

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2532/2012-FPUBL

ATA/50/2013

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 29 janvier 2013**

dans la cause

**Monsieur X** \_\_\_\_\_

représenté par Me Christian Canela, avocat

contre

**HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE**

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur X\_\_\_\_\_ a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) le \_\_\_\_\_ 2010, avec entrée en fonction à 100 % dès le \_\_\_\_\_ 2010 comme employé, à la fonction d'électronicien de maîtrise (spécialiste télécommunication et médiacom). Il devait intervenir dans le secteur de la « maintenance électricité », au service technique et au département d'exploitation, selon un cahier des charges définissant sa fonction, susceptible de modifications ultérieures. Il était soumis hiérarchiquement au responsable du secteur de la maintenance électrique du site de la Cluse-Roseaie. Son engagement était régi par les dispositions légales et statutaires relatives aux conditions de travail du personnel des HUG.

Il a été engagé en classe 11 annuité 15 de l'échelle de traitement du personnel de l'Etat de Genève et des établissements hospitaliers. Son salaire annuel brut s'élevait à CHF 91'213.- par année, sur treize mois.

- 2) Jusqu'au 31 mars 2011, M. X\_\_\_\_\_ a travaillé sous la responsabilité hiérarchique de Monsieur A\_\_\_\_\_, puis jusqu'à fin mai 2011 sous celle de Monsieur Z\_\_\_\_\_. Dès le mois de juin, c'était Monsieur B\_\_\_\_\_, responsable du secteur de maintenance électricité du site de la Cluse-Roseaie, qui avait pris cette place.
- 3) Le 28 septembre 2011, M. X\_\_\_\_\_, sur convocation de M. B\_\_\_\_\_, a fait l'objet d'un entretien d'évaluation dont les résultats ont été consignés dans un document daté du 20 octobre 2011.

M. X\_\_\_\_\_ a donné sa propre évaluation de ses prestations. Il était très satisfait des tâches et responsabilités qui lui étaient confiées. Il considérait comme satisfaisants les moyens/instruments/outils de travail mis à sa disposition ainsi que la définition des missions et l'organisation du travail - cette appréciation valant depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011 - mais la relation était peu satisfaisante avec un collègue direct. Il était satisfait également des informations reçues.

De son côté, M. B\_\_\_\_\_ a considéré comme globalement inacceptables les prestations de M. X\_\_\_\_\_. Il excluait toute poursuite de la collaboration car ce dernier ne correspondait pas aux exigences de son poste.

Cette évaluation, après neuf mois d'activité, était la première effectuée, celle qui aurait dû se dérouler après trois mois n'ayant pas été organisée.

- 4) Le 21 novembre 2011, M. X\_\_\_\_\_ a retourné, après l'avoir signé, le compte-rendu d'évaluation que les HUG lui avaient communiqué, accompagné de ses propres commentaires. Il reprenait les différents points abordés lors de celle-

ci, en fonction des différents postes sur lesquels portait cette évaluation (qualité/volume des prestations, intégration au service ou à l'équipe, comportement, autonomie, initiative, organisation du travail et autres critères). Si les problèmes avaient surgi, ce n'était pas en rapport avec la qualité de son travail, mais en raison du conflit existant entre son collègue ou son équipe, voire avec la hiérarchie. Il avait toujours effectué le travail qui lui avait été demandé. Il était intervenu de lui-même pour permettre la maintenance des installations, dans le but d'épargner les deniers des HUG. Il avait reporté certaines tâches à plus tard en raison de sa surcharge de travail. Il contestait les arrivées tardives et les absences lors de rendez-vous de chantier. La qualité de ses prestations avait été évaluée de manière arbitraire. Il était autonome et réfutait tout reproche de désorganisation.

5) Le 4 janvier 2012, M. B\_\_\_\_\_ a convoqué M. X\_\_\_\_\_ pour un entretien de service prévu le 25 janvier 2012 dans le bureau de Madame Y\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines aux HUG. Cet entretien devait porter sur la qualité de ses prestations et sur les dysfonctionnements constatés dans son travail, relevés notamment lors de l'entretien d'évaluation du 28 septembre 2011. L'entretien se déroulerait en présence de Mme Y\_\_\_\_\_ et il était en droit de venir accompagné d'une personne de son choix.

6) A la date fixée pour l'entretien en question, M. X\_\_\_\_\_ s'est présenté accompagné de M. A\_\_\_\_\_, son premier supérieur hiérarchique.

Selon le compte-rendu de l'entretien de service, il était reproché à M. X\_\_\_\_\_ :

- de ne pas toujours répondre à son bip ;
- d'arriver très fréquemment en retard ;
- de ne pas avoir les compétences suffisantes pour assurer la gestion et le suivi de projets ;
- de ne pas avoir les compétences nécessaires pour le dépannage des installations sur lesquelles il était amené à intervenir ;
- de participer à la détérioration des relations avec son collègue direct ;
- de ne pas respecter certaines directives et procédures de secteur.

Il avait par-là enfreint les art. 21 let. a, 22 al. 1 à 3 et 24 al. 1 du statut du personnel des HUG adopté par le conseil d'administration le 16 décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'Etat le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut ; consultable en ligne sur le site <https://recrutement.hcuge.ch/docrh/pdf/Documents%20contractuels/Statutdupersonnel.pdf>).

Selon le compte-rendu de l'entretien de service, M. B\_\_\_\_\_ a fait état auprès de M. X\_\_\_\_\_ d'un certain nombre de faits ou situations qui lui étaient reprochés en rapport avec ses prestations professionnelles avec mention de la date et indication des moyens de preuve sur lesquels il se fondait (identité de témoins ou référence à des pièces) pour lui reprocher les manquements aux dispositions du statut précitées.

M. B\_\_\_\_\_ a ajouté à cette liste le fait que de juillet à novembre 2011, M. X\_\_\_\_\_ était intervenu sur simple appel téléphonique alors qu'il lui avait été explicitement demandé de ne plus le faire et de n'agir que sur bon d'intervention.

Les faits qu'il avait retenus concernaient la période pendant laquelle il avait été responsable d'évaluer ses collaborateurs. Il s'était également appuyé sur les constats dressés par M. Z\_\_\_\_\_ durant son intérim.

M. X\_\_\_\_\_ s'est exprimé immédiatement au sujet d'un des épisodes qui lui était reproché, soit de ne pas avoir appliqué une méthodologie appropriée lors d'une intervention du 1<sup>er</sup> décembre 2012 destinée à réparer une grosse panne de la centrale d'appels patients dans le bâtiment des lits. Il a contesté cette accusation. Ce n'était pas lui qui aurait dû intervenir mais son collègue Monsieur E\_\_\_\_\_. Il avait pensé que la panne était liée à une carte défectueuse et avait fait de son mieux. Selon M. B\_\_\_\_\_, M. X\_\_\_\_\_ avait agi de manière trop précipitée en arrêtant trop vite un diagnostic incorrect.

Dans le compte-rendu d'entretien figurait une grille d'évaluation des prestations de l'intéressé portant sur les mêmes postes que ceux évalués le 28 septembre 2011. Les connaissances professionnelles et les qualités de prestations de l'intéressé étaient d'un niveau insuffisant. Le volume de ses prestations, l'intégration au service, le comportement, l'autonomie, l'initiative et l'accessibilité ainsi que l'organisation du travail étaient à améliorer. L'engagement et la motivation de l'intéressé étaient ses points forts.

A propos du non-respect des principes techniques des HUG, M. X\_\_\_\_\_ a indiqué avoir parfois du mal à s'imposer vis-à-vis des partenaires externes et des collègues car ceux-ci se plaignaient à son supérieur, qui leur accordait une oreille attentive. Selon M. X\_\_\_\_\_, M. B\_\_\_\_\_ l'avait pris en grippe. Il se laissait manipuler par son collègue, M. E\_\_\_\_\_, qu'il favorisait à son détriment.

M. A\_\_\_\_\_ s'est étonné de cette évaluation qui ne faisait pas ressortir plus de points positifs au sujet de l'activité professionnelle de l'intéressé et de son comportement alors que M. B\_\_\_\_\_ reconnaissait oralement que tout n'était pas négatif. Lorsque lui-même était responsable du secteur, il avait collaboré durant sept mois avec M. X\_\_\_\_\_ et avait pu évaluer les prestations de celui-ci, qu'il jugeait meilleures que ce qu'en disait M. B\_\_\_\_\_.

Dans la rubrique « positionnement de l'employeur et risques encourus » figurant à la fin du compte-rendu de l'entretien de service, celui-ci mentionnait que le comportement et la qualité des prestations de M. X\_\_\_\_\_ étaient susceptibles de conduire à une résiliation des rapports de service. Passé le délai pour la remise des observations de l'employé, le dossier serait soumis à la direction des ressources humaines.

- 7) Le 26 janvier 2012, Mme Y\_\_\_\_\_ a adressé à M. X\_\_\_\_\_ le compte-rendu de l'entretien de service précité accompagné de ses annexes, en lui demandant de le retourner d'ici le 17 février 2012, avec ses observations complémentaires ou divergences à insérer dans une note annexe. Passé ce délai, la procédure suivrait son cours, sans autre avis.
- 8) Le 14 février 2012, M. X\_\_\_\_\_ a adressé un courriel à M. B\_\_\_\_\_ avec copie à Mme Y\_\_\_\_\_. Il avait souffert d'un malaise le jour-même. Il avait consulté un médecin qui avait établi un certificat médical et prescrit un arrêt de travail jusqu'au 23 février 2012. Il demandait un délai pour rendre sa réponse.
- 9) Le 22 février 2012, M. X\_\_\_\_\_ a transmis aux HUG sa détermination au sujet de l'entretien de service du 25 janvier 2012 en y adjoignant également un exemplaire du compte-rendu contresigné de sa main. Il n'avait aucunement l'intention de se lancer à son tour dans des récriminations ou de répliquer coup pour coup aux attaques personnelles vis-à-vis de lui et de son travail mais dressait simplement un constat : il faisait l'objet d'une attaque de son chef de secteur qui profitait de sa faiblesse en se fondant sur sa position hiérarchique. M. E\_\_\_\_\_ participait également à cette manœuvre. Tous deux étaient douloureusement conscients de leur incompetence et rageaient d'être forcés à se comparer à leur victime. Par jalousie, ils avaient entrepris de le dénigrer directement ou indirectement pour se rehausser. Ils faisaient tout pour le voir partir des HUG afin de retrouver un certain équilibre et pouvoir agir à leur guise. Lorsqu'il était arrivé aux HUG, il y régnait un climat de conflit envers la hiérarchie à l'atelier d'électricité. Cette situation avait conduit à un changement de chef. Les chefs successifs, soit MM. Z\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, avaient été choisis directement par la hiérarchie sans passer par un concours et n'avaient pas le niveau de celui qu'ils étaient censés remplacer, soit M. A\_\_\_\_\_. M. B\_\_\_\_\_ l'avait pris en grippe. Il avait jusqu'à présent bien effectué son travail malgré la pression du stress et le manque de soutien de sa hiérarchie.

Concernant la panne du 1<sup>er</sup> décembre 2011, il contestait avoir adopté une méthodologie inadéquate pour en rechercher la cause et ne pas avoir effectué son travail correctement. La panne était particulière. Ni M. B\_\_\_\_\_, ni M. E\_\_\_\_\_ n'avaient réussi à l'identifier. C'était leur intervention qui avait été inadéquate et qui avait conduit à la surchauffe de deux petites centrales au 6<sup>ème</sup> étage.

Il a répondu aux reproches qui lui étaient adressés ainsi :

- M. B\_\_\_\_\_ avait fait état de plaintes de Monsieur C\_\_\_\_\_, un fournisseur, à son encontre. En réalité, c'était ce fournisseur qui n'avait pas eu une attitude correcte et qui l'accusait sans fondement.

- Il contestait ne pas avoir assuré le suivi et la coordination du chantier de l'unité « épilepsie ».

- S'il avait pu ne pas répondre au bip, c'était parce que son bip ne fonctionnait pas correctement ainsi qu'il l'avait signalé à plusieurs reprises.

- S'il avait été en retard à certains rendez-vous, c'était en raison des changements d'horaires des TPG ou des problèmes de circulation.

- Il contestait ne pas avoir contrôlé certaines installations au 3<sup>ème</sup> étage du BDL. Certes, une petite partie de celles-ci ne l'avaient pas été, mais il devait le faire en fonction de la disponibilité du responsable d'unité.

- Les reproches de M. Z\_\_\_\_\_ de ne pas aller assez à l'essentiel tant dans le travail que dans ses explications étaient infondés.

- Une plainte d'un fournisseur du 6 septembre 2011 avait été orchestrée par une collègue et tant le premier que celle-ci lui étaient hostiles.

- Il avait suivi correctement en novembre 2011 le projet de rénovation des chambres en pédiatrie (unité A2/psy et polyclinique).

- Il en allait de même concernant le suivi d'un chantier au 1<sup>er</sup> étage de la psychiatrie infantile 1.

- Il lui était reproché des retards, mais M. B\_\_\_\_\_ oubliait de dire que souvent il arrivait en avance ou partait en retard. Par manque de personnel, il était surchargé de travail et son supérieur hiérarchique faisait tout pour le pousser au stress.

10) Selon un certificat médical du 22 février 2012, établi par le Docteur F\_\_\_\_\_ du service médical de la Jonction, M. X\_\_\_\_\_ présentait une incapacité de travail du 15 au 29 février 2012 en raison de son état de santé. Il avait une autorisation de sortie dès le 22 février 2012.

11) Le 6 mars 2012, les HUG ont résilié le contrat de travail de M. X\_\_\_\_\_ pour le 30 juin 2012 en raison des motifs évoqués lors de l'entretien de service du 25 janvier 2012. Son droit d'être entendu avait été respecté. Pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi, il était dispensé de se présenter à son poste de travail dès le 6 mars 2012. Son salaire lui serait versé jusqu'à l'échéance des rapports de service.

Cette décision pouvait faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) dans les trente jours suivant sa réception.

- 12) Le 16 mars 2012, M. X\_\_\_\_\_ a transmis un certificat médical du Dr F\_\_\_\_\_ prolongeant son incapacité de travail à 100 % jusqu'au 8 avril 2012. M. X\_\_\_\_\_ avait le droit de sortir dès le 16 mars 2012.
- 13) Le 30 avril 2012, M. X\_\_\_\_\_ a écrit à M. B\_\_\_\_\_ par pli recommandé. Son médecin traitant avait établi un nouveau certificat médical avec arrêt de travail jusqu'au 15 mai 2012.
- 14) Le 23 mars 2012, les HUG ont écrit au Docteur G\_\_\_\_\_, leur médecin-conseil. M. X\_\_\_\_\_ se présenterait au cabinet de celui-ci le 2 avril 2012. Après avoir résumé les étapes de la procédure de licenciement, ils désiraient savoir si l'incapacité de travail de l'intéressé était justifiée et si une reprise, même à temps partiel, pouvait être envisagée.
- 15) Le 3 avril 2012, le Dr G\_\_\_\_\_ a répondu aux HUG. Il confirmait l'incapacité totale de travail de l'intéressé. La situation risquait de perdurer. Il proposait de faire évaluer celle-ci par le psychiatre-conseil des HUG, la Doctoresse H\_\_\_\_\_, si la reprise du travail n'intervenait pas d'ici à trois ou quatre semaines.
- 16) Le 4 avril 2012, les HUG ont écrit à M. X\_\_\_\_\_. Il était en arrêt maladie « depuis le 7 mars courant » et faisait l'objet d'une mesure de licenciement du 6 mars 2012, exécutoire nonobstant recours, avec libération de toute obligation de travailler. Il s'était cependant rendu à sa place de travail et avait dérobé des documents professionnels appartenant aux HUG, utiles au bon fonctionnement du service. Il avait admis les faits lors d'une conversation téléphonique avec Mme Y\_\_\_\_\_, à laquelle il avait indiqué avoir pris ces documents avec son avocat qui souhaitait les consulter. Pourtant, il lui avait été expliqué, ainsi qu'à son avocat, que son dossier personnel était à sa disposition pour une consultation qui pourrait s'organiser prochainement. Il devait restituer immédiatement les documents, faute de quoi les HUG agiraient « par voie légale ».
- 17) Le 10 avril 2012, M. X\_\_\_\_\_, représenté par un avocat, a formé un recours auprès de la chambre administrative contre la décision prise par les HUG le 6 mars 2012. Dès lors que M. X\_\_\_\_\_ était en incapacité de travail le 7 mars 2012, et que la décision de résiliation avait été retirée postérieurement à la poste, les HUG devaient retirer leur décision de licenciement, qui était nulle.
- 18) Par courrier du 27 avril 2012, les HUG ont avisé la chambre administrative qu'en raison du vice précité, ils retiraient leur décision de licencier M. X\_\_\_\_\_.

Par décision du même jour, le juge délégué a rayé la cause du rôle (cause A/1084/2012).

- 19) Le 14 mai 2012, M. X\_\_\_\_\_ a adressé aux HUG un nouveau certificat médical d'arrêt de travail jusqu'au 6 juin 2012.
- 20) Le 15 mai 2012, les HUG ont écrit à la Dresse H\_\_\_\_\_ afin de lui soumettre la situation de M. X\_\_\_\_\_. Ils désiraient savoir si l'incapacité de travail de l'intéressé était justifiée, et si une reprise de son activité, même à temps partiel, pouvait être envisagée.
- 21) Le 20 mai 2012, M. X\_\_\_\_\_ a écrit aux HUG. Il avait pris connaissance du courrier adressé à la Dresse H\_\_\_\_\_. Il était en incapacité de travail et dans l'impossibilité de se déplacer auprès du médecin-conseil des HUG. Il traversait une période particulièrement pénible de son existence, qu'il s'employait à tenter de surmonter au mieux. Il reverrait son médecin traitant avant la mi-juin 2012 et ferait part aux HUG de l'évolution de son état de santé.
- 22) Le 6 juin 2012, M. X\_\_\_\_\_ a écrit aux HUG. Il était toujours atteint dans sa santé et ne pouvait se rendre auprès du médecin-conseil. Même si ses médecins étaient très réservés sur la nécessité de le voir prendre un tel engagement, il se rendrait à la consultation de la Dresse H\_\_\_\_\_ dès la mi-juillet, quel que soit son état de santé.
- 23) Le 8 juin 2012, M. X\_\_\_\_\_ a transmis aux HUG un nouveau certificat médical prolongeant la durée de l'incapacité de travail jusqu'au 30 juin 2012.
- 24) Le 8 juin 2012, les HUG ont licencié M. X\_\_\_\_\_ par pli recommandé pour le 30 septembre 2012, la période de protection de nonante jours instituée par l'art. 336c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant écoulée. La décision était exécutoire nonobstant recours. Si une reprise d'activité était décidée par son médecin traitant avant le 30 septembre 2012, M. X\_\_\_\_\_ était prié d'en aviser les HUG. S'il ne reprenait pas son activité, les jours de vacances et les éventuelles heures supplémentaires dues seraient versées avec le salaire de septembre 2012.
- 25) Par acte déposé le 21 août 2012, M. X\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision des HUG du 8 juin 2012, reçue le 18 juin 2012. La chambre de céans devait constater la nullité de la décision du 8 juin 2012, subsidiairement l'annuler et proposer la réintégration de M. X\_\_\_\_\_ aux HUG, voire dans un autre établissement médical du canton. En cas de refus, une indemnité de CHF 42'098,40, représentant six salaires mensuels bruts, devait lui être versée avec intérêt à 5 % dès le 6 mars 2012.

Préalablement, il désirait pouvoir compléter ses écritures après avoir obtenu la photocopie d'un certain nombre de documents de son dossier qui l'intéressait.



L'origine de ses problèmes professionnels résidait dans le conflit et les tensions qui existaient au sein du service lorsqu'il avait pris sa fonction. Il s'était en particulier attiré l'hostilité de M. E\_\_\_\_\_ ainsi que d'un autre collègue, Monsieur D\_\_\_\_\_, qui n'avait cessé de lui dresser des obstacles. Il s'entendait bien avec son chef M. A\_\_\_\_\_ mais ce dernier avait été également l'objet des manœuvres de ceux-ci et avait été muté à fin mars 2011 dans un autre service. Après que M. B\_\_\_\_\_ soit entré en fonction, M. D\_\_\_\_\_ avait été licencié en novembre 2011 et M. E\_\_\_\_\_ s'était ingénié à dénigrer le recourant auprès de M. B\_\_\_\_\_. Son licenciement était arbitraire, les faits retenus ayant été constatés de manière lacunaire et orientée. Il avait accompli un excellent travail et fait montre d'engagement et de respect dans l'exécution de ses tâches. La cause de ses problèmes provenait de la « chienlit » régnant dans certains services des HUG et dans l'impunité dont certains collaborateurs bénéficiaient pour intriguer contre leurs collègues. Sa bonne foi avait été violée par le fait que son licenciement était le résultat d'un règlement de compte.

- 26) Le 26 septembre 2012, les HUG ont conclu au rejet du recours « avec suite de dépens ».

Le recourant était venu consulter son dossier le 10 avril 2012 assisté de Monsieur Canela. Les copies demandées par ceux-ci avaient été envoyées à M. Canela le 11 avril 2012. Il n'y avait donc pas de délai supplémentaire à accorder à M. X\_\_\_\_\_ pour compléter ses écritures.

Sur le fond, le recours devait être rejeté. Le recourant était un employé. Les conditions formelles relatives à la résiliation du contrat d'un employé avaient été respectées, en particulier son droit d'être entendu.

Le délai de congé avait été respecté et il était intervenu hors de la période de protection de l'art. 336c CO. La décision de mettre fin aux rapports de travail n'avait rien d'arbitraire compte tenu des manquements constatés. L'attitude des HUG n'avait pas été contraire à la bonne foi. Si d'aventure la chambre administrative venait à considérer le licenciement comme contraire au droit, une indemnité d'un mois de salaire au maximum devrait être allouée.

- 27) Le 11 octobre 2012, le juge délégué a écrit aux parties. Un délai au 22 octobre 2012 leur était accordé pour formuler toute requête complémentaire. Passé cette date, la cause serait gardée à juger en l'état du dossier.
- 28) Le 19 octobre 2012, les HUG ont indiqué ne pas avoir de requête complémentaire à formuler.
- 29) Le 22 octobre 2012, sous la plume de Me Canela, qui avait entretemps obtenu son brevet d'avocat au barreau du Valais, M. X\_\_\_\_\_ a adressé un

« mémoire-réplique avec offres de preuves ». Il persistait dans les conclusions prises le 21 août 2012, ajoutant à la main :

« 1. Outre les conclusions déjà prises par X\_\_\_\_\_ dans son recours d'août 2012, les HUG sont condamnés à verser à X\_\_\_\_\_ 208,28 heures de travail supplémentaire (majoration de 50 % par rapport au salaire contractuel), à l'équivalent en numéraires de 5 jours de vacances et de 4 jours fériés.

2. Un délai supplémentaire de 15 jours est alloué à X\_\_\_\_\_ pour compléter ses écritures.

3. Sous suite de frais et dépens ».

30) Ces écritures ont été adressées aux HUG et les parties avisées par courrier du 24 octobre 2012 que la cause était désormais gardée à juger.

31) Dans le courrier recommandé que le juge délégué a adressé le 24 octobre 2012 à Me Canela, il a sollicité la transmission de la procuration que l'avocat avait annoncée lorsqu'il s'était constitué.

32) Le 25 octobre 2012, les HUG ont conclu à l'irrecevabilité de l'écriture du 22 octobre 2012. Les écritures spontanées du recourant devaient être écartées car tardives et, quoiqu'il en soit, les conclusions nouvelles formulées dans celles-ci devaient être déclarées irrecevables.

33) Le 5 novembre 2012, le conseil de M. X\_\_\_\_\_ a transmis un exemplaire de la procuration signée par son client ainsi qu'un nouveau mémoire daté du même jour.

34) Le 7 novembre 2012, le juge délégué a retourné à M. X\_\_\_\_\_ le mémoire du 5 novembre 2012 et avisé les parties que la cause était gardée à juger.

## EN DROIT

1) Interjeté en temps utile, compte tenu de la suspension des délais de recours du 15 juillet au 15 août inclus, et devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17A al. 1 let. c et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) A la suite du courrier du juge délégué du 11 octobre 2012 impartissant aux parties un délai au 22 octobre 2012 pour requérir d'autres actes d'instruction, le recourant a adressé à la chambre administrative un mémoire contenant des

observations supplémentaires comportant des conclusions s'ajoutant à celles formulées dans l'acte de recours. Ces écritures spontanées seront admises en tant qu'elles s'inscrivent dans le cadre de l'exercice du droit à la réplique reconnu aux parties par la jurisprudence (ATF 137 I 195 et la jurisprudence citée). En revanche, selon une jurisprudence constante, les conclusions nouvelles, en l'occurrence celles rajoutées de manière manuscrite par le mandataire du recourant à la fin de son mémoire du 22 octobre 2012, sont irrecevables car prises hors du délai de recours (ATA/652/2012 du 25 septembre 2012 ; ATA/490/2012 du 31 juillet 2012 ; ATA/133/2012 du 13 mars 2012).

- 3) Le recours porte sur la résiliation des rapports de service liant les HUG au recourant, qui serait contraire au droit. Les échanges d'écritures entre les parties et les pièces produites ont permis une instruction complète de la cause au regard des questions juridiques à résoudre, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner d'autres mesures d'instruction, notamment de procéder à des enquêtes.
- 4) Employé aux HUG, le recourant est soumis à la LPAC et au statut des HUG (art. 1 al. 1 let. e et 33 LPAC ; art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05).
  - a. Les membres du personnel de chaque établissement public médical relèvent de l'autorité du conseil d'administration (art. 2 al. 4 LPAC).
  - b. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration arrête la durée et les modalités de la période probatoire (art. 6 al. 2 LPAC). La durée d'engagement en qualité d'auxiliaire est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé (art. 7 al. 3 LPAC).
  - c. Selon l'art. 21 du statut, 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 situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin. A teneur de l'art. 22 du statut, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1) ; ils se doivent de respecter leur horaire de travail (al. 2) ; ils se doivent de se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail (al. 5). En outre, selon l'art. 24 al. 1 du statut, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur hiérarchique et justifier son absence.

Aux termes de l'art. 46 du statut, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent (al. 2). 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 (al. 3). 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 (al. 4). 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 (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

- 5) a. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 6 LPAC).
- b. Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.
- 6) a. 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 al. 3 LPAC). Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).
- b. Le personnel des HUG est protégé contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d CO étant applicables par analogie (art. 46A du statut).

L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant

nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

7) a. La loi ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (art. 22 LPAC *a contrario* ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007).

b. Durant la période probatoire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 précité).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

8) La décision de licenciement du 8 juin 2012 a été précédée d'un entretien de service lors duquel les griefs qui étaient adressés au recourant ont été précisés, dans le détail ainsi qu'il ressort du compte-rendu qui lui a été communiqué. M. X\_\_\_\_\_ a pu sur-le-champ prendre position au sujet de certains de ces griefs et la possibilité lui a été donnée de se déterminer dans le mois qui suivait au sujet de l'ensemble de ceux-ci, faculté qu'il a utilisée. Les HUG ont donc respecté, avant de signifier leur décision de se séparer de leur employé, le droit d'être entendu qui lui était reconnu par l'art. 21 al. 1 LPAC.

Le recourant est tombé malade le 15 février 2012, à teneur du certificat qu'il a transmis aux HUG, et il l'est resté jusqu'au 30 juin 2012 au moins. Se trouvant

dans sa deuxième année de service, il bénéficiait d'un délai de protection lié à sa maladie d'une durée de deux mois, selon l'art. 336c al. 2 CO. Notifiée le 8 juin 2012, la décision de licenciement respecte ce délai de protection. En outre, la fin des rapports de travail ayant été fixée au 30 septembre 2012, le licenciement a été donné pour l'échéance légale.

La décision de licenciement attaquée respecte les conditions de forme posées par la loi.

- 9) Reste à déterminer si cette décision échappe au grief d'arbitraire. En l'espèce, tel n'est pas le cas. La décision querellée se fonde sur plusieurs griefs liés à la qualité des prestations du recourant. Certains de ceux-ci concernent ses compétences, d'autres sa rigueur au travail ou la précision dont il fait montre dans l'exécution de ses tâches, les derniers - et non les moindres - touchent aux mauvais rapports qu'il entretenait avec ses collègues ou avec ses supérieurs. Certaines situations mises en évidence concernaient des chantiers dans lesquels des problèmes techniques non maîtrisés ont surgi ou au cours desquels la qualité du suivi effectué par l'intéressé a été mise en doute. Sur ce point, le recourant ne nie pas l'existence de ces problèmes, mais, d'une manière très systématique, en explique les causes ou en rejette la responsabilité sur ses collègues ou ses supérieurs, voire sur des tiers, qu'il n'hésite pas à dénigrer d'une manière inadmissible et irrespectueuse.

Force est de constater au vu des pièces du dossier que la décision de licencier est consécutive à des tensions avérées au sein du service, qui ont perduré pendant plusieurs mois, à la suite desquelles l'employeur pouvait légitimement concevoir de l'insatisfaction au sujet des prestations du recourant et décider de mettre fin aux rapports de service. La décision de licencier le recourant ne peut être taxée d'arbitraire. Elle est proportionnée, eu égard à l'intensité des reproches qu'il lui adressait. Le recours sera rejeté.

- 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité de procédure ne sera allouée aux HUG qui possèdent leur propre service juridique (ATA/777/2012 du 13 novembre 2012 ; ATA/79/2011 du 8 février 2011).

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté par Monsieur X\_\_\_\_\_ le 20 août 2012 contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 8 juin 2012 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur X\_\_\_\_\_ ;

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

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 Christian Canela, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Hurni et Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :