

GE_GERICHTE ATA/1266/2021 vom 23. November 2021

GE Cour de justice, 2021-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1266_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/1266/2021 du 23 novembre 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/1266/2021 del 23 novembre 2021

Erwägungen

E. 30

mars 2021 avec effet au 30 juin 2021, le congé respecte le délai fixé à l'art. 30 al. 3 LPAC. Une éventuelle suspension de celui-ci en raison d'une incapacité de travail ne fait pas l'objet du présent litige.

Signée par le directeur général et un directeur des ressources humaines, ad interim, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément aux art. 17 al. 6 LPAC et 62 du statut.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles. 5) a. Conformément à l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1ère et 2ème 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 qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait).

b. 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

- 16/27 - A/1621/2021 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).

c. 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 consid. 5b ; ATA/115/2016 précité 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 inexistantes, 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). 6)

En l'espèce, par décision du 16 octobre 2020, l'autorité intimée a ouvert une enquête administrative à l'encontre de l'employé au sens de l'art. 27 LPAC, soit dans le cadre d'une procédure pour sanction disciplinaire.

Elle a finalement décidé de le licencier en application des art. 17, 20 et 21 LPAC pour avoir violé le statut des HUG, en particulier les art. 20, 21 let. a et c et 23 let. f.

Ce faisant, les HUG ont opté pour un licenciement ordinaire en lieu et place d'une sanction disciplinaire, ce qu'ils sont autorisés à faire, au motif que le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt

- 17/27 - A/1621/2021 l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015). 7)

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 statut).

Les membres du personnel se doivent, par leur attitude, notamment, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c, art. 21 statut).

Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, notamment, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f statut). 8)

Le rapport d'enquête administrative retient, à l'égard du recourant, deux problèmes : le harcèlement sexuel d'une part et le franc-parler et l'humeur d'autre part.

Sous le titre marginal « Harcèlement sexuel; discrimination », l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) définit le comportement discriminatoire comme un « comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute

nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle ». Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397 et les références; arrêts 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1; 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (CLAUDIA KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith Bigler-Eggenberger/ Claudia Kaufmann [éd.], 2000, n° 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1)

- 18/27 - A/1621/2021

Les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.3.4).

Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel, l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (Karine LEMPEN, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Gabriel Aubert et Karine Lempen [éd.], 2011, n° 9 ad art. 4 LEg p. 103 s.).

En cas de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation de protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces (art. 4 LEg, 6 LTr, 2 OLT 3). Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets. 9) a. En l'espèce, l'objet du présent litige porte exclusivement sur le comportement du recourant indépendamment du contexte décrit par l'enquêtrice en matière de harcèlement sexuel dans l'institution, « d'omerta », voire de conflits entre certaines professions.

b. Les compétences professionnelles du recourant sont unanimement louées. Seuls des reproches de type comportemental lui sont adressés.

c. Le recourant considère que l'enquêtrice a outrepassé son mandat, tel que délimité par courrier du 9 octobre 2020, lequel se référerait quasi exclusivement à la problématique avec Mme C_____.

La décision du 16 octobre 2020 d'ouverture d'enquête administrative ne comporte toutefois pas cette limitation, le conseil d'administration indiquant avoir été « nanti de l'ensemble des éléments mettant en cause votre comportement, en particulier dans vos relations avec des collègues féminines ». De surcroît, la lettre du 9 octobre 2020 mentionnée par le recourant fait certes principalement référence à la situation avec Mme C_____, mais mentionne aussi des « événements d'intimidation » auprès de trois personnes, l'information provenant de M. F_____ que l'intéressé serait connu pour d'autres agissements ou propos inappropriés envers des femmes de l'institution et l'existence d'une plainte ancienne, hors

HUG, contre le recourant, la femme concernée ayant toutefois finalement renoncé à être entendue aux motifs de l'écoulement du temps, de sa satisfaction actuelle à travailler dans son service et de craintes des suites pour son activité professionnelle.

- 19/27 - A/1621/2021

Le grief sera écarté. 10) L'enquêtrice a retenu cinq éléments comme « comportements factuellement à charge » du recourant en matière de harcèlement sexuel : le refus de respecter la volonté de Mme C_____ de mettre fin à leur relation ; une certaine insistance vis-à-vis de Mme K_____ alors qu'elle était au travail, des remarques inadmissibles à l'égard de la Dresse O_____, un comportement déplacé à tout le moins verbal vis-à-vis de la Dresse N_____, des blagues grivoises ou remarques sexistes « même s'il n'est pas l'un des pires selon la Dresse Q_____ ».

a. L'enquêtrice a précisé dans son rapport que « dans le cadre des auditions, il a été en particulier demandé aux différentes personnes entendues comme témoins de décrire le Dr A_____ et Mme C_____, de faire état de ce qu'ils auraient entendus au sein des HUG ou de leur service et de se prononcer sur les relations du Dr A_____ vis-à-vis des femmes, notamment sous l'angle du langage ».

Toutefois, les propos rapportés n'ayant qu'une valeur probante moindre et les appréciations personnelles des personnes entendues ne constituant des faits pertinents pour trancher le litige, seules les déclarations factuelles déterminantes les plus importantes seront reprises ci-dessous.

b. Certains témoins se sont référés à d'autres services des HUG pour indiquer que la situation du _____ n'était pas pire ou était du même ordre.

L'éventuelle existence d'un comportement problématique ailleurs ne pouvant servir à le légitimer, il ne peut pas en être tenu compte. 11) Le premier reproche retenu par l'enquêtrice porte sur le refus de respecter la volonté de Mme C_____ de mettre fin à leur relation.

a. Le recourant et Mme C_____ ont entretenu une relation privée de juillet 2018 à octobre 2019 selon le recourant, et d'avril 2018 à août 2019 selon Mme C_____. Il n'est pas contesté que c'est cette dernière qui y a mis fin.

L'autorité intimée a indiqué, par pli du 26 juin 2020, à l'issue de l'entretien de service du 28 mai 2020, qu'aucune sanction ne serait prise à l'encontre du recourant concernant la situation avec Mme C_____. Seuls sont ainsi pertinents des faits ultérieurs au 26 juin 2020 ou antérieurs, mais inconnus de l'employeur à cette date.

b. Il ressort des enquêtes que, selon Madame J_____, il y a eu deux épisodes pendant lesquels elle avait travaillé avec Mme C_____ depuis juin 2020, au cours desquels M. A_____ avait passé à de nombreuses reprises. Cela « constituait la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». « Si A_____ est là, il observe C_____ et cela me dérange car elle n'a plus la même écoute du patient ».

- 20/27 - A/1621/2021

Madame I_____ a indiqué avoir constaté la présence constante de M. A_____ autour de Mme C_____ jusqu'à fin septembre 2020.

Mme C_____ a confirmé avoir été dérangée par la présence de M. A_____ au-delà de juin 2020 et par le vouvoiement qu'il lui avait imposé.

Le Prof. L_____ a relevé n'avoir jamais eu vent d'une relation aux HUG qui finisse en posant des problèmes de cette ampleur. Elle était, de surcroît, hiérarchique, induisant une responsabilité supérieure du cadre concerné.

Mme G_____ a rapporté que le recourant était venu la voir en juillet 2020, lui indiquant avoir été blanchi. Il avait expliqué avoir demandé que Mmes C_____ et I_____ (avec qui il avait entretenu une relation privée entre 2016 et 2018) soient « recadrées » au motif qu'elles lui avaient « causé beaucoup de tort en ayant menti. Il ne voulait pas que cela en reste là ». Il reprochait à Mme I_____ d'avoir violé le secret professionnel, ce qui avait eu pour conséquence que des collègues du service avaient désormais connaissance des plaintes de Mme C_____ à son encontre. Par ailleurs, elle avait travaillé le 15 juillet 2020 avec Mme C_____ et avait constaté les nombreux passages de M. A_____ « au tri » alors qu'il ne devait pas s'y trouver. Ils avaient eu des altercations, notamment quant à sa façon dure et directe de s'adresser aux collaborateurs. Il ne se remettait pas en question.

De nombreux témoins ont constaté un mal-être ou une souffrance chez les deux intéressés au-delà de juin 2020. Mme C_____ avait, par deux fois, sollicité son transfert au CHUV, « n'en pouvant plus de la situation ».

Le recourant relève que seuls cinq témoins mentionnent des comportements inappropriés ou inadéquats de sa part avec Mme C_____. Si certaines collaboratrices n'avaient effectivement aucun reproche à formuler à son encontre, il existe des témoins, directs, de la présence accrue du recourant autour de Mme C_____ jusqu'à fin septembre 2020 environ. Cette présence a importuné l'intéressée, mais aussi d'autres personnes du service. Elle a eu une influence sur la qualité de la prestation professionnelle de Mme C_____, moins à l'écoute des patients selon un témoin. De surcroît, certains collègues ont été surpris que le recourant vouvoie Mme C_____, mettant ainsi publiquement de la distance à son encontre. L'intéressé n'a d'ailleurs pas contesté que la fin de leur relation avait été difficile et qu'il avait mal géré la frontière entre le privé et le professionnel. Il a de même admis avoir eu une attitude ambiguë à l'égard de Mme C_____.

L'enquêtrice a relevé que la fin problématique de cette relation et les difficultés du praticien à gérer la rupture présentaient de grandes similitudes avec le comportement qu'il avait adopté dans le cadre d'une précédente relation avec une autre collègue, Mme K_____. Entendue en qualité de témoin, cette dernière a confirmé que le recourant avait de la peine à respecter sa volonté lorsqu'elle lui

- 21/27 - A/1621/2021 demandait de cesser un comportement. Il lui était ainsi arrivé de recevoir plus de cinquante messages quotidiens, qu'il se présente sur son lieu de travail, voire la fasse venir dans son bureau pendant qu'elle travaillait. Il l'avait de même menacée de venir chez sa mère si elle ne se rendait pas disponible.

Si, certes, l'autorité intimée avait indiqué, par pli du 26 juin 2020, à l'issue de l'entretien de service du 28 mai 2020, qu'aucune sanction ne serait prise à l'encontre du recourant concernant la situation avec Mme C_____, celle-ci est en conséquence restée problématique au-delà de cette date et des faits nouveaux ont été mis à jour dans le cadre de l'enquête. Les comportements du recourant constituent ainsi des violations des art. 21 A et 21 C du statut du personnel. Ces comportements répondent à la définition du harcèlement

sexuel. Ainsi, par exemple, l'annexe du commentaire de l'art. 2 de l'ordonnance 3 de la loi sur le travail (Secrétariat d'État à l'économie, ad art. 2, p. 302-F) mentionne expressément, parmi une liste exemplative de comportements proscrits, les pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. De même, créer un climat de travail hostile répond à la définition du harcèlement sexuel.

c. La faute est d'autant plus grave que le recourant l'a commise en sa qualité de supérieur de Mme C_____. Or, il lui appartenait de contribuer à la protection de la personnalité de celle-ci, ce qu'il n'a pas fait, dès lors que son attitude, de l'avis de nombreux témoins, a contribué à un mal-être profond de l'intéressée, la contraignant à solliciter à deux reprises son transfert dans un autre établissement hospitalier.

d. Au vu de ces seuls éléments, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant en période probatoire. Les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas opportune.

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

e. Il n'est dès lors pas nécessaire d'analyser les autres faits en lien avec le grief du harcèlement sexuel.

f. De surcroît, le grief relatif à la problématique autour du franc-parler et de l'humeur, est confirmé par de nombreux témoins et n'est pas contesté par le recourant, qui admet que son mode de communiquer n'est pas toujours bien reçu, même s'il est reconnu qu'il a fait des efforts et qu'il est aujourd'hui capable de travailler avec des personnes avec lesquelles il n'est pas forcément d'accord.

- 22/27 - A/1621/2021 L'enquêtrice a retenu, à cet égard, un « problème de communication personnel qui constitue un manque de finesse et d'à-propos » en violation de l'art. 21 let. a du statut. 12) Le recourant se plaint d'une « résiliation des rapports de service abusive et partant, contraire au droit », au vu de l'envoi du courriel à tout le personnel du _____ le 31 mars 2021 et de son contenu, ce qui aurait porté atteinte à sa personnalité.

a. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle 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). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur.

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. 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 précité consid. 2.2 et les arrêts cités).

b. L'art. 336 CO contient une liste non exhaustive de motifs selon lesquels la résiliation des rapports de travail peut être considérée comme abusive.

Toutefois, alors que l'art. 336 CO s'attache aux motifs de résiliation, le Tribunal fédéral considère qu'un congé peut aussi être abusif en raison de la manière dont il est donné (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 814, n° 1.4.3). Ainsi, même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités.).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2).

- 23/27 - A/1621/2021

c. La chambre de céans a déjà retenu que l'envoi d'un courriel aux collaborateurs d'un cadre afin de les informer de son licenciement, contenant comme explications qu'il était responsable de graves dysfonctionnements, portait atteinte à sa personnalité. De plus, l'intimée évoquait l'existence d'un conflit d'intérêt entre l'emploi du recourant et ses activités accessoires, alors que ce motif n'avait finalement pas été retenu. Toutefois, bien que ce courriel fût inutile et inconvenant, il ne constituait pas une atteinte à la personnalité du recourant suffisamment grave pour rendre le licenciement abusif, au regard de l'ensemble des circonstances particulières (ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 15 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_104/2020 du 12 janvier 2021).

d. En l'espèce, le courriel du 31 mars 2021 a été adressé à tout le personnel du _____ à 9h10, soit le lendemain de la notification du licenciement au mandataire du recourant, intervenue à 15h48. À juste titre, le recourant relève que son employeur n'avait aucune garantie que son avocat ait pu le joindre la veille et qu'il soit au courant, avant que la nouvelle ne soit communiquée à ses collègues. Rien ne justifiait de prime abord cet empressement, l'intéressé étant libéré de son obligation de travailler depuis plusieurs mois, sous réserve du fait qu'il avait été rappelé, dans un autre service, dans le cadre de la gestion de la pandémie. Le recourant ayant toutefois été informé de la résiliation des rapports de service avant la diffusion du courriel, cet élément ne lui a pas causé d'atteinte à sa personnalité.

Le courriel, bien que signé par deux professeurs, dont le supérieur direct de l'intéressé, engage la responsabilité de l'autorité intimée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.3.1). Interpellé par le recourant, le directeur général a d'ailleurs confirmé son contenu.

Le recourant soutient que la formulation « dans le cadre de cette enquête près de trente témoins ont été entendus » laisse à penser, pour des non-juristes, que trente personnes s'étaient plaintes de son comportement. Ce n'est toutefois pas ce que le texte dit, ce qui est de surcroît aisément explicable à toute personne qui l'aurait mal compris. Cette formulation ne cause en conséquence pas d'atteinte à la personnalité du recourant d'autant plus que

certaines personnes ont expressément demandé à l'enquêtrice à pouvoir être entendues afin de témoigner de leur estime à l'égard du praticien.

Autre est la question de la phrase « Le Conseil d'administration des HUG, après avoir pris connaissance d'une enquête administrative approfondie, a pris la décision de révoquer un médecin du service des urgences pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié répété ». Le terme « révoquer », concerne la sanction administrative la plus sévère à l'encontre d'un employé ou d'un fonctionnaire (art. 16 al. 1 let. c ch. 5 LPAC), significative de commission de faute grave. Or, les HUG ont abandonné la voie disciplinaire envisagée tant dans la correspondance du 9 octobre 2020 que dans celle du 2 février 2021 du président du conseil d'administration, pour, finalement,

- 24/27 - A/1621/2021 procéder à un licenciement, en période probatoire, ne nécessitant pas l'existence d'un motif fondé. Rien n'indique que les conditions strictes d'une révocation soient remplies. L'usage de ce terme est en conséquence attentatoire à la personnalité du recourant.

Le courriel mentionne par ailleurs expressément « pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié répété ». Cette mention n'était pas nécessaire, ce d'autant plus que l'autorité intimée ne fait nulle mention du harcèlement sexuel dans la lettre de licenciement, même pas dans les dispositions légales applicables. Les termes « pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié répété » sont par ailleurs couplés avec un rappel des règles prévalant en matière de prévention du harcèlement sexuel dans l'établissement. À ce titre, ces mentions sont inutiles et inconvenantes. Elles portent atteinte à la personnalité du recourant et sont suffisamment graves pour rendre le licenciement abusif. 13) a. Ni le statut ni la LPAC ne renvoient à l'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220).

Une résiliation qui viole clairement la protection de la personnalité de l'employé serait abusive, même si le statut du personnel ne mentionne pas une telle éventualité (Héloïse ROSELLO, op. cit., p 286, n° 584).

b. La LPAC prévoit, à l'art. 22, une liste de motifs fondés de résiliation (insuffisance des prestations ; inaptitude à remplir les exigences du poste ; disparition durable d'un motif d'engagement), mais ne dresse pas de liste de motifs abusifs. L'art. 31 al. 2 LPAC se limite à interdire toute résiliation qui serait contraire au droit (Héloïse ROSELLO, op. cit., p. 285, n° 581).

L'alinéa précité, prévu dans le cas où « le fonctionnaire » serait licencié sans qu'un motif fondé le justifie, ne trouve pas application en l'espèce, l'intéressé n'ayant pas été « injustement licencié » (MGC [en ligne], Séance 61 du 16 octobre 2015 à 17h15, disponible sur <https://ge.ch/grandconseil/memorial/seances/010209/61/26/>).

c. À teneur de l'art. 31 al. 3 LPAC, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois.

- 25/27 - A/1621/2021

La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). L'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 17).

d. En l'espèce, l'autorité intimée ayant déclaré s'opposer à la réintégration du recourant, il convient de fixer le montant de l'indemnité.

Aux fins d'en fixer la quotité, il sera retenu que la communication litigieuse a été envoyée à l'entier du _____. Le courriel comporte près de cinquante noms et plusieurs listes d'adressage. Toutefois, le recourant se trouvait en période probatoire et sous contrat de droit public depuis le 1er décembre 2019 seulement. À ce titre la durée des relations de travail doit être qualifiée de courte. Le congé en tant que tel est par ailleurs fondé et seules les circonstances entourant sa communication à des tiers le rendent contraire au droit. Le recourant est jeune, en bonne santé et pourra faire valoir ailleurs ses qualités professionnelles, unanimement reconnues.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances susmentionnées, l'indemnité sera arrêtée au minimum légal, soit un mois de son dernier traitement mensuel brut, somme portant intérêts, dûment réclamés, à 5 %, à compter du 30 juin 2021. 14) Vu l'issue du litige, un émolument, légèrement réduit, de CHF 800.- sera mis à charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité réduite de CHF 500.- lui sera allouée à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA, ATA/1653/2019 du 12 novembre 2019 et les références citées).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.