

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/41/2025-FPUBL

ATA/399/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 avril 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Tuyet-Mai DINH, avocate

recourant

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Véronique MEICHTRY, avocate

intimés

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, né le _____ 1992, est titulaire d'un diplôme d'ambulancier ES.
- b.** Il a exercé une activité d'ambulancier puis d'ambulancier ES auprès de B_____ SA du 1^{er} octobre 2016 jusqu'au 1^{er} janvier 2022, puis du 1^{er} avril 2023 au 31 décembre 2023 à un taux de 50%, et finalement à un taux de 30% dès le 1^{er} janvier 2024.
- c.** Il a été engagé à durée indéterminée en qualité d'employé à 100% à la fonction de régulateur sanitaire au sein des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), à compter du 1^{er} janvier 2022. Il a été affecté à la centrale d'alarme sanitaire d'urgences-santé (ci-après : centrale 144) de l'unité préhospitalière et réanimation du service des urgences dépendant du département de la médecine aiguë (ci-après : le département).
- d.** L'intéressé a signé, le 25 novembre 2021, le cahier des charges de régulateur sanitaire d'urgence, comprenant notamment la charge d'assurer des activités d'encadrement et de formation des nouveaux collaborateurs.
- e.** Le 29 mars 2022, l'employé a été évalué à la fin de la période d'essai de trois mois par ses responsables hiérarchiques, le docteur C_____, responsable Urgences Santé 144, et D_____, responsable opérationnel de la centrale 144.

Il avait globalement répondu aux attentes. En rapport avec le point relatif à l'esprit d'équipe, l'évaluateur a constaté que A_____ répondait aux attentes, tandis que celui-ci a indiqué que la disparité des pratiques provoquait parfois des difficultés de compréhension et de dialogue.

- B.** **a.** À la fin de l'année 2022, un patient a déposé une plainte à la suite d'une régulation assurée par A_____. Une extraction des bandes sonores de la régulation a été effectuée par la cheffe d'État-Major, E_____, chargée de répondre aux plaintes.
- b.** Par courriel du 3 novembre 2022 adressé à A_____, à F_____, régulateur sanitaire, à D_____ et au Dr C_____, la cheffe d'État-Major est revenue sur la réaction de A_____ consécutive à la plainte. Elle exprimait son total désaccord quant à la façon avec laquelle il lui avait parlé « devant tout le monde » à la centrale 144.
- c.** Par courriel du 5 novembre 2022 adressé à F_____, à D_____ et au Dr C_____, mais pas à E_____, l'employé a souhaité s'exprimer sur certaines questions que l'incident avait pu soulever.

Considérant que la cheffe d'État-Major avait remis en cause sa régulation, devant l'ensemble des collaborateurs présents, il formulait plusieurs questions en lien avec le cadre légal et les tâches et prérogatives de l'intéressée pour lesquelles il sollicitait des réponses de la part de ses supérieurs hiérarchiques. L'objectif du courriel n'était pas de mettre en cause le fonctionnement du service, mais l'incident remettait

« entièrement » en cause sa confiance au sujet des réponses aux plaintes des patients.

d. Le 14 novembre 2022, le Dr C_____ a apporté des clarifications aux interrogations de A_____.

C. a. Le 23 janvier 2023, le responsable opérationnel a autorisé l'intéressé à exercer une activité accessoire d'ambulancier ES à hauteur de 50% pour B_____ SA.

b. Le 10 août 2023 a eu lieu un entretien en vue de la nomination de A_____ en tant que fonctionnaire (intitulé entretien de nomination juin 2023), en présence de ses responsables hiérarchiques, D_____ et le Dr C_____.

c. En marge de cet entretien, A_____ a prérempli le formulaire d'évaluation.

Il a indiqué être peu satisfait de la clarté de sa mission et des objectifs fixés. Le travail était relativement peu stimulant la plupart du temps, sauf les journées actives. Il exprimait d'« énormes » craintes concernant l'attrait pour le travail au vu de la nouvelle organisation.

Il a par ailleurs écrit les passages suivants :

- « Mise en difficulté des jeunes régulateurs par le système déjà submergé, alors que des corrections simples à faire régleraient les problèmes » ;
- « Absence COMPLÈTE de formation continue EN LIEN DIRECT avec notre activité de régulation. En résumé : visiter, c'est sympathique, faire de la réécoute avec analyse : formateur » ;
- « Hiérarchie : ouverte à la discussion. Bureau toujours ouvert. Bémol sur le traitement des *mails* et réactions parfois à chaud (ex. incident SIS) désagréables » ;
- « Plus généralement : "*Just culture*" ou "culture de l'erreur" absente en centrale. Sentiment d'une épée de Damoclès omniprésente dans l'activité quotidienne. Que la faute est dramatique » ;
- « Sentiment d'absence complet (*sic*) de soutien de la hiérarchie sur les difficultés rencontrées vis-à-vis des patients. Exemple sur le traitement des plaintes [...] » ;
- « Souvent décision unilatérale sans avoir le sentiment d'avoir été consulté et/ou écouté ».

Son degré de satisfaction globale dans sa fonction correspondait à « peu satisfait ». Bien qu'il fût satisfait du rythme de travail et de son intégration dans l'équipe, la formation, la communication, l'évaluation des besoins et satisfactions, l'encadrement, l'évolution des tâches étaient des éléments d'insatisfaction pour leurs « absences ou mauvaises mises en œuvre ».

d. À teneur du rapport d'entretien (modifié et davantage détaillé à la suite d'un nouvel échange le 11 septembre 2023), A_____ avait atteint les objectifs fixés sous la rubrique « Évaluation globale de la performance et des objectifs ». Comme

moments clefs, le responsable opérationnel, administrateur du bilan, mentionnait la plainte ayant donné lieu à une intervention de la cellule « démarche qualité » auprès de l'employé. L'incident avait déclenché un conflit entre l'employé et la responsable en charge de répondre aux plaintes mais avait été classé. Par ailleurs, l'employé l'avait régulièrement sollicité à propos de sa demande de réduction de son taux d'activité à 50%, l'informant qu'une issue défavorable conduirait à sa démission. Une forme de chantage avait été menée pendant plusieurs mois.

Selon le responsable opérationnel, A_____ était un soutien pour l'ensemble des collaborateurs et était engagé dans la formation initiale ou continue. Il participait à la création d'un climat de travail apaisant. Il devait cependant accepter que certains projets s'inscrivent dans une démarche et une intelligence collective. Il devait faire attention au « savoir-être », car il pouvait être de temps en temps très directif. Il devait prendre du recul sur certaines situations et prendre en compte l'historique du service. Il devait absolument comprendre que, si ses propositions ne faisaient pas l'unanimité au sein du service, il devait l'accepter. Il répondait aux attentes en ce qui concernait l'esprit d'équipe, mais son attitude pouvait être interprétée par certains collaborateurs et cadres comme de l'arrogance.

Dans le cadre de la notation globale de la rubrique, le responsable opérationnel a indiqué être surpris par les réponses de A_____ relatives à son insatisfaction dans la fonction. Son positionnement et ses propos étaient à plusieurs reprises ambivalents. Il devait apprendre à les nuancer.

e. Au terme de l'entretien, l'insatisfaction exprimée par l'employé a conduit l'évaluateur à organiser un nouvel échange avec celui-ci, qui a eu lieu le 11 septembre 2023.

f. À la suite de cet entretien, les évaluateurs ont émis un avis défavorable à la nomination de A_____ au statut de fonctionnaire et proposé une prolongation de sa période probatoire de douze mois. Ce dernier devait atteindre les objectifs suivants :

- « En termes de prise de recul et de savoir-être, s'inscrire dans une démarche intellectuelle et collective » ;
- « Mesurer ses propos » ;
- « Éviter l'ambivalence de ses propos ».

g. Le 3 octobre 2023, A_____ et le responsable des RH du département, G_____, ont eu un échange portant sur l'avis de nomination défavorable.

h. Le 10 novembre 2023, la période probatoire de A_____ a été prolongée d'un an, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2025, en raison de l'insuffisance de ses prestations professionnelles.

i. Par courrier 4 décembre 2023, A_____, soit pour lui son syndicat, a sollicité de H_____, médecin-adjoint chef de l'unité d'urgences préhospitalières et de

réanimation, l'organisation d'un entretien afin que puissent être mises en place les mesures nécessaires à la protection de sa personnalité.

- D.**
- a.** Le 11 décembre 2023, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administration de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de prolongation de sa période probatoire, concluant à son annulation et à ce qu'il soit ordonné aux HUG de le nommer fonctionnaire dès le 1^{er} janvier 2024.
 - b.** Par courrier du 20 décembre 2023 adressé à H_____ après plusieurs échanges, A_____ a contesté certaines des informations reportées dans l'entretien d'août 2023, en particulier certains reproches qui lui avaient été adressés, explications à l'appui. En aucun cas il n'avait voulu remettre en question le système mis en place par les HUG. Son intention était uniquement d'attirer l'attention de ses responsables sur certaines difficultés rencontrées, en vue d'un échange constructif.
 - c.** La rencontre demandée n'a pas pu avoir lieu, en raison de conflits d'agenda et du départ à la retraite de H_____.
 - d.** Le 15 janvier 2024, A_____ a adressé au directeur général des HUG un courrier similaire à celui adressé à H_____ le 20 décembre 2023.
 - e.** Par courrier du 31 janvier 2024, le directeur des RH lui a répondu qu'il comprenait que l'objet de son courrier était de remettre en cause l'avis défavorable à sa nomination. Prenant en considération le recours déposé devant la chambre administrative, il lui était toutefois impossible de donner suite à sa requête.
 - f.** Le recours interjeté le 11 décembre 2023 a été rejeté par arrêt du 15 octobre 2024 (ATA/1198/2024), la chambre administrative retenant qu'il ne pouvait être reproché aux HUG d'avoir considéré que la nomination de A_____ était alors impossible en raison de ses comportements ou prises de position problématiques relevés lors de l'entretien de nomination.
- E.**
- a.** Entretemps, par courriel du 25 août 2023, D_____ a informé les collaborateurs de la centrale être à la recherche de deux superviseurs, à un taux d'activité de 80% à 100%.
 - b.** Par courriel du 4 octobre 2023 adressé à D_____, A_____ a déposé sa candidature pour le poste de superviseur, précisant qu'il avait attendu de voir G_____ pour avoir son aval à l'augmentation des 70% dès le 1^{er} janvier 2024 avant de déposer sa candidature, et que le directeur des RH ne s'opposait pas à une augmentation de son pourcentage.
 - c.** Sa candidature n'a pas été retenue.
- F.**
- a.** Dans l'intervalle, par courriel du 20 octobre 2023, l'assistante de G_____ a demandé à A_____ de valider une dernière fois son évaluation d'août 2023 afin qu'elle soit finalisée.
 - b.** Elle l'a relancé par courriel du 20 novembre 2023, en l'absence de retour de sa part. Par ailleurs, elle lui a demandé, à la suite de sa demande d'augmentation de

son taux à 70% auprès de la centrale 144, de lui confirmer la réduction de son taux d'activité auprès de son second employeur, dans la mesure où il ne pouvait pas exercer à plus de 100%.

c. Le 29 novembre 2023, D_____ a appelé A_____ sur sa ligne professionnelle. L'extrait de la bande sonore révèle la conversation suivante, dans ses passages pertinents :

- D_____ : « Salut A_____, c'est D_____, ça va ? » ;
- A_____ : « Oui et toi ? » ;
- D_____ : « oui, nickel. Tu aimes bien te faire fouetter ou pas ? » ;
- A_____ : « euh non [rire], en général c'est plutôt la situation inverse, mais ça, ça ne te regarde pas [rire] » ;
- D_____ : « [rire] ah ok donc tu préfères fouetter...ouais ok on va s'arrêter là [rire]. Tu as reçu deux *e-mails* des RH. Tu dois absolument valider en urgence ton évaluation, parce qu'ils ont bloqué le fait que tu demandes 70%, parce que c'est vraiment en lien avec ça. Il faut que tu valides ton évaluation, K_____ t'explique tout cela dans l'*e-mail*, parce que c'est ça qui va déclencher le fait que tu aies un 70% » ;
- A_____ : « ok, d'accord, je ne vois pas le rapport entre les deux, mais oui, pas de soucis ».

G. a. Le 18 décembre 2023, le taux d'activité de l'employé a été porté à 70% du 1^{er} janvier 2024 au 31 mars 2024, soit pour une durée déterminée de trois mois.

Selon le courrier y relatif, la pérennisation de ce changement de taux était subordonnée à l'atteinte d'objectifs qui seraient définis lors d'une prochaine rencontre avec le Dr C_____, D_____ et G_____.

b. Le taux d'activité de A_____ a été ramené à 50% dès le 1^{er} avril 2024.

c. Le 18 avril 2024, A_____, représenté par son assurance de protection juridique, a contesté auprès de G_____ la réduction de son taux d'activité et l'a prié de fixer à nouveau son taux d'activité à 70% dès le 1^{er} mai 2024.

d. Par courrier du 29 avril 2024, les HUG lui ont répondu que l'augmentation de son taux d'activité avait été convenue pour une durée déterminée de trois mois, sans garantie que cette situation puisse être pérennisée, une telle décision dépendant non seulement des budgets à disposition dans l'unité concernée mais aussi de l'organisation du service, et non pas exclusivement de l'atteinte d'objectifs. Une activité supplémentaire de 20% n'était alors plus disponible, celle-ci ayant été attribuée prioritairement à un autre poste à l'interne.

Les HUG ont, partant, confirmé le taux d'activité de 50%.

e. Le 17 mai 2024, A_____, soit pour lui son assurance de protection juridique, a répondu à G_____, motifs à l'appui, qu'aucun budget n'était manquant à

l'engagement, ni *a fortiori* pour une augmentation des taux d'activité des postes pourvus à l'interne. Selon un courrier de B_____ SA, la baisse de son taux d'activité auprès de celle-ci découlait d'une demande de sa part, à la suite de la requête de D_____ et du Dr C_____, en vue de sa postulation au poste de superviseur. Son taux d'activité avait ainsi été unilatéralement réduit, sans que des motifs pertinents puissent être identifiés à l'appui de cette décision.

f. Par courrier du 27 mai 2024, les HUG ont maintenu leur position et rappelé à A_____ qu'il était erroné d'affirmer que sa hiérarchie lui avait demandé d'augmenter son taux d'activité auprès des HUG à 70% pour obtenir un poste de superviseur. Les changements de taux n'avaient été effectués qu'à la demande expresse de A_____.

g. Le 5 juillet 2024, un entretien d'évaluation s'est tenu entre A_____, D_____ et le Dr C_____ en vue de statuer sur une éventuelle nomination de l'employé.

Selon le compte rendu y relatif, les objectifs fixés à la suite des entretiens des 10 août et 11 septembre 2023 n'avaient pas été atteints, la relation avec A_____ s'étant même dégradée depuis un an.

Il répondait partiellement aux attentes liées au volume des prestations, dans la mesure où il ne répondait pas ou très peu aux sollicitations concernant les demandes pour la révision des protocoles médicaux. Il ne répondait pas non plus aux attentes liées aux compétences comportementales. Après le report de sa nomination, il avait adopté une attitude inadéquate « entre » le responsable des RH, le responsable opérationnel et le médecin responsable. Il allait les voir « indépendamment » en leur « disant » des informations perçues comme contradictoires (en novembre 2023) ; par exemple, il avait allégué que son taux d'activité avait été augmenté à la demande de la hiérarchie, alors que c'était l'inverse, soit une réponse à sa demande. Par ailleurs, une rupture du dialogue avec la hiérarchie avait été constatée. Il saisissait les syndicats ou la justice sans discussion préalable avec la hiérarchie lorsqu'il n'était pas d'accord avec une décision (nomination, taux d'activité).

Il ne donnait pas d'information à sa hiérarchie en lien avec ses arrêts maladie, ni ne transmettait les documents requis dans les délais (nécessité d'insister par courriels). À chaque demande de la hiérarchie, il « se braquait », posait des questions et remettait systématiquement en cause les décisions hiérarchiques.

Il existait une ambivalence entre ses propos et ses actions. Il s'était plaint de la formation, de la communication, de la mauvaise évaluation des besoins des régulateurs et de l'encadrement. Lorsque des formations étaient proposées, il y avait initialement un refus, qui ne pouvait être levé que par de nombreuses explications de la hiérarchie. Il avait demandé une formation externe, alors qu'il ne s'impliquait pas ou peu dans les formations internes obligatoires. Il avait par ailleurs refusé d'assurer le mentorat des régulateurs en formation.

Il n'existait plus de respect de la ligne hiérarchique et il y avait surtout une rupture de la confiance entre la hiérarchie, tant opérationnelle que médicale, et A_____.

Dans son travail ambulancier, il refusait d'approuver le protocole de transmission des alarmes en raison de son désaccord avec le fait que ce fussent des assistants de régulation qui prenaient les appels.

h. À l'issue de l'entretien, les HUG ont rendu un préavis défavorable à la nomination de A_____, pour les motifs exposés dans le compte rendu d'entretien. Il y était également ajouté que le travail de régulateur s'effectuait sur délégation du médecin responsable, qui autorisait individuellement chaque régulateur à effectuer ses tâches de régulation. Comme il était impossible de tout contrôler, le médecin responsable devait accorder sa confiance à la personne à qui il déléguait les actes médicaux. Il était donc attendu des employés qu'ils communiquent avec le médecin sur les difficultés rencontrées dans leur travail. Or, depuis décembre 2023, il n'y avait plus eu de communication entre le médecin responsable et A_____.

i. A_____ s'est trouvé en incapacité de travail à 50% du 15 juillet au 31 octobre 2024 pour cause de maladie. Selon les certificats médicaux correspondant, établis par son médecin-traitant, la docteure I_____, l'incapacité de travail ne concernait que son emploi aux HUG.

j. Le 13 août 2024, A_____ a été convoqué à un entretien de service fixé au 10 septembre 2024, lequel s'est tenu sous la forme écrite le 16 septembre 2024 en raison de son incapacité de travail.

Les contestations réitérées de l'employé aux directives données par la hiérarchie, ses demandes de justification systématiques et sa communication contradictoire mettaient à mal la bonne marche du service, les relations avec sa hiérarchie et la sécurité de son activité. Ces problématiques affectaient également l'esprit d'équipe et la solidarité. Sa hiérarchie se prononçait ainsi en défaveur d'une nomination, et l'employé était informé que les faits qui lui étaient reprochés pouvaient conduire à une résiliation des rapports de service. Un délai lui était octroyé pour faire valoir ses observations.

k. Le 10 septembre 2024, A_____ a été reçu en entretien au groupe de protection de la personnalité des HUG (ci-après : GPP).

l. Le 16 octobre 2024, l'employé a transmis aux HUG ses observations sur l'entretien de service. Il a contesté l'ensemble des reproches qui lui ont été adressés.

m. Par courriel du 31 octobre 2024, A_____ a informé D_____ qu'il était prêt à reprendre le travail dès le lendemain et, n'ayant pas encore de dates de planification pour son retour, lui a indiqué ses disponibilités.

n. Le même jour, D_____ lui a répondu qu'il souhaitait d'abord qu'il récupère ses heures supplémentaires, le temps que les HUG prennent position ou puissent organiser une reprise.

o. Par décision du 21 novembre 2024 déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié les rapports de service de A_____, avec effet au 28 février 2025,

pour les motifs évoqués dans le compte rendu du dernier entretien de service. L'employé était libéré de son obligation de travailler.

- H.** **a.** Par acte remis au guichet le 7 janvier 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit proposé aux HUG de le réintégrer. Il a sollicité la mise en œuvre de plusieurs actes d'instruction.

L'art. 5 du 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) avait été violé. Le comportement des HUG visant à lui reprocher des manquements sans preuve était choquant. La résiliation ne reposait sur aucun motif et était arbitraire. Enfin, il avait été victime de *mobbing* de la part de sa hiérarchie, en particulier de D_____.

b. Les HUG ont conclu au rejet du recours et, dans une écriture subséquente faisant suite à une demande du juge délégué, ont requis l'audition de D_____ et de G_____.

c. Le recourant a proposé, motifs à l'appui, l'audition de la Dre I_____, du Dr J_____, du docteur L_____ (son psychologue), de M_____ et de N_____, anciens régulateurs.

d. Le 31 octobre 2025, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

d.a La Dre I_____ a expliqué que lorsqu'elle avait vu A_____ la première fois en décembre 2023, il ne lui avait pas parlé directement de difficultés sur son lieu de travail mais avait mentionné des douleurs à l'estomac assez intenses. C'était à partir d'avril 2024 qu'il lui avait parlé de ses difficultés à la centrale 144 et lui avait indiqué subir du *mobbing* de la part de son supérieur direct. Il souffrait d'une forte anxiété, et ses douleurs gastriques de plus en plus importantes avaient nécessité au moins deux hospitalisations. Vu la chronologie, il était possible de les attribuer à ce stress intense. A_____ lui avait parlé d'un appel téléphonique de son supérieur direct, contenant notamment des propos désobligeants sur son orientation sexuelle. Elle lui avait prescrit des anxiolytiques, et A_____ s'était vu prescrire par son psychologue un antidépresseur.

d.b D_____ a indiqué qu'aucune procédure spécifique n'avait été ouverte à son endroit en lien avec des allégations de *mobbing*. En 25 à 30 ans de management d'équipe, il n'avait jamais été mis en cause. En lien avec l'appel téléphonique du 29 novembre 2023, il voulait rappeler des échéances à A_____, soit notamment une recherche clinique pour mettre en place des protocoles d'urgence. Après plusieurs rappels, il n'avait pas répondu. De mémoire, il voulait également faire un point de situation des objectifs qui avaient été fixés. Il avait utilisé l'expression « tu aimes te faire fouetter » sur un mode humoristique, dans le sens de « tendre le bâton pour se faire battre », et il n'y avait pas de connotation sexuelle. Il n'avait jamais fait de remarque à caractère sexuel ou sur l'orientation sexuelle de

A_____. Celui-ci était le seul à s'être plaint de la communication et de la démarche-qualité ainsi que de la relation avec la hiérarchie. Tous les collaborateurs étaient satisfaits, voire très satisfaits, de l'ambiance à la centrale. Il confirmait que les objectifs précédents fixés à A_____ n'avaient pas été atteints au moment de l'entretien de juin 2024. Il y avait eu une rupture de communication, A_____ se prévalant d'une procédure en cours et refusant tout dialogue, que ce soit avec lui-même ou avec le Dr C_____. Il y avait eu des difficultés de communication avant juin 2024, notamment à partir du premier entretien de report de nomination en juin 2023. Ce n'était alors pas une rupture totale de communication. La situation s'était progressivement dégradée, rendant le management quasiment impossible. Le fonctionnement de la centrale n'en avait pas été affecté, mais le médecin responsable se devait de garantir le respect de tous les protocoles. Aucun collaborateur n'avait évoqué de problèmes durant les entretiens, et le médecin du travail n'avait pas pris contact avec lui ou avec une autre personne pour évoquer un climat délétère. Au printemps 2024, A_____, M_____ (alors en arrêt-maladie) et Mme O_____ (alors absente) avaient été mis sous sa supervision car il avait préféré garder les dossiers un peu compliqués plutôt que les confier à des cadres nouvellement nommés.

d.c M_____ a expliqué que la centrale 144 était un service très particulier, avec une ambiance spéciale. « On » n'y travaillait pas très sereinement, ceci pour de nombreuses raisons. En particulier, la hiérarchie n'était pas toujours bienveillante ni soutenante. Jusqu'à trois ans auparavant, personne dans le service n'avait sereinement atteint l'âge de la retraite, tous les collaborateurs finissant en arrêt-maladie ou étant reclassés. L'ambiance était déjà délétère entre 2012 et 2018, la directrice opérationnelle d'alors, E_____, ne connaissant pas l'activité de régulateur. Elle avait été remplacée par D_____. Après cela, il y avait eu « pas mal » de travail entrepris, mais sur le plan humain et managérial, la situation ne s'était pas améliorée. Dès qu'une plainte était déposée, c'était toujours le requérant qui avait raison. En 2021, il avait été chargé de faire remonter les anomalies de l'outil de travail, ce qu'il avait fait après avoir interrogé les régulateurs. Il avait également soumis des propositions. Or, rien n'avait été fait. D_____ disait que sa porte était « toujours ouverte » mais son bureau était situé juste en face du plateau de régulation, si bien qu'« on » voyait les entrées et les sorties. Lors des entretiens, porte fermée, « on » entendait de nombreux cris, voire des hurlements, de la part de D_____, et « on » voyait sortir des personnes en pleurs. Les femmes et les personnes en surpoids avaient plus tendance à sortir « ravagées » des entretiens. Il soupçonnait donc D_____ de faire preuve de misogynie ou de « grossophobie ». Il s'était toujours bien entendu avec A_____, qu'il décrivait comme compétent, agréable, sans histoire et cherchant toujours à bien faire.

d.d A_____ a exposé que pour dénoncer le harcèlement qu'il avait subi, il avait faire appel au Groupe de confiance. Or, celui-ci lui avait indiqué qu'il ne pouvait pas se prononcer en raison de l'existence de la procédure judiciaire. Il avait ensuite consulté le Dr J_____ à trois reprises, lequel lui avait dit avoir reçu huit appels de

ses collègues qui voulaient rester anonymes. Le Dr J_____ lui avait aussi dit qu'il avait fait un signalement aux RH. Les collaborateurs du service avaient peur de prendre la parole au vu des conséquences.

e. À l'issue de l'audience, le recourant a persisté dans sa demande d'audition du Dr J_____, et les HUG dans celle de G_____. Il a été demandé aux HUG de produire la bande-son de l'appel téléphonique du 29 novembre 2023, ce qui a été fait.

f. Un délai a été imparti aux parties pour leurs observations finales, après quoi la cause serait gardée à juger, sous réserve du droit inconditionnel à la réplique.

g. Les parties ont déposé leurs observations après enquêtes, persistant dans leurs conclusions, et le recourant a déposé une réplique spontanée.

h. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

i. Les arguments des parties et 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 résiliation des rapports de service du recourant, alors employé et en période probatoire.
3. Le recourant sollicite la production de l'enregistrement de l'appel téléphonique du 29 novembre 2023 ainsi que des fichiers recensant le nombre d'incidents de tous les collaborateurs de la centrale 144 pour les années 2023 et 2024. Il requiert également la comparution personnelle des parties ainsi que l'audition des Drs J_____ et L_____, de la Dre I_____, de M_____ et de N_____. Les intimés demandent l'audition de D_____ et de G_____.

3.1 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 et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Ce droit n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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. Il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ou d'obtenir l'audition de témoins (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

3.2 En l'espèce, la chambre de céans a entendu les parties, la Dre I_____, D_____ ainsi que M_____, et les HUG ont produit l'enregistrement de l'appel téléphonique du 29 novembre 2023. Il a donc été fait droit aux demandes des parties en tant qu'elles concernaient ces points.

Le recourant a expliqué que l'audition de son psychologue et du Dr J_____ permettrait d'établir la dégradation de son état psychique ainsi que le lien direct entre celle-ci et le contexte professionnel, notamment le comportement problématique de D_____ à son égard. Il estime également que le témoignage d'N_____ permettrait de confirmer que les conditions de travail et le climat étaient délétères au sein du service.

Les éléments apportés au dossier, et notamment les déclarations de la Dre I_____ et de M_____ devant la chambre de céans ainsi que le courriel du Dr J_____ du 9 décembre 2025 produit par les intimés, permettent toutefois déjà d'aborder ces problématiques. L'audition des Drs J_____ et L_____ et celle d'N_____ n'apparaissent donc pas nécessaires.

Ensuite, vu l'issue du litige, soit le rejet du recours, il n'apparaît en toute hypothèse pas nécessaire de faire droit à la demande des intimés d'entendre G_____.

Enfin, on comprend qu'en demandant la production des fichiers recensant le nombre d'incidents de tous les collaborateurs de la centrale 144 pour les années 2023 et 2024, le recourant entend démontrer que les conditions de travail et le climat étaient délétères au sein du service. Or, comme cela a été exposé, les éléments apportés au dossier permettent déjà d'aborder cette problématique. De surcroît, en tant que ces documents n'ont pas servi de fondement à la décision entreprise (art. 44 al. 1 LPA) et qu'ils concernent des tierces personnes, le recourant ne peut, sans recourir à la procédure prévue par la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08), avoir droit à en prendre connaissance dans le cadre du présent litige. La production de ces documents ne sera donc pas ordonnée.

Pour le surplus, le recourant s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments par écrit et oralement. Il s'est ainsi exprimé de manière circonstanciée sur l'objet du litige et a produit les pièces auxquelles il s'est référé dans ses écritures. Il en va de même des intimés. La chambre de céans dispose dès lors d'un dossier qui lui permet de statuer en connaissance de cause.

Par conséquent, il ne sera pas procédé à d'autres actes d'instruction.

- 4.** Le recourant se plaint de la violation de l'art. 5 RTrait et tient pour arbitraire la résiliation de ses rapports de service.

4.1 Selon l'art. 61 al. 1 LPA, 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). 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).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_667/2024 du 4 août 2025 consid. 3.2, destiné à la publication).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4). Dans la mesure où le pouvoir d'examen de la chambre de ceans n'est pas limité à l'arbitraire, un tel grief se confond avec celui de mauvaise application du droit (ATA/124/2026 du 3 février 2026 consid. 7.4 et l'arrêt cité).

4.2 En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est notamment soumis à 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 ; not. art. 1 al. 1 let. e LPAC), à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au statut des HUG (ci-après : le statut ; art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. e LEPM) ainsi qu'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) et au RTrait.

4.3 Selon l'art. 6 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (al. 1). Le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration ou la commission administrative arrête la durée et les modalités de la période probatoire (al. 2). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC).

Aux HUG, peut être nommée fonctionnaire toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui remplit les conditions suivantes : a) avoir, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'établissement durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre ; b) être capable d'exercer ses droits civils ; c) être, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton (art. 47 al. 1 du statut). La nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 49 al. 2 du statut).

La période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e RTrait).

Selon l'art. 5 RTRait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des deux premières années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit : a) qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées ; b) qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines ; c) qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (al. 4).

4.4 Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Aux HUG, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé (art. 62 du statut).

4.5 Durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Selon la jurisprudence, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 1C_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.1.1). L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi, et il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire (ATA/251/2026 du 10 mars 2026 consid. 3.5 ; ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2).

Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination (ATA/251/2026 précité consid. 3.7 et les arrêts cités). L'autorité de recours n'a en revanche pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou

une autre (arrêts du Tribunal fédéral 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2 ; 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4). La période probatoire est en effet aménagée afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (ATF 136 III 562 consid. 3 et 129 III 124 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2; 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 5.3.2 et 8C_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.1). En d'autres termes, avant la fin de la période probatoire, les parties ne peuvent pas s'attendre à ce que les rapports de travail s'inscrivent dans la durée (arrêts du Tribunal fédéral 1C_123/2024 précité consid. 4.1.1 ; 8C_370/2021 du 24 juin 2021 consid. 5.1 et les arrêts cités). Ainsi, en période probatoire, une simple impossibilité d'établir une relation de confiance indispensable à l'exercice de la fonction suffit comme motif de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 1C_123/2024 précité consid. 4.3).

4.6 Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut.

Les membres du personnel 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). Ils se doivent, 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 (art. 21 let. a du statut). Ils se doivent de s'entraider et de se suppléer, notamment lors de maladies ou de congés (art. 22 al. 4 du statut). Selon l'art. 24 du statut, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur hiérarchique et justifier son absence (al. 1). Tout accident ou maladie doit être signalé dans le plus bref délai à la direction par la voie hiérarchique (al. 2). La production d'un certificat médical peut être exigée (al. 3). La direction des ressources humaines effectue le contrôle des absences (al. 4).

5. En l'espèce, le recourant a été licencié le 21 novembre 2024 avec effet au 28 février 2025, soit pendant sa période probatoire prolongée d'un an, laquelle aura duré presque trois ans.

5.1 Bien que le recourant en fasse un grief indépendant, il n'expose pas en quoi il considère que l'art. 5 RTrait a été violé. Ainsi, dans la mesure où l'acte de recours doit contenir un exposé des motifs (art. 65 al. 2 LPA), il apparaît douteux que la chambre de céans soit tenue d'entrer en matière sur ledit grief, quand bien même elle applique le droit d'office et n'est pas liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/919/2025 du 26 août 2025 consid. 3.1).

Quoiqu'il en soit, il est certes vrai que les prestations du recourant n'ont, à teneur du dossier, pas fait l'objet d'une analyse au terme de sa première année probatoire, comme le prescrit l'art. 5 al. 1 RTrait. Toutefois, cela ne saurait emporter annulation de la décision querellée. D'une part, le recourant ne s'en est pas plaint au moment

où l'analyse aurait dû être effectuée, probablement en début d'année 2023, et ne saurait ainsi, pour des questions de bonne foi, s'en plaindre deux ans après. D'autre part, il a été évalué au terme de ses deuxième et troisième années probatoires conformément à l'art. 5 al. 1 RTrait, et les résultats de l'analyse ont été portés à sa connaissance et discutés au cours des entretiens d'août et septembre 2023 et de juillet 2024 avec ses supérieurs hiérarchiques, D_____ et le Dr C_____. Il n'a donc subi aucun préjudice de l'absence d'analyse de ses prestations au terme de sa première année probatoire.

Le grief, en tant qu'il est recevable, sera donc écarté.

5.2 La question centrale à trancher est celle de savoir si c'est à juste titre que les intimés ont mis fin aux rapports de service du recourant au motif que celui-ci a violé ses devoirs de service par son attitude ayant eu une incidence négative sur les relations de travail et le rapport de confiance avec ses supérieurs hiérarchiques et n'étant pas conforme aux règles de fonctionnement de l'unité, comme cela ressort du procès-verbal d'entretien de service du 16 septembre 2024.

5.2.1 Dans l'ATA/1198/2024 précité, portant sur le recours contre la prolongation de la période probatoire du recourant, le chambre de céans a considéré que les critiques émises par celui-ci dans le rapport d'entretien de nomination en lien avec le traitement de la plainte du patient paraissaient excessives dans leur formulation et infondées. Dans la mesure où l'incident avait été considéré comme clos, le fait pour le recourant d'y être revenu tout au long de l'entretien de nomination était propre à susciter des interrogations sur sa capacité à respecter les processus internes et le rapport de confiance à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques. Le fait qu'il ait critiqué sans ménagement les moyens de travail mis à disposition, la circulation des informations ainsi que la mise en œuvre des processus internes pouvait, à juste titre, être perçu comme une remise en cause de la hiérarchie et du fonctionnement de la centrale. Il ne pouvait, dès lors, être reproché aux intimés d'avoir considéré que la nomination du recourant était alors impossible en raison de ses comportements problématiques relevés lors de l'entretien de nomination.

L'ATA/1198/2024 précité n'a pas fait l'objet d'un recours et est donc entré en force. L'appréciation de la chambre de céans quant aux faits établis dans cet arrêt ne saurait donc être remise en cause dans le cadre de la présente procédure.

5.2.2 À la suite de la prolongation de la période probatoire du recourant, les intimés ont demandé à celui-ci de prendre du recul, d'améliorer son « savoir-être », de mesurer ses propos et d'éviter l'ambivalence de ceux-ci. Lors du dernier entretien de service, qui s'est déroulé environ un an après la fixation des objectifs et en présence des deux supérieurs hiérarchiques du recourant, les intimés ont considéré que lesdits objectifs n'avaient pas été atteints et que la situation s'était dégradée pour plusieurs raisons imputables à l'employé.

5.2.3 Les intimés reprochent en particulier au recourant d'avoir rompu le dialogue avec sa hiérarchie et, à chaque demande de celle-ci sur des sujets professionnels, de

se braquer, de poser des questions (principalement par écrit) et de remettre systématiquement en cause les décisions hiérarchiques.

En dépit de ce qu'allèguent les intimés, le dossier ne contient aucun document écrit par lequel le recourant aurait, depuis la fixation des objectifs en septembre 2023, remis en cause les décisions hiérarchiques portant sur l'exécution du travail de régulateur (sujet d'ordre professionnel).

Néanmoins, alors que les intimés reprochent au recourant d'avoir refusé d'assurer le mentorat des régulateurs en formation, celui-ci a expliqué qu'il avait consulté au préalable le responsable opérationnel adjoint à la formation afin de discuter de l'opportunité de l'encadrement, et que c'était avec l'appui de celui-ci que la décision de refuser l'encadrement avait été prise, au vu de la procédure devant la chambre administrative et des reproches qui lui avaient été adressés, afin de ne pas subir de nouvelles remarques au cas où il invaliderait ou validerait la formation des régulateurs. Il est donc établi que le recourant n'a pas assuré le mentorat des régulateurs en formation. Or, outre le fait que les intimés ont expliqué qu'aucun collègue de la centrale n'avait validé ce choix et que la preuve d'une telle validation n'est pas non plus apportée, le recourant n'a consulté au préalable ni le Dr C_____ ni D_____, soit ses supérieurs hiérarchiques, sur l'opportunité de l'encadrement, ce qu'il lui incombait en toute hypothèse de faire, quand bien même une procédure était pendante devant la chambre administrative. Une telle consultation s'imposait d'autant plus que le mentorat des régulateurs en formation est une tâche prévue dans son cahier des charges. Le reproche est donc fondé.

5.2.4 Les intimés reprochent également au recourant d'avoir saisi les syndicats ou la justice sans discussion préalable avec la hiérarchie lorsqu'il n'était pas d'accord avec une décision, notamment celles relatives à sa nomination et à son taux d'activité.

Le taux d'activité du recourant a été augmenté de 50% à 70% pour une durée déterminée et annoncée, soit du 1^{er} janvier au 31 mars 2024, sous réserve de l'atteinte d'objectifs, puis a été rétabli à 50% dès le 1^{er} avril 2024. Lorsque le recourant a pris connaissance du rétablissement de son taux d'activité à 50%, il a sollicité l'aide de sa protection juridique, qui a, par courrier du 18 avril 2024, requis du responsable des ressources humaines de fixer à nouveau son taux d'activité à 70% dès le 1^{er} mai 2024. Le recourant n'allègue toutefois pas, ni *a fortiori* ne démontre, en avoir parlé avec ses supérieurs hiérarchiques directs. Or, s'agissant d'une question qui intéressait ceux-ci, en tout cas indirectement, puisqu'elle avait un lien avec l'organisation du travail dans le service, ils pouvaient légitimement s'attendre à ce que le recourant le fasse. On ne peut donc reprocher aux intimés d'avoir considéré – quand bien même un agent public peut, de manière générale, contester en justice des décisions le concernant sans nécessairement en faire part à sa hiérarchie au préalable – que cet événement était problématique au regard de la bonne collaboration qui doit exister entre un employé et ses supérieurs hiérarchiques.

Les deux événements précités accréditent la thèse d'une rupture – à tout le moins partielle – du dialogue avec la hiérarchie directe, en violation du devoir du recourant de collaborer avec ses supérieurs hiérarchiques (art. 21 let. a du statut), tandis que le refus injustifié du recourant d'assurer le mentorat des régulateurs en formation constitue également une violation de son devoir d'exécuter le travail (art. 22 al. 1 du statut). Survenues – qui plus est – en période probatoire, prolongée d'un an à la suite de critiques considérées comme excessives et d'une remise en cause infondée de la hiérarchie et du fonctionnement de la centrale, ces circonstances suffisent pour admettre une impossibilité d'établir avec le recourant une relation de confiance indispensable à l'exercice de la fonction. De surcroît, une bonne collaboration entre les employés et la hiérarchie est certes essentielle dans tous les services de l'administration mais elle l'est encore plus à la centrale 144, où les régulateurs traitent des situations d'urgence sanitaire et agissent sur délégation du médecin responsable de la centrale, lequel doit pouvoir leur faire confiance.

Certes, le recourant a produit dix lettres de soutien rédigées par des collègues, dont les noms et la signature ont été caviardés. Ses qualités professionnelles et humaines, de même que son calme et sa sérénité, sont mises en avant dans chacune des lettres, et il y est également mentionné qu'il contribue au bon esprit d'équipe. Les certificats de travail établis par son autre employeur, B_____ SA, ainsi que le témoignage de M_____, vont dans le même sens. Toutefois, la qualité de son travail dans son ensemble et sa bonne entente avec ses collègues régulateurs ne sont pas remises en cause, et celles-ci ne changent rien au constat de la rupture (à tout le moins partielle) du dialogue avec la hiérarchie directe sur des points importants. En outre, aucune des attestations ni aucun des témoignages écrits produits par le recourant n'infirme ce constat. Tel n'est pas non plus le cas du témoignage de M_____.

Les intimés n'ont donc pas abusé de leur large pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant au terme de sa période probatoire. Pour le surplus, en tant que les motifs allégués ne sont pas inexistantes, qu'aucune assurance particulière n'a été donnée au recourant et en l'absence de discrimination (comme cela sera exposé ci-après), la résiliation n'est pas arbitraire.

Le grief sera donc écarté.

- 6.** Le recourant se plaint d'une violation de la protection de sa personnalité et estime avoir fait l'objet de *mobbing* de sa hiérarchie, en particulier de D_____.

6.1 Outre les éléments susmentionnés en lien avec l'art. 54 al. 3 RPAC, les HUG sont tenus de garantir la protection de la personnalité des membres de leur personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique (art. 2B al. 1 LPAC). Ils ont à cet effet prévu un dispositif en faveur de leur personnel, régi par le règlement sur la protection de la personnalité, en particulier en matière de discrimination, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, approuvé le 31 octobre 2022 (ci-après : RPPers-HUG), mais non publié.

6.2 Parmi les mesures envisagées, l'art. 1 RPPers-HUG prévoit l'engagement d'une personne conseillère en protection de la personnalité, rattachée au conseil d'administration des HUG et habilitée à fonctionner en qualité d'instance de médiation/investigation dans les cas d'atteintes à la personnalité, de discrimination ou de harcèlement (al. 3 let. a), ainsi que d'une personne responsable « égalité – diversité – inclusion » rattachée à la direction générale des HUG, chargée d'élaborer la politique des HUG dans ces trois domaines (al. 3 let. b). En outre, les HUG mettent en place un organe interne en matière d'atteintes à la personnalité, en particulier en cas de discrimination et de harcèlement, sous la forme d'une commission de traitement des plaintes en matière d'atteintes à la personnalité, discrimination et harcèlement, instituée par un règlement spécifique (al. 4).

6.3 Selon l'art. 3 RPPers-HUG, est constitutif d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (ch. 1). Est constitutif de harcèlement tout propos ou comportement non désiré provenant d'une ou plusieurs personnes, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un individu, notamment en raison de son sexe, de son orientation affective et sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son intersexuation, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; le harcèlement se décline notamment en harcèlement sexuel, psychologique ou obsessionnel (ch. 2).

6.4 La mission principale de la personne conseillère en protection de la personnalité consiste à recevoir les demandes de personnes déclarant une atteinte à la personnalité et à traiter ces situations conformément au RPPers-HUG (art. 5 al. 1 RPPers-HUG). Elle peut être saisie, selon l'art. 7 RPPers-HUG, par les personnes suivantes : le membre du personnel (let. a), l'autorité d'engagement (let. b) et la CDH (let. c). Est en particulier mentionné tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer « d'importantes difficultés » qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, une discrimination ou du harcèlement psychologique ou sexuel.

6.5 La personne conseillère en protection de la personnalité peut suspendre son action, selon les circonstances, en cas d'ouverture d'une procédure civile, pénale ou administrative parallèle portant sur des faits connexes (art. 8 ch. 2 RPPers-HUG). Parmi ses compétences, elle a la faculté de refuser que soit menée une investigation demandée par la personne déclarante, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité (art. 13 al. 1 phr. 1 RPPers-HUG). Ce choix peut faire l'objet d'une décision sujette à recours devant la chambre administrative, conformément audit règlement (art. 13 al. 2 RPPers-HUG). La procédure d'investigation menée jusqu'à la fin conduit également à une décision sujette à recours devant cette même juridiction (art. 17 al. 2 et 3 RPPers-HUG). Cette décision est prise par l'autorité d'engagement qui y

constate la violation ou non des devoirs de service (art. 17 al. 2 RPPers-HUG). L'art. 17 al. 4 RPPers-HUG prévoit aussi la faculté de l'autorité d'engagement de prendre (ou proposer à l'autorité compétente) toute mesure disciplinaire utile à l'égard de l'auteur du harcèlement, de la discrimination ou de l'atteinte à la personnalité.

6.6 Selon la jurisprudence, la notion de harcèlement psychologique ou *mobbing*, qui vaut pour les relations de travail fondées sur le droit privé ou sur le droit public (arrêts du Tribunal fédéral 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ;), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive souvent que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; ATA/263/2022 du 15 mars 2002 consid. 2f). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (ATA/981/2025 du 9 septembre 2025 consid. 6.1 ; ATA/263/2022 précité consid. 2f).

6.7 La portée et la valeur matérielle de la notion de protection de la personnalité et l'obligation qui en découle pour l'employeur sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156 et les références citées). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur, ce qui comprend notamment le devoir d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). L'employeur a l'obligation de protéger la personnalité de son personnel, sous peine d'engager sa propre responsabilité (ATA/263/2022 précité consid. 2a-c) et doit en particulier protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces. Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets (ATA/532/2025 du 13 mai 2025 consid. 4.11). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un *mobbing* contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir

d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation (ATA/1066/2025 du 30 septembre 2025 consid. 5.1).

6.8 Les modalités d'une résiliation peuvent constituer une violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a mené aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités).

6.9 Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1), mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 ; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2).

Selon la jurisprudence, l'absence de saisine du Groupe de confiance de l'État de Genève pendant les rapports de service, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique, doit être considérée comme un fort indice d'absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé s'en plaint après son licenciement, dans une procédure portant sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/182/2026 du 17 février 2026 consid. 4.4).

7. En l'espèce, le recourant a saisi le groupe de confiance et a été reçu en entretien le 10 septembre 2024, alors qu'était pendant devant la chambre de céans son recours contre la décision de prolongation de sa période probatoire. Il allègue que la conseillère en protection de la personnalité a décidé de suspendre son action, dès lors qu'une procédure administrative avait été ouverte en parallèle, ce qui paraît soutenable dans la mesure où l'art. 8 ch. 2 RPPers-HUG prévoit cette possibilité.

La question de savoir si le recourant aurait pu et dû reprendre contact avec le groupe de confiance après le prononcé de l'ATA/1198/2024 précité pourra souffrir de demeurer indécise, le grief devant être écarté, pour les motifs qui suivent.

7.1 En premier lieu, le recourant reproche à son supérieur hiérarchique d'avoir tenu des propos inadmissibles lors de l'appel téléphonique du 29 novembre 2023 en lui demandant s'il aimait « se faire fouetter » et en lui faisant du chantage en ce sens que s'il ne signait pas le procès-verbal de son entretien de nomination, il n'obtiendrait pas l'augmentation de son taux d'activité dès le 1^{er} janvier 2024.

Il n'est pas contesté que D_____ a demandé au recourant, lors dudit appel téléphonique, s'il aimait « se faire fouetter ». Cela ressort également de l'écoute de la bande sonore de l'appel (retranscrite dans la partie en fait du présent arrêt). Il est vrai que prise hors de tout contexte, la demande d'un supérieur hiérarchique à son employé consistant à savoir s'il aime « se faire fouetter » apparaît très surprenante voire manifestement inappropriée. Toutefois, les propos du supérieur hiérarchique doivent être replacés dans leur contexte. Il ressort de l'écoute de la bande sonore que le ton employé par les deux personnes concernées était tout à fait cordial et détendu. D_____ a posé cette question au tout début de la conversation et a expliqué en audience que sa question avait uniquement le sens de « tendre le bâton pour se faire battre », et non pas une connotation sexuelle. Cette explication emporte conviction. En effet, comme cela ressort de l'écoute de la bande sonore, il a appelé le recourant uniquement pour lui demander de valider en urgence son évaluation, ce que celui-ci n'avait pas fait alors qu'il avait reçu deux courriels des RH en ce sens (produits par les intimés), et non pas pour obtenir des détails sur sa vie sexuelle. Dans ces conditions, l'expression « tu aimes te faire fouetter » pouvait parfaitement se comprendre comme une manière d'attirer l'attention du recourant sur le fait qu'il n'avait pas fait ce que son employeur lui avait demandé à deux reprises et qu'il aurait ainsi pu faire l'objet d'un rappel à l'ordre.

Par ailleurs, au vu du ton employé par les deux interlocuteurs, des rires qui s'en sont ensuivis et de la réponse du recourant, qui a répondu « en général c'est plutôt la situation inverse, mais ça, ça ne te regarde pas », il apparaît que le recourant a compris qu'il ne s'agissait que d'une plaisanterie, n'ayant aucun lien avec son orientation sexuelle, contrairement à ce qu'il prétend. D_____ n'a du reste accordé aucune importance à la réponse de l'intéressé et a immédiatement poursuivi avec la question de la validation de l'évaluation.

Enfin, la demande de validation émanait directement des RH, et D_____ n'a fait que la transmettre. De surcroît, la validation d'un procès-verbal d'entretien, qui fait partie du dossier de tout membre du personnel de l'État, est importante, et il apparaît légitime que les intimés aient demandé au recourant de valider le procès-verbal de son entretien, indépendamment de la question de l'augmentation de son taux d'activité. S'il estimait que le procès-verbal contenait des informations erronées, il lui était loisible de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse (art. 5 al. 2 RTrait). Pour le surplus, il a bénéficié de l'augmentation de son taux d'activité même sans avoir signé le rapport.

Au vu de ce qui précède, et même si des propos tels que ceux tenus par le supérieur hiérarchique doivent être évités afin de prévenir toute ambiguïté, l'appel

téléphonique du 29 novembre 2023 s'inscrivait dans un contexte exclusivement professionnel, ne contenait aucune parole malveillante de la part du supérieur hiérarchique, et aucun des propos tenus à cette occasion n'est constitutif de harcèlement, qui suppose quoi qu'il en soit une certaine durée ou répétitions des comportements lorsque ceux-ci ne sont pas d'une grande gravité.

7.2 Le recourant estime ensuite avoir été poussé à l'« élimination professionnelle ». Il reproche d'abord à ses supérieurs hiérarchiques de lui avoir assuré qu'il serait nommé fonctionnaire à l'issue de sa période probatoire, avant de se raviser sans explications.

Cet aspect a toutefois été discuté dans l'ATA/1198/2024 précité, entré en force, où la chambre de céans a conclu que les intimés étaient fondés à considérer que la nomination du recourant était à ce moment-là impossible en raison de ses comportements problématiques relevés lors de l'entretien de nomination. À cela s'ajoute que ce sont au demeurant les remarques formulées dans le formulaire d'évaluation prérempli par le recourant en marge de l'entretien d'août 2023 qui ont surpris sa hiérarchie. Ainsi, à supposer qu'elle ait fait part à l'intéressé, avant ledit entretien, de son intention de le nommer fonctionnaire, ce qui n'est du reste pas démontré, il ne pourrait lui être reproché d'avoir changé d'avis. Le grief n'est donc pas fondé.

Le recourant reproche également aux intimés de ne pas l'avoir fait figurer sur le planning de novembre 2024. Or, premièrement, il était encore en arrêt-maladie jusqu'au 31 octobre 2024 et n'a informé sa hiérarchie que ce jour-là qu'il envisageait de reprendre le travail, alors que le planning avait déjà été établi. Deuxièmement, le même jour, D_____ a expliqué au recourant qu'il devait d'abord récupérer ses heures supplémentaires, étant relevé que l'intéressé ne conteste pas en avoir accompli. Enfin, à fin octobre 2024, un entretien de service pouvant mener à la résiliation des rapports de service avait déjà été mené le 16 septembre 2024, si bien qu'une décision sur la continuation des rapports de service du recourant était en cours d'examen. Pour toutes ces raisons, on ne saurait reprocher aux intimés de ne pas avoir inscrit le recourant sur le planning de novembre 2024.

Le recourant fait ensuite grief aux intimés de l'avoir placé sous la responsabilité de D_____ en mai 2024 et d'avoir eu comme membres de son équipe un régulateur suspendu de ses fonctions et une régulatrice absente en raison d'une longue maladie, ce qui aurait eu pour effet de le mettre à l'écart. Or, devant la chambre de céans, D_____ a expliqué avoir voulu garder les dossiers « un peu compliqués » plutôt que de les confier à des cadres nouvellement nommés, ce qui est défendable notamment du point de vue de la bonne marche du service. On ne voit du reste pas en quoi le fait pour le recourant d'avoir été mis sous la supervision directe de D_____ serait problématique. Le recourant n'explique concrètement pas en quoi le fait d'avoir eu, « sur le papier », comme membres d'équipe des personnes

absentes aurait eu pour conséquence de la marginaliser dans son activité effective de régulateur au quotidien.

Par ailleurs, le recourant reproche aux intimés d'avoir unilatéralement réduit son taux d'activité à 50% dès le 1^{er} avril 2024, alors même qu'ils avaient décidé d'augmenter son taux à 70% dès le 1^{er} janvier 2024. Ces propos manquent toutefois de précision, dans la mesure où l'augmentation du taux d'activité du recourant dès le 1^{er} janvier 2024 n'était que temporaire et a été fixée pour une durée déterminée, avec comme échéance le 31 mars 2024, ce dont le recourant a été dûment informé par courriel du 18 décembre 2023. En revanche, ce même courriel l'informait du fait que la pérennisation de ce changement de taux était subordonnée à l'atteinte d'objectifs qui seraient définis lors d'une prochaine rencontre avec le Dr C_____, D_____ et G_____. Or, après que son taux eut été ramené à 50% et que le recourant s'en fut plaint au responsable des RH, celui-ci lui a indiqué, par courrier du 29 avril 2024, que la pérennisation de son taux à 70% dépendait non seulement des budgets à disposition dans l'unité mais aussi de l'organisation du service, et non pas exclusivement de l'atteinte d'objectifs. De telles conditions et informations ne figuraient toutefois pas dans le courrier du 18 décembre 2023. Ainsi, sur ce point, le comportement des intimés manque non seulement de transparence mais apparaît également contradictoire.

M_____ a indiqué, lors de son audition devant la chambre de céans, que les régulateurs de la centrale ne travaillaient pas sereinement, que la hiérarchie n'était pas toujours bienveillante ni « soutenante », que l'ambiance y était déjà délétère entre 2012 et 2018 et que la situation ne s'était pas améliorée sur le plan humain et managérial depuis que D_____ avait pris son poste. Il a précisé qu'il entendait souvent celui-ci hurler lors des entretiens avec les régulateurs. Par ailleurs, le recourant a produit une attestation d'une ancienne régulatrice de la centrale, dont le nom a été caviardé, à teneur de laquelle celle-ci avait rencontré des difficultés d'ordre relationnel avec D_____, lequel tenait parfois des propos sexistes ou déplacés à l'endroit d'autres collègues. Ces éléments, combinés aux allégations du recourant, tendent à faire admettre l'existence d'une situation pesante entre certains régulateurs et la hiérarchie, en particulier avec D_____. Toutefois, dans son courrier du 9 décembre 2025, le Dr J_____ a confirmé, après enquête du service de santé au travail (ci-après : SST) sur le soutien hiérarchique, que le seuil d'alerte n'avait pas été franchi d'après son appréciation. Les avis du Dr J_____ et du SST revêtent un poids particulier, en tant que le SST est le service spécialisé en matière de prévention et de promotion de la santé et veille au bien-être physique, mental et social de l'ensemble du personnel des HUG (<https://www.hug.ch/ressources-integrite-securite-aux-hug>, page consultée le 23 avril 2026). Ainsi, malgré une ambiance de travail pouvant être considérée comme tendue au sein de la centrale, il n'y a, à teneur du dossier, pas lieu de retenir l'existence d'une situation à ce point conflictuelle qu'elle serait constitutive d'une atteinte à la personnalité, dont le recourant aurait lui-même fait l'objet et nécessitant l'intervention des intimés.

Enfin, comme cela ressort des certificats médicaux produits par le recourant et des explications de son médecin-traitant, le recourant, pendant son activité à la centrale 144, a connu des périodes d'arrêt maladie en raison d'une forte anxiété et de douleurs gastriques, lesquelles ont nécessité deux hospitalisations. Cependant, dans son courriel du 9 décembre 2025, le Dr J_____ a confirmé que des collègues du recourant lui en avaient fait part davantage de leur « appréciation » d'injustice envers le recourant plutôt que d'un comportement problématique de D_____ envers l'équipe dans son ensemble ou d'autres individualités. Ainsi, et compte tenu de ce qui a déjà été constaté mais aussi de la teneur du courriel du Dr J_____, le recourant n'apporte pas suffisamment d'indices susceptibles d'accréditer la thèse selon laquelle il aurait fait l'objet de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels D_____ aurait cherché à l'isoler, le marginaliser ou l'exclure sur son lieu de travail, malgré ses périodes d'arrêts-maladie liées au stress et à ses douleurs gastriques et en dépit de la relation tendue avec D_____. Il n'y a en effet pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail.

En définitive, bien que les intimés aient manqué de transparence et adopté un comportement pouvant être considéré comme contradictoire en lien avec le taux d'activité du recourant, les éléments constatés ne suffisent pas pour retenir que celui-ci a fait l'objet de *mobbing* de sa hiérarchie. Pour le surplus, le dossier ne contient pas non plus d'éléments commandant de retenir qu'il aurait fait l'objet de propos désobligeants sur son orientation sexuelle.

7.3 Enfin, il a été vu que certains reproches adressés au recourant par les intimés étaient fondés. Or, d'autres ne le sont pas (ou partiellement) ou ne sont pas démontrés, pour les motifs qui suivent.

Premièrement, les intimés reprochent au recourant de ne pas avoir donné d'information à sa hiérarchie en lien avec ses arrêts maladie et de ne pas avoir transmis les documents requis dans les délais, de nombreuses relances par courriels étant nécessaires à cet effet. Or, le dossier ne contient aucun échange écrit entre le recourant et les RH sur la transmission de ses certificats médicaux, alors même que dans le procès-verbal d'entretien de juillet 2024, les intimés ont indiqué qu'il avait été nécessaire d'insister par courriels pour relancer l'employé. En outre, celui-ci a contesté ce reproche et expliqué, sans être contredit, que ce n'était qu'à une seule reprise qu'il n'avait pas transmis de certificat médical, lorsqu'il avait été hospitalisé en soins intensifs. Une telle circonstance peut en principe expliquer la remise tardive des documents nécessaires.

Deuxièmement, les intimés reprochent au recourant d'être passé par la justice, sans en avoir parlé au préalable avec la hiérarchie, pour contester la prolongation de sa période probatoire. Or, en toute hypothèse, le recourant ainsi que ses supérieurs hiérarchiques directs, soit D_____ et le Dr C_____, en ont discuté au préalable à l'occasion des entretiens d'août et septembre 2023, et le recourant a encore eu une

discussion avec le responsable des RH sur ce point le 3 octobre 2023 avant de déposer un recours, les intimés n'étant pas revenus sur leur décision. Dans ces conditions, ils ne sont pas fondés à lui reprocher de ne pas en avoir parlé avec la hiérarchie au préalable ni d'avoir fait valoir ses droits devant une instance judiciaire. Ils ne peuvent pas non plus implicitement lui faire grief de ne pas avoir voulu parler de la procédure en cours avec D_____ qui, selon les explications du recourant non contestées sur ce point, le lui aurait demandé à trois reprises. Celui-ci était en effet assisté d'un conseil, si bien que le recourant était en droit de demander aux intimés de s'adresser à lui sur ce point. De surcroît, dans son courrier du 31 janvier 2024, le directeur des RH lui a fait comprendre qu'il n'entendait pas discuter avec lui de l'avis défavorable à sa nomination « au vu de la procédure pendante devant la chambre de céans ». Ainsi, sous cet angle, la position des intimés apparaît ambivalente et manque de cohérence.

Enfin, les intimés font grief au recourant de s'être systématiquement opposé, principalement par écrit, aux demandes de sa hiérarchie en lien avec des sujets d'ordre professionnel et de constamment argumenter. Or, alors même que les intimés déplorent de nombreux échanges écrits et stériles initiés par le recourant, il apparaît que le dossier ne contient aucun document écrit de cette nature. Ainsi, et même s'il est vrai que le recourant a indiqué, lors de l'appel téléphonique du 29 novembre 2023, ne pas discerner le rapport entre la validation de son entretien et l'augmentation de son taux d'activité, et qu'il a refusé sans droit le mentorat des régulateurs en formation, il apparaît excessif de retenir, au vu des éléments produits, qu'il s'opposait systématiquement par écrit aux décisions de la hiérarchie, étant précisé que la question de l'augmentation de son taux d'activité, si elle s'inscrivait certes dans un cadre professionnel, ne concernait pas directement l'activité de régulateur en tant que telle.

En définitive, les reproches analysés *supra* ont été adressés à tort au recourant. Toutefois, la façon dont ils ont été formulés ne saurait être considérée comme accablante au point de stigmatiser de manière inutilement vexatoire son comportement, en l'absence notamment de jugements de valeur, ce d'autant moins que l'on ne saurait considérer qu'ils ne reposent sur aucun indice. En effet, les développements qui précèdent montrent qu'ils sont sujets à discussion, et il a également été constaté que le recourant a adopté certains comportements rendant impossible l'établissement d'une relation de confiance indispensable à l'exercice de la fonction.

Ainsi, en l'absence de constat d'une violation de la protection de la personnalité du recourant, le grief sera écarté, ce qui conduit au rejet du recours.

8. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- ainsi que les débours, qui consistent en une indemnité de témoin de CHF 400.- versée à la Dre I_____, seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA ; art. 36 LPA ; art. 1 let. b et 3 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Les intimés disposant d'un

service juridique, aucune indemnité ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/257/2026 du 10 mars 2026 consid. 10 ; ATA/1277/2025 du 18 novembre 2025 consid. 8).

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 7 janvier 2025 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 21 novembre 2024 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'900.-, incluant CHF 400.- à titre de débours, 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, 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 joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Tuyet-Mai DINH, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Véronique MEICHTRY, avocate des intimés.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

F. SCHEFFRE

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :