtiments de C_____, E_____ et F_____ en vue de protéger les collaborateurs et les entreprises tierces intervenant sur lesdits sites en appliquant le principe de précaution. En sa qualité de chef de groupe, il était également responsable de trois à quinze collaborateurs et devait adopter un comportement exemplaire, digne et respectueux. À deux reprises, il avait enfreint ses devoirs professionnels en lien avec le traitement de situations impliquant de l'amiante et n'avait pas pris la mesure de sa responsabilité, puisqu'il avait indiqué que les collaborateurs envoyés sur les lieux disposaient de suffisamment de compétence et d'expérience pour faire face à la situation. De manière plus générale, la qualité de son travail, et en particulier sa méthode de management, laissait à désirer, comme l'indiquaient les exemples qui lui avaient été présentés.

c. Le juge délégué a accordé aux parties un délai au 24 mai 2024, prolongé au 14 juin 2024, pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.

d. Dans ses observations du 14 juin 2024, A_____ a persisté dans les conclusions de son recours.

Il contestait avoir la fonction de « répondant amiante », qui n'existait d'ailleurs pas et ne figurait pas dans son cahier des charges. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne faisait état d'une telle tâche pour le site de F_____.

Les EEDC dont il avait fait l'objet s'étaient révélés bons, voire très bons, même si un manque de délégation au profit de ses collaborateurs lui avait été reproché. Aucun reproche en lien avec un manque de recherche de solutions ne lui avait jamais été signifié.

Ses conditions de travail n'avaient pas été prises en compte concernant la proportionnalité de la sanction, dès lors qu'il avait rencontré des difficultés en lien avec une surcharge de travail et un manque de ressources, l'absence de certains collaborateurs l'ayant empêché de déléguer des tâches et d'effectuer son travail correctement.

e. Les HUG ne se sont pas déterminés à l'issue du délai imparti mais ont, le 28 juin 2024, sollicité l'audition du chef de service « SME » afin de l'entendre au sujet de la qualité de répondant amiante.

f. Le 4 juillet 2024, le juge délégué a informé les HUG qu'il n'entendait pas donner suite à leur demande d'audition et que la cause était gardée à juger.

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 ; art. 30 al. 2 et 32 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

2. Les intimés sollicitent l'audition du chef de service « SME » afin de l'entendre au sujet de la qualité de répondant amiante.

2.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite aux 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 influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 3.1).

2.2 En l'espèce, il n'y a pas lieu de donner suite à l'audition sollicitée par les intimés, dès lors que le dossier contient déjà des éléments en lien avec la qualité de « répondant amiante », comme le procès-verbal de la séance annuelle « entretien de service » du 10 décembre 2009, qui indique que le recourant est le répondant en matière d'amiante pour les sites dont il a la charge, ce qu'il a du reste reconnu dans son courriel du 20 septembre 2023 et est par conséquent suffisant pour trancher le litige.

3. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sous l'angle du droit d'obtenir une décision motivée (art. 29 al. 2 Cst.).

3.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision, afin que, d'une part, le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et, d'autre part, que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la partie intéressée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle ne doit toutefois pas se prononcer sur

tous les moyens des parties mais peut se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige (ATF 147 IV 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_278/2023 du 10 janvier 2024 consid. 5.1).

3.2 En l'espèce, par courrier du 21 septembre 2023, le recourant a été convoqué à un entretien de service, qui a eu lieu le 9 octobre 2023, auquel il a participé, ce qui n'est pas contesté. La décision litigieuse fait expressément référence à l'entretien de service du 9 octobre 2023, qui a fait l'objet d'un procès-verbal établi par la hiérarchie du recourant le 12 octobre 2023 et communiqué à ce dernier. Ledit procès-verbal expose de manière claire les reproches adressés à l'intéressé et mentionne qu'une décision serait prise à son endroit, étant précisé qu'il indique également que l'incident relatif à l'eau surchauffée était considéré comme « clos ». Ainsi, compte tenu du renvoi audit entretien, la décision entreprise satisfait aux exigences de motivation au regard de la jurisprudence (ATA/1142/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 3 et les références citées), contrairement à ce que prétend le recourant, alors même que ce dernier s'est déterminé sur les différents reproches formulés à son encontre, tant dans son courrier du 27 octobre 2023 que dans ses écritures circonstanciées devant la chambre de céans. Le recourant a ainsi pu comprendre les motifs de la décision et recourir contre celle-ci en pleine connaissance de cause, de sorte que le reproche selon lequel les intimés n'auraient pas exposé les éléments dont ils avaient tenu compte tombe à faux.

Par ailleurs, même si la décision entreprise se limite à un renvoi aux observations du recourant du 27 octobre 2023, elle mentionne néanmoins que lesdites observations n'ont pas permis aux intimés de modifier leur appréciation des faits. Le recourant a donc pu comprendre que ses déterminations n'avaient, selon les HUG, pas suffisamment de poids par rapport aux éléments retenus à son encontre, qu'il connaissait. Il sera encore précisé que les intimés ont expliqué de manière détaillée, dans leur réponse au recours, en quoi les griefs du recourant n'étaient, de leur point de vue, pas pertinents, déterminations au sujet desquelles le recourant a encore pu se prononcer dans sa réplique du 14 juin 2024.

Le grief de la violation du droit d'être entendu du recourant sous l'angle du droit d'obtenir une décision motivée sera par conséquent écarté.

- 4.** Le litige porte sur la conformité au droit de la sanction disciplinaire, sous la forme d'une suspension de l'augmentation du traitement durant deux ans, infligée au recourant, qu'il considère comme disproportionnée.

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

4.2 En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut - PA 720.0) en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi et notamment soumis à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de cette dernière du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

4.3 Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les membres du personnel sont ainsi 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, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

4.4 Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs. Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (ATA/384/2024 du 19 mars 2024 consid. 2.5 et les références citées).

4.5 En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir laissé ses collaborateurs et des tiers s'exposer à des particules d'amiante ainsi que de ne pas avoir donné entière satisfaction dans l'exécution de son travail, étant précisé que l'incident en lien avec l'eau chaude/surchauffée a été considéré comme clos par la hiérarchie de l'intéressé à l'issue de l'entretien de service, comme l'indique le procès-verbal y relatif, et n'est donc plus reproché au recourant.

Contrairement à ce que soutient le recourant, ce dernier était bien le répondant en matière d'amiante pour les sites dont il était responsable, comme l'indiquent le procès-verbal de la séance annuelle « entretien de service » du 10 décembre 2009 et le document relatif au groupe opérationnel « amiante ». À ce titre, il lui appartenait d'attirer l'attention de ses collaborateurs et des tiers sur les risques liés à la présence de cette substance et ne pas les laisser faire des travaux sur les parois

concernées. Le recourant a d'ailleurs admis, dans son courriel du 20 septembre 2023, qu'en lien avec ces incidents « amiante », il n'avait pas engagé la procédure de contrôle et d'analyse qu'il savait « hautement nécessaire et indispensable pour le traitement de la problématique de l'amiante ». Il ne saurait ainsi à présent, dans le cadre de son recours, prétendre qu'il n'était pas le répondant en matière d'amiante ou encore indiquer qu'une telle fonction n'aurait pas existé.

Le fait d'avoir envoyé sur le site de F_____ le 10 août 2023 des collaborateurs « expérimentés », comme il l'indique, ne permet pas de le décharger de toute responsabilité puisqu'il lui appartenait de les instruire sur les risques liés à la présence d'amiante et pas seulement de les envoyer sur les lieux. Dans ce cadre, le recourant ne peut prétendre que lesdits collaborateurs n'auraient pas dû ouvrir les parois, dès lors qu'il s'agissait de trouver l'origine de la fuite d'eau pour l'arrêter. Il lui appartenait alors de se rendre sur les lieux, indépendamment du fait qu'il s'agissait d'un autre site ou de sa charge de travail, étant donné l'urgence de la situation qui requérait son intervention immédiate. Le recourant ne peut pas non plus se prévaloir du fait qu'il lui était demandé de déléguer davantage de tâches à ses collaborateurs pour justifier son absence sur les lieux, dès lors que dans une telle situation son intervention personnelle était requise.

Par ailleurs, s'agissant du deuxième « incident amiante », le recourant ne peut pas non plus prétendre que lors des réunions pour la pose de compteurs à chaleur, le risque de la présence d'amiante n'avait pas été évoqué par sa hiérarchie, étant donné qu'il était le répondant amiante et qu'il lui appartenait à ce titre d'instruire les ouvriers amenés à poser lesdits compteurs.

Concernant le dernier reproche adressé au recourant en lien avec l'insuffisance de ses prestations, il ressort du dossier, en particulier des EEDC, que la hiérarchie de l'intéressé lui a déjà fait part de telles remarques, considérant qu'il devait davantage déléguer de tâches à ses collaborateurs notamment. Dans ce cadre, des objectifs lui ont été régulièrement fixés. L'intéressé a d'ailleurs fait l'objet d'un avertissement en 2009, sa hiérarchie lui reprochant un manque de rigueur dans le contrôle des prestations réalisées par ses collaborateurs et des tiers. En 2015, le recourant a en outre fait l'objet d'un entretien de service en raison d'un manque de communication avec ses collaborateurs ainsi qu'une mauvaise planification et organisation des activités de maintenance, manquements qui ont nécessité la mise en place, toutes les deux semaines, de séances de travail avec sa hiérarchie pour améliorer la situation. Enfin, l'EEDC réalisé au mois d'octobre 2019 a mis en évidence que les objectifs fixés au recourant n'étaient que partiellement atteints, comme la gestion du management, l'intéressé ne déléguant pas suffisamment de tâches à ses collaborateurs et n'étant pas à leur écoute. Dans ce contexte, le recourant ne saurait arguer qu'il serait contradictoire de lui reprocher d'une part d'avoir délégué à ses collaborateurs la tâche de se rendre sur les lieux de la fuite d'eau le 10 août 2023 et d'autre part de ne pas suffisamment déléguer de tâches à ceux-ci. Comme

précédemment relevé, il s'agissait d'une urgence qui requérait sa présence en tant que « répondant amiante », ce que n'étaient pas ses collaborateurs.

Par ailleurs, il ressort également déjà de l'EEDC précité que le recourant ne traitait pas les dossiers avec la célérité voulue et ne gérait pas les priorités, comme le relèvent les différents exemples fournis par la hiérarchie de l'intéressé lors de l'entretien de service du 9 octobre 2023.

Au vu de ce qui précède, les éléments reprochés au recourant sont ainsi fondés et les intimés pouvaient lui infliger une sanction disciplinaire.

5. Se pose encore la question de savoir si la sanction respecte le principe de la proportionnalité, ce que le recourant conteste.

5.1 Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, qui traite des sanctions disciplinaires, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : le blâme (let. a ch. 1) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (let. b ch. 2) ; la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (let. c ch. 4) ; la révocation (let. c ch. 5).

5.2 Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8^e éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande, *in* Revue jurassienne de jurisprudence 1998, n. 55 p. 14).

5.3 Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8D_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2). Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus dudit pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA).

5.4 La nature et la quotité de la sanction doivent être appropriées au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de

facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/917/2023 précité consid. 4.3 et la jurisprudence citée).

5.5 Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst. se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public – (ATA/384/2024 précité consid. 2.6 et la jurisprudence citée).

5.6 En l'espèce, la sanction de suspension de l'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (art. 16 al. 1 let. b ch. 2 LPAC) constitue la deuxième sanction qui figure dans le catalogue de l'art. 16 al. 1 LPAC qui en comporte cinq au total. Il s'agit ainsi de l'une des sanctions les moins sévères dudit catalogue, après le blâme (art. 16 al. 1 let. a ch. 1 LPAC). Bien que l'art. 16 al. 1 let. b ch. 2 LPAC se contente d'indiquer les termes de « durée déterminée », celle infligée au recourant, de deux ans, s'inscrit également dans la fourchette basse de cette disposition.

Bien que l'avertissement prononcé à son encontre en 2009 soit trop ancien pour qu'il en soit tenu compte, il sera relevé qu'en 2015 et 2019, les EEDC dont le recourant a fait l'objet en 2015 et en 2019, contenaient déjà des observations et des objectifs en lien avec une partie des faits ayant donné lieu à la présente sanction. En réitérant des comportements similaires, le recourant n'a visiblement pas pris conscience de ce qui lui était reproché par le passé, aucune amélioration significative n'étant intervenue. Le recourant n'apparaît pas non plus avoir pris conscience de la gravité des incidents en lien avec l'amiante, dès lors qu'il a expliqué à plusieurs reprises que ceux-ci étaient de peu de gravité, comme l'avait reconnu la caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (ci-après : SUVA), étant donné la brève exposition des collaborateurs à l'amiante. Or, il perd de vue qu'un tel constat ne pouvait être effectué que rétrospectivement et qu'il ignorait, avant lesdits incidents, leur ampleur et leur gravité sur les collaborateurs et tiers concernés. En tant que chef de groupe et « répondant amiante », alors qu'il devait appliquer le principe de précaution, il a potentiellement mis en danger la santé de plusieurs personnes en les exposant à une substance toxique. En outre, le fait qu'il ait fait l'objet d'une surcharge de travail n'est pas non plus déterminant et n'est pas en mesure de le décharger de ses responsabilités, puisqu'il lui appartenait de gérer les urgences, comme celles en lien avec l'amiante, ce qu'il ne pouvait ignorer.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, la sanction de suspension de l'augmentation du traitement pendant une durée de deux ans respecte le principe de la proportionnalité et les intimés n'avaient pas à infliger un simple blâme au recourant. La sanction est ainsi conforme au droit et ne consacre pas un abus ou un excès du pouvoir d'appréciation des intimés.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

6. Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1142/2024 précité consid. 6).

La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est en outre inférieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1^{er} février 2024 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 22 décembre 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émoulement de CHF 800.- à la charge de A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral suisse, av. du Tribunal-fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

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

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. MAZZA

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :