POUVOIR JUDICIAIRE

A/957/2010-FPUBL ATA/79/2011

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

CHAMBRE ADMINISTRATIVE

du 8 février 2011

dans la cause

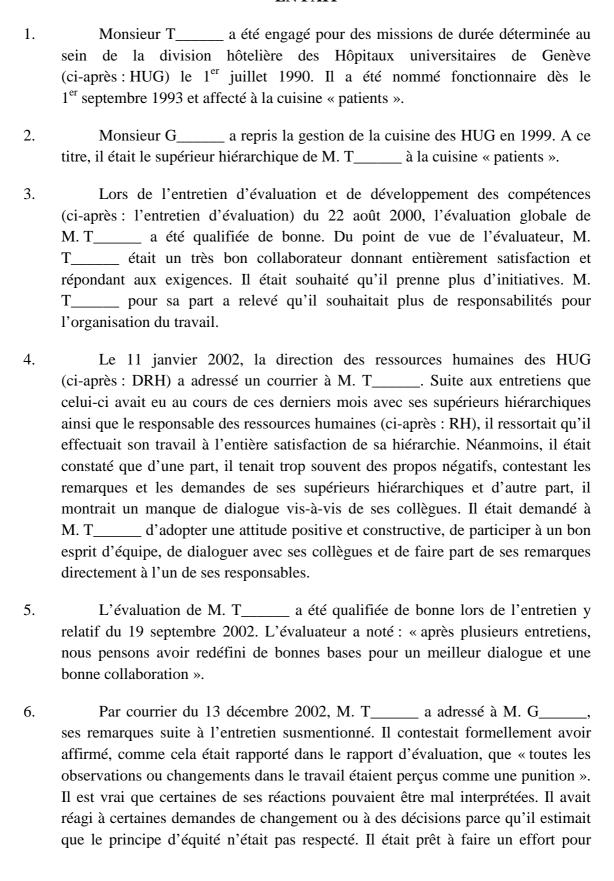
Monsieur T_____ représenté par Me Florian Baier, avocat

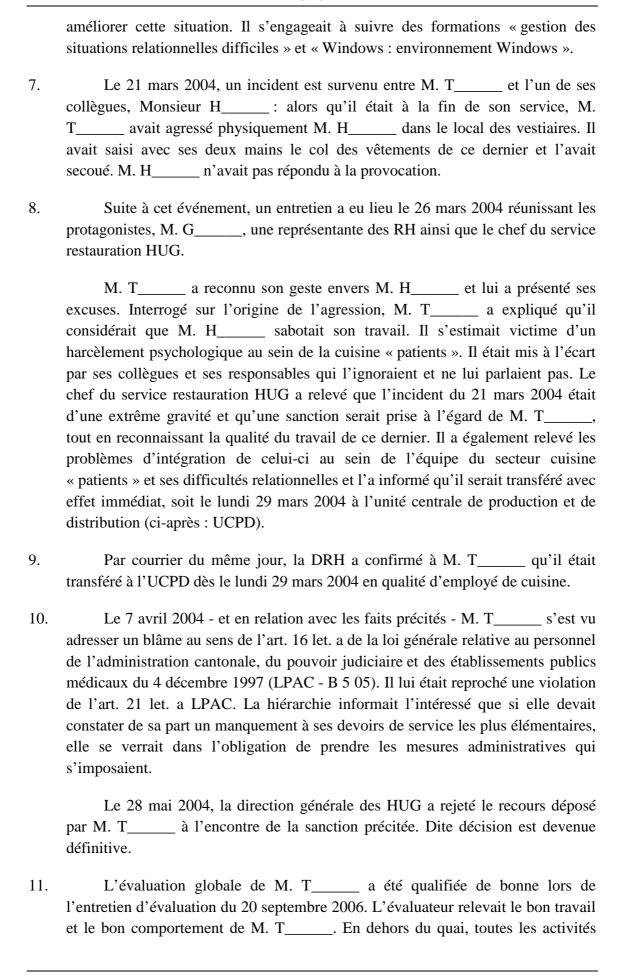
contre

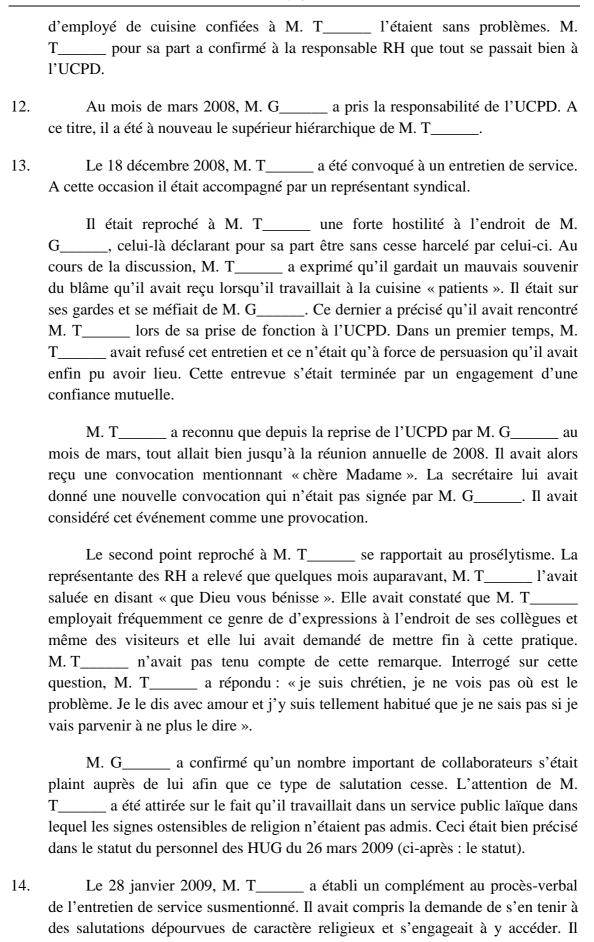
HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENEVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT



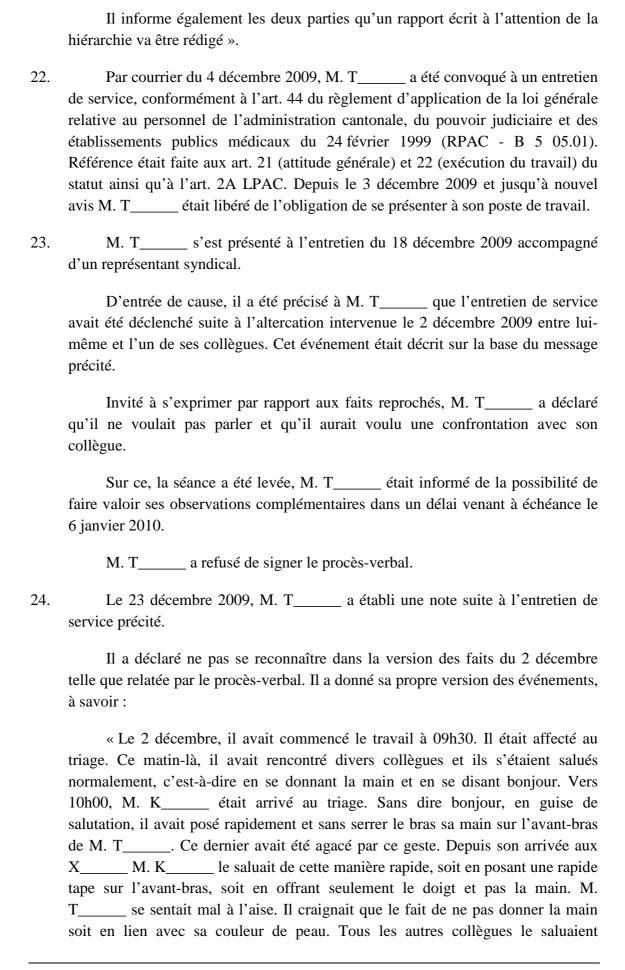


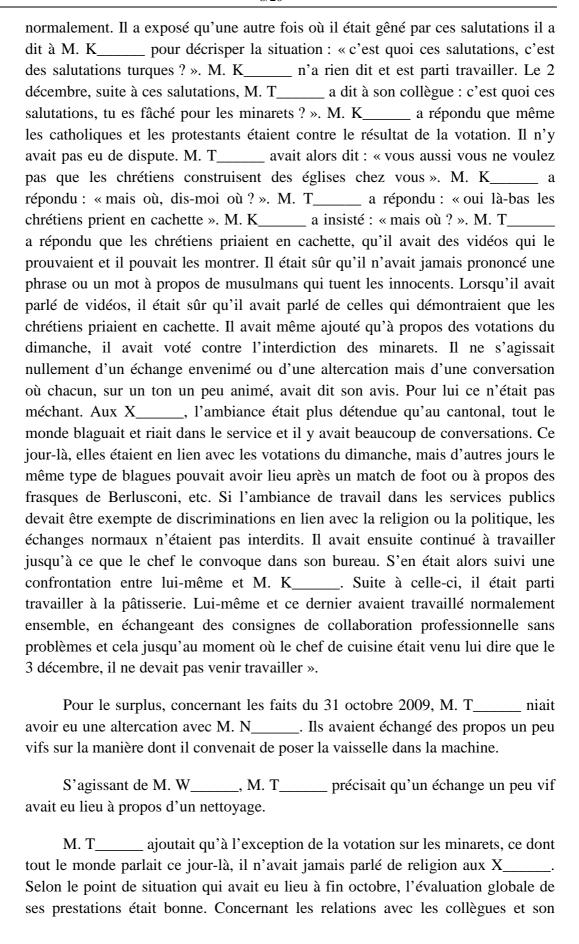


avait très mal vécu l'épisode du blâme qui lui avait été infligé cinq ans auparavant et celui de la lettre avait ravivé de manière intense ce vécu d'injustice, de mise à l'écart, de stigmatisation pour le pousser à bout afin qu'il quitte les HUG. Il considérait avoir des rapports de travail corrects avec l'ensemble de ses collègues. Lors de l'entrevue, il avait entendu la hiérarchie affirmer qu'en règle générale il travaillait bien et était ponctuel. Il aimait beaucoup son travail aux HUG et souhaitait le poursuivre.

15.	Le 9 février 2009, la DRH a accusé réception des observations de M. T, en relevant que dans le but d'améliorer les relations de ce dernier non seulement avec ses responsables mais également avec ses collègues, l'aide d'un médiateur paraissait souhaitable. M. T ayant refusé de rencontrer la Doctoresse Bonfillon (médiatrice HUG), il lui était demandé de proposer une personne de son choix et cela d'ici la fin du mois de mars 2009.
16.	Le 20 mars 2009, M. T a été convoqué par la responsable RH pour un entretien fixé au 25 mars 2009. Cette entrevue était motivée par le refus de M. T d'appliquer les procédures du poste de travail « cuisine froide » ainsi que par celui de se présenter au bureau de la responsable RH.
17.	Le 16 juin 2009, la DRH a informé M. T que suite à l'entretien qu'il avait eu en présence de Madame C, il était transféré à l'hôpital des X dès le 1 ^{er} octobre 2009.
18.	Le 2 juillet 2009, la DRH a notifié à M. T un avertissement en raison d'un problème d'hygiène constaté à l'UCPD le 30 juin 2009. Cet incident avait suscité beaucoup d'interrogations au sein de l'équipe. Une réunion d'urgence avait été organisée le 1 ^{er} juillet 2009 à laquelle M. T avait refusé d'assister prétextant qu'il « n'en avait rien à foutre » alors qu'il en allait de la sécurité alimentaire des patients, des collaborateurs et des clients de l'institution. M. T avait continué à effectuer son travail avec bruit, gênant ainsi la réunion. Un tel comportement était inacceptable.
	Une fois de plus, il était constaté que l'attitude de M. T portait préjudice au bon fonctionnement du service de restauration alors qu'une des responsabilités de celui-ci était de garantir une sécurité alimentaire optimale. Au vu des événements des derniers mois ainsi que de celui mentionné en marge, M. T a été informé qu'au prochain dysfonctionnement, sa situation serait soumise à la DRH.
19.	A son arrivée à l'hôpital des X le 1 ^{er} octobre 2009, M. T s'est vu remettre un formulaire intitulé « objectifs et moyens d'action pour la période d'intégration ».

20.	Le 28 octobre 2009 a eu lieu un entretien destiné à évaluer les objectifs d'intégration. L'évaluation globale a été qualifiée de bonne. M. T
	répondait aux attentes qui lui avaient été fixées. L'évaluateur a noté que M. T n'était pas très à l'aise dans ses tâches ce qui était compréhensible après
	seulement trois semaines au sein de sa nouvelle équipe.
	M. T s'est déclaré surpris d'avoir si rapidement une évaluation après trois semaines de travail. Il s'attendait seulement à une réévaluation de ses objectifs d'intégration comme stipulé sur le formulaire d'objectifs. Il lui a été expliqué que cet entretien et le formulaire y relatif devaient poser les bases de la future collaboration.
	Il a refusé de signer le procès-verbal.
21.	Le 2 décembre 2009, M. T a eu une altercation avec l'un de ses collègues Monsieur K relatée comme suit par Monsieur H, supérieur hiérarchique de M. T et de Monsieur Z, chef de cuisine des X :
	« M. K arrive le matin à 10h00 et fait son tour afin de saluer tout le monde. M. T se trouvait au débarrassage à ce moment-là. Comme il avait les mains sales, M. K lui a touché simplement le bras pour le saluer. Ceci a fortement énervé M. T qui a commencé à tenir des propos religieux (votation anti-minarets du week-end) envers M. K Il a même mentionné que la religion musulmane tuait des innocents et qu'il avait la preuve sur vidéo. C'est alors que M. K quitte le lieu (débarrassage) et retourne en cuisine ne voulant plus parler avec M. T M. T le suit et répète les propos déjà tenus. C'est alors que M. K demande un entretien avec M. H Sur ce, M. H convoque M. T lui demandant le déroulement de ce différend. M. T se défend qu'il n'a pas du tout apprécié la façon dont il a été salué par M. K C'est pour cette raison qu'il a tenu les propos mentionnés.
	On lui rappelle également qu'en date du 31 octobre 2009 (absence de M. H pour vacances), il s'est pris de bec avec Monsieur N, car il n'acceptait pas les remarques correctives de ce dernier concernant sa façon de travailler (également problèmes avec Monsieur S, Monsieur L, Monsieur Y et Monsieur W). En ce temps, c'est le chef de cuisine qui l'a remis en place oralement.
	En appelant les deux parties au bureau, M. H leur fait comprendre qu'au travail on se limite à la vie professionnelle et non pas à la vie politique et religieuse.





intégration dans le service, elle se faisait petit à petit, ce qui était normal en peu de temps et ce qui était aussi relaté dans l'évaluation.

Il déclarait ne pas vouloir signer le procès-verbal de l'entretien de service, la présente déclaration signée par lui-même correspondant à sa version des faits.

- 25. Le 20 janvier 2010, le directeur RH a informé M. T_____ que suite à l'entretien de service du 18 décembre 2009, une demande de licenciement avait été présentée aux instances des HUG. Dans l'attente de leur position, M. T_____ était libéré de l'obligation de se présenter à son poste de travail et ceci jusqu'à nouvel avis.
- 26. Par décision du 19 février 2010, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont licencié M. T_____ pour motif fondé, soit l'inaptitude à remplir les exigences du poste, pour le 31 mai 2010.

Lors des entretiens de service des 18 décembre 2008 et 18 décembre 2009, les faits reprochés à M. T_____ lui avaient été exposés et il avait eu tout loisir de s'exprimer à ce sujet. Son droit d'être entendu avait été respecté. Le transfert le 1^{er} octobre 2009 au secteur de restauration des X_____ lui avait donné l'opportunité de travailler dans un environnement différent avec un autre responsable hiérarchique.

Afin de faciliter la recherche d'un nouvel emploi, M. T_____ était dispensé de se présenter à son poste de travail. Les jours de vacances qui lui restaient étaient inclus dans cette période. Son salaire lui serait versé jusqu'à l'échéance des rapports de service, pour solde de tout compte.

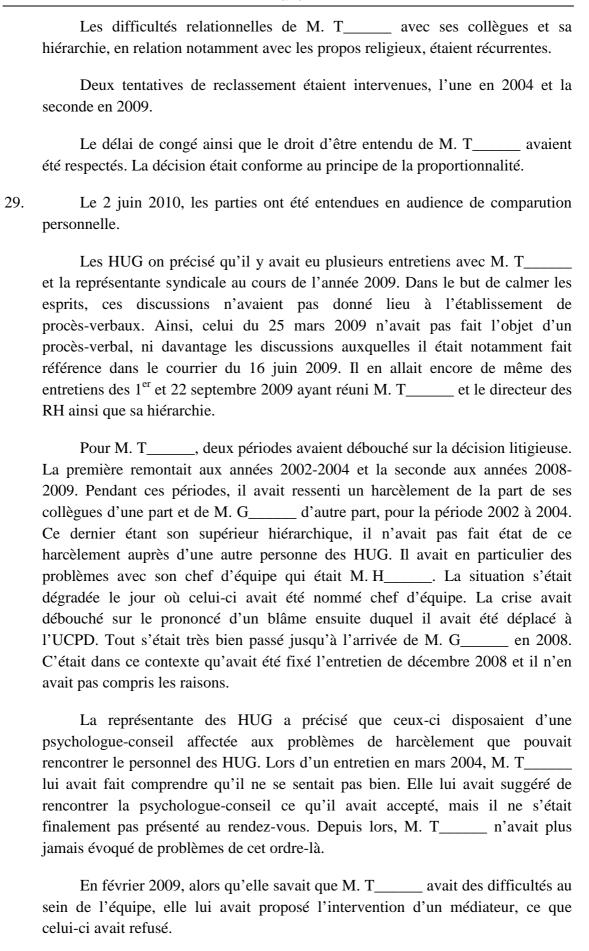
La voie et le délai de recours au Tribunal administratif étaient indiqués.

27. M. T_____ a saisi le Tribunal administratif devenu depuis le 1^{er} janvier 2011 la chambre administrative de la section administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) d'un recours contre la décision précitée par acte du 18 mars 2010.

Il avait une bonne entente avec ses collègues à l'exception de M. G_____lequel lui avait infligé un blâme injustifié en 2004. Il ne s'était pas opposé à la décision de transfert aux X_____ à dater du 1^{er} octobre 2009. Depuis 1990, les évaluations périodiques étaient bonnes. Il n'avait eu qu'un différend avec M. G_____. Son comportement n'entravait pas le bon fonctionnement de l'administration et il avait les aptitudes du poste.

Il conclut à l'annulation de la décision litigieuse.

28. Dans leur réponse du 30 avril 2010, les HUG se sont opposés au recours.



30.

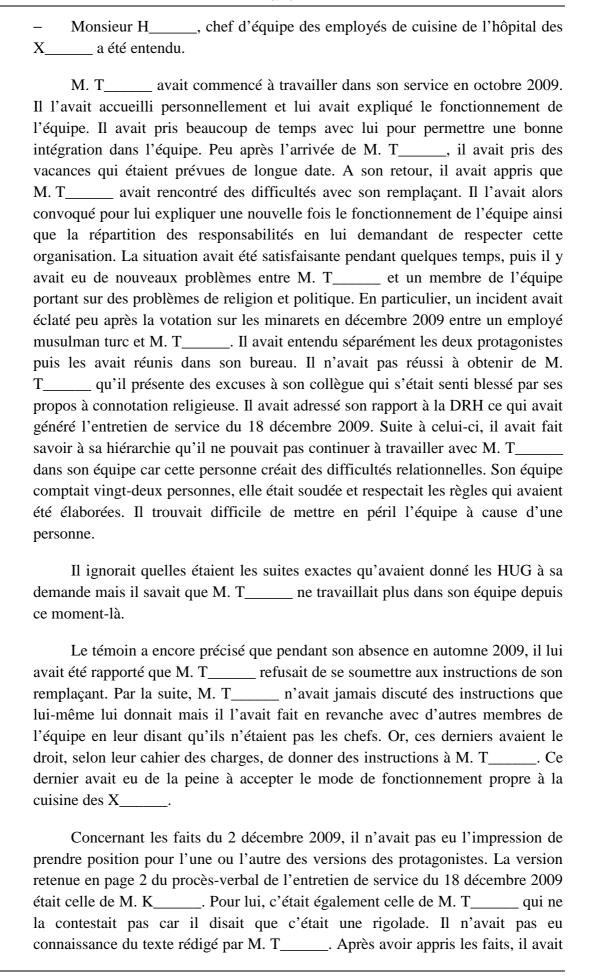
M. T_____ a répondu qu'en 2004, il ne voyait pas pourquoi il devait recourir à l'assistance d'un psychologue car il n'était pas malade. Quant à la médiation de 2009, il n'en voyait pas l'utilité, étant précisé qu'il était à l'époque assisté par un représentant syndical. Il a encore précisé qu'il n'avait pas retrouvé de travail. Il n'avait effectué aucune démarche dans ce sens et s'était inscrit au chômage le 31 mai 2010. Dans son audience du 23 septembre 2010, le juge délégué a entendu des témoins en présence des parties. M. G_____ a été entendu à titre de renseignement. Il avait repris la gestion de la cuisine des HUG en 1999. Il avait été le responsable hiérarchique de M. T_____ une première fois lorsque celui-ci était affecté à la cuisine « patients » (site de la Cluse) puis à nouveau alors qu'il avait repris la direction de l'UCPD (site de la Roseraie). La cuisine des HUG comprenait cent personnes. A son arrivée, il avait mis en place une restructuration due en grande partie au déménagement de la cuisine. Les mesures y relatives avaient été ressenties difficilement par certains collaborateurs, dont M. T_____. Dans le cadre de cette restructuration, M. H_____ était devenu le supérieur hiérarchique direct de M. T_____. Il n'avait pas assisté personnellement à des tensions entre MM. T_____ et H____. Il avait entendu parler M. T_____ du sabotage de son travail par M. H_____, mais il n'avait pas souvenir que celui-là l'ait appelé pour constater un événement précis pour lequel il aurait pu intervenir. Il avait également entendu des plaintes de M. T_____ au sujet du planning, lequel se plaignait d'injustices et du fait que ce planning serait établi par copinage. A partir de ce moment-là, il l'avait fait établir par sa collaboratrice par un système informatique sans passer par les chefs de groupe. Cela devait remonter à l'année 2002. Il n'avait jamais entendu dire que M. H_____ aurait fait interdiction aux membres de son équipe de saluer M. T_____. En revanche, il avait pu constater des tensions chez M. T_____, voire des attitudes négatives, ou encore des critiques que M. T_____ formulait à l'endroit de ses supérieurs. Lorsqu'il constatait que M. T_____ rencontrait des difficultés, il en discutait sur le champ avec lui. Personnellement, il n'avait jamais rencontré de problèmes relationnels avec M. T_____. Il était ressorti des discussions et des entretiens qu'il avait eu avec la hiérarchie que M. T_____ s'était senti dérangé par sa présence de sorte que le déplacement de ce dernier avait été envisagé dans l'optique de la poursuite des

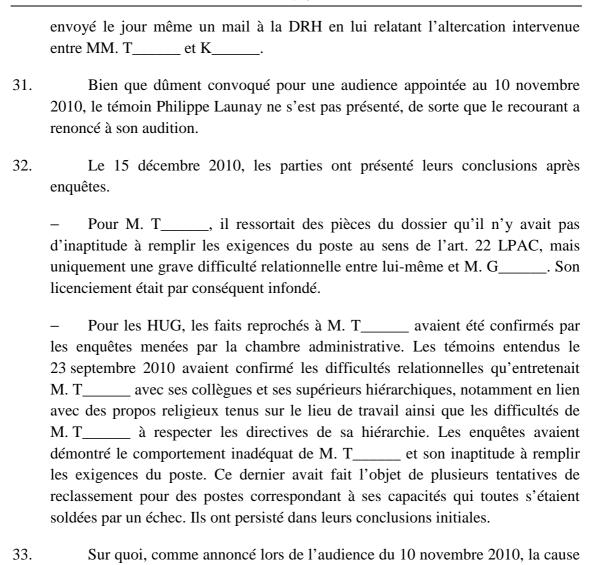
A/957/2010

contacts avec lui.

relations professionnelles. Il était personnellement d'accord avec cette mesure d'espoir. Depuis que M. T_____ était affecté aux X_____, il n'avait plus eu de

M. I avait rencontre des difficultes relationnelles tant avec ses collègues qu'avec sa hiérarchie. C'était bien là le problème car il n'y en avait pas sur le plan professionnel proprement dit. M. T avait finalement éprouvé un sentiment d'hostilité à son égard. Ainsi, il ne lui était plus possible de communiquer avec lui, tout devenait compliqué. Pour M. T, il était le « diable » avec lequel il ne voulait plus entrer en relation. Il refusait les instructions que qu'il lui donnait.				
Il avait entendu M. T tenir constamment des propos religieux. Ainsi, par exemple lorsqu'il croisait quelqu'un dans la cuisine, il lui disait « béni » ou « soit béni ». Ces propos s'adressaient aussi bien aux collaborateurs qu'à luimême. Certains collaborateurs s'étaient plaints auprès de lui de ce comportement et lors de l'entretien de service du 18 décembre 2008, il avait été demandé à M. T de mettre fin à cette pratique.				
Le transfert de M. T aux X avait été décidé lors d'un nouveau refus de ce dernier de se soumettre aux instructions qu'il recevait.				
Il n'avait rien d'autre à ajouter tout en trouvant triste que l'on en soit arrivé là.				
 Monsieur Laurent Faivre, chef de cuisine à la cuisine centrale des HUG a également été entendu. 				
Il avait organisé une réunion d'urgence le 1 ^{er} juillet 2009 suite à un problème d'hygiène constaté le 30 juin 2009 à l'UCPD.				
L'incident en question avait trait au lavage des mains. M. T avait refusé de participer à cette séance malgré la demande qu'il lui avait personnellement formulée. C'était la première fois qu'il demandait quelque chose à M. T puisque il avait été engagé aux HUG le 1 ^{er} octobre 2008.				
Son adjoint, en place depuis plusieurs années, avait rencontré des difficultés dans ses relations avec M. T Ce dernier était difficile à gérer. Il pouvait être plein de bonne volonté comme peu réceptif aux instructions qui lui étaient données.				
Il n'avait pas eu connaissance de problèmes que M. T aurait rencontrés avec MM. G ou H Il savait que M. T ne voulait pas se rendre dans le bureau de M. G mais Il en ignorait les raisons.				
Etant le supérieur hiérarchique direct de M. T, il l'avait convoqué plusieurs fois dans son bureau pour régler des problèmes notamment de comportement. Lorsqu'il arrivait, M. T bénissait les gens.				





EN DROIT

a été gardée à juger.

- 1. Le recourant allègue sans être contredit par l'autorité intimée que la décision litigieuse qui lui a été notifiée par pli recommandé du 19 février 2010 a été retirée le 22 février 2010. Dès lors, interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable sur ce point (art. 31 al. 1 LPAC; art. 56B al. 4 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 en vigueur au 31 décembre 2010 aLOJ E 2 05; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 en vigueur au 31 décembre 2010 LPA E 5 10).
- 2. Depuis le 1^{er} janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif ont échu à la chambre

administrative, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 131 et 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1^{er} janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

- 3. Fonctionnaire des HUG, le recourant est soumis à la LPAC ainsi qu'au statut, du 16 décembre 1995, avec les modifications du 26 mars 2009.
- 4. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).
- 5. a. La LPAC prévoit que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 LPAC).

En l'espèce, le congé signifié le 19 février 2010 pour le 31 mai 2010 respecte le délai de trois mois.

b. Au sens 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), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de 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, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Désormais, 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 [en ligne] séance 29 du 23 mars 2007 à 17h00, rapport PL 9904-A, http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/ disponible 560206/29/560206_29_partie4.asp). Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la loi, 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. [...] 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 déjà cité, projet de loi 9904).

- 6. Les devoirs du personnel sont définis au titre III du statut, soit aux art. 20 à 28 de ce dernier. En particulier, l'art. 21 décrit l'attitude générale que doivent observer les membres du personnel de la manière suivante :
 - « Les membres du personnel se doivent, par leur attitude :
 - a) 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;
 - b) d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension ;
 - c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet ;
 - d) d'adopter un comportement adapté à la situations des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont elles ont besoin.
- 7. Le rapport d'emploi étant soumis au droit public, la résiliation est 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.
- 8. En l'espèce, les prestations professionnelles du recourant ne sont pas discutées et ont toujours été qualifiées de bonnes lors des divers entretiens d'évaluation qui se sont succédés depuis l'année 2000.

En revanche, depuis le début de l'année 2002, le comportement de
M. T, tant à l'égard de ses collègues que de sa hiérarchie, a fait l'objet de
plusieurs remarques. Ainsi, il lui a été demandé d'adopter une attitude compatible
avec un esprit d'équipe et une ambiance de travail agréable (lettre du 11 janvier
2002). A l'occasion de l'entretien d'évaluation du 19 septembre 2002, M.
T a été prié d'accomplir un gros effort de comportement et d'attitude et de
mieux collaborer au sein de l'équipe. A cette fin, il a été inscrit à deux cours de
formation. En mars 2004, la situation s'est dégradée notamment suite à
l'altercation avec un collègue de travail survenue le 21 mars 2004. Le blâme
infligé à M. T a été confirmé par la direction des HUG, mesure suivie d'un
transfert de la cuisine « patients » à l'UCPD.

Si dans un premier temps, le transfert à l'UCPD s'est revele concluant,				
l'attitude du recourant face à M. G, qui est devenu à nouveau son supérieur				
hiérarchique, a débouché sur l'entretien de service du 18 décembre 2008, au cours				
duquel M. G a exprimé qu'il ressentait une forte hostilité de la part de				
M. T, état de fait que le recourant n'a pas démenti.				

Lors de cette séance, il a été demandé au recourant d'éviter de saluer ses collègues, voire les visiteurs, en des termes pouvant être assimilés à un certain prosélytisme. Le recourant s'est alors engagé à utiliser des formules de politesse usuelles, ce que visiblement il n'a pas fait.

La conjonction de ces deux éléments a débouché sur le transfert du recourant à la cuisine des X_____ en septembre 2009.

Dès l'arrivée de ce dernier dans son nouveau poste de travail, des difficultés relationnelles avec les membres de l'équipe en place ont surgi dont le point d'orgue a été l'incident du 2 décembre 2010, teinté de prosélytisme.

Aussi bien l'étude des pièces du dossier, que l'instruction à laquelle le juge délégué a procédé, ont mis en évidence que l'attitude du recourant ne s'était pas améliorée au fil des années et qu'il rencontrait systématiquement de graves difficultés relationnelles avec ses collègues d'une part et ses supérieurs hiérarchiques, voire avec quiconque le mettant dans un rapport d'autorité d'autre part. Il ne respectait pas les directives qui lui étaient données, que celles-ci concernent l'exécution de son travail proprement dite ou les termes qu'il utilisait pour saluer ses collègues et ses supérieurs.

Cette attitude a perduré malgré les changements de service et les différentes interventions des supérieurs hiérarchiques du recourant, comme l'ont attesté les témoins entendus dans le cadre de la procédure.

Il est ainsi établi que l'attitude du recourant sur son lieu de travail est incompatible avec celle que l'art. 21 du statut lui enjoint de respecter. En particulier, il est avéré que les relations du recourant avec ses collègues et sa hiérarchie étaient conflictuelles. Or, de jurisprudence constante, des difficultés d'ordre relationnel sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire (ATA/567/2010 du 31 août 2010 et les réf. citées).

Dans ces circonstances, l'autorité intimée était fondée à considérer qu'il existait un motif fondé de résiliation. Au vu de ce qui précède, la décision de licenciement ne saurait être qualifiée d'arbitraire.

9. a. A teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Ainsi, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A RPAC).

b. Le principe de reclassement est une expression du principe de la proportionnalité qui impose à l'Etat de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne peut être prise (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 et les réf. citées).

En l'occurrence, l'autorité intimée a par deux fois pris des mesures de transfert, soit une première fois de la cuisine « patients » à l'UCPD, puis une seconde fois de l'UCPD au site des X_____. Ni l'une ni l'autre de ces mesures n'a été couronnée de succès et cela par le seul comportement du recourant. L'on ne saurait donc reprocher à l'autorité intimée de ne pas avoir respecté ses obligations sur ce point.

- 10. Quant aux autres griefs soulevés par le recourant, notamment ses plaintes de mobbing, force est de constater, que le recourant n'a nullement saisi les autorités existantes à sa disposition et qui auraient pu traiter cette question. Il n'y a donc pas lieu d'instruire cette question plus avant.
- 11. Au vu de ce qui précède, le recours ne peut être que rejeté. Le recourant plaidant au bénéfice de l'assistance juridique, aucun émolument ne sera mis à sa charge (art. 87 LPA).

Conformément à la jurisprudence de la chambre administrative, il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure aux HUG qui disposent d'un service juridique en leur sein (593/2009 du 17 novembre 2009 et les réf. citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 18 mars 2010 par Monsieur T	_ contre la
décision du 19 février 2010 des Hôpitaux universitaires de Genève;	

au fond:

le rejette;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;
- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;
- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.-;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi;

communique le présent arrêt à Me Florian Baier, avocat du recourant ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
S. Hüsler Enz	L. Bovy
Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.	
Genève, le	la greffière :