

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/93/2017-FPUBL

ATA/1778/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 10 décembre 2019

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Romain Jordan, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE (HUG)

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

- 1) En date du 21 juillet 2010, Monsieur A_____ a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité de chef de secteur B_____ au sein de leur département d'exploitation (ci-après : le département), au taux de 100 %. Cette fonction était subordonnée à celle du chef du service B_____ et, s'agissant du secteur C_____, il avait sous ses ordres directs une cinquantaine de collaborateurs. La fonction était colloquée en classe 12.
- 2) Le 24 novembre 2010, lors d'un entretien d'évaluation, il a été constaté que M. A_____ avait atteint ses objectifs pour réussir son temps d'essai. Il devait améliorer ses connaissances des procédures propres au service, sinon tous les points retenus étaient « ok pour la fonction ». L'engagement et la motivation étaient retenus comme « point fort ». Quatre objectifs étaient fixés pour les mois à venir, dont celui d'appliquer les règles de gestion des absences, diminuer les heures supplémentaires de collaborateurs, maîtriser le système qualité et participer au groupe de travail chargé de revoir le système de garde du week-end.
- 3) Le 18 mai 2011, lors d'un entretien d'évaluation, il a été constaté que deux objectifs étaient atteints et deux partiellement atteints. Tous les points étaient « ok pour la fonction » sauf les connaissances professionnelles, l'organisation du travail, l'efficacité, la capacité de décision et la capacité d'encadrement qui étaient à améliorer. Cinq objectifs étaient fixés.
- 4) Le 10 mai 2012, lors d'un entretien d'évaluation en vue de la nomination, il a été constaté que les objectifs fixés étaient atteints, sauf celui d'une formation qui serait toutefois terminée en décembre 2012, dans le délai fixé. Tous les points évalués étaient notés « ok pour la fonction » ou « point fort ». Six objectifs étaient fixés. L'évaluation globale était bonne.
- 5) Le 21 juin 2012, M. A_____ a été nommé fonctionnaire avec effet au 1^{er} septembre 2012.
- 6) Dans un rapport d'audit interne du service B_____ de juillet 2013, les responsables de secteurs D_____ et C_____ étaient « perçus comme étant peu à l'écoute du personnel, ayant parfois des attitudes irrespectueuses ». Les décisions prises par la hiérarchie concernant le « D_____ par rapport au C_____ étaient vécues par les personnes concernées comme deux poids deux mesures ».
- 7) Le 12 novembre 2013, M. A_____ a participé à une formation en gestion des conflits.

- 8) Dès le mois de décembre 2013 et jusqu'en février 2014, M. A_____ a bénéficié d'un coaching individuel, en raison de sa « carence actuelle en management » selon lettre de l'employeur du 4 décembre 2013.
- 9) Lors d'un entretien d'évaluation le 19 février 2014, il a été retenu que l'attitude de M. A_____ avec ses collaborateurs s'était améliorée à la suite de son coaching et que la situation sur le terrain était moins tendue. Il était encouragé à poursuivre dans cette voie. Tous les objectifs fixés étaient atteints, seul l'objectif de gestion des absences de manière à diminuer le taux d'absence était partiellement atteint. La procédure était respectée mais pour l'instant il n'y avait pas d'impact sur le taux d'absence. L'objectif de réussir l'intégration des E_____, F_____ et dans le G_____ était fixé ainsi que la reprise de trois objectifs devenus permanents. L'évaluation globale était bonne. Il était relevé que M. A_____ avait vécu des moments difficiles lors des attaques syndicales dont il avait été victime. Il avait su faire face sans se décourager. Son attitude avec les collaborateurs s'était améliorée à la suite du coaching et la situation sur le terrain était moins tendue.
- 10) Par courrier des HUG du 28 février 2014, M. A_____ a été promu en qualité de « chef de secteur » dès le 1^{er} mars 2014, fonction colloquée en classe 15. À l'instar des autres chefs de secteurs, il gérait entre nonante et cent quinze personnes dont des chefs d'équipe et des collaborateurs.
- 11) Le 10 avril 2014, M. A_____ a suivi une formation en « communication managériale par l'oral et l'écrit ».
- 12) Le 12 janvier 2015, dans un courriel faisant suite à un entretien du 7 janvier 2015, Madame H_____, cheffe du service B_____, a fixé des objectifs à M. A_____. L'un des problèmes majeurs du fonctionnement du G_____ résidait dans les difficultés de collaboration et de communication avec un autre chef de secteur. Pour faciliter cette démarche, un coaching individuel et d'équipe était mis en place. Toutes les informations concernant des dysfonctionnements des collaborateurs devaient être remontées par courriel. M. A_____ devait être présent deux fois par mois entre 21h30 et 22h00. Il était important de montrer l'exemple aux chefs d'équipe en accentuant la présence sur le terrain. Il fallait afficher les soldes horaires de collaborateurs chaque semaine et prendre les mesures nécessaires pour qu'ils ne dépassent pas 40 ou 80 heures supplémentaires à la fin de chaque mois.
- 13) Entre janvier et juin 2015, M. A_____ a participé à un coaching individuel et d'équipe.
- 14) Le 21 octobre 2015, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service, en présence de Monsieur I_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département, et Mme H_____, au sujet du non-respect des directives,

de la gestion lacunaire des collaborateurs, des objectifs non atteints, d'un comportement inapproprié envers des collègues et clients en référence aux articles du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut) portant sur l'attitude générale ainsi que de l'exécution du travail et les devoirs d'autorité.

- 15) Le 5 novembre 2015, lors de l'entretien de service, il a notamment été exposé que cet entretien faisait suite à de nombreuses plaintes émanant d'un syndicat du personnel. Les faits retenus ont été décrits précisément dans le compte rendu de l'entretien. Les manquements constatés portaient sur le non-respect de directives, la gestion lacunaire de collaborateurs, des objectifs non atteints et un comportement inapproprié envers des collègues.

Selon l'employeur, une éventuelle « sanction » de ces faits pouvait aller jusqu'à la résiliation des rapports de service.

- 16) Par pli du 18 novembre 2015, le responsable RH du département d'exploitation a informé M. A_____ de ce que sa candidature pour le poste de chef de production n'avait pas été retenue, le choix de l'employeur s'étant porté sur un candidat dont l'expérience et la formation s'inscrivaient davantage dans le profil du poste concerné.

- 17) Par détermination du 15 décembre 2015 de son conseil nouvellement constitué, M. A_____ a contesté point par point les reproches qui lui avaient été faits lors de l'entretien de service. Un licenciement serait, en toute hypothèse, une mesure injustifiée et disproportionnée.

- 18) Du 19 novembre 2015 au 13 mars 2016, l'intéressé a été en incapacité totale de travail, pour raisons médicales.

- 19) Par lettre du 15 mars 2016, le département, par sa cheffe du service B_____ et son responsable des RH, a fait part à M. A_____ de ce qu'il confirmait les propos tenus lors de leur rencontre de la veille ainsi que les reproches formulés lors de l'entretien de service.

En conformité avec l'art. 48A du statut, il souhaitait lui donner la possibilité de se maintenir en emploi au sein de l'institution en lui proposant un reclassement. Tous les postes potentiels incluant des responsabilités de management devant être écartés d'emblée, le seul poste ouvert compatible avec ses capacités était celui de transporteur-brancardier, dont le cahier des charges lui était transmis en annexe. En cas d'accord de l'intéressé, à donner dans les dix jours, une durée de reclassement de six mois était prévue, afin de vérifier ses aptitudes à assumer cette nouvelle fonction.

- 20) Par courrier du 30 mars 2016 de son avocat qui se plaignait de ne pas avoir été convoqué à l'entretien du 14 mars 2016, l'intéressé a jugé la proposition de reclassement inacceptable et a indiqué rester le cas échéant dans l'attente d'une

proposition convenable. Dans l'intervalle, il sollicitait qu'on le laisse effectuer le travail pour lequel il avait été engagé, « sans le cloîtrer sans fondement dans un bureau, l'occupant par de menues tâches administratives ne correspondant aucunement à son cahier des charges ».

- 21) Par pli du 7 avril 2016, le département a répondu à M. A_____, prenant acte de son refus quant au reclassement proposé et se déclarant disposé à l'entendre sur des propositions que celui-ci pourrait lui faire pour un poste sans activité de management du personnel, une liste de tous les postes, alors au concours aux HUG lui étant remise à cette fin.

La tâche confiée à l'intéressé depuis sa reprise du travail, soit la mise à jour de toutes les informations relatives aux différentes techniques de nettoyage, dans le cadre d'une nouvelle certification ISO 9001 du service, était provisoire.

Passé un ultime délai au 20 avril 2016 donnant à M. A_____ la possibilité de proposer un poste correspondant à ses compétences et aux besoins de l'institution ou de reconsidérer son refus du poste de transporteur-brancardier, sans réaction de l'intéressé, l'employeur considérerait son refus comme définitif et serait dès lors contraint d'entamer les démarches en vue de résilier son contrat de travail pour motif fondé.

- 22) Par lettres de son conseil des 18 et 26 avril 2016, M. A_____ a contesté l'intégralité du courrier du département du 7 avril 2016, ce dernier devant démontrer la réalité des reproches disciplinaires formulés à son encontre avant de poursuivre une quelconque procédure.

Il était hors de question qu'après les nombreuses atteintes à la personnalité commises à son encontre depuis plusieurs mois, il déménage dans un nouveau lieu de travail – il avait été informé début avril 2016 de ce que son bureau serait prochainement déplacé du bâtiment M_____ vers celui de N_____ – et sollicitait en tant que de besoin la notification d'une décision formelle au sens de l'art. 4A de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) à ce sujet.

- 23) Par écrit du service juridique de leur direction générale adjointe du 27 avril 2016, les HUG ont confirmé qu'il serait procédé dans la semaine au déménagement du bureau de M. A_____ ; ce changement, qui relevait de l'organisation interne du service B_____, n'entraînait pas dans le champ d'application de l'art. 4A LPA et n'était en rien illégal ; il correspondait du reste aux souhaits autrefois exprimés par l'intéressé.

- 24) Par courrier de son avocat du 29 avril 2016, M. A_____ a maintenu sa position, confirmant son interdiction faite à la responsable du secteur coordination

des déménagements des HUG de procéder à tout acte matériel visant la réalisation du déménagement.

- 25) Par lettre de son conseil du 12 septembre 2016, l'intéressé a sollicité de recevoir du service juridique susmentionné des nouvelles à la suite d'un entretien téléphonique du 12 juillet 2016 à l'issue duquel ledit service avait convenu de revenir par écrit sur les propositions évoquées lors d'un entretien du 29 juin 2016.

Selon les HUG, cette réunion et cet entretien téléphonique se sont déroulés dans cadre de négociations menées sous les réserves d'usage, ce que contestait l'intéressé.

- 26) Par plis du 21 septembre 2016 de son avocat, M. A_____, d'une part, a demandé au service juridique des HUG de constater par une décision qu'un acte illicite au sens de l'art. 4A LPA avait été commis par le déménagement de son bureau qui était intervenu et, d'autre part, a mis le département en demeure de le restaurer immédiatement dans sa fonction originelle.

- 27) Par lettre du service juridique du 6 octobre 2016, les HUG se sont référés à leur pli du 27 avril précédent s'agissant du déménagement du bureau.

- 28) Par courrier de son avocat du 21 octobre 2016, M. A_____, partant du principe – en l'absence de réponse à sa lettre du 21 septembre 2016 – que la procédure administrative ouverte à son encontre était classée et désormais close, a invité le département à le réintégrer dans sa fonction initiale.

- 29) Par décision du 23 novembre 2016 notifiée le lendemain et déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG, par la signature de leur directrice des RH, faisant suite aux reproches formulés lors de l'entretien de service du 5 novembre 2015, aux observations de l'intéressé du 15 décembre 2015 et aux résultats infructueux des tentatives de reclassement intervenues depuis lors, ont résilié le contrat qui les liait à M. A_____ pour le 28 février 2017.

- 30) Par acte expédié le 9 janvier 2017 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre cette décision, concluant, préalablement, à la restitution de l'effet suspensif, au fond à la constatation de la nullité et subsidiairement à l'annulation de la décision attaquée ainsi qu'à sa réintégration immédiate par ordre de la chambre administrative.

Son droit d'être entendu avait été violé par l'absence d'interpellation avant le licenciement, son droit à la preuve et celui à une décision motivée avaient également été violés.

Il n'existait aucun motif fondé de licenciement.

-
- 31) Dans leur détermination sur effet suspensif du 1^{er} février 2017, les HUG ont conclu au rejet de la demande de restitution de celui-ci. Ils ont produit notamment les treize plaintes émanant du syndicat SSP/VPOD datées de la période entre le 31 janvier 2013 et le 10 février 2014.
- 32) Le 15 février 2017, le recourant a répliqué sur effet suspensif, ajoutant à ses précédents griefs celui de l'incompétence de l'autorité ayant rendu la décision querellée.
- 33) Par décision du 20 février 2017, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.
- 34) Par arrêt du 20 juin 2017 (ATA/677/2017), la chambre administrative a constaté que la décision des HUG du 23 novembre 2016 était contraire au droit car prononcée par une autorité incompétente, a proposé la réintégration de M. A_____ au sein des HUG, a ordonné à ces derniers, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre immédiatement sa décision à la chambre administrative, dit qu'il n'était pas perçu d'émolument et alloué au recourant une indemnité de procédure de CHF 1'500.-, à la charge des intimés.
- 35) Par arrêt du 13 août 2018 (8C_561/2017), le Tribunal fédéral a rejeté le recours interjeté contre cet arrêt par les HUG.
- 36) Par lettre du 7 septembre 2018, les HUG ont informé la chambre administrative de leur décision de ne pas réintégrer M. A_____.
- 37) Le 15 octobre 2018, les HUG ont déposé des observations. L'indemnité qui devrait être versée au recourant devait être déterminée après avoir instruit tant la situation personnelle du recourant, notamment la question de savoir s'il avait retrouvé ou non un emploi, que les raisons qui avaient conduit au licenciement.
- 38) Le 5 novembre 2018, le recourant s'est opposé à l'octroi d'une indemnité et a sollicité sa réintégration, la résiliation ne reposant sur aucun motif fondé.
- Il n'était pas possible de vicier à dessein une décision à la forme pour éviter à tout prix la réintégration.
- 39) Le 5 février 2019, lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes, le recourant a exposé que le fait que la décision querellée avait été rendue par un organe incompétent et l'absence de détermination des HUG sur ses observations du 15 décembre 2015, rendaient impossible un contrôle du caractère fondé ou non du licenciement.
- a. Mme H_____ a été entendue à titre de témoin. Elle était la supérieure hiérarchique directe de M. A_____. Elle était arrivée aux HUG en 2010. La situation des collaborateurs du service B_____ était assez tendue à la suite d'un

mouvement de grève survenu en novembre-décembre 2011. En 2013, un audit interne avait été effectué à la demande du chef du département exploitation. Il était ressorti du rapport d'audit que M. A_____ manquait d'empathie à l'égard de l'ensemble des collaborateurs de son secteur et n'était pas assez présent sur le terrain. Un coaching individuel avait été mis en place entre décembre 2013 et janvier-février 2014. Mme H_____ avait constaté elle-même le manque de présence et le manque d'empathie, soit le comportement à l'égard de certains collaborateurs dans certaines situations où M. A_____ estimait que leur comportement n'était pas correct. Il avait parfois un manque d'attention et d'écoute ainsi qu'un manque de respect et des propos déplacés. Il était trop souvent dans son bureau et pas assez souvent auprès des collaborateurs. À cela s'ajoutaient des courriers de plainte du syndicat.

À la suite de ce coaching, l'attitude de M. A_____ s'était améliorée, comme le relevait l'entretien d'évaluation du 19 février 2014 qui retenait néanmoins les points à améliorer. Son attitude s'était ensuite à nouveau détériorée à fin 2014, début 2015.

À la suite d'un changement d'organisation, Mme H_____ avait reçu individuellement tous les chefs d'équipes sous les ordres de M. A_____. Ceux-ci étaient démotivés et ne faisaient pas confiance à M. A_____ car celui-ci ne leur donnait pas d'explication sur les décisions prises, répondant que c'était elle-même qui les avaient prises ou que c'était une question confidentielle. Il y avait toujours des plaintes du syndicat en 2015. M. A_____ peinait à collaborer avec le syndicat. M. A_____ était responsable avec un collègue des secteurs E_____, D_____ et C_____.

Mme H_____ confirmait le contenu du compte rendu de l'entretien de service du 5 novembre 2015, soit le non-respect des directives, la gestion lacunaire des collaborateurs, la non-atteinte des objectifs fixés, le comportement inapproprié envers ses collègues et notamment les propos déplacés contenus dans des courriels à son assistante.

b. Monsieur I_____ a été entendu à titre de témoin. Il était responsable, avec le service juridique des HUG, du suivi de la procédure à l'encontre de M. A_____. Il était responsable des RH depuis le 1^{er} mars 2014. Il avait notamment reçu un courrier de démission le 9 mai 2014 d'un collaborateur qui motivait sa décision par l'attitude de M. A_____, son responsable hiérarchique. Il confirmait le contenu du compte rendu de l'entretien de service du 5 novembre 2015. Il produisait la fiche signalétique de M. A_____, laquelle indiquait notamment que de janvier 2013 à février 2014 onze courriers avaient été adressés par le syndicat SSP/VPOD à la direction des HUG pour se plaindre de l'attitude de M. A_____ envers ses collaborateurs.

M. A_____ a demandé la production du rapport d'audit de juillet 2013, les procès-verbaux réalisés dans le cadre de l'établissement dudit audit, le courrier de démission d'un collaborateur le mettant en cause ainsi qu'un organigramme expliquant la délégation des pouvoirs au sein des HUG.

- 40) Le 22 février 2019, le recourant a déposé des observations, persistant dans ses conclusions en réintégration.

Il était « parfaitement inconcevable » que la chambre administrative instruisse le motif fondé du licenciement prononcé, ce alors même que la décision de licenciement avait été rendue par une autorité incompétente, que les intimés n'avaient toujours par valablement signifié leur volonté de résilier les rapports de travail avec le recourant, ce qui consacrait une « violation crasse et réitérée du droit d'être entendu du recourant ».

- 41) Le 4 avril 2019, les HUG ont déposé des observations, se déterminant en détail sur celles du recourant du 15 décembre 2015, comme demandé à l'issue de l'audience du 4 février 2019. Ils en contestaient la teneur point par point.

Concernant les observations faites le 22 février 2019, seule demeurait litigieuse la quotité de l'indemnité pour refus de réintégration due à M. A_____.

- 42) Le 7 juin 2019, le recourant a déposé des observations.

La résiliation devait être annulée car rendue en violation de son droit d'être entendu et la réintégration ordonnée.

L'examen du caractère fondé ou non du licenciement ne saurait intervenir à ce stade mais uniquement dans l'éventualité où, après réintégration, les HUG venaient à rendre une nouvelle décision de licenciement suffisamment motivée. Cette question devait être tranchée à titre préalable.

Il revenait en détail sur les observations du 15 décembre 2015 et les observations des HUG à leur sujet.

Il demandait l'audition de Monsieur L_____, son collègue chef de secteur, pour attester de l'horaire commun mis en place, de l'organisation du secteur Nord et de la gestion des chefs d'équipes. Sur deux points plus précis, il sollicitait également l'audition de deux collaboratrices.

- 43) Le 13 juin 2019, les parties ont été informées que la cause a été gardée à juger.

- 44) Pour le surplus, le détail de l'argumentation des parties sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit.

EN DROIT

- 1) La recevabilité du recours a déjà été examinée et admise dans l'arrêt du 20 juin 2017 (ATA/677/2017), de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.
- 2) En cours d'instruction, le recourant a demandé, outre l'audition de témoins, la production de plusieurs documents par les intimés, lesquels ont argué qu'il s'agissait de documents internes ou mettant en cause des tiers.

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, 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 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_585/2014 du 13 février 2015 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction, lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

De plus, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité de décision peut donc se livrer à une appréciation anticipée de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (art. 9 Cst. ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3).

Force est de constater qu'en l'espèce, ni l'intégralité du rapport d'audit du service B_____ de juillet 2013, ni celle des procès-verbaux y afférents, ou encore un courrier de démission particulier, de surcroît envoyé après l'entretien de service du recourant, ne sont nécessaires à la chambre de céans pour trancher le litige. Pour des motifs qui ressortent des considérants qui suivent, l'audition des témoins supplémentaires n'est pas susceptible de modifier l'issue du présent litige.

La chambre administrative, qui a notamment procédé à une audience de comparaison personnelle et d'enquêtes, renoncera donc à procéder aux mesures d'instructions demandées.

- 3) a. Le litige concerne une décision de résiliation des rapports de service du recourant, prononcée le 23 novembre 2016 pour motif fondé. Le recours du 9 janvier 2017 concluait à la restitution de l'effet suspensif, à la nullité de la décision, subsidiairement à son annulation ainsi qu'à la réintégration du recourant.
- b. En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) ainsi qu'au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05).
- c. Par arrêt du 20 juin 2017 (ATA/677/2017), la chambre administrative a constaté que la décision de résiliation n'était pas nulle mais était contraire au droit au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC car prononcée par une autorité incompétente, et a proposé la réintégration du recourant aux HUG, en application de cette même disposition légale. Les HUG ont refusé la réintégration du recourant le 7 septembre 2018.

La chambre de céans est ainsi toujours saisie du recours déposé contre la décision de résiliation et, contrairement à ce que retient le recourant, les HUG à qui la proposition de réintégration a été faite ont, par leur refus, confirmé la décision de résiliation prise initialement par la directrice générale des ressources humaines.

- 4) Il convient donc, à ce stade, d'examiner si la décision de résiliation a été prononcée pour des motifs fondés, au sens de l'art. 22 LPAC et rendue en conformité avec la procédure prévue par la LPAC et la RPAC.
- 5) Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. L'autorité intimée ne l'aurait pas « interpellé » avant le licenciement, n'aurait pas donné suite à son offre de preuve et n'aurait pas motivé sa décision.
- a. La procédure de résiliation des rapports de service des fonctionnaires des HUG est formalisée par le RPAC et le statut. Notamment, lors de l'entretien de service, le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent. La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel. La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner. Un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (art. 44 RPAC ; art. 46 statut).

b. La portée du droit d'être entendu est déterminée d'abord par le droit cantonal (arrêt du Tribunal fédéral 1C_915/2013 du 6 octobre 2014 consid. 4.1) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 et les arrêts cités). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_915/2013 précité). L'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 et les arrêts cités). Cela n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1003/2017 du 21 juin 2018 consid. 3 ; ATA/723/2018 du 10 juillet 2018).

c. Le droit d'être entendu implique pour l'autorité de motiver sa décision, ce que rappelle l'art. 21 al. 3 LPAC. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; 138 I 232 consid. 5.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1).

d. En l'espèce, le recourant se plaint de n'avoir pas été « interpellé » avant le licenciement qui a eu lieu près d'une année après qu'il a eu l'occasion de se prononcer sur les divers reproches formulés à son encontre. Or, comme il l'admet lui-même, l'intéressé a eu l'occasion de déposer des observations circonstanciées après l'entretien de service lors duquel des manquements graves et répétés aux devoirs de service ont été relevés. La décision de résiliation se fondant sur ces manquements, le droit d'être entendu du recourant a donc été respecté.

Quant à « l'offre de preuve » faite par le recourant aux HUG, elle portait sur un des éléments qui lui était reproché, à savoir le dépassement des heures supplémentaires faites par les collaborateurs de son secteur. Outre que la procédure rappelée ci-dessus ne prévoit pas l'ouverture d'enquêtes et, même à supposer que le recourant ait fourni la preuve recherchée, les autres manquements évoqués lors de l'entretien de service sont suffisants pour constituer un motif fondé, comme cela sera vu ci-dessous.

S'agissant finalement de la motivation de la décision, celle-ci est suffisante puisqu'elle renvoie à l'entretien de service du 5 novembre 2015, lequel a été suivi

d'un compte rendu le 10 novembre 2015 détaillant sur près de sept pages avec des pièces annexées les manquements reprochés ainsi que les articles du statut auxquels ils se rapportent. Pour le surplus, le recourant a compris les motifs à l'origine de son licenciement, à propos desquels il a pu prendre position à de nombreuses reprises, notamment dans sa détermination du 15 décembre 2015 détaillée sur vingt-quatre pages, avant que la décision ne soit prise.

En conséquence, le grief de violation du droit d'être entendu sera écarté.

- 6) a. Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé.
- b. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/1679/2019 du 19 novembre 2019). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique aux exigences relatives au bon fonctionnement de celle-ci (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, du service) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

c. 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 (art. 20 statut). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a statut).

S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 statut).

d. Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre : d'organiser le travail de leur service ; de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité, d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (art. 23 statut)

7) Les HUG ont retenu des manquements graves et répétés à l'égard du recourant, détaillés dans le compte rendu de l'entretien de service.

Ces manquements découlent notamment de courriers émanant du syndicat SSP/VPOD faisant état de dysfonctionnements, soit du manque de respect envers le personnel, de la mauvaise gestion du personnel, d'inégalité dans le traitement des collaborateurs, d'arbitraire, d'atteinte à la personnalité des collaborateurs, de non-respect des directives et règles des HUG et d'absence de soutien des collaborateurs en cas de problèmes avec le personnel soignant. Les plaintes portaient sur les cas de six personnes, représentant environ 10 % de l'équipe gérée par le recourant.

Certes, le recourant conteste les reproches formulés à son encontre par le syndicat. Cela étant, l'instruction menée par la chambre de céans a permis d'établir que les reproches retenus ont été formulés sur la base de constatations établies par Mme H_____, la supérieure hiérarchique du recourant, et que, selon le témoignage du responsable RH du département, il y avait une concordance entre ces évaluations faites par la cheffe de service et les courriers de plainte du syndicat, au fil des mois.

La plupart des plaintes dataient de 2013 mais, si un premier coaching avait mené à une certaine amélioration, constatée dans l'entretien d'évaluation du 19 février 2014, le dernier coaching de début 2015 n'avait pas pu améliorer la situation, comme en attestait l'intervention du syndicat lors d'une séance d'une commission paritaire du 5 février 2015 mettant en cause le recourant et relevant notamment des comportements inadéquats d'humiliation et de mépris du personnel.

Outre les dysfonctionnements relevés ci-dessus, les manquements évoqués lors de l'entretien de service concernaient également et surtout les objectifs 2015 fixés par la cheffe de service, soit ceux portant sur la gestion des chefs d'équipe, l'organisation du secteur, le non-respect de directives et le non-respect de la loi sur le travail.

Le recourant, qui s'est déterminé sur tous les points évoqués, tout d'abord dans ses observations du 15 décembre 2015 puis dans ses écritures devant la

chambre de céans, relève principalement que beaucoup de dysfonctionnements ne sont pas contestés, mais qu'ils n'étaient pas de sa responsabilité, mais de celle des chefs d'équipe ou de sa supérieure hiérarchique. Il invoque également que certaines tâches étaient trop nombreuses et complexes, s'agissant par exemple de saisies incomplètes.

Il ressort toutefois du dossier que l'intéressé n'arrivait pas à effectuer ses tâches de chef de secteur à la satisfaction de son employeur et en particulier de sa hiérarchie directe. Cette constatation ne pourrait, au demeurant, être remise en cause par l'audition de témoins, collègues ou collaborateurs, que propose le recourant.

En qualité de chef de secteur, les HUG estiment qu'il devait être à même de gérer des chefs d'équipe et des collaborateurs. Ils ont relevé que le recourant n'avait jamais réussi à prendre en compte les problématiques de ses collaborateurs et les demandes formulées par le biais du syndicat, se contentant d'imposer des décisions et un cadre de travail à ses collaborateurs. Il s'avère donc que cette façon de gérer son secteur n'était pas conforme à celle voulue par sa hiérarchie qui lui avait fixé des objectifs à cet effet, et créait les problèmes relevés par le syndicat. Les mesures mises en place pour l'aider à atteindre ses objectifs, soit les deux coachings successifs, l'un individuel et l'autre individuel et collectif, ainsi qu'une assistance administrative notamment, s'étaient révélées vaines.

En conséquence, force est de constater que dans de telles circonstances, la poursuite des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement du service des HUG dans lequel travaillait le recourant, de sorte que les intimés n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en le licenciant. La répétition sur une longue période d'actes incompatibles avec la poursuite des relations de service avait rompu la confiance minimale nécessaire à leur exercice. Ainsi, il faut retenir que la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 1^{ère} phrase et 22 LPAC.

8) Reste à examiner si les HUG ont suivi la procédure prévue par la LPAC et dont les modalités sont prescrites par le RPAC (art. 21 al. 3 LPAC).

a. S'agissant des mesures préalables au licenciement, l'autorité est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC ; art. 46A al. 2 RPAC et art. 48A al. 2 statut). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC ; art. 48A al. 3 statut). Les modalités de cette procédure sont fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

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 (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1265/2017 du 12 septembre 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

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. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie de ces mesures, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation lié à une mesure de reclassement peut être abrogée (ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 ; ATA/310/2015 du 31 mars 2015 ; MGC 2005-2006/XI A 10420 s.).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016).

b. En l'espèce, un poste de transporteur brancardier, colloqué en classe de fonction 7, a été proposé au recourant par les HUG. Dans leur courrier du 15 mars 2016, ils ont précisé qu'en raison des carences significatives et récurrentes constatées dans la plupart des activités de management, les postes incluant des responsabilités de management avaient été écartés. La liste des postes ouverts aux HUG a également été transmise à l'intéressé. Aucune mesure de développement ou de réinsertion professionnels propre à favoriser le reclassement n'a été proposée par les HUG. Le 7 avril 2016, ils ont demandé au recourant de faire des propositions en vue de son reclassement, lui fixant un délai au 20 avril 2016 pour ce faire.

Il appert ainsi que les HUG se sont contentés pour toute mesure de reclassement de proposer au recourant un poste dont la classe de fonction était

inférieure de plus de la moitié à celle qu'il occupait. Même si la garantie du niveau salarial n'est pas exigée s'agissant du reclassement, comme vu ci-dessus, et que les HUG étaient fondés à ne pas proposer un poste dans lequel le recourant aurait eu les mêmes responsabilités de gestion d'un grand nombre de personnes, il n'est pas possible de considérer, de bonne foi, que cette première et seule proposition qui implique une telle diminution de rémunération et de responsabilité corresponde aux exigences fixées à l'employeur par l'art. 21 al. 3 LPAC. Il en va de même de la demande de proposition faite au recourant avec un délai particulièrement bref. Les HUG n'ont par ailleurs aucunement cherché à soutenir l'intéressé dans une recherche de poste.

Vu ces circonstances, force est de constater que la procédure de reclassement n'a pas été conforme aux exigences de la LPAC, et de ce fait la résiliation des rapports de service est contraire au droit au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016).

Les HUG s'étant déjà prononcés sur leur volonté de ne pas réintégrer le recourant, il convient de fixer une indemnité au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/1042/2016 précité) qui tiendra également compte de l'autre violation de procédure déjà constatée par l'ATA/677/2017.

9) La chambre de céans a déjà été amenée à fixer des indemnités fondées sur l'art. 31 al. 3 LPAC.

a. Ainsi, notamment, dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ces montants allaient au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que les licenciements en cause avaient été invalidés en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'ils étaient injustifiés (arrêts du Tribunal fédéral 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2 ; 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2). Le Tribunal fédéral a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, qui s'ajoutait aux trois mois de salaire alloué pour suppression de la fonction (ATA/347/2016 précité).

Une indemnité équivalente à six mois de traitement a été alloué pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la

recourante au service de facturation – présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante –, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, la chronologie des événements dans laquelle la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée (ATA/1193/2017 du 22 août 2017, confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C_697/2017).

Une indemnité équivalente à neuf mois a été allouée pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_696/2017).

b. En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier de l'existence de motifs fondés et de la durée des rapports de service de plus de six ans, l'indemnité sera arrêtée à quatre mois du dernier traitement mensuel brut du recourant au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15). L'indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 LTrait (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Elle n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales et, en l'absence de conclusion sur ce point, sans intérêts moratoires (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015).

10) a. En conclusion, le recours sera partiellement admis et les HUG seront condamnés à payer au recourant une indemnité correspondant à quatre mois de son dernier traitement mensuel brut au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

b. Un émolument partiel de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant vu l'issue du litige (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure réduite de CHF 1'000.- lui sera allouée, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 9 janvier 2017 par Monsieur A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 23 novembre 2016 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que le licenciement du 23 novembre 2016 est contraire au droit ;

condamne les Hôpitaux universitaires de Genève à payer à Monsieur A_____ une indemnité correspondant à quatre mois de son dernier traitement mensuel brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, au sens des considérants ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Monsieur A_____ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Monsieur A_____ à la charge des Hôpitaux universitaires de Genève ;

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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Romain Jordan, avocat de Monsieur A_____, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin, Pagan et Verniory,
Mme Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. Mazza

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :