RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/752/2023-FPUBL **ATA/1016/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 19 septembre 2023

dans la cause

A_____ **recourant**
représenté par Me Nehanda MAURON-MUTAMBIRWA, avocate

contre

INSTITUTION GENEVOISE DE MAINTIEN À DOMICILE **intimée**

EN FAIT

A. **a.** A_____, né le _____ 1990, a été engagé, dès le 1er novembre 2022, par l'Institution genevoise de maintien à domicile (ci-après : l'IMAD ou l'institution) en qualité d'infirmier diplômé à un taux d'activité de 80%, soit 32 heures par semaine, réparties selon le cadre défini par l'institution.

Les trois premiers mois de l'engagement étaient considérés comme temps d'essai pendant lequel les deux parties pouvaient résilier par écrit le contrat en respectant un délai de congé de quinze jours pour la fin d'une semaine.

Le cahier des charges de la fonction, lequel faisait partie intégrante du contrat de travail, lui a été remis le 20 octobre 2022.

Il a été intégré au sein de l'antenne de maintien à domicile Servette Vieusseux, équipe 861.

b. Le 25 octobre 2022, B_____, responsable d'équipe, a remis à A_____ son cursus d'intégration ainsi que ses plannings pour le mois de novembre, décembre 2022 et janvier 2023. En vacances la première semaine de novembre 2022, elle le rencontrerait à son retour le 7 novembre 2022.

B. **a.** Le 7 novembre 2022, la responsable d'équipe a souhaité la bienvenue à A_____ et recueilli ses premières impressions.

b. Le 14 décembre 2022, la responsable d'équipe l'a à nouveau rencontré et lui a remis des documents, à savoir la « Fourre d'accueil Servette Vieusseux / 861 » comprenant une liste de directives et procédures à suivre, le plan d'intégration infirmier et la grille d'auto-évaluation des actes techniques infirmiers, ainsi que les « attendus » institutionnels pour la fonction d'infirmier dans l'évaluation à trois mois.

c. Le 23 décembre 2022, une matinée clinique s'est tenue au cours de laquelle A_____ a été évalué.

Selon les commentaires de l'évaluatrice, l'intéressé se montrait investi dans les situations rencontrées durant la matinée. Il allait au bout de ses investigations et récoltes de données afin d'aboutir à une analyse clinique pertinente, qu'il prenait soin de communiquer aux patients. Cette démarche favorisait le partenariat et un sentiment de sécurité chez les patients. Toujours dans un esprit de partenariat, il prenait des initiatives pour que chacun se sente acteur de sa prise en soin. Il exprimait être à la recherche de sens dans les plans de soins, ce qui était un point fort car il pouvait ainsi être au plus près des besoins de chacun. L'évaluatrice avait attiré son attention sur le respect des directives et procédures institutionnelles, en

termes de précautions standards, vérification des traitements et consultation du carnet de santé.

Deux objectifs étaient à développer, soit le respect des précautions standards et les techniques de soins (standards de qualité) ainsi que l'identification et l'utilisation des ressources présentes au sein de l'équipe (humaines et documentaires). Pour le reste, les objectifs avaient été observés ou la situation ne s'était pas présentée.

d. Le 4 janvier 2023, un entretien s'est tenu entre la responsable d'équipe et l'employé.

Selon un courriel qui aurait été adressé le lendemain à celui-ci, la responsable d'équipe lui demandait de tenir compte des divers échanges afin que les points discutés soient respectés, précisant que la collaboration ne pouvait perdurer sans un changement de sa part.

Il lui était reproché un commentaire prononcé le jour précédent allant à contrecourant de la dynamique d'équipe et du professionnalisme qui prévalait. La remarque concernant la présence d'un écran en salle de colloque avait également interpellé la responsable d'équipe. Un devoir de réserve était nécessaire, à plus forte raison pour un collaborateur arrivé depuis un mois et demi.

Il était exact qu'il avait travaillé le 31 décembre 2022 et le 1er janvier 2023 en horaires coupés sur les deux jours. Néanmoins, depuis son arrivée, la responsable d'équipe n'avait volontairement planifié aucun horaire de travail sur le week-end. A_____ s'était proposé de travailler le 1er janvier et il en était remercié. Au vu de ces éléments et en raison de l'augmentation de la charge de travail, il était juste de lui demander de travailler également le 31 décembre.

Concernant son absence pour maladie le 26 décembre, il avait correctement informé la ligne d'accueil des demandes et avait eu un contact avec le cadre de garde. La responsable d'équipe aurait néanmoins souhaité qu'il vienne la voir pour un échange de vive voix.

Sur les aspects du savoir-faire, un traitement intervenu le 27 décembre au soir n'avait pas été donné lors de la prestation de A_____ chez un patient, alors que l'aide à la prise du traitement avait été planifiée. Il était de sa responsabilité de noter que le patient avait sorti lui-même les médicaments de la barquette et les aurait pris plus tard en dehors de sa présence. Le patient aurait également pris les traitements dans la barquette d'un autre.

Concernant une autre patiente qui refusait ses passages, l'infirmier aurait dû stopper le « PDR ». En cas de doute, des collègues auraient pu le conseiller sur la meilleure conduite à adopter.

Lorsqu'il était en possession d'un document de type contrat ou prescription, il devait traiter l'information et le ranger dans le dossier résiduel du patient. Il n'était pas correct de le déposer dans la pelle du référent, car ce n'était pas le lieu pour le rangement des documents médico-légaux des patients.

Il était également obligatoire d'écrire les nom, prénom et date de naissance du patient avant de faire la photographie des écrits des médecins sur le carnet de santé et l'envoyer au « PGE », ce qui n'avait pas été fait pour un patient.

A_____ conteste avoir reçu ce courriel.

e. Le 13 janvier 2023, il a été convoqué pour un entretien de bilan de sa période d'essai, lequel s'est tenu le 23 janvier suivant. La responsable d'équipe ainsi que la responsable des ressources humaines ont mené l'entretien.

Aucun procès-verbal d'entretien ne figure au dossier.

f. Le 23 janvier 2023, A_____ a fait part de ses commentaires sur l'entretien.

Il prenait note de la volonté de l'IMAD de mettre fin aux rapports de travail, lui laissant toutefois la possibilité de présenter ses observations avant la décision finale. Depuis l'entretien du 4 janvier 2023 qu'il avait eu avec la responsable d'équipe, il consultait systématiquement le « carnet vert », à savoir le carnet de santé, et rédigeait des observations sur la plateforme informatique lorsque cela était pertinent.

Certaines propositions d'adaptation des horaires discutées en coordination, durant laquelle il s'était désigné porte-parole, avaient été mal perçues et avaient semblé malvenues. Il admettait qu'une personne plus expérimentée aurait dû porter cette proposition et que ce n'était pas le moment opportun pour en discuter.

Il contestait le fait de finir plus tôt son travail que ses collègues, sans leur proposer son aide. Il s'inscrivait en faux sur l'impression de la responsable d'équipe qu'il aurait privilégié les horaires face au travail réel justifiant par là sa postulation à l'IMAD.

Il était surpris de la volonté de l'IMAD de mettre fin aux rapports de travail ne voyant pas de raison valable pour un licenciement. Il demandait le détail des faits reprochés par écrit.

g. Le 24 janvier 2023, les ressources humaines de l'IMAD ont indiqué à A_____ que l'entretien du 23 janvier avait comme objectif de faire un bilan de sa période d'essai et de l'entendre sur les difficultés dans sa prise de fonction, évoquées lors des entretiens du 7 novembre 2022 et 4 janvier 2023 par sa responsable d'équipe. Il n'avait pas été constaté d'amélioration de sa part depuis lors.

Il ne remplissait pas son cahier des charges et ses prestations s'étaient révélées insuffisantes durant la période d'essai.

Sur les aspects du savoir-faire, A_____ :

- n'avait pas lu les carnets de santé lors de la matinée clinique du 23 décembre 2022, alors que cette information lui avait été donnée à plusieurs reprises par ses collègues ;

- n'avait pas rangé dans « les dossiers papier résiduel patients » des documents médico-légaux tels que contrats ou prescriptions ;

- n'avait pas respecté le report de l'état civil complet du patient (nom, prénom et date de naissance) sur les prescriptions des médecins insérées dans le carnet de santé avant la prise de photographie et envoi au « PGE » ;

- ne s'était pas remis en question sur la pertinence de la fermeture du « PDR » lorsqu'un patient refusait à plusieurs reprises une prestation le soir ;

- n'avait pas administré un traitement chez un patient le soir, ne respectant ainsi pas la prescription médicale alors que l'acte était programmé, aucune explication dans les observations ne justifiant cette attitude et la facturation ayant été réalisée dans son entièreté.

Sur les aspects du savoir-être, A_____ :

- manquait d'engagement dans la mission avec une attitude « non orientée esprit patient ». Par exemple, il avait proposé une réorganisation des horaires du soir et l'avait justifiée par le fait que le collaborateur serait une heure plus tôt chez lui ;

- avait été peu disponible en termes d'adaptation des horaires en corrélation avec la charge de travail et les besoins des patients au sein de l'équipe ;

- avait peu de « proactivité ».

A_____ n'atteignait pas les « attendus » institutionnels.

Dans ces circonstances, il avait été informé que l'IMAD envisageait de mettre fin aux relations de travail en raison de l'insuffisance des prestations. Il avait la possibilité de compléter ses observations au plus tard le 30 janvier 2023.

h. Le même jour, A_____ a transmis aux ressources humaines son auto-évaluation.

Lors de son entretien d'embauche, il n'avait pas caché vouloir changer de poste pour des horaires plus adaptés à une vie de famille. Son épouse était alors

enceinte, presque à terme, et son ancien poste avec des nuits ne lui convenait plus. Il n'avait toutefois jamais prétendu vouloir faire passer sa vie de famille avant son travail. Lors de l'entretien du 4 janvier avec sa responsable d'équipe, il lui avait expliqué qu'il essayait de combiner au mieux les deux.

Il était investi dans son travail, avait conscience qu'il devait encore améliorer ses transmissions et savoir quoi noter dans le carnet vert et sur la plateforme informatique mais estimait s'être adapté assez rapidement au fonctionnement de l'IMAD. Il s'était porté volontaire pour travailler le 31 décembre 2022. Il avait également accepté de travailler le 1er janvier 2023. Le manque d'entrain de sa réponse était lié à l'enchaînement de ses jours de travail du 30 décembre au 5 janvier 2023 mais non au fait de travailler un week-end supplémentaire.

Il avait le sentiment que la volonté de se séparer de lui était liée à sa personnalité sans lien avec les rapports de travail. Il n'avait d'ailleurs causé aucun préjudice à l'institution.

Il souhaitait pouvoir continuer à exercer sa fonction au sein de l'IMAD.

i. Le 25 janvier 2023, la responsable d'équipe l'a informé que son entretien d'évaluation périodique des trois mois ne serait pas réalisé et reporté à une date ultérieure, au vu du contexte.

j. Le même jour, à 20h15, A_____ devait se rendre chez une patiente pour procéder à une injection de Clexane. La patiente n'avait toutefois pas l'anticoagulant injectable chez elle. A_____ n'a pas procédé à l'injection.

Il sera revenu en détail sur cet événement ci-dessous.

k. Le 27 janvier 2023, A_____ a complété ses observations, demandant la détermination de l'IMAD sur l'ensemble de celles-ci, en particulier sur les éléments de preuve apportés et les réquisitions de pièces formulées. Il souhaitait être présent avec son conseil lors des auditions sollicitées. À défaut, la tenue d'un procès-verbal était demandée.

Dans la mesure où sa période d'essai arrivait à échéance le 1er février 2023, une éventuelle fin des rapports de service aurait dû être notifiée au plus tard le 15 janvier 2023.

À l'issue de l'entretien du 23 janvier 2023, il avait demandé un compte rendu écrit, ce qui lui avait été refusé. Or, le courriel du 24 janvier 2023 de l'IMAD ne remplissait pas les conditions formelles d'un compte rendu selon le mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE) (fiche MIOPE 04.04.04). Le délai pour formuler les observations était de plus inférieur au délai impératif de 14 jours. La procédure menée par l'IMAD n'avait ainsi pas respecté ses droits constitutionnels.

Les faits reprochés étaient contestés et relevaient, pour la plupart, du procès d'intention, si bien que le licenciement n'était pas justifié.

l. Par décision du 31 janvier 2023, l'IMAD a résilié les rapports de service les liant à A_____ avec effet au 19 février 2023, conformément au délai de résiliation de 15 jours pour la fin d'une semaine durant le temps d'essai. Il était libéré de son obligation de travailler dès le 31 janvier 2023.

Au cours des entretiens de suivi des 7 novembre 2022, 4 et 23 janvier 2023, des difficultés importantes avaient été mises en évidence dans sa fonction d'infirmier, notamment des prestations insuffisantes et une compréhension partielle des directives et procédures institutionnelles. Il avait pu s'exprimer sur l'ensemble de ces points lors de l'entretien du 23 janvier 2023 et par le biais de ses observations des 23, 24 et 27 janvier 2023.

L'IMAD ne pouvait que constater une différence très importante de perception entre la vision des faits de l'employé et celle de l'institution. Cette dernière regrettait que malgré les soutiens apportés pendant toute la période d'essai, l'intéressé ait démontré une inadéquation au poste d'infirmier à domicile. Son absence de remise en question et sa posture dans ses observations n'étaient pas de nature à rassurer l'IMAD, puisqu'il ne percevait pas les difficultés persistantes relevées et l'importance de garantir la bonne continuité des soins. Ses prestations ne répondaient pas aux « attendus » dans le milieu des soins à domicile. Les chances de succès d'une collaboration future étant plus qu'incertaines, la poursuite des relations de travail n'apparaissait pas envisageable.

Une éventuelle violation de son droit d'être entendu était contestée. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. Par ailleurs, la résiliation des rapports de service en période d'essai pouvait être notifiée jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

C. **a.** Par acte du 2 mars 2023, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant, préalablement, à une comparution personnelle des parties et à l'audition des témoins cités dans son mémoire, en particulier de C_____, infirmière spécialiste clinique (ci-après : ISC) ayant rédigé et signé le rapport relatif à la matinée clinique du 23 décembre 2022, et D_____, une collègue. Principalement, il devait être constaté que la décision de licenciement était contraire au droit. Elle devait donc être annulée et sa réintégration au sein de l'IMAD devait être proposée. En cas de refus par l'IMAD, l'institution devait être condamnée à payer une indemnité équivalent à six mois de son dernier traitement, 13^{e} salaire inclus, avec intérêts à 5% l'an dès le 20 février 2023.

Les éléments de la décision entraient en contradiction avec les observations de C_____ formulées dans son rapport d'évaluation de la matinée clinique du 23 décembre 2022. Un décalage aussi extrême, dans un délai si court entre ce rapport et les reproches formulés les 23 et 24 janvier 2023, était choquant. Il en ressortait que A_____ avait atteint les « attendus » institutionnels de sa fonction.

Son intervention lors de la séance de coordination du 4 janvier 2023 était un événement qui s'était déroulé en présence de plusieurs autres collègues et n'avait pas fait l'objet d'un procès-verbal. La genèse de la solution proposée par rapport aux horaires était le fruit d'un « brainstorming » entre D_____, A_____ et une autre collègue. L'audition de D_____ était nécessaire pour démontrer que son intervention, après le départ de sa collègue pour une urgence, s'inscrivait dans la continuité de son discours et qu'il n'avait pas proposé une réorganisation des horaires pour partir plus tôt, comme cela lui avait été reproché, mais une solution permettant d'améliorer les prestations aux patients. Cette solution avait d'ailleurs été mise en place par la suite. Ceci s'inscrivait en contradiction avec le reproche d'être peu proactif et de ne pas être centré sur les besoins des patients.

Ses horaires de travail effectifs démontraient sa disponibilité puisqu'il avait effectué plusieurs heures supplémentaires. L'IMAD ne pouvait pas lui reprocher des pratiques qui lui avaient été transmises par ses collègues lors de sa période d'intégration et qui ne ressortaient d'aucune documentation qu'il aurait reçue lors de sa formation. Les pratiques communiquées par sa responsable d'équipe – en contradiction avec celles communiquées par ses collègues – avaient été intégrées immédiatement. D'ailleurs, aucun reproche ne lui avait été fait entre le 4 et le 23 janvier 2023.

Pour l'IMAD, le simple fait de se défendre et de faire valoir ses droits de procédure équivalait à une « absence de remise en question ». Si l'institution avait examiné les éléments de preuve soumis, elle aurait constaté qu'aucun motif n'existait pour rendre la décision litigieuse.

L'IMAD avait violé son droit d'être entendu en n'ayant pas donné suite à ses offres et réquisitions de preuve. Or, le dossier révélait une différence entre les thèmes abordés lors de l'entretien du 23 janvier 2023 et le compte rendu envoyé le lendemain par courriel par la responsable des ressources humaines. Non seulement plusieurs éléments avaient été rajoutés mais le compte rendu ne faisait aucune mention de sa position. Les éléments de preuve soumis, les témoignages ainsi que les réquisitions de preuve sollicitées auraient été à même d'infirmer les motifs de licenciement avancés. La décision ne contenait pas d'explications sur le rejet des moyens de preuve. Il existait également des indices démontrant que la décision avait été rédigée avant le 27 janvier 2023, soit la mention de la commune de domicile (Meyrin) de A_____ dans l'adresse du destinataire. L'IMAD n'avait en réalité eu aucune intention de prendre en compte les observations et offres de preuve. Il convenait donc de retenir une violation grave de son droit d'être

entendu, violation qui ne pouvait pas être réparée devant la chambre administrative dans la mesure où elle ne disposait pas d'un pouvoir d'examen équivalent à celui de l'institution dans le contexte d'une résiliation des rapports de service.

b. L'IMAD a conclu au rejet du recours.

La chambre administrative disposait de tous les éléments pertinents pour se déterminer sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à des actes d'instruction. L'IMAD avait respecté le préavis de congé de 15 jours pour la fin d'une semaine applicable pour un collaborateur qui se trouvait en période d'essai.

Les employés en période probatoire n'avaient pas de droit à ne pas être licenciés, pour peu que le délai de résiliation soit respecté, la chambre administrative restant seulement fondée à intervenir en cas de violation des principes constitutionnels. Des objectifs clairs et atteignables avaient été fixés dès le début de l'engagement. Les moyens de les atteindre avaient été donnés à l'intéressé, à savoir la possibilité de suivre des formations, consulter les procédures institutionnelles et bénéficier du soutien de la part de sa responsable d'équipe. Or, malgré toutes ces mesures, ses prestations avaient été insuffisantes et les outils indispensables à une activité d'infirmier à domicile auprès de l'IMAD n'étaient pas maîtrisés. Les chances de succès d'une collaboration future étant plus qu'incertaines, un engagement à long terme n'apparaissait pas envisageable.

Le recourant essayait de se prévaloir de l'absence de l'évaluation formelle des trois mois. Or, un entretien avait été planifié à fin janvier 2023. Celui-ci avait toutefois été reporté en attente de l'échange de bilan avec sa responsable d'équipe. Compte tenu des événements qui s'étaient enchaînés ainsi que de l'attitude peu constructive de l'intéressé, l'institution n'avait pas pu procéder à l'évaluation formelle des trois mois en janvier 2023. L'examen mené sur une matinée d'observation accompagné de l'ISC n'était pas suffisant comparé aux constats de sa responsable d'équipe qui était son évaluatrice et avait une vue plus globale des prestations effectuées.

A_____ avait été entendu à plusieurs reprises dans le cadre de deux entretiens et de ses observations écrites ainsi que son mémoire de recours. Un licenciement d'un employé en période d'essai n'était pas obligatoirement précédé d'un entretien de service. Les faits reprochés le 23 janvier 2023 avaient été confirmés par écrit le lendemain sur demande de l'intéressé. Il n'avait jamais été question que sa position y figure. En toute hypothèse, sa position transparaissait de ses observations des 23 et 27 janvier 2023. L'institution s'était donc déterminée en toute connaissance de cause le 31 janvier suivant. En se limitant à réitérer les mêmes réquisitions de preuve, il échouait à démontrer en quoi l'appréciation de l'IMAD avait violé son droit d'être entendu et serait arbitraire. La convocation à l'entretien du 13 janvier 2023 n'avait pas à indiquer un risque de licenciement. L'adresse figurant sur la

décision attaquée n'était qu'une erreur de plume. Le système informatique n'avait pas mis à jour l'adresse du recourant et pris en compte l'élection de domicile.

Au vu des erreurs et confusions, du manque de respect des procédures internes et leur minimisation, l'IMAD était arrivée au constat que le recourant n'était pas apte à remplir les exigences du poste. Il n'avait pas su fournir la preuve de ses capacités pour assurer le cahier des charges d'un infirmer à domicile. De plus, l'incident grave traité après son licenciement avait mis en lumière l'absence de suivi de la procédure de conduite en cas d'urgence.

Les transmissions dans le carnet de santé n'avaient pas été lues avant les prestations de soins et n'avaient pas été insérées après le traitement. Le cahier des charges n'était donc pas respecté et cela mettait en danger la santé des patients. Les procédures institutionnelles n'étaient pas appliquées malgré la formation fournie, si bien que la confiance était rompue. L'incident grave traité postérieurement à la décision attaquée venait confirmer l'exactitude de l'évaluation globale de sa responsable d'équipe. Il n'avait de plus pas suivi la procédure de conduite à tenir en cas d'urgence. Son manque de volonté à collaborer à l'enquête interne à la suite de cet événement était en contradiction avec sa volonté prétendue d'intégrer à nouveau l'IMAD. Compte tenu des difficultés rencontrées par l'employé à assumer ses tâches découlant de son cahier des charges, la décision de résiliation des rapports de service n'était pas arbitraire.

L'IMAD a produit un rapport « du bureau qualité » établi le 20 mars 2023 relatif à un incident qualité survenu le soir du 25 janvier 2023 impliquant le recourant. Selon ce document, l'intéressé s'était rendu chez une patiente pour une injection de Clexane, un anticoagulant. Toutefois, celle-ci n'était pas allée chercher les injections à la pharmacie. A_____ était reparti et avait informé le lendemain matin l'infirmier de coordination de son équipe. Le bureau qualité estimait qu'il avait pris un risque important en n'administrant pas le traitement anticoagulant dans le contexte d'une thrombose jugulaire. Il n'avait pas mesuré les conséquences potentielles de la non injection de Clexane. Il n'avait pas cherché à appeler un médecin pour obtenir une conduite à tenir, ni à se procurer une injection de Clexane. En qualité d'infirmier, quelle que soit la conduite à tenir pour ce genre de situations, il aurait dû savoir que ne pas recevoir un traitement anticoagulant présentait un risque important pour la santé de la patiente. Le bureau s'inquiétait de la conduite de A_____ et de sa décision de laisser la patiente sans traitement jusqu'au lendemain matin sans avertir de médecin ni le cadre de garde. Le bureau qualité estimait que le collaborateur avait bénéficié de l'encadrement donné à chaque nouveau collaborateur à l'IMAD et qu'il ne s'était pas trouvé dans une situation difficile le soir du 25 janvier 2023, en travaillant avec une collègue intérimaire. Dans la mesure où A_____ ne travaillait plus à l'IMAD, le bureau qualité n'avait pas de recommandations ni de propositions à émettre.

L'IMAD a également produit la « Fiche incident et événements graves » complétée par le recourant dans laquelle il décrit les faits du 25 et 26 janvier 2023. La patiente en question n'avait pas d'ordonnance et lui avait dit avoir téléphoné à une personne de l'équipe de l'IMAD qui lui avait répondu que le traitement avait été commandé et qu'il serait livré à son domicile. N'ayant pas été informé de la conduite à tenir dans ce genre de situation, il avait discuté avec une collègue intérimaire, laquelle ignorait également la conduite à tenir. En arrivant le lendemain matin au bureau, il avait expliqué la situation à l'infirmier de coordination. Il avait appelé dès que possible le médecin ayant établi l'ordonnance afin de connaître la conduite à tenir. Le médecin lui avait répondu qu'il n'y avait pas de conséquence à la non-administration de Clexane tant qu'elle restait unique. Sa responsable d'équipe lui avait indiqué qu'il aurait dû informer le cadre de garde afin que celui-ci puisse l'aider dans cette situation et qu'il ne pouvait pas prendre la décision seul sans l'aval du médecin.

c. Dans sa réplique, A_____ a relevé que les faits nouvellement invoqués par l'IMAD ne pouvaient entrer en ligne de compte. En particulier, l'événement du 25 janvier 2023 avait eu lieu plusieurs jours avant que la décision querellée ne soit rendue. Or, cette dernière n'en faisait pas mention. Admettre cet élément violerait son droit d'être entendu dès lors que l'institution était liée par la décision litigieuse.

Refuser les témoignages sollicités équivaudrait à lui ôter la possibilité de prouver ses allégations et le litige se réduirait à opposer sa parole à celle de l'IMAD, respectivement de sa responsable d'équipe. Ainsi, le témoignage de D_____ permettrait de rétablir la vérité sur son intervention du 4 janvier 2023 à propos des horaires. L'audition de deux infirmiers coordinateurs confirmeraient les instructions qui lui avaient été données au sujet des « PDR » ainsi que le déroulement de l'événement du 27 décembre 2022. Enfin, C_____, signataire du rapport de la matinée clinique du 23 décembre 2022, pourrait apporter les nuances nécessaires pour juger le litige.

d. Dans sa duplique, l'IMAD a corrigé certaines dates contenues dans les allégations de sa réponse.

Le traitement d'incidents tel que celui du 26 (*recte* : 25) janvier 2023 nécessitait une enquête interne, qui n'avait pas pu être diligentée entre le 26 et le 31 janvier 2023. C'était pour cette raison que la décision attaquée n'en faisait pas mention. Cela n'empêchait pas l'institution de retenir l'existence d'un tel incident au moment de décider la résiliation des rapports de service.

La motivation de la décision couvrait également l'existence de l'incident qualité du 25 janvier 2023 et l'enquête en cours, puisqu'elle faisait référence aux difficultés persistantes du recourant à un niveau qui ne répondait pas aux « attendus ». De plus, le rapport du bureau qualité du 20 mars 2023 venait conformer toutes les

craintes de l'institution liées à la continuation des rapports de service. Ce document était donc recevable.

Le recourant avait exercé son droit d'être entendu à ce propos dans le cadre de sa réplique. Il était par ailleurs curieux qu'il tente de remettre en question le contenu et les conclusions de ce rapport alors qu'il avait refusé de participer à l'enquête interne après invitation de la responsable des pratiques professionnelles en charge.

Le recourant disposait de toutes les informations nécessaires afin de faire correctement face à la situation s'étant présentée à lui le soir du 25 janvier 2023. L'erreur consistait, selon le rapport du 20 mars 2023, dans le fait d'avoir failli à mesurer les conséquences potentielles de son inaction face à une situation dangereuse pourtant aisément reconnaissable ou d'avoir accepté de faire courir un risque important à la patiente en décidant de ne pas agir avant le lendemain matin.

e. Se déterminant sur la duplique, le recourant a relevé, au sujet de l'événement relatif à la patiente qui avait refusé ses passages, qu'il avait reçu pour instruction de ne pas modifier les « PDR » lorsque les infirmiers coordinateurs ne travaillaient pas pour ne pas affecter les tournées.

Le large pouvoir d'appréciation de l'IMAD ne lui permettait pas de rendre une décision relative à un état de fait inexistant ou de blâmer le recourant d'avoir suivi les instructions communiquées. Il ne lui permettait également pas de vider de sa substance son droit d'être entendu en l'empêchant d'administrer des moyens de preuve permettant d'infirmer les allégations formulées à son encontre. Au vu de la chronologie du dossier, il était douteux que la décision attaquée ait été rédigée après le 30 janvier 2023, notamment en raison d'éléments antérieurs que l'IMAD invoquait seulement au stade de la procédure de recours.

Même si l'IMAD n'avait pas à prouver tous les éléments qui l'avaient amenée à se forger une opinion, elle ne pouvait toutefois faire fi des moyens de preuve pertinents.

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

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable, étant précisé que le recourant a produit des pièces permettant de retenir que le mémoire de recours a bien été remis à La Poste suisse, à l'attention de la chambre administrative, le 2 mars 2023 (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Le recourant demande son audition et celle de témoins.

2.1 Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas la juridiction saisie de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes 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 (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2).

Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de se déterminer dans leurs écritures et produire toutes pièces utiles dans ce cadre.

L'audition de collaborateurs de l'IMAD à propos de l'intervention du recourant lors de la séance de coordination du 4 janvier 2023, celle des infirmiers coordonnateurs et celle de C_____ n'est pas déterminante pour l'issue du litige compte tenu des considérants qui suivent.

La chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés et trancher le litige en connaissance de cause, sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'audition des parties ni à celle de témoins.

Par conséquent, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction.

3. Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 31 janvier 2023 avec effet au 19 février 2023.

3.1 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), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, 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 dans le cas d'espèce.

3.2 L'IMAD, établissement autonome de droit public, assure des prestations pour le maintien à domicile et l'autonomie des personnes (art. 174A al. 1 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst-GE -

A 2 00 - disposition entrée en vigueur le 17 octobre 2020 ; art. 1 de la loi sur l'institution de maintien, d'aide et de soins à domicile du 18 mars 2011 - LIMAD - K 1 07).

Selon l'art. 22 LIMAD, les relations entre l'institution et son personnel sont régies par 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), sous réserve des dispositions spécifiques prévues par règlement interne liées aux missions de l'institution.

3.3 Le recourant est soumis au règlement du statut du personnel de l'IMAD du 5 novembre 2012 (ci-après : le statut) qui renvoie également, sauf dérogation, à l'ensemble de la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale, aux instructions de l'office du personnel de l'État contenues dans le memento ad hoc, au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), notamment et, en cas de dispositions lacunaires, à la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) à titre de droit public cantonal supplétif.

Aucune disposition du statut ne décrivant les statuts des membres du personnel de l'IMAD ou les conditions de fin des rapports de service, ce sont donc les dispositions de la LPAC et du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) qui s'appliquent, dans leur teneur au moment des faits (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 7b et les arrêtc cités).

3.4 À teneur de l'art. 6 al. 1 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire.

Tout employé est soumis à une période d'essai de trois mois (art. 57 RPAC).

3.5 L'art. 20 al. 1 LPAC prévoit que pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de 15 jours pour la fin d'une semaine. Selon l'art. 21 al. 1 LPAC, 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.

3.6 En l'espèce, au 31 janvier 2023, date de la remise en mains propres du courrier de résiliation des rapports de service signé par la directrice des ressources humaines et le directeur des opérations, le recourant se trouvait dans sa période d'essai. Le délai de résiliation était donc de 15 jours pour la fin d'une semaine, si

bien qu'en résiliant le contrat pour le 19 février 2023, l'institution a respecté ce délai, ce que le recourant ne conteste plus.

4. Le recourant soutient toutefois que son droit d'être entendu a été violé aux motifs que l'institution n'a pas donné suite à ses offres de preuve formulées dans ses observations du 27 janvier 2023 et qu'elle n'a pas tenu compte de ces dernières dans la mesure où des indices démontraient que la décision avait été rédigée avant cette date.

4.1 Le droit d'être entendu, comme mentionné *supra*, est garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 41 LPA, et sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 3.2 ; 132 II 485 consid. 3.2 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 et les arrêts cités).

Il comprend notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'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, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées).

4.2 En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et les arrêts cités).

4.3 En l'occurrence, il est vrai que la décision ne détaille pas les raisons ayant conduit l’autorité intimée à ne pas donner suite aux offres de preuve formulées par

le recourant. Néanmoins, on comprend, implicitement, que l'autorité intimée a renoncé, par une appréciation anticipée des preuves, à leur administration dans la mesure où elle avait la certitude que les preuves offertes ne l'amèneraient pas à modifier son opinion.

En outre, la décision attaquée fait référence aux observations du recourant des 23, 24 et 27 janvier 2023. Elle met également en exergue les difficultés persistantes relevées et l'importance de garantir la bonne continuité des soins et que les prestations du recourant ne répondaient pas aux « attendus » dans le milieu des soins à domicile. Même si les reproches ne sont pas accompagnés d'exemples concrets, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie (ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2e ; ATA/418/2022 du 26 avril 2022 consid. 2b).

Or, il ressort du dossier que le recourant a eu au moins deux entretiens en janvier 2023 (les 4 et 23 janvier 2023) avec sa hiérarchie, lors desquels des doléances de même type lui ont été exposées, de sorte qu'il pouvait d'une part demander des précisions relatives à la nature concrète de ce qui lui était reproché, et d'autre part se déterminer à ce sujet, étant relevé qu'il ne conteste pas avoir reçu le courriel du 24 janvier 2023 qui a suivi l'entretien du jour précédent et qui détaille les reproches et l'informe de la direction envisagée par l'IMAD, soit une résiliation des rapports de service. La question de la réception du courriel qui aurait été envoyé par la responsable d'équipe à la suite de l'entretien du 4 janvier 2023 peut donc souffrir de rester indécise.

Enfin, le fait que la décision attaquée mentionne « Meyrin » dans l'adresse du destinataire ne saurait signifier que les observations du recourant du 27 janvier 2023, sous la plume de son conseil nouvellement constituée, n'auraient pas été prises en considération ou encore que la décision rendue aurait été rédigée avant le 27 janvier 2023. Au contraire, la décision fait référence à ces écritures par trois fois. De plus et par rapport au destinataire concerné, l'IMAD a expliqué qu'il s'agissait d'une erreur de plume causée par le système informatique qui n'avait pas mis à jour l'adresse du recourant ni pris en compte l'élection de domicile.

Le grief sera ainsi écarté.

5. Le recourant soutient que les faits survenus le 25 janvier 2023 ne devraient pas être pris en considération.

5.1 Au cours de la procédure de recours, il n'est tenu compte des faits nouveaux que si la juridiction y est en général autorisée, si la décision ne sortit ses effets que dès la date de la décision sur recours et si l'économie de procédure l'impose (Blaise KNAPP, Précis de droit administratif, 4e éd., 1991, p. 434 n. 2105). Le rôle de l'autorité de recours consiste non seulement à contrôler la solution qui a été adoptée, mais aussi à imposer celle qui est propre à mettre fin à la contestation

(ATF 98 Ib 178 ; 92 I 327 ; 89 I 337). Or, en faisant abstraction des faits survenus après la décision attaquée, l'autorité de recours ouvrirait la porte à de nouvelles procédures et risquerait donc de laisser subsister le litige, sans contribuer toujours utilement à le trancher (André GRISEL, Traité de droit administratif, Vol. II, 1984, p. 932).

À plusieurs reprises, la chambre de céans a tenu compte, d'office ou sur requête, de faits qui s'étaient produits après que la décision de première instance eut été rendue (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019 consid. 4b et les arrêts cités).

5.2 L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/499/2021 du 11 mai 2021 consid. 2a).

5.3 En l'espèce, outre que les faits relatifs au rapport du bureau qualité du 20 mars 2023 ont eu lieu avant le 31 janvier 2023, date de la prise de décision, rien n'empêche la chambre administrative de tenir compte dudit rapport. La pièce produite est effectivement susceptible d'apporter un éclairage sur la présente affaire et a été soumise au recourant, lequel a fait part de ses observations sur son contenu.

Par ailleurs, on ne saurait suivre le recourant lorsqu'il considère que l'objet du litige serait étendu par la prise en considération des événements du 25 janvier 2023. En effet, comme vu ci-dessus, l'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 31 janvier 2023 avec effet au 19 février 2023. Or, celle-ci met en évidence les difficultés persistantes et l'importance de garantir la bonne continuité des soins, ainsi que le constat que les prestations du recourant ne répondaient pas aux attentes dans le milieu des soins à domicile. L'incident du 25 janvier 2023, ainsi que les pièces qui s'y rapportent, soit la « Fiche incidents et événements graves » complétée par le recourant lui-même et le rapport du bureau qualité du 20 mars 2023, s'inscrivent dans le cadre de ces difficultés dont la réalité sera examinée ci-dessous.

Dès lors, sa requête sera écartée.

6. Le recourant considère que la décision de résiliation des rapports de service se baserait sur un contexte de faits inexistant. L'appréciation des preuves serait de plus arbitraire.

6.1 La constatation des faits, en procédure administrative, est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves, qui signifie que le juge forme librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement leur force de

persuasion (art. 20 al. 1 2e phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/769/2015 du 28 juillet 2015 consid. 6b).

6.2 Conformément à 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), les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième 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).

6.3 Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1; 21 al. 3 et 22 LPAC *a contrario*).

6.4 L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1784/2019 précité consid. 5b ; ATA/115/2016 précité consid. 6d et les arrêts cités).

La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/1140/2018 du 30 octobre 2018 consid. 5a et les références citées).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement

inexistants, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité consid. 6e).

6.5 En l'espèce, comme vu ci-dessus, il est vrai que les reproches mentionnés dans la décision de licenciement sont formulés de manière assez vagues (« difficultés persistantes » « prestations (qui) ne répondent pas aux attentes dans le milieu des soins à domicile »). Toutefois, ceux-ci sont plus clairs au vu du courriel du 24 janvier 2023.

Ainsi, les reproches formulés sont de deux ordres. Ils portent sur les aspects, d'une part, de savoir-faire et, d'autre part, de son comportement.

6.5.1 Il est reproché au recourant de ne pas avoir lu les carnets de santé lors de la matinée clinique du 23 décembre 2022, alors que l'instruction de le faire lui avait été donnée à plusieurs reprises par ses collègues.

Il ressort du rapport de C_____ relatif à la matinée clinique du 23 décembre 2022 que le recourant utilise à bon escient les différents outils de communication, avec pour objectif la continuité des soins. L'intéressé devait veiller à toujours consulter le carnet de santé du patient en début de prestation. Dans les commentaires, C_____ a également indiqué qu'elle avait attiré l'attention du recourant sur le respect des directives et procédures institutionnelles, en termes de précautions standards, vérification des traitements et consultation du carnet de santé.

Dans son courriel du 23 janvier 2023, le recourant admet que depuis l'entretien du 4 janvier 2023, au cours duquel ce manquement avait été relevé par sa responsable d'équipe, il consultait systématiquement le carnet en question. Compte tenu de ce courriel, le recourant peut difficilement contester ce reproche puisqu'il a fallu que ce point soit discuté pour qu'il adopte le comportement adapté à la situation lors de ses visites auprès de ses patients.

En revanche, le dossier ne contient pas d'éléments qui fonderaient le reproche selon lequel le recourant ne déposerait pas les documents médico-légaux des patients dans leurs dossiers respectifs mais sur le bureau du référent et ne respecterait pas l’obligation de reporter l'état civil complet du patient sur les prescriptions des médecins insérées dans le carnet de santé avant la prise de photo et envoi au « PGE ». Il en est de même concernant l'absence de remise en question de la pertinence de la fermeture du « PDR » lorsqu'un patient refuse à plusieurs reprises une prestation le soir.

Le reproche consistant en une absence d'administration de traitement chez un patient le soir du 27 décembre 2022 ne respectant ainsi pas la prescription médicale, ainsi qu'un manque de communication des événements lors de cette visite sont toutefois fondés.

Dans ses observations du 27 janvier 2023, le recourant explique que le patient avait pris son traitement mais sans son aide et devant lui, ce qui expliquait la facturation de l'acte. Il est douteux que le fait d'assister à la prise du médicament par le patient soit considéré comme étant « l'acte d'aide à la prise de médicament » planifié et donc à facturer. En tout état de cause, toujours selon les explications du recourant, le patient en question n'a pas pris le traitement dans la bonne case du semainier, ce qui aurait pu être problématique suivant les prescriptions des médicaments à prendre. Enfin, le recourant reconnaît qu'il n'a pas retranscrit ces éléments dans le dossier du patient. Il s'en est d'ailleurs excusé dans ses écritures.

En outre, les événements du 25 janvier 2023 viennent s'ajouter aux difficultés déjà mises en évidence ci-dessus dans le cadre du savoir-faire du recourant. Celui-ci ne conteste pas ne pas avoir procédé à l'injection de Clexane, un anticoagulant, le soir du 25 janvier 2023, à une patiente souffrant d'une thrombose jugulaire. Il explique que la patiente n'avait pas l'ordonnance et qu'il n'avait pas été informé de la conduite à tenir dans ce genre de situation, ce qui était aussi le cas d'une collègue intérimaire à qui il s'était adressé ce soir-là. Le rapport du bureau qualité du 20 mars 2023 indique qu'une infirmière, laquelle devait se rendre chez cette patiente le 26 janvier 2023, était passée récupérer les injections de Clexane à la pharmacie du quartier. Il est ainsi possible que la prescription en question ait été conservée par la pharmacie entre le 25 et le 26 janvier 2023 et que le recourant doive être suivi dans ses explications sur la question de l'ordonnance. Néanmoins et même si le document intitulé « Conduite à tenir en cas d'urgence » ne fait pas mention d'une telle situation, il ne conteste pas que l'appel au cadre de garde avait été évoqué à plusieurs reprises lors des coordinations auxquelles il avait assisté. Il devait ainsi savoir que, dans une telle situation, il aurait dû faire appel à ce cadre afin d'adapter sa conduite. La chambre administrative rejoint d'ailleurs les considérations du rapport qualité précité qui retient qu'en qualité d'infirmier, quelle que soit la conduite institutionnelle à tenir pour ce genre de situation, il aurait dû savoir que ne pas administrer un traitement anticoagulant à une patiente souffrant d'une thrombose jugulaire présentait un risque important pour la santé de celle-ci, si bien qu'il aurait dû effectuer des démarches supplémentaires afin de s'assurer de la bonne conduite à tenir.

Enfin, les constats positifs effectués par C_____ lors de la seule matinée clinique du 23 décembre 2022 ne changent rien au fait que des manquements ont été constatés après cette date à la suite de différentes visites chez des patients comme analysés ci-dessus.

Les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent dès lors pas manifestement dénués de tout fondement. Ils permettent, au contraire, de retenir que les prestations du recourant, en période d'essai, ne donnaient pas satisfaction.

6.5.2 Le reproche d'un manque de « proactivité » est formulé de manière trop générale, et l'intimée n'indique pas à quels comportements ce reproche pourrait être rattaché. Il ne peut donc pas être imputé au recourant.

Les deux autres reproches portant sur le comportement du recourant sont toutefois plus ciblés.

En effet, l'intimée lui reproche un manque d'engagement dans la mission avec une attitude « non orientée esprit patient ». L'autorité intimée cite par exemple la proposition du recourant de réorganiser les horaires du soir lesquels passeraient de 17-21h à 16-20h. Il apparaît que le reproche formulé par l'intimée se situe plus dans la justification de ce nouvel horaire que le fait d'avoir proposé de les réorganiser. En effet, le recourant ne conteste pas avoir motivé cette modification par le fait que le collaborateur serait une heure plus tôt à la maison. Même si cette phrase a pu être prononcée sous la forme d'humour, elle laisse percevoir une forme de désintérêt pour la mission d'infirmier actif au sein de l'IMAD. Par ailleurs, il ressort de la documentation produite par l'intimée, portant sur les horaires de travail, que les horaires de 17-21h sont destinés en priorité à répondre à des besoins spécifiques de la patientèle (par exemple, au soir, pour la préparation au coucher suite à une activité professionnelle ou sociale). Ainsi, le nouvel horaire proposé serait moins orienté vers les besoins de la patientèle. Les explications du recourant à propos du nouvel horaire, lequel permettrait d'améliorer le traitement administratif du dossier des patients sans affecter le nombre des prestations réalisées le jour en question, ne sont pas convaincantes, puisqu'un tel horaire reviendrait à procéder à la préparation au coucher d'un patient une heure plus tôt qu'initialement prévu, le restreignant dans ses activités personnelles ou sociales.

S'agissant de la disponibilité du recourant, il n'est pas nécessaire de traiter ce reproche dans la mesure où la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1; 21 al. 3 et 22 LPAC *a contrario*) et qu'au vu des autres manquements, la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives.

Tout comme les reproches sur le savoir-faire du recourant, le reproche portant sur son comportement n'apparaît pas manifestement dénué de tout fondement.

Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant. Les reproches formulés par l'intimée constituent des motifs objectifs – qu'elle n'avait pas à motiver de manière plus poussée –, qui lui permettaient, au vu de son large

pouvoir d'appréciation d'autant plus grand en période d'essai, de retenir que les prestations professionnelles du recourant étaient insuffisantes ne permettant pas la continuation du rapport de service.

Partant, la décision de licenciement prise par l'IMAD est dénuée d'arbitraire, respecte le principe de la proportionnalité et est, en tous points, conforme au droit.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

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 2 mars 2023 par A_____ contre la décision du 31 janvier 2023 de l'Institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; 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 Nehanda MAURON-MUTAMBIRWA, avocate du recourant, ainsi qu'à l'Institution genevoise de maintien, d'aide et de soins à domicile.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR et Claudio MASCOTTO, 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 :