

GE_GERICHTE A/900/2015 vom 26. Juli 2016

GE Cour de justice, 2016-07-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_900_2015

FR: GE_GERICHTE A/900/2015 du 26 juillet 2016

IT: GE_GERICHTE A/900/2015 del 26 luglio 2016

Erwägungen

E. 1

Après avoir été engagé en qualité de commis administratif avec statut d'auxiliaire à partir du 24 mai 2007 puis avec statut d'employé à partir du 1^{er} mai 2008, M. A_____, né en 1979, a été nommé, par le bureau du conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), fonctionnaire desdits hôpitaux dès le 1^{er} septembre 2008, à la fonction de commis administratif 3/9, au département de l'enfant et de l'adolescent (ci-après : DEA), service de pédiatrie, au taux d'activité de 100 %.

E. 2

Lors des entretiens d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : entretiens d'évaluation de l'intéressé) des 22 octobre 2007, 26 juin 2008 et 17 juin 2010, ses prestations ont été considérées comme globalement bonnes par les HUG. À teneur du procès-verbal du dernier entretien d'évaluation, signé notamment par la responsable des admissions du DEA, la supérieure hiérarchique directe, Mme B_____, trois objectifs et moyens d'action ont été fixés à M. A_____ pour la période à venir : « prise d'initiative dans le traitement de suivi des listes de production et des tâches administratives annexes et WIMS », pour 2010 ; « participer activement au projet qualité des enregistrements lors de l'admission des patients », pour tout de suite ; « continuer de s'intégrer dans le tournus de la polyvalence : hospitalisations et guidance », pour 2010-2011. Le collaborateur s'est déclaré toujours à l'aise et satisfait de sa fonction et a indiqué qu'un soin particulier serait apporté à la mise à jour des listes et autres travaux « back office » de façon plus spontanée ; il restait en outre disponible et motivé quant à un stage aux admissions « HOSP ».

E. 3

Lors de l'entretien d'évaluation du 3 octobre 2012, le premier de ces trois objectifs a été considéré comme partiellement atteint et le troisième atteint. En revanche, le deuxième, soit la participation active au projet qualité des enregistrements lors de l'admission des patients, a été considéré comme non atteint, et l'employeur a relevé vingt-trois « notices qualité » en 2011 et vingt-six en 2012, de sorte que la qualité était encore à améliorer. Son évaluation globale était peu satisfaisante. En particulier, ses connaissances professionnelles étaient pour partie jugées conformes à la fonction et pour partie insuffisantes ; notamment, « les procédures envoyées par V-DOC [n'étaient] pas ouvertes et consultées » et la formation au bureau des admissions [n'avait] pas été concluante : « procédure concernant l'AI, traitement OPALE, refacturation ». La qualité des prestations était à améliorer ; un suivi individuel avait été fait cette année afin d'aider M. A_____ dans la fiabilité et le soin apporté à la tâche ainsi que dans le suivi dans le travail, et il avait été constaté une légère amélioration sur ces points depuis l'été ; l'intéressé rencontrait des problèmes de

concentration qui pénalisaient la qualité de ses prestations. Le volume des prestations était conforme à la fonction. L'engagement et la motivation étaient à améliorer. L'intégration au service et à l'équipe était conforme à la fonction. S'agissant du comportement, de la coopération et de la communication, le comportement avec les patients était poli, donc conforme à la fonction, alors que, à l'égard des personnes travaillant pour les HUG, son comportement était à améliorer, avec une attention qui devait être donnée à la maîtrise de sa colère dans certaines situations ; concernant la communication, il devait penser lors d'absences aux séances planifiées à se faire excuser. L'autonomie était jugée conforme à la fonction, de même que l'initiative et la flexibilité. L'organisation du travail était à améliorer ; M. A_____ devait continuer à améliorer sa méthode de travail afin de ne pas s'éparpiller et les nombreux oublis étaient des facteurs de désorganisation. L'image professionnelle, autre critère important, devait être améliorée, « des remarques [ayant] été faites par la hiérarchie sur la tenue sur le poste de travail (Cravate, se raser, croissant, iPhone, Internet) ». Des objectifs et moyens d'action pour la période à venir lui ont été fixés, dont le suivi quotidien des informations métier, une baisse significative des notices qualité, qui ne devaient pas être d'un nombre supérieur à dix, l'inscription à trois formations à effectuer dans l'année, un contrôle mensuel des dossiers traités avec un taux d'erreur inférieur ou égal à 10 %. Une évaluation serait faite dans les six mois afin de constater une évolution positive. La responsable hiérarchique directe, Mme B_____, restait à disposition de M. A_____ pour l'aider comme cela avait été fait durant les deux dernières années.

E. 4

Un entretien entre M. A_____ et sa hiérarchie a eu lieu le 6 novembre 2012. À teneur de la note au dossier, l'intéressé s'était absenté de son travail le 31 octobre 2012 au soir et a expliqué son absence par le fait qu'il avait manqué son avion pour des raisons administratives. Sa hiérarchie lui a demandé de bien planifier ses retours de vacances et ses trajets afin qu'elle-même et ses collègues puissent compter sur lui. L'intéressé n'a pas contesté les constatations de sa hiérarchie et s'est engagé à faire plus attention et à respecter ses horaires de travail.![endif]>![if>

E. 5

Par courriel du dimanche 10 décembre 2012 adressé à M. C_____, supérieur hiérarchique de Mme B_____, à M. D_____, administrateur du DEA, et à M. E_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du DEA, Mme B_____ a fait part de ce que M. A_____ s'était absenté de son poste de travail durant deux heures la veille, entre 18h30 et 20h30 environ. Lorsqu'elle lui avait demandé où il était parti pendant ces deux heures, celui-ci avait commencé à monter le ton en lui disant qu'il avait un problème avec sa voiture et qu'il avait appelé le TCS. Il lui avait notamment dit qu'il en avait marre de la pression qu'on mettait sur lui depuis quelque temps et elle lui avait répondu qu'on attendait de lui simplement qu'il fasse son travail en respectant ses horaires. Mme B_____ restait à disposition de ses supérieurs afin de discuter de la suite à donner à ces faits.![endif]>![if>

E. 6

Suite à une convocation du 13 décembre 2012, un entretien de service s'est tenu le 22 janvier 2013. ![endif]>![if> À teneur du compte-rendu de cet entretien, signé par M. A_____, Mme B_____ et MM. E_____ et C_____, M. A_____ a admis n'avoir effectivement pas informé sa hiérarchie d'un retard le 30 novembre 2012 avec arrivée à 07h30 au lieu de 07h00, et il ne s'est pas souvenu d'une arrivée le 13 décembre 2012 à

10h00 au lieu de 08h00, après téléphone à sa hiérarchie à 09h00. L'intéressé a maintenu ses explications précédentes concernant son absence de deux heures du 9 décembre 2012. Depuis l'entretien d'évaluation du 10 octobre 2012, dix-neuf notices qualité avaient été créées par les responsables des admissions et de la facturation, par rapport à des dossiers incomplets ; les tableaux réalisés par le responsable qualité du DEA concernant les problèmes d'adresses démontraient également un manque de concentration ; suite à une réclamation de parents du 3 décembre 2012, il avait été constaté un grave manquement dans le respect de la procédure concernant l'admission des patients en privé et des démarches avaient dû être effectuées par le responsable du CAF afin de déclasser le séjour et annuler les honoraires de l'ayant droit concerné. Concernant ces points, M. A_____ a dit faire plus attention actuellement pour lire les procédures et se mettre à jour des notices qualité. À la lecture d'un graphique que Mme B_____ lui avait montré, il a déclaré ne pas comprendre comment il pouvait avoir autant d'erreurs par rapport aux autres collaborateurs ; concernant la prise en charge du patient privé, il a reconnu ne pas avoir suivi la procédure en omettant de créer la notice relative et en n'appelant pas l'assurance indiquée. M. A_____ a en outre confirmé qu'il se faisait réveiller par certains collègues des urgences lorsqu'il travaillait à 07h00, mais seulement par quelques collègues proches. M. A_____ n'allait pas contester la sanction, et « car cela serait, selon lui, de la mauvaise foi » ; il a reconnu avoir besoin de stabilité et d'un cadre de travail très précis. Son employeur l'a informé de ce que son comportement était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service pour justes motifs ou à une sanction disciplinaire ou encore à la demande de l'ouverture d'une enquête administrative. Il avait la possibilité de faire valoir ses observations complémentaires ou divergences d'ici au 13 février 2013.

E. 7

Par décision du 19 février 2013, signée par M. E_____ et Mme B_____, les HUG ont, sur la base des faits relevés lors de l'entretien de service du 22 janvier 2013, infligé un blâme à M. A_____. L'intéressé n'a pas contesté ce blâme.

E. 8

Lors de l'entretien d'évaluation du 2 mai 2013, l'évaluation globale de M. A_____ a été jugée inacceptable. Trois des objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation précédent étaient atteints, deux partiellement atteints et deux non atteints ; ces derniers objectifs devaient être respectés dans un délai de six mois. S'agissant de l'objectif de la baisse significative des notices qualité à dix notices, vingt-neuf notices qualité avaient été établies. Et, concernant l'objectif d'un taux d'erreurs inférieur ou égal à 10 %, il y avait eu des réclamations de patients en privé de 33 % en octobre 2012, 53 % en janvier 2013 et 46 % en avril 2013. Cinq critères d'évaluation étaient jugés conformes à la fonction, trois à améliorer et trois insuffisants. En particulier, la qualité des prestations était insuffisante, de même que son engagement et sa motivation, la ponctualité restant un problème d'actualité ; son image professionnelle restait insuffisante, le commentaire formulé lors du précédent entretien d'évaluation étant repris. Selon les évaluateurs, soit Mme B_____ et MM. C_____ et D_____, M. A_____ avait essayé de faire des efforts mais les objectifs fixés n'étaient pas atteints ; un suivi individuel jusqu'à la fin de l'année était là pour l'aider à réagir et à comprendre les points à développer ; les choses avaient été dites et M. A_____ les reconnaissait, mais aucune amélioration significative n'avait été constatée sur la qualité et la concentration ainsi que sur l'assiduité et la ponctualité ; au contraire, ces points s'étaient péjorés. La suite ferait l'objet d'un entretien de service. Le compte-rendu de cette

évaluation a été remis en mains propres à M. A_____, qui a refusé de le signer.

E. 9

Par courrier du 17 mai 2013, le Syndicat des services publics de Genève (ci-après : SSP/VPOD ou le syndicat), que M. A_____ avait mandaté afin d'assurer la défense de ses intérêts, a sollicité de l'administrateur du DEA l'annulation de l'évaluation de l'intéressé du 2 mai 2013, relevant notamment que le délai de deux semaines pour remettre le formulaire vierge de l'entretien d'évaluation n'avait pas été respecté puisque le fonctionnaire ne l'avait reçu que deux jours avant ledit entretien. ![/endif]>![if>

E. 10

Par lettre du 27 mai 2013, le SSP/VPOD a conclu à l'annulation de l'évaluation susmentionnée de M. A_____ au motif que le règlement concernant sa tenue n'avait pas été respecté, à la protection de ce délégué syndical face aux attaques de sa responsable hiérarchique, ainsi qu'à l'ouverture d'une enquête concernant ladite responsable, étant donné son comportement inacceptable et ses antécédents dans le service des admissions centrales.![endif]>![if> Ont été contestées plusieurs notices qualité. Le taux d'erreur de l'intéressé diminuait de 46 % à 7,8 %. Concernant les critères d'évaluation, ceux qui étaient jugés non satisfaisants ou à améliorer devaient être notés comme conformes à la fonction. M. A_____ contestait de nombreux reproches qui lui avaient été faits, notamment les faits de ne pas mettre sa cravate, de ne pas mettre le porte-nom sur son bureau. Il précisait utiliser notamment son téléphone de façon modérée et jamais devant les patients. La responsable hiérarchique essayait de démolir M. A_____ en le présentant comme quelqu'un d'inapte pour la fonction qu'il occupait. L'acharnement de celle-ci était sans limites. Les contrôles sur les « notices » qu'elle avait mis en vigueur dans le service d'admission étaient uniques aux HUG ; les notices servaient à véhiculer les informations et n'étaient nullement un indicateur d'erreurs. Le graphique démontrant un taux d'erreur élevé ne résistait à aucune analyse sérieuse, les prétendues erreurs de M. A_____ étant montées en épingle pour démontrer qu'il n'était pas apte à occuper son poste de travail. Il était rappelé que ladite responsable avait été déplacée du service des admissions centrales car elle avait un comportement inacceptable envers le personnel ; d'ailleurs son départ avait permis à ce service de retrouver son calme. Il y avait quelques mois que le SSP/VPOD avait écrit à l'administrateur du DEA pour dénoncer les mauvaises conditions de travail dans le service des admissions ; le comportement de la responsable était pour beaucoup dans les plaintes décrites dans cette lettre. Par ailleurs, le syndicat avait demandé et obtenu un entretien avec M. D_____ ; lors de cet entretien, il était accompagné des deux délégués syndicaux du service des admissions dont l'un était M. A_____.

E. 11

Par deux lettres du 4 juin 2013, sous la signature de l'administrateur du DEA, les HUG ont contesté les reproches et les conclusions contenues dans les courriers du syndicat des 17 et 27 mai 2013.![endif]>![if> Notamment, la convocation pour l'évaluation avait été envoyée, par messagerie, par la secrétaire de l'administrateur – lequel était présent à l'entretien d'évaluation du 2 mai 2013 et en avait signé le compte-rendu – le 15 avril 2013, soit dix-sept jours avant ledit entretien, de sorte que les délais avaient été respectés. Par ailleurs, la hiérarchie conservait toute sa confiance à l'égard de la responsable des admissions et demandait instamment de cesser les attaques personnelles contre celle-ci car elles constituaient une atteinte à sa personnalité.

E. 12

Par courrier du SSP/VPOD du 10 juin 2013, M. A_____ a maintenu sa position et ses conclusions. ![endif]>![if>

E. 13

Un entretien de service a été tenu le 28 juin 2013 par Mme B_____ et M. E_____ concernant les prestations professionnelles et le comportement de M. A_____, jugés inacceptables lors de l'évaluation de bilan à six mois effectuée le 2 mai 2013.![endif]>![if> M. A_____ a reconnu l'importance des procédures d'admission. Il a relevé le faible nombre d'erreurs par rapport à la quantité de dossiers qu'il traitait ainsi que leur gravité relative. Concernant le cas du patient privé pour lequel une notice traçant l'information transmise au patient avait été oubliée, il a rappelé qu'il avait bien fait le courriel et que c'était le seul cas sur six ans. La hiérarchie a indiqué que l'indication du numéro d'assuré comme élément indispensable pour la facturation avait été signalée à M. A_____ à plusieurs reprises par le secteur de la facturation. Lors du contrôle de qualité d'avril 2013 effectué pour l'équipe, il avait été constaté, dans les treize dossiers de M. A_____ sélectionnés au hasard, que trois comprenaient cette erreur, ce qui engendrait des conséquences importantes : refus de la facture par l'assurance, refacturation par le service (coût non négligeable) et renvoi de la facture avec les bonnes informations. L'accumulation d'erreurs et d'inexactitudes avait largement entamé la confiance dans le travail effectué par M. A_____. Selon M. A_____, trois dossiers sur le nombre de dossiers traités étaient peu ; il semblait que le « copier/coller » n'avait pas fonctionné. La hiérarchie lui a répondu que le numéro n'était pas présent dans le dossier du patient et qu'aucun dysfonctionnement sur le logiciel d'admission n'avait été signalé. La hiérarchie a également déclaré qu'au bureau de suivi des admissions, certaines tâches ne pouvaient plus être confiées à M. A_____, par exemple la saisie des déclarations AI. M. A_____ n'a pas contesté les erreurs mais il s'est déclaré en désaccord avec le fait qu'on ne veuille plus lui confier certaines tâches. M. A_____ a manifesté son désaccord concernant le taux d'erreurs des suivis qualité le concernant. Selon la hiérarchie, les 26, 27 et 28 avril 2013, M. A_____ était arrivé en retard de 10 à 25 mn, soit trois jours consécutifs, et cela malgré la remarque faite par sa responsable. Pour la hiérarchie, l'absence de prise de conscience de l'importance de la saisie exacte des coordonnées des patients, l'application des procédures d'admission et le comportement de M. A_____ avaient conduit à une rupture de la confiance accordée à celui-ci dans la mission qu'il devait effectuer. Le syndicaliste qui le représentait s'est plaint de l'acharnement de la hiérarchie, cet entretien de service ne tenant compte que des aspects négatifs et non des aspects positifs. À l'issue de l'entretien, l'employeur a indiqué que le comportement de M. A_____ était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service pour motif fondé ou à une sanction disciplinaire. Celui-ci avait la possibilité de faire valoir ses observations complémentaires ou divergences par écrit d'ici au 26 juillet 2013.

E. 14

Malgré le courrier des HUG lui transmettant le compte-rendu dudit entretien de service et la demande qui lui était faite de le retourner signé, M. A_____ n'a pas apposé sa signature sur ledit compte-rendu. ![endif]>![if>

E. 15

Par décision de leur directeur général adjoint du 31 juillet 2013 traitant le recours contre l'entretien d'évaluation du 2 mai 2013 de M. A_____, les HUG ont confirmé cet entretien et le rapport y relatif.![endif]>![if>

E. 16

Par courriels du 13 août 2013, M. E_____ a demandé à ses collègues, responsables des RH des autres départements des HUG, s'il existait un poste disponible de commis administratif 3 ou 2 à 100 %, en vue d'un éventuel reclassement de M. A_____. ![endif]>![if> Les réponses de ces responsables RH ont été négatives. Des demandes en ce sens effectuées à fin octobre 2013 par la nouvelle responsable RH du DEA, Mme F_____ – qui n'a pas caché les points négatifs du dossier de M. A_____ –, ont également été vaines.

E. 17

Un entretien de service s'est tenu le 28 janvier 2014, en présence de M. A_____, assisté du syndicaliste, de Mmes B_____ et F_____ ainsi que de M. C_____, se rapportant, selon la convocation du 6 janvier 2014, « à [ses] différents retards ainsi qu'à la qualité de [ses] prestations ».![endif]>![if> Sous « absences et arrivées tardives », selon la hiérarchie, les 9, 10, 20, 23, 26 et 27 septembre 2013, alors qu'il devait prendre son poste à 07h30 et ouvrir les admissions, M. A_____ avait prévenu, seulement à 07h00, de son absence, ce qui avait désorganisé l'accueil des patients prévu dès 07h30, puisqu'il n'y avait pas systématiquement quelqu'un pour reprendre le poste, de sorte qu'il avait été nécessaire de déplacer un collaborateur en urgence pour ouvrir les admissions à six reprises dans le même mois. Concernant ces absences, M. A_____ a relevé qu'il s'agissait d'absence pour raison de maladie et qu'il avait toujours justifié ses absences qui s'étaient produites alors qu'il traversait une période difficile. Il a également été reproché à l'intéressé de ne pas être venu travailler le 30 septembre 2013, sans prévenir personne de son absence et sans présenter de certificat médical, un jour de vacances lui ayant été finalement généreusement accordé de façon rétroactive. Le 18 octobre 2013, M. A_____ a été absent ; son médecin ne souhaitant pas établir en sa faveur un arrêt de travail, il avait contacté Mme B_____ avant sa prise de poste et lui avait demandé un jour de vacances qui lui a été accordé. M. A_____ n'a pas contesté ce point. Le 25 octobre 2013, sans nouvelles de la part de M. A_____ qui ne répondait pas aux messages laissés sur son répondeur, Mme B_____ avait organisé un remplacement de dernière minute pour couvrir le soir aux urgences, au risque de couvrir inutilement et doublement le poste. En réponse, M. A_____ a soutenu avoir contacté Mme B_____ pour lui faire part de son absence, mais il n'a pas contesté ne pas avoir appelé la hiérarchie pour l'informer de la prolongation de l'arrêt. Les 10 et 27 novembre 2013, M. A_____ n'arrivant pas à son travail à 07h00, son collègue en poste la nuit l'avait appelé pour qu'il vienne travailler et il était arrivé avec 30 respectivement 35 mn de retard. Le 4 décembre 2013, il était arrivé à 15h30 au lieu de 15h00 sur son poste de travail sans prévenir sa hiérarchie et le 10 décembre 2013, il avait appelé son collègue à 07h00 pour le prévenir qu'il arriverait en retard. M. A_____ n'a pas souhaité s'exprimer sur ces derniers retards. S'agissant des négligences amenant à des « dysfonctionnements », M. A_____ n'a pas contesté avoir mis par erreur les clés des archives dans son sac et les avoir ainsi emmenées chez lui durant la nuit du 30 novembre au 1^{er} décembre 2013, mais il a estimé qu'il existait d'autres solutions pour avoir accès aux dossiers, par exemple un double des clés ou l'appel à la sécurité qui disposait de passes ; Mme B_____ a toutefois insisté sur le sentiment de stress que pouvait engendrer une réanimation et estimé qu'il était important de le limiter au maximum sans devoir penser à des aspects logistiques ; cela avait occasionné

un retard d'un à deux jours dans l'acheminement de neuf dossiers d'enfants hospitalisés. M. A_____ a également reconnu avoir commis un oubli, le 12 décembre 2013, en prenant par erreur dans son sac le téléphone portable des urgences et d'avoir le lendemain après-midi annoncé à son service l'avoir retrouvé au fond de son sac ; selon sa hiérarchie, cet oubli n'avait pas permis, durant ce laps de temps et lors des déplacements des collaborateurs des admissions, de répondre aux appels effectués tant aux urgences administratives qu'à l'accueil du département ; M. A_____ a toutefois estimé qu'il s'agissait d'un oubli sans conséquence majeure pour le service ; depuis lors, il s'efforçait de bien vérifier le contenu de son sac avant de rentrer à domicile et a relevé que ces oublis étaient intervenus après qu'il eut travaillé la nuit. Concernant le « non-accomplissement de certaines tâches », M. A_____ n'a pas contesté ne pas avoir effectué des recherches ni donné de réponse à sa hiérarchie concernant deux dossiers dans lesquels il avait omis certaines opérations. Sous « non-respect de procédures », malgré un courriel des RH du 27 décembre 2013 concernant les mesures à prendre pour le personnel durant les épidémies de grippe ainsi qu'un rappel du 8 janvier 2014 de l'administrateur du DEA, lors du point de situation effectué le 21 janvier 2014 par Mme B_____, M. A_____ avait alors admis ne pas s'être encore fait vacciner et a indiqué qu'il allait le faire ; il ne portait ni le masque ni l'autocollant « masque » et n'était à ce moment-là pas au courant de la procédure, justifiant cela, lors de l'entretien de service, par le fait qu'il était en vacances lorsque le courriel de l'administrateur avait été envoyé et qu'il n'avait donc pu en prendre connaissance qu'à son retour. Il avait porté le masque à partir du 23 janvier 2014. Pour ce qui était de « l'utilisation de la messagerie à des fins privées », Mme B_____ qui avait travaillé avec M. A_____ le 30 novembre 2013 aux urgences, avait constaté que sa boîte de messagerie professionnelle était envahie de courriels privés qui arrivaient en permanence, par exemple quatre cent trente messages de la BBC Musique, en violation de la « charte pour la sécurité et le bon usage de l'outil informatique », cela expliquait peut-être, en partie, le manque de rigueur et de suivi de la part de celui-ci. M. A_____ n'a pas contesté être abonné à la BBC mais a indiqué qu'il s'agissait de nouvelles qui arrivaient sous le flux « RSS » de sa messagerie, ce qui les distinguait des messages professionnels ; il estimait donc que cela ne paralysait pas son travail. Le syndicaliste lui a néanmoins demandé de retirer tout de suite son abonnement à la BBC. M. A_____ a déclaré souhaiter avoir une activité plus régulière, avec un horaire de travail normal, c'est-à-dire excluant un travail du soir ou de nuit. Il effectuait un travail sur lui-même et a ajouté qu'il était toujours content de venir travailler. À la question de Mme F_____ de savoir s'il avait cherché un autre poste au sein de l'institution lui permettant d'avoir des horaires plus réguliers, il a indiqué qu'il n'en était jusqu'à présent qu'au stade de la réflexion mais qu'il pensait de plus en plus à se diriger vers une activité plus régulière. La responsable RH l'a invité à consulter les offres d'emploi sur le site intranet, en précisant que le contenu de son dossier pourrait constituer un obstacle pour une postulation interne. Elle a toutefois incité M. A_____ à entamer une réflexion par rapport à la suite de son parcours professionnel, étant donné que la situation aux admissions avait atteint un point de non-retour pouvant conduire à une résiliation des rapports de service. M. A_____ s'est plaint du manque de confiance qui lui avait été accordé dans le secteur depuis son arrivée. Selon la hiérarchie, le manque d'assiduité, de régularité et de fiabilité de M. A_____ amenait à une rupture totale des rapports de confiance à son égard. À l'issue de l'entretien, la hiérarchie a indiqué que le comportement de M. A_____ était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service pour juste motif ou à une sanction disciplinaire, un délai au 20 février 2014 lui étant imparti pour faire valoir ses observations

complémentaires ou divergences par écrit.

E. 18

M. A_____ a, le 20 avril 2014, signé le compte rendu de cet entretien de service qui lui avait été transmis le 3 février 2014.!

E. 19

Par courrier du syndicat du 20 février 2014, adressé à l'administrateur du DEA, M. A_____ s'est déterminé sur l'entretien de service du 28 janvier 2014. Étant en vacances jusqu'au 20 janvier 2014, le délai de deux semaines pour la convocation n'avait pas été respecté et le motif de celle-ci manquait de précision et ne lui avait pas permis de se préparer correctement. Ses absences du mois de septembre 2013 étaient justifiées par un certificat médical, soumis au secret médical. Ce qui s'était passé le 30 septembre 2013 ne dérogeait pas à cette règle ; du fait de ses nombreux jours de maladie, d'un commun accord avec son médecin, M. A_____ avait accepté de prendre ce jour comme vacances ; il s'était toujours efforcé d'être de retour à son poste de manière rapide, minimisant parfois l'impact sur sa santé. S'agissant des deux négligences qui lui étaient reprochées, ces oublis avaient été sans conséquence grave, étant précisé qu'un double des clés des archives était disponible auprès du personnel du service propreté-hygiène ou à la sécurité des HUG, l'intéressé étant très surpris de constater que sa hiérarchie ne semblait pas être au courant de ce fait. S'agissant du « non-respect des procédures », M. A_____ n'avait pas travaillé du 25 décembre 2013 au 20 janvier 2014, l'oubli du port du masque ne concernant donc que deux jours ; « le vaccin [avait] été effectué le jour suivant cet entretien ». Il n'avait jamais imaginé que la réception d'un flux RSS sur la boîte e-mail de l'hôpital pouvait poser un quelconque problème, étant donné que les flux RSS étaient des messages de quelques lignes, relatant des informations générales, qui n'apparaissaient en aucun cas dans la partie réception de la boîte e-mail. Il avait toutefois arrêté la réception de ces flux. À son avis, l'entretien de service avait été agencé afin de le déstabiliser, pour le pousser à envisager un changement de fonction. Aucun des points énoncés ne pouvait être considéré comme une faute grave. Il était traqué par la hiérarchie et cette manière de procéder portait atteinte à sa personnalité, il se sentait persécuté par sa hiérarchie. Le syndicat s'opposait fermement à son licenciement qui n'était nullement justifié par les faits reprochés.

E. 20

Par lettre du 19 juin 2014, le chef du DEA et la responsable RH de celui-ci ont demandé au directeur général des HUG de prononcer le licenciement de M. A_____ pour motifs fondés, avec libération de se présenter durant le préavis, pour insuffisance de prestations. Le 26 juin 2014, le directeur des RH des HUG et le directeur général de ces derniers ont émis un préavis favorable à cette demande. Le 27 juin 2014, la responsable RH du DEA a établi une biographie et un résumé des faits concernant M. A_____.

E. 21

Par courrier adressé le 11 août 2014 au directeur général des HUG et se référant notamment à un entretien du 11 juin 2014 entre d'une part M. A_____ et d'autre part la responsable RH du DEA et sa supérieure hiérarchique, lors duquel celui-ci avait été informé que sa hiérarchie faisait suivre son dossier au directeur des RH et au directeur général des HUG – en vue d'une résiliation des rapports de service –, le SSP/VPOD s'est insurgé contre cette nouvelle menace de licenciement. Selon le syndicat, cet acharnement contre M. A_____ trouvait son origine à l'époque où celui-ci avait participé comme délégué

syndical au mouvement du personnel des admissions urgences de pédiatrie pour réclamer une amélioration des conditions de travail. M. A_____ avait été élu par le SSP/VPOD et, à ce titre, il avait participé aux discussions que le syndicat avait eues avec l'administrateur du DEA, M. D_____, et depuis lors, il était traqué par sa hiérarchie et par les RH. Était jointe une pétition de soutien signée par vingt-cinq collègues de M. A_____.

E. 22

Le même jour a eu lieu une séance du bureau du conseil d'administration au cours de laquelle a été prise la décision de licencier M. A_____.

E. 23

Par décision du 13 août 2014, le bureau du conseil d'administration des HUG, sous la signature du président du comité de direction et directeur général ainsi que celle du président du conseil d'administration, et se référant à la séance du bureau du 11 août 2014, a résilié le contrat qui les liait à M. A_____ pour le 30 novembre 2014. Cette décision était exécutoire nonobstant recours.

E. 24

Par pli du 19 août 2014, le directeur général des HUG a accusé réception du courrier du SSP/VPOD du 11 août 2014, précisant que les considérations qui avaient amené au licenciement de M. A_____ étaient d'ordre purement professionnel et comportemental et ne relevaient d'aucune manière d'une quelconque activité syndicale.

E. 25

Par acte du 10 septembre 2014, M. A_____ a formé recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée du 13 août 2014, concluant à son annulation et à sa réintégration à son poste de travail. Par courrier du même jour, il a demandé au directeur général des HUG de retirer ce licenciement. Étaient joints à ces deux actes trois certificats de son médecin généraliste, l'un établi le 14 août 2014 et attestant un arrêt de travail à 100 % pour maladie du 12 au 20 août 2014, le second, établi le 19 août 2014, attestant un arrêt de travail à 100 % pour maladie du 19 au 29 août 2014, et le troisième établi le 29 août, attestant un arrêt de travail à 100 % pour maladie du 29 août au 17 septembre 2014.

E. 26

Par lettre du 23 septembre 2014, le directeur des RH des HUG a informé M. A_____ qu'au vu des certificats médicaux produits, son licenciement était effectivement nul et non avenue, et lui serait renotifié dès la fin de la période de protection. Par courrier du même jour, ledit directeur en a informé la chambre administrative, le recours n'ayant ainsi plus d'objet.

E. 27

Par décision du 25 septembre 2014, la chambre administrative a dit que le recours était devenu sans objet et a rayé la cause (A/2704/2014) du rôle.

E. 28

Depuis lors, M. A_____ est resté en incapacité totale de travail.

E. 29

Par lettre du 28 janvier 2015, le SSP/VPOD a, en se référant à un certificat médical de reprise de travail à partir du 16 février 2015 dans un poste adapté, sollicité du directeur général des HUG un rendez-vous afin de trouver un tel poste pour M.

A_____.! [endif]> [if>

E. 30

Par courrier du 6 février 2015, le directeur des RH des HUG a rejeté cette demande. [endif]> [if> La procédure permettant une fin des rapports de travail ayant déjà été mise en œuvre l'année précédente, il n'y avait plus lieu de discuter d'un éventuel reclassement.

E. 31

Par décision du 11 février 2015 déclarée exécutoire nonobstant recours et se référant à la séance du bureau du conseil d'administration du 11 août 2014, date à laquelle celui-ci avait décidé de licencier M. A_____ pour motif fondé, le président du comité de direction et directeur général ainsi que le président du conseil d'administration des HUG ont résilié les rapports de service de l'intéressé pour le 31 mai 2015. Celui-ci était dispensé de se présenter à son poste de travail dès le 16 février 2015, date de sa reprise d'activité. [endif]> [if>

E. 32

Par acte de son conseil expédié le 16 mars 2015 au greffe de la chambre administrative, M. A_____ a formé recours contre cette décision, concluant principalement à la nullité de celle-ci, subsidiairement à son annulation, plus subsidiairement encore, à la constatation qu'elle n'était pas conforme au droit, et cela fait, à ce que les HUG soient invités de le réintégrer et, en cas de refus, à leur condamnation à lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son dernier traitement, les intimés devant être déboutés de toute autre ou contraire conclusion et condamnés en tous les dépens qui comprendraient une participation équitable aux honoraires de son avocat. [endif]> [if> La nullité découlait de l'incompétence du bureau du conseil d'administration pour résilier ses rapports de service. Il y avait absence de motif fondé. En effet, les principaux griefs formulés à son encontre concernaient la période antérieure au blâme du 19 février 2013 et avaient donc dû logiquement être absorbés par celui-ci. Par la suite, seuls des manquements minimes tels que de rares retards avaient été évoqués par les HUG. Le recourant avait chaque fois pu s'en expliquer et justifier les circonstances excusant ses prétendus manquements. Pour ce qui était du taux d'erreur prétendument trop élevé dans l'exécution de ses tâches, il avait pleinement démontré en quoi le système d'évaluation utilisé pour identifier les prétendues erreurs était inadapté et prenait en compte des variables sur lesquelles il n'avait aucune prise, telles les déclarations erronées ou peu précises des patients. Ainsi, s'il devait être démontré qu'il avait un taux d'erreurs supérieur à la moyenne, cela ne pouvait en aucun cas lui être imputé. Si son attitude et sa présentation au travail avaient pu poser problème durant la période antérieure à son blâme du 19 février 2013, cela n'avait plus été le cas par la suite. Sous l'angle du principe de la proportionnalité, les intimés avaient refusé d'entrer en matière sur la demande du recourant de pouvoir être reclassé, et ils n'avaient ainsi envisagé aucune mesure alternative au licenciement. Même en cas d'admission d'un éventuel problème en lien avec les prestations du recourant, ce problème ne pouvait que découler directement de sa relation avec Mme B_____. L'intéressé était pour le surplus soutenu par un grand nombre de ses collègues qui semblaient l'apprécier dans son milieu professionnel,

de sorte qu'il y avait tout lieu de penser qu'un reclassement aurait pu fonctionner.

E. 33

Dans leur réponse du 29 avril 2015, les HUG ont conclu au rejet du recours de M. A_____ et à sa condamnation en tous les éventuels frais et « dépens ». Le bureau du conseil d'administration était compétent pour résilier les rapports de service du recourant. Sous l'angle de la proportionnalité, à la suite de l'entretien d'évaluation du 3 octobre 2012 qui s'était révélé peu satisfaisant, l'intéressé avait bénéficié de mesures de soutien de la part de la hiérarchie, sans toutefois que ses prestations et son comportement s'améliorent. Il avait été à de nombreuses reprises mis en garde lors des entretiens d'évaluation et de service, mais ces manquements avaient perduré. Au cours du second semestre, tous les responsables des RH des autres départements sollicités par le responsable RH du DEA avaient répondu par la négative concernant un éventuel changement de poste de l'intéressé. Ainsi, les démarches initiées par la hiérarchie du recourant en vue de son éventuel reclassement s'étaient révélées vaines, aucun poste correspondant à ses capacités n'étant disponible au sein de l'établissement.

E. 34

Lors de l'audience de comparution personnelle qui s'est tenue le 11 juin 2015 devant le juge délégué de la chambre administrative, le recourant a admis qu'en 2012 son travail n'avait pas été suffisamment efficace. Après l'entretien de service de janvier 2013, il avait fait un travail sur lui-même pour améliorer ses prestations et recadrer son travail ; dans ces circonstances, l'entretien d'évaluation de mai 2013 avait été pour lui comme un « coup de massue », une « double peine », et il avait eu l'impression que ses supérieurs n'étaient pas convaincus de ses capacités. Le recourant a en outre indiqué qu'il avait justifié ses absences de septembre 2013 par des certificats médicaux, ses rendez-vous n'ayant pas eu lieu tout de suite mais deux ou trois jours après son incapacité de travail, selon les disponibilités de son médecin. Les HUG ont contesté que toutes les absences de l'intéressé aient été justifiées par un certificat médical. M. A_____ ne se souvenait pas d'avoir reçu un appel d'un ou une collègue pour savoir s'il avait un double des clés des archives et a déclaré, que si tel avait été le cas, il serait retourné à l'hôpital pour rendre les clés. Les HUG ont indiqué ne pas être soumis au MIOPE.

E. 35

Par courrier du 29 juin 2015, les HUG ont sollicité l'audition de deux témoins.

E. 36

Le lendemain, le recourant a sollicité l'audition de trois témoins.

E. 37

Par lettre du 7 juillet 2015, le juge délégué a informé les parties de ce que, pour des motifs qui seraient indiqués dans l'arrêt au fond, il n'entendait pas procéder à des mesures d'instruction complémentaires, en particulier l'audition de témoins.

E. 38

Dans leurs observations du 17 août 2015, M. A_____ et les HUG ont persisté dans leurs conclusions et argumentations respectives. Le premier a notamment émis des griefs contre la lettre du DEA du 19 juin 2014 au directeur général des HUG.

E. 39

Par courrier du 24 août 2015, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.!

E. 40

Pour le reste, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après. EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 7 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 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17 al. 3 et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. a. Fonctionnaire aux HUG, le recourant est soumis aux dispositions de la LPAC, du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05) et du statut du personnel des HUG (ci-après : le statut ; art. 1 al. 1 let. e et 33 LPAC ; art. 7 al. 2 let. k LEPM). b. Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut, qui reprennent pour l'essentiel les art. 20 ss RPAC. Selon l'art. 20 du statut, 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. En vertu de l'art. 22 al. 1 du statut, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. À teneur de l'art. 24 du statut, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (al. 1) ; tout accident ou maladie doit être signalé dans le plus bref délai à la direction par la voie hiérarchique (al. 2) ; la production d'un certificat médical peut être exigée (al. 3) ; la direction des ressources humaines effectue le contrôle des absences (al. 4). 3. a. Aux termes de l'art. 17 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1) ; le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (al. 4) ; le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (al. 6). En vertu de l'art. 7 LEPM, le conseil d'administration est le pouvoir supérieur de l'établissement (al. 1) ; sous réserve des compétences du Grand Conseil et du Conseil d'État, le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'établissement ; il a notamment les attributions suivantes : il nomme et révoque les fonctionnaires de l'établissement (al. 2 let. 1). Selon l'art. 7A LEPM, le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'exige l'intérêt de l'établissement (al. 1) ; il est convoqué par le président ou, à défaut, par le vice-président (al. 2) ; il est aussi convoqué si quatre administrateurs au moins ou le Conseil d'État le demandent (al. 3) ; la présence de la majorité des administrateurs est nécessaire pour la validité des délibérations ; à défaut, une nouvelle séance est convoquée ; le conseil d'administration peut alors délibérer valablement, quel que soit le nombre des administrateurs présents (al. 4) ; les décisions sont prises à la majorité des membres présents, le président ne prenant pas part au vote ; en cas d'égalité, le président départage (al. 5). À teneur de l'art. 2 ch. 5 du règlement du conseil d'administration relatif à la répartition des compétences en matière de gestion du

personnel du 5 octobre 2000 (ci-après : le règlement), par délégation du conseil d'administration, le bureau du conseil d'administration exerce notamment la compétence afférente à la fin des rapports de service et à la révocation des fonctionnaires (art. 7 LEPM ainsi que 16 et 21 LPAC). b. Selon le recourant, l'art. 7 al. 1 al. 2 let. 1 LEPM déroge à la norme générale de l'art. 17 al. 4 LPAC et exclut une délégation par le conseil d'administration de son pouvoir de licencier un fonctionnaire. D'après lui, en dépit du texte clair de la loi, le conseil d'administration des intimés a chargé cinq de ses membres de décider de la résiliation des rapports de service de ses collaborateurs ; ces cinq administrateurs siègent sous la forme d'un bureau dont l'existence n'est pas prévue dans la loi et qui ne peut pas se voir déléguer la tâche de licencier un fonctionnaire, même si l'art. 17 al. 4 LPAC était applicable, cette délégation étant formulée en faveur de la direction générale. Par ailleurs, l'art. 7A al. 4 LEPM prévoit que le conseil d'administration ne peut pas valablement prendre ses décisions si moins de la moitié de ses membres sont présents. c. La chambre de céans a exclu une délégation de compétence du conseil d'administration en faveur du bureau du conseil d'administration concernant la révocation d'un fonctionnaire vu l'application de l'art. 7 al. 2 let. 1 LEPM et l'absence d'autorisation de délégation qui aurait été prévue par la LPAC pour une telle révocation, au contraire de la résiliation des rapports de service (ATA/312/2015 du 31 mars 2015). Ainsi, a contrario, l'art. 7 al. 2 let. 1 LEPM, d'une part, vise la révocation des fonctionnaires, sanction disciplinaire prévue à l'art. 16 al. 1 let. c ch. 5 LPAC, et non la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 LPAC, d'autre part, n'exclut pas une délégation de compétence en cette dernière matière, laquelle est visée par l'art. 17 al. 4 LPAC. Au demeurant, la LEPM, ne traitant pas spécifiquement la gestion du personnel, ne saurait être considérée comme une *lex specialis* par rapport à la LPAC pour la résiliation des rapports de service. L'art. 17 al. 4 LPAC autorise le conseil d'administration à déléguer la compétence de prononcer la fin des rapports de service à la direction générale des HUG, sans faire de distinction entre la situation des fonctionnaires et celles des employés. Certes, cette disposition légale ne mentionne pas le bureau du conseil d'administration comme délégataire. Toutefois, la compétence dudit bureau, composé en l'occurrence de quatre administrateurs, est objectivement plus favorable aux intérêts des collaborateurs concernés que le seul directeur général. En tout état de cause, ce dernier a préavisé favorablement le licenciement avant le prononcé de la décision querellée et a signé cette dernière avec le président du conseil d'administration. Le fait que, dans une autre cause (A/714/2014), invoquée par le recourant, les HUG aient, par une décision de leur conseil d'administration postérieure à une décision du bureau du conseil d'administration, confirmé la révocation d'un fonctionnaire et résilié les rapports de service de celle-ci pour un nouveau terme ne démontre nullement une incompétence dudit bureau en la matière. d. C'est enfin en vain que le recourant fait valoir, en se référant à l'art. 7A al. 1 LEPM par analogie, que le bureau du conseil d'administration n'aurait pas été habilité à rendre la décision attaquée en l'absence d'au moins la moitié de ses membres. En effet, vu une opposition, au moins trois membres dudit bureau, soit plus que la moitié des cinq membres qui composeraient le bureau, ont participé à la séance lors de laquelle a été prise la décision querellée. e. Vu ce qui précède, la décision attaquée a été rendue par une autorité compétente et composée conformément au droit, ce qui exclut une nullité fondée sur ce point. 4. a. 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, de prendre connaissance du dossier, 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 ; 127 I 54 consid. 2b ; 127 III 576 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).>[if> b. Les parties ont, après l'audience de comparution personnelle du 11 juin 2015, sollicité l'audition de témoins. Toutefois, la chambre administrative dispose d'un dossier complet et, les faits non contestés ainsi que les pièces figurant au dossier suffisent pour permettre de statuer sur tous les points du litige, sans que des mesures d'instruction complémentaires soient nécessaires. 5. a. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente 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.>[if> Selon 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 : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement. b. 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 (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs relatif à cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. [...] 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 au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10420). Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau du RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10). c. 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, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/82/2014 précité consid. 11 ; ATA/330/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/33/2013 du 22 janvier 2013). d. Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11). En vertu de l'art. 46A 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 refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. 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/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 5d ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 9a ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10). Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, 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 » (MGC 2005-2006/XI A 10421). 6. a. En l'espèce, les intimés ont fondé la résiliation des rapports de service du recourant sur l'art. 22 let. a et b LPAC, à savoir l'insuffisance de ses prestations et son inaptitude à remplir les exigences du poste. b. Depuis le mois d'octobre 2012, le recourant a fait l'objet de deux entretiens d'évaluation jugeant ses prestations à tout le moins insuffisantes, ainsi que de trois entretiens de service, les 22 janvier 2013, 28 juin 2013 et 28 janvier 2014, à l'issue de chacun desquels une résiliation des rapports de service « pour juste motif » ou une sanction disciplinaire ont été expressément envisagées par l'employeur. L'intéressé n'a pas contesté les circonstances et l'efficacité insuffisante de son travail ayant donné lieu au blâme prononcé le 19 février 2013 par les intimés. Parmi les circonstances ayant conduit à ce blâme figuraient trois retards compris entre le 30 novembre et le 13 décembre 2012. Il est précisé que les éventuels manquements qui seront examinés ci-après seront tous postérieurs audit blâme. Malgré le blâme et les insatisfactions exprimées par sa hiérarchie, le recourant a eu quatre retards trois jours consécutifs au mois d'avril 2013, six absences annoncées seulement le matin même en septembre 2013, une absence non annoncée à fin septembre 2013 et une autre annoncée avant la prise de poste en octobre 2013 commuées toutes deux en jours de vacances, une non-reprise de travail le 25 octobre 2013, deux retards en novembre 2013 et deux autres en décembre 2013. Il n'a pas justifié ses retards, qui pouvaient s'avérer problématiques puisqu'il devait à tout le moins à plusieurs de ces moments-là ouvrir les admissions du DEA. La question de savoir si ses absences de septembre 2013 étaient justifiées par certificats médicaux peut demeurer ouverte ; en effet, même dans l'hypothèse où elles auraient été justifiées, ces absences, du fait qu'elles n'étaient annoncées au service que le matin, une demi-heure avant l'ouverture des admissions, ont impliqué des complications dans l'organisation des HUG, puisque ceux-ci ont dû déplacer en urgence un autre collaborateur ; le recourant n'a pas démontré qu'il n'aurait pas pu avertir plus tôt son employeur de ces absences. Il est à cet égard rappelé, concernant une résiliation des rapports de service, que ce n'est pas une éventuelle faute qui

est décisive, mais l'intérêt public au bon fonctionnement du service. Par ailleurs, indépendamment de l'interdiction de l'utilisation de la messagerie à des fins privées, l'ampleur des messages privés reçus, notamment de BBC Musique, ne pouvait que gêner le recourant dans son travail. Le fait qu'il n'y ait pas renoncé, à tout le moins dans une grande mesure et après les premières critiques de son employeur sur la qualité de son travail, dénote un manque de prise de conscience de son devoir d'améliorer ses prestations et sa concentration. La question de savoir si les reproches contestés par l'intéressé – taux d'erreurs réel, nombre des notices qualité fondées, « non-respect de procédures » – sont établis ou justifiés peut demeurer indécis. En revanche, les autres manquements relevés dans les deux derniers entretiens de service, non contestés mais qualifiés de minimes par le recourant, certes d'une faible gravité pour certains pris individuellement, ont acquis un poids important et posé des problèmes non négligeables aux intimés de par leur accumulation : il s'agissait de l'absence d'indication du numéro d'assuré dans trois cas et d'erreurs dans certaines tâches, notamment la saisie des déclarations AI, selon l'entretien de service du 28 juin 2013, de même que des deux oublis (clés et téléphone portable du service) et de l'absence de réponse à la hiérarchie concernant deux dossiers selon l'entretien de service du 28 janvier 2014. Était enfin problématique et de nature à rompre encore plus le rapport de confiance nécessaire à la continuation de la collaboration de l'intéressé le fait que ce dernier a cherché à de nombreuses reprises à minimiser l'importance de ses manquements, montrant ainsi une prise de conscience insuffisante de ceux-ci. N'est d'ailleurs pas établie l'explication des reproches des intimés par de prétendues mesures de rétorsion contre lui du fait qu'il avait œuvré en tant que délégué syndical, ce alors que la hiérarchie lui a réellement accordé l'opportunité de remédier à ses manquements, entre le mois d'octobre 2012 et le mois de janvier 2014, soit pendant plus d'une année. c. Vu ce qui précède, la continuation des rapports de service du recourant n'était, dès 2014 à tout le moins, plus compatible avec le bon fonctionnement du service, de sorte que c'est pour des motifs fondés que le licenciement querellé a été prononcé. 7. Pour ce qui est du principe de la proportionnalité, les responsables RH du DEA ont tenté, durant le second semestre 2013, de trouver un poste similaire à celui occupé par le recourant, soit celui de commis administratif, auprès des autres départements des HUG, mais cette tentative de reclassement n'a pas abouti. Parallèlement, les prestations de l'intéressé se sont encore dégradées, comme cela ressort de l'entretien de service du 28 janvier 2014. Compte tenu de cette dégradation malgré la patience de l'employeur, de l'absence de prise de conscience de l'intéressé et de l'ensemble des autres circonstances particulières du présent cas, une éventuelle formalisation de l'ouverture de la procédure de reclassement par une décision incidente et une participation active du recourant à celle-ci n'auraient en tout état de cause aucunement pu permettre son reclassement. La décision de licenciement prononcée le 13 août 2014 par les intimés n'est donc pas critiquable sous l'angle du principe de la proportionnalité. Depuis le 12 août 2014 et après le retrait le 23 septembre 2014 de ladite décision du fait qu'elle avait été notifiée en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), l'intéressé a été en incapacité totale de travail pour raisons de maladie. Le 28 janvier 2015, par son syndicat, il a, en se référant à un certificat médical de reprise de travail à partir du 16 février 2015 dans un poste adapté, sollicité du directeur général des HUG un rendez-vous afin de trouver un tel poste. Cette demande a été rejetée le 6 février 2015 par les intimés ; selon eux, la procédure permettant une fin des rapports de travail ayant déjà été mise en œuvre l'année précédente,

il n'y avait plus lieu de se positionner sur un éventuel reclassement. Dans ce contexte, la décision querellée du 11 février 2015 n'a consisté qu'en la confirmation, après l'échéance du délai de protection de l'art. 336 al. 1 let. b CO, de la décision de résiliation des rapports de service du 13 août 2014, ce qui n'apparaît pas non plus critiquable sous l'angle de la proportionnalité, d'autant moins que le comportement passé du recourant et le fait qu'il ne s'était pas repris en main malgré l'opportunité qui lui avait été accordée de le faire dans un laps de temps de plus d'une année avaient définitivement rompu la confiance des HUG à son égard et en ses capacités nécessaires pour un reclassement (art. 46A al. 1 RPAC). Il importe peu que le recourant ait le cas échéant bénéficié du soutien de collègues. Au regard de ces circonstances, il ne pouvait être attendu des intimés aucune mesure moins préjudiciable pour le recourant que la résiliation de ses rapports de service. 8. En définitive, le recours, en tous points infondés, sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui ne se verra allouer aucune indemnité de procédure (art. 87 al. 1 et 2 LPA). * * * * *

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