

GE_GERICHTE A/752/2023 vom 19. September 2023

GE Cour de justice, 2023-09-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_752_2023

FR: GE_GERICHTE A/752/2023 du 19 septembre 2023

IT: GE_GERICHTE A/752/2023 del 19 settembre 2023

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE;COMPORTEMENT;MOTIF | Confirmation d'une résiliation des rapports de service d'un infirmier en période d'essai. Pas de violation du droit d'être entendu dans le cadre de la procédure ayant amené à la résiliation. La décision de résiliation se fonde sur des motifs objectifs relatifs au savoir-faire (traitement non administré à une patiente notamment) et au comportement du recourant. Recours rejeté. | LPA.29.al2; LPA.61.al1; Cst-GE.174A.al1; LIMAD.1; LIMAD.22; LPAC.6.al1; RPAC.57; LPAC.20.al1; LPAC.21.al1; LPA.20.al1; RTrait.5; LPAC.21.al1; LPAC.21.al3; LPAC.22

Erwägungen

E. 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).!

E. 2

Le recourant demande son audition et celle de témoins. !

E. 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 influencer 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).

E. 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.

E. 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.

E. 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.

E. 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.

E. 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 4 décembre 1997 (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 arrêts cités).

E. 3.4

À teneur de l'art. 6 al. 1 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire.![endif]>![if> Tout employé est soumis à une période d'essai de trois mois (art. 57 RPAC).

E. 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.![endif]>![if>

E. 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. ![endif]>![if>

E. 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. ![endif]>![if>

E. 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). ![endif]>![if> 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 influencer 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).

E. 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).!

E. 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 indéterminée. 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.

E. 5

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

E. 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, 4^e 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).!<endif>!<if> 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).

E. 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).!<endif>!<if>

E. 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. !<endif>!<if> 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.

E. 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. !<endif>!<if>

E. 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 2 e phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/769/2015 du 28 juillet 2015 consid. 6b).!<endif>!<if>

E. 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). !endif]>![if>

E. 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).!endif]>![if>

E. 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).!endif]>![if> 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 consid. 6e).

E. 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. !endif]>![if> 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.

E. 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.

E. 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.

E. 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).!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.