

GE_GERICHTE ATA/768/2014 vom 30. September 2014

GE Cour de justice, 2014-09-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_768_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/768/2014 du 30 septembre 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/768/2014 del 30 settembre 2014

Regeste

Résumé: Dénis de justice commis par l'autorité intimée, qui a refusé de statuer suite aux mises en demeure du recourant ayant sollicité le prononcé d'une décision formelle de licenciement. Le statut d'employé conféré aux membres du personnel régulier est de durée indéterminée (rappel de jurisprudence). L'autorité intimée devant aussi résilier les rapports de service par une décision formelle, ceux-ci ne pouvant prendre fin par le simple écoulement du temps. Octroi d'une indemnité, sans renvoi de l'affaire à l'autorité intimée.

Erwägungen

E. 26

juin 2012). Il en a été jugé ainsi d'une personne ayant été engagée en qualité d'auxiliaire par contrats successifs, avec une brève interruption de deux mois, durant quatre ans, l'autorité ayant sciemment eu recours à ce procédé pour bénéficier des compétences de l'intéressé pendant une période supérieure à trois mois, tout en le maintenant dans le statut précaire d'auxiliaire (ATA/574/2007 du 13 novembre 2007).

De même, lorsque le licenciement intervient après la fin de la période probatoire, mais en l'absence de décision tant de prolongation de celle-ci que de nomination, l'intéressé doit être considéré comme n'étant plus employé en période probatoire. L'autorité doit ainsi se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service, sans que l'intéressé n'acquière pour autant formellement le statut de fonctionnaire (ATA/633/2014 du 19 août 2014 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; ATA/574/2007 du 13 novembre 2007 ; ATA/613/2006 du 21 novembre 2006 ; ATA/311/2005 du 16 avril 2005).

d. Il ressort des travaux préparatoires relatifs à la LPAC que la période probatoire doit être considérée comme une période indéterminée, dans la mesure où une cessation des rapports de service peut toujours intervenir. Lorsque l'employé arrive au terme de son statut d'employé pour devenir, le cas échéant, fonctionnaire, il n'y a pas de nouveaux rapports qui se créent, mais ceux-ci se transforment. La période probatoire fait ainsi référence à un employé régulier, lequel a un contrat de durée indéterminée, dont la spécificité, par rapport au contrat de durée déterminée, est qu'il peut être résilié en tout temps, moyennant le respect des délais légaux. Ce qui est donc déterminant est uniquement la durée de la période probatoire (MGC 1997 55/IX 9650).

e. La loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et le règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) s'appliquent à la rémunération du personnel de l'Etat de Genève, y compris notamment le personnel des établissements publics médicaux (art. 1 al. 1 let. b

L'art. 1 R'art. 1).

- 17/27 - A/142/2014

Selon l'art. 5 R'art. 5, qui a trait à l'analyse des prestations durant la période probatoire, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période probatoire d'essai de trois mois et des 1^{ère} et 2^e 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, laquelle fait partie intégrante du dossier (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit (al. 4) : qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées (let. a), qu'il doit améliorer ses prestations (let. b), qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (let. c), que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée. Si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (let. d). Aux termes de l'art. 5A let. e R'art. 5, la période probatoire de deux ans peut notamment être prolongée exceptionnellement d'une année en cas de prestations insuffisantes. 3) a. Sur la base de la LEPM ainsi que de l'art. 33 LPAC, le conseil d'administration des HUG a adopté, le 16 décembre 1999, le statut du personnel des HUG, approuvé par le Conseil d'Etat le 12 janvier 2000 (ci-après : SPHUG), lequel s'applique aux catégories de personnel énoncé par la LPAC, les dispositions particulièrement prévues par le règlement des services médicaux demeurant réservées, et détermine les devoirs et les droits ainsi que les caractéristiques de chaque catégorie des membres du personnel (art. 1 SPHUG).

Selon l'art. 47 al. 1 SPHUG, peut être nommée fonctionnaire toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui a, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'établissement durant deux ans et a accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre (let. a), est capable d'exercer ses droits civils (let. b) et est, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton (let. c). D'après l'art. 49 SPHUG, la demande de nomination est soumise au conseil d'administration par la direction de l'établissement (al. 1) ; la nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (al. 2). Si la demande est agréée, la décision du conseil d'administration fait l'objet d'un acte de nomination (al. 5) ; si, au contraire, elle est refusée, la direction de l'établissement en informe l'intéressé (al. 6). S'agissant du traitement, l'art. 60 SPHUG prévoit que celui de l'employé est fixé par la direction conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires (al. 1) et qu'il y a droit dès le jour où il occupe son emploi jusqu'au

- 18/27 - A/142/2014 jour où il cesse de l'occuper pour cause de démission ou pour toute autre cause (al. 2).

b. En date du 23 juin 2011, le conseil d'administration a adopté le règlement des services médicaux des HUG (ci-après : RSM), qui a été approuvé par le Conseil d'Etat le 28 septembre 2011. Ce texte régit tant l'organisation générale des HUG (titre I) que

celle des départements (titre II) ainsi que des services et des centres (titre III) ; il fixe également le statut du corps médical (titre IV) et pose les conditions générales de travail du personnel médical (titre V), ainsi que le sort réservé aux dossiers des patients (titre VI).

Est un médecin adjoint, agrégé ou non, toute personne engagée en cette qualité afin de seconder un médecin-chef de service dans sa fonction (art. 44 al. 1 RSM). Selon l'art. 45 RSM, le comité de direction engage les médecins adjoints sur proposition des départements médicaux, avec préavis du conseil médical d'établissement (al. 1) ; le médecin adjoint peut être engagé à temps partiel mais, en règle générale, à un taux d'activité d'au moins 50 % et ce pour autant qu'il n'exerce pas d'activité médicale extérieure autonome. Il doit obligatoirement déclarer toute activité extérieure et tous les changements subséquents, cette activité ne devant pas être susceptible d'entrer en conflit avec sa fonction au sein des HUG (al. 2) ; le comité de direction peut déroger à ces principes par décision dûment motivée, sur préavis du directeur médical (al. 3). L'art. 47 RSM prévoit que le médecin adjoint est soumis au statut d'employé selon le titre VII du SPHUG (al. 3) ; le contrat de médecin adjoint non agrégé, soit sans titre de privat-docent (art. 44 al. 2 RSM), est conclu pour une durée de deux ans et est renouvelable deux fois pour la même période, sur proposition du chef de service au comité de direction, six mois avant l'échéance, le comité de direction devant statuer dans les trois mois avant l'échéance, à défaut de quoi le contrat est réputé reconduit pour une nouvelle période de deux ans (al. 6) ; dès la septième année, sur proposition du département médical au comité de direction, avec préavis du conseil médical d'établissement et approbation du conseil d'administration, le médecin adjoint non agrégé est nommé fonctionnaire (al. 7). Lorsqu'un chef de service souhaite proposer au comité de direction de ne pas renouveler le contrat d'un médecin adjoint et qu'il n'a pas, au moment du dépôt de sa proposition, collaboré douze mois au moins avec le médecin concerné, le comité de direction peut décider d'un délai supplémentaire, par le biais d'une prolongation du contrat d'au maximum un an, sur la base d'un cahier des charges accepté par le médecin et le chef de service (al. 8) ; en cas de désaccord sur le contenu de ce cahier des charges, le chef de service et/ou le médecin concerné pourront s'adresser au conseil médical d'établissement qui rendra un préavis à l'attention du comité de direction (al. 9).

- 19/27 - A/142/2014

Aux termes de l'art. 48 al. 1 RSM, est un médecin associé toute personne engagée en raison de sa compétence particulière pour exercer une activité médicale, à temps partiel exclusivement, au sein d'un service médical. Selon l'art. 49 RSM, le taux d'activité du médecin associé est d'au moins 25 % et de 45 % au plus (al. 2), l'intéressé devant exercer une activité médicale prépondérante à l'extérieur des HUG (al. 3) et son contrat étant soumis au droit privé (al. 4).

c. Selon l'art. 117 RSM, les médecins surveillent la tenue des documents de leur unité et établissent le dossier du patient qu'ils tiennent régulièrement à jour. Ils signent leurs ordres manuscrits ou authentifient leurs ordres informatiques et autres documents réglementaires (al. 1). Le dossier comprend toutes les pièces concernant le patient, notamment l'anamnèse, le résultat de l'examen clinique et des analyses effectuées, l'évaluation de la situation du patient, les soins proposés et ceux effectivement prodigués, avec l'indication de l'auteur et de la date de chaque inscription (al. 2). 4) a. En l'espèce, le recourant a été engagé par les HUG en qualité d'employé, statut soumis au droit public, le 1er décembre 2006 en tant que médecin adjoint jusqu'au

E. 30

septembre 2013.

c. Aussi convient-il de déterminer si l'autorité intimée devait procéder au licenciement du recourant ou si son engagement a pris fin par l'écoulement du temps, comme elle le prétend.

Se basant sur la jurisprudence rendue par la chambre de céans, le recourant allègue avoir matériellement acquis le statut de fonctionnaire en raison de la prolongation de son engagement, postérieurement à la période probatoire de six ans propre au statut de médecin adjoint selon l'art. 47 al. 6 RSM, étant précisé qu'il n'est pas au bénéfice d'un titre de privat-docent. Il ne saurait toutefois être suivi sur ce point, dès lors qu'il se méprend sur sa portée. En effet, même en l'absence de nomination, l'autorité intimée n'en a pas moins prolongé la durée de son contrat, de sorte que les HUG ne peuvent se voir opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service.

Les HUG étaient habilités à prolonger la période probatoire du recourant en vertu de l'art. 5A RTrait, également applicable au personnel des HUG, et de l'art. 49 al 2 SPHUG, ce d'autant au regard de ses prestations, jugées insuffisantes. En effet, même si le compte-rendu du rapport d'évaluation du 17 octobre 2012 doit être pris en compte avec circonspection, étant donné que l'exemplaire dont dispose la chambre de céans ne comporte pas la signature du recourant, il n'en demeure pas moins que son contenu est confirmé d'autres pièces versées à la procédure, comme le compte rendu établi le 11 mars 2011 par M. B_____, le courrier de M. E_____ du 16 juillet 2012, le rapport du groupe d'enquête et d'analyses des HUG concernant l'EIG du 28 novembre 2012 ou encore le courriel adressé par M. B_____ au recourant le 20 février 2013, qui peuvent laisser

- 21/27 - A/142/2014 penser que ses prestations ne pouvaient donner automatiquement lieu à sa stabilisation à l'issue de la période probatoire.

Contrairement à aux affirmations du recourant, sa situation ne s'apparente pas non plus à une succession de contrats de durée déterminée qui serait constitutive d'un abus de droit, aucun élément du dossier ne permettant d'affirmer que les HUG auraient eu pour objectif, à partir de la première prolongation de la période probatoire selon leur courrier du 1er novembre 2012, d'éluder les garanties offertes par la loi aux titulaires d'un emploi fixe, ce d'autant que le travail du recourant, ainsi que ses relations avec sa hiérarchie, ont révélé des problèmes dès 2011. Dans ce cadre, le recourant ne saurait se prévaloir de la jurisprudence rendue par la chambre de céans, qui ne s'apparente pas à sa situation, étant précisé qu'il n'était pas au bénéfice d'un statut d'auxiliaire et que la prolongation de son engagement a été effectuée durant moins d'une année. Même s'il eût été, à ce moment, préférable de mettre fin aux relations de service, celles-ci ont néanmoins perduré du fait du renouvellement de l'engagement de l'intéressé pour une année, conformément à son statut, ce que ce dernier a au demeurant accepté, contestant uniquement certains éléments de son cahier des charges et se plaignant de l'attitude de son supérieur hiérarchique, conformément à son courrier du 9 décembre 2011. Par ailleurs, aucune décision formelle de nomination n'est intervenue et aucune assurance dans ce sens ne lui était donnée, les courriers de la direction générale des HUG des 1er novembre 2012, 22 janvier et 22 avril 2013 indiquant seulement que son dossier était en cours de traitement. Il en résulte que le recourant ne peut se prévaloir des dispositions en matière de licenciement des fonctionnaires pour fonder ses prétentions.

d. Encore reste-t-il à déterminer si la fin des rapports de service devaient à tout le moins faire l'objet d'une décision de licenciement au regard du statut d'employé du recourant, ce que l'autorité intimée conteste également. Le raisonnement des HUG, aux termes duquel l'engagement du recourant en qualité d'employé aurait pris fin à l'issue du dernier contrat, soit le 30 septembre 2013, par le simple écoulement du temps, mérite dans ce cadre un examen approfondi.

Il résulte des éléments figurant au dossier que le recourant a effectué l'intégralité de la période probatoire de six ans, conformément à son statut de médecin adjoint. Les trois prolongations intervenues par courriers de la direction générale des HUG des 1er novembre 2012, 22 janvier et 22 avril 2013 font expressément référence à ce statut, indiquant que ses conditions demeuraient inchangées, à l'exception de la durée, réduite de quelques mois, dans l'attente que son dossier soit soumis à l'instance compétente pour se prononcer sur sa nomination, ce à quoi le recourant ne s'est pas opposé. Dans ce contexte, rien n'indique qu'il aurait changé de statut, pour passer à celui d'auxiliaire, le cahier des charges annexé au contrat du 10 novembre 2011 n'indiquant au demeurant pas un renouvellement de son contrat tous les six mois, mais une réévaluation de ses

- 22/27 - A/142/2014 nouvelles fonctions au terme de cette échéance. Or, le statut d'employé, contrairement à celui d'auxiliaire, est conféré aux membres du personnel régulier et est, par définition, de durée indéterminée, dès lors qu'une fois l'intéressé nommé, les rapports de travail sont transformés, et non pas nouvellement créés, seule la durée de la période probatoire étant déterminante, étant précisé que la cessation des relations de service peut toujours intervenir. À cela s'ajoute qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit que le statut d'employé constitue un contrat de durée déterminée et que l'art. 24 al. 1 LPAC, qui s'applique également au personnel des HUG, a pour objet les « autres membres du personnel », à savoir ceux qui ne relèvent pas des statuts d'employé et de fonctionnaire, en prévoyant que les contrats de durée déterminée prennent fin à leur échéance. De plus, en prévoyant que le traitement de l'employé est dû jusqu'au jour où il cesse d'occuper son emploi pour cause de démission ou pour toute autre cause, l'art. 60 al. 2 SPHUG ne mentionne pas non plus l'existence d'un statut d'employé qui serait de durée déterminée. Ces éléments sont au demeurant corroborés par le courriel de M. D_____ du 3 juillet 2013, qui a expressément indiqué au recourant que l'obtention du statut de médecin associé présupposait qu'un terme soit mis à son contrat de médecin adjoint, lequel ne pouvait ainsi prendre fin par l'écoulement du temps.

Aussi, si les HUG souhaitaient mettre un terme aux relations de travail les unissant au recourant, auraient-ils dû procéder à son licenciement, conformément aux dispositions légales applicables aux employés, et non pas attendre que la durée de son engagement prenne fin, tout en se prévalant en premier lieu de sa démission, puis en se ravisant et en mentionnant une série de reproches à son encontre, qui plus est trois semaines seulement avant la fin de son contrat. Indépendamment des manquements professionnels qui pouvaient être reprochés au recourant, en particulier en lien avec la tenue des dossiers de ses patients, et de ses problèmes relationnels avec son supérieur hiérarchique, la manière par laquelle les HUG ont procédé n'apparaît ainsi pas correcte, tant d'un point de vue juridique qu'humain.

Les HUG devaient, par le biais d'une décision, et non par un simple courrier de leur conseil, se déterminer formellement sur la fin des relations de travail du recourant. En refusant de donner suite à ses mises en demeure, les HUG ont commis un déni de justice.

Contrairement aux allégués de l'autorité intimée, le recours, bien que daté du 17 janvier 2014, pouvait être déposé en tout temps, en application de l'art. 62 al. 6 LPA. Le fait que l'intéressé n'ait pas agi plus tôt, à savoir dès la fin du mois de septembre 2013, ne peut lui être reproché, son comportement n'étant pas constitutif d'un abus de droit. Il en résulte que le recours n'est pas tardif (ATA/60/2011 du 1er février 2011 ; ATA/898/2010 du 21 décembre 2010) et qu'il est ainsi recevable.

- 23/27 - A/142/2014 5)

Sur le fond, il résulte de ce qui précède qu'en l'absence de toute décision prononçant le licenciement du recourant, la fin des rapports de travail entre celui-ci et les HUG est contraire au droit. Il reste à en déterminer les conséquences, étant précisé que, bien qu'ayant annexé à son acte de recours une liste de témoins, M. A_____ n'a formé aucune conclusion en lien avec leur audition par la chambre de céans, laquelle n'a ainsi pas à ordonner l'ouverture d'enquêtes, ce d'autant que le dossier contient suffisamment d'éléments pour qu'elle puisse se prononcer et trancher le litige en pleine connaissance de cause. 6) a. Selon l'art. 69 al. 4 LPA, lorsqu'une juridiction administrative admet un recours pour déni de justice ou retard injustifié, elle renvoie la cause à l'autorité inférieure en lui donnant des instructions impératives. Cependant, le principe de l'économie de procédure impose aux autorités de mener la procédure de la manière la plus raisonnable possible, en évitant des pertes de temps inutiles, des actes sans portée ou en facilitant le cheminement ordonné des opérations (ATA/787/2012 du 20 novembre 2012 ; ATA/82/2012 du 8 février 2012 ; ATA/29/2008 du 22 janvier 2008).

b. Aux termes de l'art. 31 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. 1). En cas de décision négative de l'autorité compétente, elle 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 (al. 3). La formulation de l'art. 31 LPAC ne permet ainsi pas à la chambre de céans d'annuler formellement la décision querellée et d'imposer la réintégration de l'intéressé, mais seulement de proposer celle-ci. Si l'autorité refuse la réintégration, alors la voie de l'indemnisation est ouverte (ATA/258/2014 du 15 avril 2014 ; ATA/787/2012 du 20 novembre 2012 ; ATA/755/2012 du 6 novembre 2012).

Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics cantonaux, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a désormais lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/258/2014 du 15 avril 2014 ; ATA/193/2014 et ATA/195/2014 du 1er avril 2014).

c. En l'espèce, même si aucune décision formelle de licenciement n'a mis un terme aux relations de travail, celles-ci ont néanmoins pris fin, compte tenu notamment des dispositions prises depuis lors par chacune des parties, la sécurité

- 24/27 - A/142/2014 du droit ne permettant pas à la chambre de céans de considérer que l'absence de décision serait constitutive d'un licenciement dont la nullité devrait être constatée ou qu'il devrait être annulé, ce que l'art. 31 al. 2 LPAC ne lui permet d'ailleurs pas. En application du principe d'économie de procédure, le renvoi du dossier aux HUG n'a pas de sens au vu du temps écoulé et du fait que ceux-ci ont formellement refusé les offres de service présentées à plusieurs reprises par le recourant.

Étant donné que la réintégration du recourant au poste de médecin adjoint n'est ainsi plus possible au vu des déterminations de l'autorité intimée, seule la question de la quotité de l'indemnité à lui octroyer reste à trancher, conformément à la jurisprudence susmentionnée, étant précisé que s'agissant d'un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois du dernier traitement brut.

Le recourant a exercé durant près de sept ans auprès des HUG en qualité de médecin adjoint, au sein desquels il a été engagé en 1990 déjà, au bénéfice de divers statuts successifs. Son travail a été jugé satisfaisant, comme l'indique le rapport d'évaluation du 7 juillet 2009. La situation s'est toutefois modifiée à l'arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique, le recourant ne répondant plus aux attentes de ce dernier, ce qui résulte notamment du procès-verbal relatif à un entretien du 11 mars 2011 ainsi que du rapport d'évaluation du 17 octobre 2012, jugé très peu satisfaisant. Les HUG n'en ont pas moins prolongé l'engagement du recourant puis, au lieu de l'avertir qu'ils entendaient se séparer de lui, ont renouvelé à trois reprises, pour de courtes périodes, son contrat, sous couvert d'une procédure de stabilisation en cours de traitement. Profitant de la maladresse du courrier du recourant du 31 mai 2013, qui pouvait laisser planer un doute quant à ses intentions au sein de l'établissement, les HUG l'ont interprété comme valant démission, avant de se raviser, en lui expliquant finalement que les relations de travail prendraient fin au 30 septembre 2013, à l'échéance de son dernier contrat. Indépendamment de ces éléments et même si aucune procédure de licenciement n'a été initiée, il n'en demeure pas moins que le recourant était au courant des faits qui lui étaient reprochés, dès lors qu'ils lui avaient été communiqués s'agissant en particulier de certains problèmes en lien avec la tenue des dossiers de ses patients, une réunion ayant au demeurant eu lieu le 9 septembre 2013 entre l'intéressé et M. G_____, ce qu'il ne conteste pas. Il a également pu s'exprimer par écrit à la suite de celle-ci, notamment par courrier des 25 et 30 septembre 2013.

Bien qu'il ne résulte pas clairement du dossier quelle activité a été menée par le recourant entre les mois d'octobre et novembre 2013 ainsi qu'au mois de janvier 2014, étant précisé que la photographie d'une plaquette d'une boîte aux lettres et un extrait de la Lettre de l'AMG ne sont pas des éléments de nature à établir son installation en cabinet privé, le recourant ne conteste pas avoir poursuivi une activité à l'hôpital de Fribourg en décembre 2013 et avoir été

- 25/27 - A/142/2014 engagé à la clinique de l'œil à partir du mois de février 2014 en qualité de médecin à plein temps, produisant son contrat de travail, tout en masquant le montant du salaire perçu. Dans ce cadre, le recours aux services d'un détective privé, dont le rapport contient des éléments non contestés ainsi que des photographies de l'intéressé, n'apporte aucun élément probant et se révèle inutilement avilissant.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances susmentionnées, l'indemnité due au recourant en application de l'art. 31 al. 3 LPAC sera arrêtée à quatre mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de toute autre rémunération et sans intérêts moratoires en

l'absence de conclusions sur ce point (art. 69 al. 1 LPA). 7)

Au regard de ce qui précède, le recours sera partiellement admis. 8)

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge du recourant, qui obtient pour une large part gain de cause (art. 87 al. 1 LPA). En outre, une indemnité de procédure de CHF 2'000.- lui sera allouée, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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