

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

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

1. Monsieur T_____ a été engagé pour des missions de durée déterminée au sein de la division hôtelière des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) le 1^{er} juillet 1990. Il a été nommé fonctionnaire dès le 1^{er} septembre 1993 et affecté à la cuisine « patients ».
2. Monsieur G_____ a repris la gestion de la cuisine des HUG en 1999. A ce titre, il était le supérieur hiérarchique de M. T_____ à la cuisine « patients ».
3. Lors de l'entretien d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : l'entretien d'évaluation) du 22 août 2000, l'évaluation globale de M. T_____ a été qualifiée de bonne. Du point de vue de l'évaluateur, M. T_____ était un très bon collaborateur donnant entièrement satisfaction et répondant aux exigences. Il était souhaité qu'il prenne plus d'initiatives. M. T_____ pour sa part a relevé qu'il souhaitait plus de responsabilités pour l'organisation du travail.
4. Le 11 janvier 2002, la direction des ressources humaines des HUG (ci-après : DRH) a adressé un courrier à M. T_____. Suite aux entretiens que celui-ci avait eu au cours de ces derniers mois avec ses supérieurs hiérarchiques ainsi que le responsable des ressources humaines (ci-après : RH), il ressortait qu'il effectuait son travail à l'entière satisfaction de sa hiérarchie. Néanmoins, il était constaté que d'une part, il tenait trop souvent des propos négatifs, contestant les remarques et les demandes de ses supérieurs hiérarchiques et d'autre part, il montrait un manque de dialogue vis-à-vis de ses collègues. Il était demandé à M. T_____ d'adopter une attitude positive et constructive, de participer à un bon esprit d'équipe, de dialoguer avec ses collègues et de faire part de ses remarques directement à l'un de ses responsables.
5. L'évaluation de M. T_____ a été qualifiée de bonne lors de l'entretien y relatif du 19 septembre 2002. L'évaluateur a noté : « après plusieurs entretiens, nous pensons avoir redéfini de bonnes bases pour un meilleur dialogue et une bonne collaboration ».
6. Par courrier du 13 décembre 2002, M. T_____ a adressé à M. G_____, ses remarques suite à l'entretien susmentionné. Il contestait formellement avoir affirmé, comme cela était rapporté dans le rapport d'évaluation, que « toutes les observations ou changements dans le travail étaient perçus comme une punition ». Il est vrai que certaines de ses réactions pouvaient être mal interprétées. Il avait réagi à certaines demandes de changement ou à des décisions parce qu'il estimait que le principe d'équité n'était pas respecté. Il était prêt à faire un effort pour

améliorer cette situation. Il s'engageait à suivre des formations « gestion des situations relationnelles difficiles » et « Windows : environnement Windows ».

7. Le 21 mars 2004, un incident est survenu entre M. T_____ et l'un de ses collègues, Monsieur H_____ : alors qu'il était à la fin de son service, M. T_____ avait agressé physiquement M. H_____ dans le local des vestiaires. Il avait saisi avec ses deux mains le col des vêtements de ce dernier et l'avait secoué. M. H_____ n'avait pas répondu à la provocation.

8. Suite à cet événement, un entretien a eu lieu le 26 mars 2004 réunissant les protagonistes, M. G_____, une représentante des RH ainsi que le chef du service restauration HUG.

M. T_____ a reconnu son geste envers M. H_____ et lui a présenté ses excuses. Interrogé sur l'origine de l'agression, M. T_____ a expliqué qu'il considérait que M. H_____ sabotait son travail. Il s'estimait victime d'un harcèlement psychologique au sein de la cuisine « patients ». Il était mis à l'écart par ses collègues et ses responsables qui l'ignoraient et ne lui parlaient pas. Le chef du service restauration HUG a relevé que l'incident du 21 mars 2004 était d'une extrême gravité et qu'une sanction serait prise à l'égard de M. T_____, tout en reconnaissant la qualité du travail de ce dernier. Il a également relevé les problèmes d'intégration de celui-ci au sein de l'équipe du secteur cuisine « patients » et ses difficultés relationnelles et l'a informé qu'il serait transféré avec effet immédiat, soit le lundi 29 mars 2004 à l'unité centrale de production et de distribution (ci-après : UCPD).

9. Par courrier du même jour, la DRH a confirmé à M. T_____ qu'il était transféré à l'UCPD dès le lundi 29 mars 2004 en qualité d'employé de cuisine.

10. Le 7 avril 2004 - et en relation avec les faits précités - M. T_____ s'est vu adresser un blâme au sens de l'art. 16 let. a 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). Il lui était reproché une violation de l'art. 21 let. a LPAC. La hiérarchie informait l'intéressé que si elle devait constater de sa part un manquement à ses devoirs de service les plus élémentaires, elle se verrait dans l'obligation de prendre les mesures administratives qui s'imposaient.

Le 28 mai 2004, la direction générale des HUG a rejeté le recours déposé par M. T_____ à l'encontre de la sanction précitée. Dite décision est devenue définitive.

11. L'évaluation globale de M. T_____ a été qualifiée de bonne lors de l'entretien d'évaluation du 20 septembre 2006. L'évaluateur relevait le bon travail et le bon comportement de M. T_____. En dehors du quai, toutes les activités

d'employé de cuisine confiées à M. T_____ l'étaient sans problèmes. M. T_____ pour sa part a confirmé à la responsable RH que tout se passait bien à l'UCPD.

12. Au mois de mars 2008, M. G_____ a pris la responsabilité de l'UCPD. A ce titre, il a été à nouveau le supérieur hiérarchique de M. T_____.

13. Le 18 décembre 2008, M. T_____ a été convoqué à un entretien de service. A cette occasion il était accompagné par un représentant syndical.

Il était reproché à M. T_____ une forte hostilité à l'endroit de M. G_____, celui-là déclarant pour sa part être sans cesse harcelé par celui-ci. Au cours de la discussion, M. T_____ a exprimé qu'il gardait un mauvais souvenir du blâme qu'il avait reçu lorsqu'il travaillait à la cuisine « patients ». Il était sur ses gardes et se méfiait de M. G_____. Ce dernier a précisé qu'il avait rencontré M. T_____ lors de sa prise de fonction à l'UCPD. Dans un premier temps, M. T_____ avait refusé cet entretien et ce n'était qu'à force de persuasion qu'il avait enfin pu avoir lieu. Cette entrevue s'était terminée par un engagement d'une confiance mutuelle.

M. T_____ a reconnu que depuis la reprise de l'UCPD par M. G_____ au mois de mars, tout allait bien jusqu'à la réunion annuelle de 2008. Il avait alors reçu une convocation mentionnant « chère Madame ». La secrétaire lui avait donné une nouvelle convocation qui n'était pas signée par M. G_____. Il avait considéré cet événement comme une provocation.

Le second point reproché à M. T_____ se rapportait au prosélytisme. La représentante des RH a relevé que quelques mois auparavant, M. T_____ l'avait saluée en disant « que Dieu vous bénisse ». Elle avait constaté que M. T_____ employait fréquemment ce genre de d'expressions à l'endroit de ses collègues et même des visiteurs et elle lui avait demandé de mettre fin à cette pratique. M. T_____ n'avait pas tenu compte de cette remarque. Interrogé sur cette question, M. T_____ a répondu : « je suis chrétien, je ne vois pas où est le problème. Je le dis avec amour et j'y suis tellement habitué que je ne sais pas si je vais parvenir à ne plus le dire ».

M. G_____ a confirmé qu'un nombre important de collaborateurs s'était plaint auprès de lui afin que ce type de salutation cesse. L'attention de M. T_____ a été attirée sur le fait qu'il travaillait dans un service public laïque dans lequel les signes ostensibles de religion n'étaient pas admis. Ceci était bien précisé dans le statut du personnel des HUG du 26 mars 2009 (ci-après : le statut).

14. Le 28 janvier 2009, M. T_____ a établi un complément au procès-verbal de l'entretien de service susmentionné. Il avait compris la demande de s'en tenir à des salutations dépourvues de caractère religieux et s'engageait à y accéder. Il

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 Doctresse 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 débarrasage 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 (débarrasage) 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.

Il informe également les deux parties qu'un rapport écrit à l'attention de la hiérarchie va être rédigé ».

22. Par courrier du 4 décembre 2009, M. T_____ a été convoqué à un entretien de service, conformément à l'art. 44 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). Référence était faite aux art. 21 (attitude générale) et 22 (exécution du travail) du statut ainsi qu'à l'art. 2A LPAC. Depuis le 3 décembre 2009 et jusqu'à nouvel avis M. T_____ était libéré de l'obligation de se présenter à son poste de travail.

23. M. T_____ s'est présenté à l'entretien du 18 décembre 2009 accompagné d'un représentant syndical.

D'entrée de cause, il a été précisé à M. T_____ que l'entretien de service avait été déclenché suite à l'altercation intervenue le 2 décembre 2009 entre lui-même et l'un de ses collègues. Cet événement était décrit sur la base du message précité.

Invité à s'exprimer par rapport aux faits reprochés, M. T_____ a déclaré qu'il ne voulait pas parler et qu'il aurait voulu une confrontation avec son collègue.

Sur ce, la séance a été levée, M. T_____ était informé de la possibilité de faire valoir ses observations complémentaires dans un délai venant à échéance le 6 janvier 2010.

M. T_____ a refusé de signer le procès-verbal.

24. Le 23 décembre 2009, M. T_____ a établi une note suite à l'entretien de service précité.

Il a déclaré ne pas se reconnaître dans la version des faits du 2 décembre telle que relatée par le procès-verbal. Il a donné sa propre version des événements, à savoir :

« Le 2 décembre, il avait commencé le travail à 09h30. Il était affecté au triage. Ce matin-là, il avait rencontré divers collègues et ils s'étaient salués normalement, c'est-à-dire en se donnant la main et en se disant bonjour. Vers 10h00, M. K_____ était arrivé au triage. Sans dire bonjour, en guise de salutation, il avait posé rapidement et sans serrer le bras sa main sur l'avant-bras de M. T_____. Ce dernier avait été agacé par ce geste. Depuis son arrivée aux X_____ M. K_____ le saluait de cette manière rapide, soit en posant une rapide tape sur l'avant-bras, soit en offrant seulement le doigt et pas la main. M. T_____ se sentait mal à l'aise. Il craignait que le fait de ne pas donner la main soit en lien avec sa couleur de peau. Tous les autres collègues le saluaient

normalement. Il a exposé qu'une autre fois où il était gêné par ces salutations il a dit à M. K_____ pour décrier la situation : « c'est quoi ces salutations, c'est des salutations turques ? ». M. K_____ n'a rien dit et est parti travailler. Le 2 décembre, suite à ces salutations, M. T_____ a dit à son collègue : c'est quoi ces salutations, tu es fâché pour les minarets ? ». M. K_____ a répondu que même les catholiques et les protestants étaient contre le résultat de la votation. Il n'y avait pas eu de dispute. M. T_____ avait alors dit : « vous aussi vous ne voulez pas que les chrétiens construisent des églises chez vous ». M. K_____ a répondu : « mais où, dis-moi où ? ». M. T_____ a répondu : « oui là-bas les chrétiens prient en cachette ». M. K_____ a insisté : « mais où ? ». M. T_____ a répondu que les chrétiens priaient en cachette, qu'il avait des vidéos qui le prouvaient et il pouvait les montrer. Il était sûr qu'il n'avait jamais prononcé une phrase ou un mot à propos de musulmans qui tuent les innocents. Lorsqu'il avait parlé de vidéos, il était sûr qu'il avait parlé de celles qui démontraient que les chrétiens priaient en cachette. Il avait même ajouté qu'à propos des votations du dimanche, il avait voté contre l'interdiction des minarets. Il ne s'agissait nullement d'un échange envenimé ou d'une altercation mais d'une conversation où chacun, sur un ton un peu animé, avait dit son avis. Pour lui ce n'était pas méchant. Aux X_____, l'ambiance était plus détendue qu'au cantonal, tout le monde blaguait et riait dans le service et il y avait beaucoup de conversations. Ce jour-là, elles étaient en lien avec les votations du dimanche, mais d'autres jours le même type de blagues pouvait avoir lieu après un match de foot ou à propos des frasques de Berlusconi, etc. Si l'ambiance de travail dans les services publics devait être exempte de discriminations en lien avec la religion ou la politique, les échanges normaux n'étaient pas interdits. Il avait ensuite continué à travailler jusqu'à ce que le chef le convoque dans son bureau. S'en était alors suivie une confrontation entre lui-même et M. K_____. Suite à celle-ci, il était parti travailler à la pâtisserie. Lui-même et ce dernier avaient travaillé normalement ensemble, en échangeant des consignes de collaboration professionnelle sans problèmes et cela jusqu'au moment où le chef de cuisine était venu lui dire que le 3 décembre, il ne devait pas venir travailler ».

Pour le surplus, concernant les faits du 31 octobre 2009, M. T_____ n'aurait pas eu une altercation avec M. N_____. Ils avaient échangé des propos un peu vifs sur la manière dont il convenait de poser la vaisselle dans la machine.

S'agissant de M. W_____, M. T_____ précisait qu'un échange un peu vif avait eu lieu à propos d'un nettoyage.

M. T_____ ajoutait qu'à l'exception de la votation sur les minarets, ce dont tout le monde parlait ce jour-là, il n'avait jamais parlé de religion aux X_____. Selon le point de situation qui avait eu lieu à fin octobre, l'évaluation globale de ses prestations était bonne. Concernant les relations avec les collègues et son

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.

Les difficultés relationnelles de M. T_____ avec ses collègues et sa hiérarchie, en relation notamment avec les propos religieux, étaient récurrentes.

Deux tentatives de reclassement étaient intervenues, l'une en 2004 et la seconde en 2009.

Le délai de congé ainsi que le droit d'être entendu de M. T_____ avaient été respectés. La décision était conforme au principe de la proportionnalité.

29. Le 2 juin 2010, les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle.

Les HUG ont précisé qu'il y avait eu plusieurs entretiens avec M. T_____ et la représentante syndicale au cours de l'année 2009. Dans le but de calmer les esprits, ces discussions n'avaient pas donné lieu à l'établissement de procès-verbaux. Ainsi, celui du 25 mars 2009 n'avait pas fait l'objet d'un procès-verbal, ni davantage les discussions auxquelles il était notamment fait référence dans le courrier du 16 juin 2009. Il en allait encore de même des entretiens des 1^{er} et 22 septembre 2009 ayant réuni M. T_____ et le directeur des RH ainsi que sa hiérarchie.

Pour M. T_____, deux périodes avaient débouché sur la décision litigieuse. La première remontait aux années 2002-2004 et la seconde aux années 2008-2009. Pendant ces périodes, il avait ressenti un harcèlement de la part de ses collègues d'une part et de M. G_____ d'autre part, pour la période 2002 à 2004. Ce dernier étant son supérieur hiérarchique, il n'avait pas fait état de ce harcèlement auprès d'une autre personne des HUG. Il avait en particulier des problèmes avec son chef d'équipe qui était M. H_____. La situation s'était dégradée le jour où celui-ci avait été nommé chef d'équipe. La crise avait débouché sur le prononcé d'un blâme ensuite duquel il avait été déplacé à l'UCPD. Tout s'était très bien passé jusqu'à l'arrivée de M. G_____ en 2008. C'était dans ce contexte qu'avait été fixé l'entretien de décembre 2008 et il n'en avait pas compris les raisons.

La représentante des HUG a précisé que ceux-ci disposaient d'une psychologue-conseil affectée aux problèmes de harcèlement que pouvait rencontrer le personnel des HUG. Lors d'un entretien en mars 2004, M. T_____ lui avait fait comprendre qu'il ne se sentait pas bien. Elle lui avait suggéré de rencontrer la psychologue-conseil ce qu'il avait accepté, mais il ne s'était finalement pas présenté au rendez-vous. Depuis lors, M. T_____ n'avait plus jamais évoqué de problèmes de cet ordre-là.

En février 2009, alors qu'elle savait que M. T_____ avait des difficultés au sein de l'équipe, elle lui avait proposé l'intervention d'un médiateur, ce que celui-ci avait refusé.

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.

30. 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 Roseaie). 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 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 contacts avec lui.

M. T_____ avait rencontré des difficultés 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 lui-même. 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.

– Monsieur H_____, chef d'équipe des employés de cuisine de l'hôpital des X_____ a été entendu.

M. T_____ avait commencé à travailler dans son service en octobre 2009. Il l'avait accueilli personnellement et lui avait expliqué le fonctionnement de l'équipe. Il avait pris beaucoup de temps avec lui pour permettre une bonne intégration dans l'équipe. Peu après l'arrivée de M. T_____, il avait pris des vacances qui étaient prévues de longue date. A son retour, il avait appris que M. T_____ avait rencontré des difficultés avec son remplaçant. Il l'avait alors convoqué pour lui expliquer une nouvelle fois le fonctionnement de l'équipe ainsi que la répartition des responsabilités en lui demandant de respecter cette organisation. La situation avait été satisfaisante pendant quelques temps, puis il y avait eu de nouveaux problèmes entre M. T_____ et un membre de l'équipe portant sur des problèmes de religion et politique. En particulier, un incident avait éclaté peu après la votation sur les minarets en décembre 2009 entre un employé musulman turc et M. T_____. Il avait entendu séparément les deux protagonistes puis les avait réunis dans son bureau. Il n'avait pas réussi à obtenir de M. T_____ qu'il présente des excuses à son collègue qui s'était senti blessé par ses propos à connotation religieuse. Il avait adressé son rapport à la DRH ce qui avait généré l'entretien de service du 18 décembre 2009. Suite à celui-ci, il avait fait savoir à sa hiérarchie qu'il ne pouvait pas continuer à travailler avec M. T_____ dans son équipe car cette personne créait des difficultés relationnelles. Son équipe comptait vingt-deux personnes, elle était soudée et respectait les règles qui avaient été élaborées. Il trouvait difficile de mettre en péril l'équipe à cause d'une personne.

Il ignorait quelles étaient les suites exactes qu'avaient donné les HUG à sa demande mais il savait que M. T_____ ne travaillait plus dans son équipe depuis ce moment-là.

Le témoin a encore précisé que pendant son absence en automne 2009, il lui avait été rapporté que M. T_____ refusait de se soumettre aux instructions de son remplaçant. Par la suite, M. T_____ n'avait jamais discuté des instructions que lui-même lui donnait mais il l'avait fait en revanche avec d'autres membres de l'équipe en leur disant qu'ils n'étaient pas les chefs. Or, ces derniers avaient le droit, selon leur cahier des charges, de donner des instructions à M. T_____. Ce dernier avait eu de la peine à accepter le mode de fonctionnement propre à la cuisine des X_____.

Concernant les faits du 2 décembre 2009, il n'avait pas eu l'impression de prendre position pour l'une ou l'autre des versions des protagonistes. La version retenue en page 2 du procès-verbal de l'entretien de service du 18 décembre 2009 était celle de M. K_____. Pour lui, c'était également celle de M. T_____ qui ne la contestait pas car il disait que c'était une rigolade. Il n'avait pas eu connaissance du texte rédigé par M. T_____. Après avoir appris les faits, il avait

envoyé le jour même un mail à la DRH en lui relatant l'altercation intervenue entre MM. T_____ et K_____.

31. Bien que dûment convoqué pour une audience appointée au 10 novembre 2010, le témoin Philippe Launay ne s'est pas présenté, de sorte que le recourant a renoncé à son audition.
32. Le 15 décembre 2010, les parties ont présenté leurs conclusions après enquêtes.
 - Pour M. T_____, il ressortait des pièces du dossier qu'il n'y avait pas d'inaptitude à remplir les exigences du poste au sens de l'art. 22 LPAC, mais uniquement une grave difficulté relationnelle entre lui-même et M. G_____. Son licenciement était par conséquent infondé.
 - Pour les HUG, les faits reprochés à M. T_____ avaient été confirmés par les enquêtes menées par la chambre administrative. Les témoins entendus le 23 septembre 2010 avaient confirmé les difficultés relationnelles qu'entretenait M. T_____ avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques, notamment en lien avec des propos religieux tenus sur le lieu de travail ainsi que les difficultés de M. T_____ à respecter les directives de sa hiérarchie. Les enquêtes avaient démontré le comportement inadéquat de M. T_____ et son inaptitude à remplir les exigences du poste. Ce dernier avait fait l'objet de plusieurs tentatives de reclassement pour des postes correspondant à ses capacités qui toutes s'étaient soldées par un échec. Ils ont persisté dans leurs conclusions initiales.
33. Sur quoi, comme annoncé lors de l'audience du 10 novembre 2010, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

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, disponible sur http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/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 révélé 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 :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

