

GE_GERICHTE A/4405/2022 vom 22. August 2023

GE Cour de justice, 2023-08-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4405_2022

FR: GE_GERICHTE A/4405/2022 du 22 août 2023

IT: GE_GERICHTE A/4405/2022 del 22 agosto 2023

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;DEVOIR DE COLLABORER;RÉSILIATION;LICENCIEMENT

ADMINISTRATIF;MOTIF;PROPORTIONNALITÉ;RELATION DE CONFIANCE |

Rejet du recours d'un infirmier dont les rapports de services ont été résiliés au motif d'une violation de ses devoirs de service, notamment celui de collaboration. Le refus du recourant d'apporter à son employeur des explications sur des événements apparaissant incompatibles avec sa fonction, soit une condamnation pénale dont il a fait l'objet, a conduit à la rupture du lien de confiance. Vu les circonstances, une exception au principe du reclassement peut être admise. Le licenciement est ainsi fondé et respecte le principe de la proportionnalité. | Cst.29; LPA.10A; HUG.20; HUG.21; HUG.22; HUG.48A; LPAC.21.al3; RPAC.46

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).!

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du 21 novembre 2022 des HUG résiliant les rapports de service du recourant pour le 28 février 2023, pour motif fondé.!

E. 3

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

E. 4

Les parties soulèvent des questions en lien avec le droit d'être entendu.!

E. 4.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite, lorsque cela

est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que la juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2 ; 141 III 28 consid. 3.2.4). ![/endif]>![if>

E. 4.2

Le droit d'être entendu impose également à l'autorité de motiver ses décisions, afin que l'administré puisse les comprendre et exercer son droit de recours à bon escient. Pour satisfaire à cette exigence, il suffit que l'autorité discute les griefs qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; ATA/715/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3a).![/endif]>![if> Il suffit, selon la jurisprudence, qu'elle mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la personne concernée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; ATF 138 I 232 consid. 5.1). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 2C_126/2015 du 20 février 2015 consid. 4.1 ; 1B_295/2014 du 23 septembre 2014 consid. 2.2). En revanche, une autorité se rend coupable d'une violation du droit d'être entendu si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (arrêt du Tribunal fédéral 2C_879/2015 du 29 février 2016 consid. 4.1).

E. 4.3

Le recourant se plaint d'un défaut de motivation de la décision attaquée en tant qu'elle se limite à un renvoi au rapport d'entretien de service et n'indique pas de motif fondé justifiant la résiliation des rapports de service.![/endif]>![if> La décision entreprise se réfère expressément aux motifs évoqués lors de l'entretien de service. Le recourant a été dûment convoqué audit entretien et informé à cette occasion qu'il se rapportait à une affaire judiciaire le concernant, soit une éventuelle condamnation pénale pour des faits incompatibles avec ses devoirs de fonction. Après avoir pu s'exprimer durant l'entretien, il a été informé que les éléments précités étaient susceptibles de conduire à une résiliation des rapports de service ou à une sanction disciplinaire. Il a ensuite déposé des observations et contresigné le rapport d'entretien. Le recourant a pu se rendre compte de la portée de la décision prise à son égard et recourir contre elle en connaissance de cause, par un acte de recours dûment motivé, à l'appui duquel il a produit un certain nombre de pièces. Le grief de violation du droit d'être entendu sera en conséquence écarté.

E. 4.4

Les HUG sollicitent l'audition de deux témoins pour démontrer l'existence de motifs fondés. ![/endif]>![if> Ces témoignages ne s'avèrent toutefois pas de nature, vu le dossier en mains de la chambre de céans et les considérants qui suivent, à modifier l'issue du présent litige, de sorte qu'il ne sera pas donné suite à cette requête d'instruction.

E. 5

La question de savoir quels sont les moyens de preuve admis en procédure administrative est régie, devant les autorités cantonales, par le droit cantonal, sous réserve de dispositions de droit fédéral (ATF 139 II 7 consid. 5). En procédure administrative genevoise, l'art. 10A LPA dispose que « [t]oute personne peut porter à la connaissance des autorités des faits susceptibles d'entraîner l'ouverture d'une procédure administrative. Toutefois, l'autorité ne donne aucune suite aux dénonciations anonymes ». Sous cet angle, un rapport de police transmis anonymement à une autorité est considéré comme étant obtenu de manière illicite (arrêt du Tribunal fédéral 2C_260/2020 du 20 octobre 2020 consid. 5.2). Le sort des preuves obtenues illégalement n'est toutefois pas réglé par la LPA. La jurisprudence reconnaît qu'une interdiction de principe d'utiliser des preuves acquises illicitement peut être déduite du droit à un procès équitable au sens des art. 29 al. 1 Cst. et 6 par. 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), (ATF 143 II 443 consid. 6.3 ; 139 II 95 consid. 3.1 ; 139 II 7 consid. 6.4.1). L'exclusion de tels moyens n'est toutefois pas absolue, le juge devant opérer une pesée des intérêts en présence, à savoir, d'une part, l'intérêt public à la manifestation de la vérité et, d'autre part, l'intérêt de la personne concernée à ce que le moyen de preuve ne soit pas exploité (ATF 143 II 443 consid. 6.3 ; 139 II 95 consid. 3.1 ; 131 I 272 consid. 4). Dans ce cadre sont notamment déterminantes la gravité de l'acte répréhensible et la question de savoir si le moyen de preuve est en soi admissible et aurait pu être obtenu de façon légale (ATF 137 I 218 consid. 2.3.4 ; 131 I 272 consid. 4.1.2 et les références citées). Le juge peut s'inspirer au besoin des règles posées en matière pénale, à savoir les art. 3 et 139 ss CPP (ATA/240/2017 du 28 février 2017 consid. 6). En l'espèce, l'extrait judiciaire qui concerne la procédure pénale dont le recourant a fait l'objet en France a été transmis de manière anonyme à son employeur. Il existe toutefois un intérêt public évident à employer dans les établissements publics médicaux du personnel respectueux de l'institution et de ses obligations, ainsi que de protection du personnel et de la patientèle, qui prime celui du recourant à ce qu'aucune suite ne soit donnée à la dénonciation anonyme à son sujet. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché aux HUG, et le recourant ne l'allègue d'ailleurs pas, d'avoir instruit les faits portés à sa connaissance.

E. 6

Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé à son licenciement.

E. 6.1

En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : statut) en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi soumis à la LPAC, au 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), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au 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).

E. 6.2

Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III du statut. Ces derniers sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, qui reprend en substance la teneur de l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

E. 6.3

À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 5 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a ; MGC 2005-2006/XI A 10420). Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif, soit, pour le canton de Genève, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC. Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5). Dans cette affaire, l'établissement public cantonal avait, après l'enquête administrative, prononcé la révocation à l'encontre du membre du personnel concerné. Selon le Tribunal fédéral, on peut douter que la voie utilisée par l'autorité intimée constitue une mesure appropriée pour sanctionner les actes de ladite personne. Ceux-ci se situaient en deçà de la gravité des cas cités sous l'angle des attentes de la fonction occupée et de la nature des devoirs violés. En particulier, il n'apparaissait pas que cette personne ait gravement porté atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'autorité intimée. Toutefois, le Tribunal fédéral a considéré que le comportement adopté par cette personne pouvait entraîner la rupture du lien de confiance avec son

employeur. Les faits reprochés à cette dernière constituaient manifestement un motif fondé de résiliation des rapports de service, de sorte que l'autorité intimée aurait été fondée à prononcer le licenciement ordinaire et même immédiat. Si ce n'est dans ses motifs, le jugement cantonal pouvait en tout cas être confirmé dans son résultat (arrêt 8C_203/2010 précité consid. 3.6).

E. 6.4

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/589/2018 précité consid. 5 ; ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

E. 6.5

En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a fait l'objet d'une condamnation pénale pour agression sexuelle le 20 octobre 2017 en France. Il apparaît également qu'il a formé appel du jugement de première instance le 30 octobre 2017. Dans la mesure où la procédure pénale précitée était vraisemblablement encore en cours durant le processus ayant conduit à son engagement par les HUG au cours du dernier trimestre 2017, et où il a transmis à son futur employeur tous les documents requis, y compris pour l'obtention de son droit de pratique, soit en particulier un extrait de casier judiciaire pour particuliers exempt de condamnation, il ne peut lui être reproché de n'avoir alors pas mentionné sa mise en cause dans une affaire judiciaire. Dans les circonstances particulières du cas d'espèce, la question de savoir s'il devait spontanément informer son employeur des suites de cette procédure peut souffrir de rester indéterminée, vu ce qui suit. Il y a en effet lieu de constater que, lorsque l'affaire a été portée à la connaissance des HUG qui lui ont demandé des compléments d'information, le recourant a fourni à ses différents interlocuteurs, à l'occasion de deux entretiens informels puis en entretien de service, des explications à tout le moins contradictoires et incohérentes. En effet, à teneur du document en mains des intimés, le recourant a été reconnu coupable d'agression sexuelle commise durant une période de six mois et condamné à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis et inscription au FIJAIS. Questionné à ce sujet par son employeur, il a déclaré que les faits se seraient déroulés sur son lieu de travail, à Chambéry. Selon lui, l'une de ses collègues de l'époque aurait porté plainte contre lui après qu'il l'aurait réveillée à l'issue d'une nuit de service durant laquelle il aurait été contraint de gérer seul tous les patients. Son employeur de l'époque ne l'aurait pas licencié, se contentant de le déplacer dans un autre établissement durant la procédure. Or, bien que les intimés aient émis, à juste titre, des doutes quant à la véracité des explications du recourant, au vu notamment de l'importance de la sanction pénale eu égard aux faits décrits, le recourant a, à plusieurs reprises, refusé de produire, même en partie, des pièces permettant d'étayer sa version des faits et de savoir si et dans quelle mesure il a été condamné en appel, laissant ainsi son employeur dans l'incertitude quant aux risques qu'il prenait en poursuivant leur collaboration, notamment à l'égard du personnel et de la patientèle. Certes, le recourant ne pouvait commander et produire que le « bulletin numéro 3 » de son casier judiciaire – les bulletins numéros 1 et 2 ne pouvant pas être délivrés aux particuliers et le bulletin numéro 3 ne mentionnant que les condamnations les plus graves et les peines privatives de droit (<https://faq.casier-judiciaire.justice.gouv.fr/elfservice/fr-fr/10/vos-questions-les-plus-frequentes/> consulté le 18 juillet 2023). Cependant, son attitude consistant à refuser de collaborer dans le but de rassurer son

employeur en apportant des éclaircissements sur des événements qui apparaissent incompatibles avec l'exercice de la fonction d'infirmier constitue une violation de ses devoirs de service au sens des art. 20 à 22 du statut et est de nature à rompre tout lien de confiance avec les HUG. Au vu de ce qui précède, le motif retenu par l'employeur, à savoir la rupture définitive des rapports de confiance en lien avec le défaut de collaboration du recourant et les doutes suscités par son attitude, est établi. Or, une rupture du lien de confiance constitue un motif objectivement fondé et permet de prononcer une décision de résiliation. Les bons états de service du recourant, qui ne sont pas contestés, ne modifient en rien la découverte de sa condamnation pénale, son comportement subséquent et leur effet sur le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de service.

E. 7

Le recourant conclut à l'ouverture d'une procédure de reclassement et reproche aux HUG de ne pas l'avoir initiée. **[endif]>![if>**

E. 7.1

À teneur de l'art. 46 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7). **[endif]>![if>** L'art. 48A du statut a la même teneur.

E. 7.2

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités). **[endif]>![if>** L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint

en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7). Selon le Tribunal fédéral, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). La jurisprudence genevoise connaît une casuistique où la chambre administrative a admis l'absence de procédure de reclassement (ATA/1345/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3i et les arrêts cités). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

E. 7.3

En l'espèce, dès lors que les explications du recourant quant à sa condamnation pénale et son refus de collaborer sont de nature à rompre le lien de confiance et maintiennent son employeur dans le doute quant aux risques encourus en poursuivant leur collaboration, force est de constater que la problématique ne saurait être résolue par une procédure de reclassement. Au contraire, transférer le recourant dans un autre service reviendrait à déplacer le problème lié au fait que serait maintenu dans ses fonctions un infirmier au sujet duquel subsistent des incertitudes quant à une procédure pénale dont il a fait l'objet pour une agression sexuelle sur son lieu de travail. Le reclassement s'avère ainsi illusoire. Dans ces conditions, l'appréciation des HUG, selon laquelle le comportement du recourant et la rupture définitive du lien de confiance pouvaient justifier une exception au principe légal du reclassement et que l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État, voire de tiers et de l'institution primait l'intérêt privé, pourtant important, du recourant ne prête pas flanc à la critique. Les HUG étaient en conséquence fondés à mettre un terme aux rapports de service du recourant, sans mésuser de leur pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables.

E. 8

Le recourant invoque une violation du principe de la proportionnalité.

E. 8.1

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/932/2018 du 11 septembre 2018 consid. 6).

E. 8.2

En l'espèce, le licenciement est apte à atteindre le but d'intérêt public à employer dans les établissements publics médicaux du personnel respectueux de l'institution, de ses collègues et des tiers et de ses obligations, ainsi que de protection du personnel et de la patientèle. La mesure est nécessaire pour atteindre cet objectif et proportionnée au sens étroit compte tenu, notamment, du refus du recourant de collaborer ayant conduit à l'impossibilité, de son seul fait, de déterminer les circonstances entourant sa condamnation pénale pour agression sexuelle et, partant, à la rupture du lien de confiance, ainsi que de l'absence de remise en

question du recourant. ![endif]>![if>

E. 9

Au vu des considérants qui précèdent, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à sa réintégration.![endif]>![if> Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 10

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). Les HUG disposant d'un service juridique, aucune indemnité ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées).![endif]>![if> 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). * * * * *

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