

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1984/2020-FPUBL

ATA/1345/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 décembre 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Ghita Dinsfriend-Djedidi, avocate

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Véronique Meichtry, avocate

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____1964, a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) le 17 avril 1991 en qualité d'aide-hospitalier, à un taux d'activité de 100 %, dans le service du bloc opératoire pour une période initiale de six mois allant du 1^{er} mai au 31 octobre 1991.
- 2) Son contrat a été reconduit pour une durée indéterminée le 10 octobre 1991.
- 3) Il a, depuis le 11 décembre 1991, fait l'objet de quatre entretiens d'évaluation, jusqu'à sa nomination comme fonctionnaire en qualité d'aide-hospitalier, le 29 juin 1994, avec effet au 1^{er} juin précédent. Ces évaluations étaient jugées satisfaisantes.
- 4) En automne 1994, M. A_____ a achevé avec succès la formation d'aide-hospitalier spécialisé au bloc opératoire et bénéficié de ce fait d'une annuité supplémentaire dès le 1^{er} novembre 1994.
- 5) Le résultat de l'évaluation du 13 août 1996 était considéré comme satisfaisant.
- 6) En septembre 1997, une patiente s'est plainte d'attouchements sexuels de la part de M. A_____ lors de son transfert du bloc opératoire en salle de réveil et a déposé par la suite plainte auprès de la commission de surveillance des activités médicales.

M. A_____, qui contestait les faits, a été maintenu à son poste et aucune mesure n'a été prise par la hiérarchie. Après investigation, il a en effet été jugé que le récit de la patiente, laquelle était sédaturée, était sujet à caution et la faisabilité des actes incriminés hautement improbable.
- 7) L'évaluation du 3 septembre 1998 a été jugée satisfaisante.
- 8) A la fin de l'année 1998, début de l'année 1999, les HUG ont adressé plusieurs courriers à M. A_____ en lien avec la classification de sa fonction notamment suite à l'obtention, en été 1999, du certificat d'aide-soignant reconnu par la Croix rouge suisse.
- 9) L'évaluation du 6 décembre 2000 a été jugée bonne.
- 10) À la suite de sa candidature, M. A_____ a été transféré du service des blocs opératoires centraux au service du B_____ (ci-après : B_____), toujours au sein du département de chirurgie, au poste aide-soignant à 100 %, avec effet au 1^{er} février 2006.

- 11) En 2012, plusieurs courriers ont été échangés entre les HUG, ainsi que d'autres collaborateurs du B_____, ayant trait à leur rémunération et à des questions organisationnelles.
- 12) À partir du 1^{er} octobre 2013, M. A_____ a présenté une incapacité de travail de 20 % pour cause de maladie, situation qui s'est pérennisée.

Les HUG lui ont donc demandé de se présenter à la consultation de leur médecin-conseil, le Docteur C_____, puis de leur médecin d'entreprise, le Docteur D_____, respectivement les 2 mai et 1^{er} octobre 2014.

Des entretiens ont par ailleurs, dans le cadre de cette absence de longue durée, été agendés par la hiérarchie, en présence de Monsieur E_____, infirmier responsable d'unité (IRUS) et de Monsieur F_____, responsable des ressources humaines, les 12 mai, 3 octobre, 5 décembre 2014 et le 22 mai 2015.

- 13) Le 1^{er} juin 2015, un entretien de régulation s'est tenu en présence de M. A_____ et de son supérieur hiérarchique, M. E_____, à la suite de propos vulgaires qu'il aurait tenus à l'égard de sa collègue, Madame G_____, le 17 avril 2015.

Il ressort qu'à cette date, ne voyant pas arriver sa collègue qui devait le remplacer, M. A_____ lui avait tenu les propos suivants, en présence d'un patient : « putain de merde » et « qu'elle aille se faire foutre ». Deux collègues, Madame H_____ et Monsieur I_____, avaient assisté à la scène et attesté des propos tenus.

Lors de l'entretien de régulation, M. A_____ avait reconnu les faits et un tempérament « quelque peu volcanique ».

Les HUG lui avaient fait remarquer qu'il avait eu un comportement inadapté, qui ne répondait pas aux exigences d'un employé des HUG. Il lui était dès lors demandé, dans les six mois suivants « d'adopter un mode de communication respectueux, objectif, dénué de tous jugements, de vulgarité, de propos blessants ou pouvant porter atteinte à l'intégrité psychologique de ses collègues ». Il était invité, lors de situations conflictuelles, à faire preuve de calme et à adopter une attitude sereine. Il devait privilégier une communication constructive et faire preuve de courtoisie. À titre de mesure d'accompagnement, il devait suivre la formation « communication non violente ».

M. A_____ avait validé cette proposition et, après avoir formulé des remarques écrites le 10 juin 2015, avait finalement signé le compte-rendu de l'entretien.

Il ressort desdites remarques du 10 juin 2015 qu'après avoir pris contact téléphoniquement avec un syndicat, M. A_____ signerait en définitive le

compte-rendu, pour préserver sa santé et par gain de paix, étant relevé qu'il n'était pas d'accord avec certains points soulevés lors de l'entretien. Il se réservait le droit de faire appel dans les dix jours suivant la date de sa signature.

- 14) Le 23 juillet 2015, une altercation est survenue entre M. A_____ et Madame J_____. M. A_____ aurait adopté un ton inadapté aux circonstances à l'égard de sa collègue, de surcroît non loin d'un patient. Cette collègue avait rapporté cet incident à sa hiérarchie en précisant que M. A_____ s'était excusé par la suite auprès d'elle.
- 15) Une semaine plus tard, soit le 31 juillet 2015, une altercation est survenue entre M. A_____ et Mme G_____ qui s'en est plainte à la hiérarchie et a sollicité son intervention pour qu'un tel comportement cesse. Selon la version de Mme G_____, « [M. A_____] s'[était] permis encore une fois de s'adresser à [elle] de façon vulgaire et grossière : va te faire.... . [Elle] avait souhaité un peu plus tard s'expliquer avec lui et ça avait été pire encore car il s'[était] mis à crier en lui disant « quand je te parle tu dois me regarder dans les yeux, je n'ai pas envie de parler à ton cul ».
- 16) Le 1^{er} mai 2016, les HUG ont remercié M. A_____ pour ses vingt-cinq années en fonction en leur sein, par une gratification de CHF 2'000.-.
- 17) Il ressort de l'entretien d'évaluation du 20 octobre 2017 que celle-ci a été considérée comme bonne. Néanmoins, le critère « comportement, coopération, communication, information » devait être amélioré. M. A_____ devait travailler sur son tempérament parfois impulsif et susceptible générant chez lui, in fine, un certain mal-être. En effet, il éprouverait certaines difficultés à canaliser et à gérer son humeur lors de conflits ou de divergences d'idées. Il lui était en conséquence notamment fixé comme objectif d'améliorer son mode de communication entre collègues et de tempérer son comportement volcanique. Pour cela, il devrait suivre les formations « gestion des conflits » et « impacts de la voix dans la communication professionnel ». Aux termes de l'évaluation, il était ajouté qu'il devait comprendre qu'il travaillait en équipe, ce qui induisait des compromis. Un certain mutisme ou son attitude volcanique péjoraient sa collaboration avec ses collègues et pouvait altérer l'ambiance du groupe. M. A_____ en avait conscience et œuvrait à l'amélioration de son comportement.
- 18) Entre le printemps 2017 et le printemps 2019, M. A_____ a écrit de sa main vingt-et-une lettres à Mme G_____ dont nombre d'entre elles à connotation sexuelle. Ainsi il a notamment écrit :
- à une date indéterminée, « Ma patrie se tient dans tes yeux (...) Tes seins sont pareils à deux pains (...) J'aime ta taille, tes hanches, ta voix, ta peau, la courbe de ton corps et ton parfum » ;

- les 29 et 30 décembre 2018, « Mon bébé prends ma main (...) Tu me demandes de t'oublier, mais je ne pourrais jamais oublier où tu iras je viendrai avec toi car je suis à toi » ;

- les 5 et 7 janvier 2019, « Bonjour mon bébé (...) Ton image me revient parce que c'est pour toi que je survis dans notre monde professionnelle et c'est toi qui me brise souvent, me rend triste. Je pense à toi parce que je crois aux miracles et peut-être ce miracle c'est toi G_____. Cette miracle serait toucher tout ton être et ensuite me noyer dans ton haleine. Cette miracle est d'être avec toi, mais je rêve debout, je vois que tu n'est pas avec moi, ou alors tu le caches très bien (...) Je pense à toi parce que j'ai envie de t'aimer, je pense au miracle de t'embrasser, de me noyer dans ta bouche et sentir tes seins durcir au contact de mes mains. Je suis persuadé que je t'aime plus que l'homme qui vit avec toi (...) Je te jure que pendant que la terre tournera je resterai à t'attendre, à attendre le moment que tu voudras m'aimer et vivre avec moi quelque chose pas comme les autres » ;

- les 17, 18 et 19 janvier 2019, « Hélas aujourd'hui je suis tombé de très haut, je vois une femme devant moi qui m'agresse et je me sens détesté, sans pouvoir me défendre car mes paroles n'ont pas de crédibilité (...) Alors peut-être tu as besoin que je sois plus démonstratif envers toi et que mes mains jouent ou remplacent mes mots sur ton corps (...) Chaque fois que je suis près de toi je dois attacher mes mains pour ne pas toucher ta peau. Je te demande pardon pour tout. Celle-ci est peut-être la dernière, mais voilà tout a été dit, tu me connais mieux que personne, mais du mauvais côté et c'est ce côté-là que tu gardes (...) Je sais que tu m'aimes, je le sens et ton regard le dit quand nous sommes seules mais tu as peur de moi (...) Peu importe, j'espère qu'un jour tu comprendras que je suis ton meilleur ami et peut-être ton meilleur amant. Je me suis demandé quesque tu préfère : amour ou sexe ? ou les deux ? D'autre chose je suis sûr → je t'aime plus que ton mari et je sorai te donner amour et sexe tendrement » ;

- à une date indéterminée, « Bonjour mon bébé (...) "Je pense que celle-ci ne te fera en rien changer ta position entre toi et moi. Je sais que tu as peur de m'entendre pendant 20 minutes, mais que pour moi aurait été très importants. J'aurai bien voulu te regarder à tes yeux et te dire avec toute honnêteté ceux-ci : (...) être près de toi, toucher tes lèvres, sentir ta peau et entendre ta voix dire : C... (...) mes mains sur tes hanches mes doigts caressent ta peau » ;

- à une date indéterminée, « Chère amie, quand je te regarde (...) J'aimerais être avec toi, t'embrasser, mordre tes lèvres, vivre avec toi mon rêve (...) Je ne peux plus vivre ainsi, j'aimerais juste être avec toi, dans toi, vivre une nuit de folie, vivre dans ta bouche » ;

- le 7 mars 2019, « Chère amie, amour secret, ça fait 3650 jours aujourd'hui que je vis dans le noir, à tes côtés (...) Tu es celle que je veux, que j'aime en secret (...). Tu es toujours celle à qui j'embrasse toutes les nuits... » ;

- dans une lettre du 12 mars 2019, « Sans réserve ni hésitation (...) Je t'aime et je pense le vivre sans réserve ni hésitation. Je t'aime et j'ai la peine à mettre tes choix. Jamais je ne refuserais le don de t'aimer que dieu m'as donné et j'espère que comme je t'aime, ainsi qu'un jour je serai aimé » ;

- le 27 mars 2019, « Lettre à une amie, collègues et mon plus grand coup de cœur!! (...) Pardon pour tout le mal que je t'ai fait, pardon de t'avoir déçu, pardon de ne pas avoir été la personne que tu attendais en moi. Aujourd'hui je sais où je fais faux et pourquoi tu m'as punis pendant toutes ses années car je ne mérite pas autre chose que ce que tu m'as donné » ;

- à une date indéterminée, signée « Noir Désir », « Ce matin en te regardant et je compris la valeur que tu as à mes yeux et là je me suis dit : dommage que notre amitié ne se soit pas développée comme nous le voulions, mais n'est jamais trop tard ! (...) Je pense que j'ai assez dit (...) L'homme qui t'aime en silence depuis le premier jour qu'il t'a vu ma chérie. Pardonne-moi ! » ;

- le 7 avril 2019, « Chère G_____, je sais que tu ne veux pas que je t'aime, tu trouves toujours un moyen de m'esquiver (...) Tout ce que je veux ne me fais plus souffrir ma chérie. Écoute-moi : je serai tellement heureux avec juste un bisou de ta part, je ne cherche pas coucher avec toi car ma priorité c'est ta personne, c'est toi le reste viendra un jour peut-être. Je sais que pour mon mauvais comportement, je le regretterai toujours ! Tu me fais payer très cher toute la souffrance causée pour moi (...) Je commence à perdre espoir de vivre mon rêve près de toi. Pour moi c'est impossible de ne pas t'aimer, même si tu me dis de t'oublier, car je te porte en moi depuis la première fois que je t'ai vue ».

19) Le 12 avril 2019, Mme G_____ a dénoncé le comportement de M. A_____ à M. E_____.

Elle est revenue dans un courriel qu'elle lui avait adressé le 14 avril 2019 dans la soirée, sur les aveux qu'elle lui avait faits. Il était vrai qu'elle aurait dû lui en parler plus tôt. Elle avait toutefois peur d'être jugée et de passer pour une menteuse. C'était sa parole contre celle de M. A_____ et il était très discret. Il lui écrivait des lettres d'amour, mais toujours sans sa signature. Il l'embrassait sans son accord dans un coin d'une salle, raison pour laquelle elle essayait toujours d'éviter d'être seule avec lui. Dans les vestiaires, quand il savait qu'elle était seule, il entrait sans rien dire, discrètement, ce qui s'était produit à plusieurs reprises. Il l'avait, à ces occasions, vue en sous-vêtements et elle s'était alors sentie « tellement sale » et humiliée. Elle ne savait pas à qui demander de l'aide, comment faire et vers qui se tourner. Elle était venue plusieurs fois dans le bureau de M. E_____ pour lui dire que son collègue était méchant et agressif, mais à chaque fois, en sortant du bureau, c'était lui la victime et non elle. Elle aurait aimé dire la vérité à M. E_____, mais n'en avait pas eu la force, pensant qu'il ne comprendrait pas. Alors elle avait « laissé tomber ». Son mari et sa sœur étaient au

courant des lettres d'amour et des SMS, uniquement. Elle leur disait de ne pas s'inquiéter mais son mari avait compris que cela la perturbait. Il avait appelé plusieurs fois M. A_____ pour qu'il la laisse tranquille. Ce dernier se calmait alors un peu pendant quelques semaines mais, lui faisait dans le même temps « payer », en l'accusant professionnellement de ne pas faire correctement son travail. Elle avait décidé de dire la vérité parce que « jeudi », au colloque des aides-soignants, M. A_____ était encore passé pour une victime devant les autres et elle pour la méchante. Le regard de M. E_____ et celui de ses collègues étaient insupportables. À la fin, quand M. E_____ lui avait dit de mettre de la bonne volonté, cela lui avait fait beaucoup de mal. Elle était encore passée pour une garce et c'était alors la fois de trop. Elle terminait son courriel en disant qu'elle espérait qu'il pourrait l'aider pour que cela s'arrête. Elle était à bout.

Dans la suite de ce courriel (pièce 71 du chargé des HUG), il semble que ce soit M. E_____ qui a résumé les doléances de Mme G_____ (la collaboratrice) à l'encontre de M. A_____, à savoir : de l'avoir suivie dans le vestiaire et y être entré sans accord préalable, par surprise, alors qu'elle était dénudée, d'avoir essayé de l'embrasser contre son gré dans les salles d'opération le matin au bloc lorsqu'il n'y avait personne, de lui avoir proposé à plusieurs reprises de coucher avec elle, de l'avoir suivie dans un local à moto contre son gré, de lui avoir adressé des lettres à profusion attestant de son désir pour elle, de l'avoir enlacée contre son gré, de l'avoir invitée à plusieurs reprises à boire des verres ou chez lui lorsque sa femme était absente, invitations systématiquement refusées, d'avoir, à chaque fois qu'elle refusait ses avances, saboté son travail en disant d'elle qu'elle était incompétente, de lui avoir envoyé des SMS pour boire un verre, pour la rencontrer, et de s'être rendu jusque dans son quartier pour tenter de la rencontrer.

20) Selon les HUG, après s'être ouverte de la problématique auprès de M. E_____ le 12 avril 2019, Mme G_____ a été reçue par sa hiérarchie, à savoir MM. E_____ et K_____, responsable des blocs opératoires. Elle a confirmé ses propos et les indications mentionnées ci-dessus. Elle demandait de l'aide à sa hiérarchie. Elle avait ensuite été reçue par Madame L_____, responsable des ressources humaines de la direction des opérations, devant laquelle elle avait à nouveau confirmé ses dires.

21) Le 17 avril 2019 est intervenu un incident impliquant M. A_____ et Madame M_____, référente de chirurgie viscérale du bloc ambulatoire.

Mme M_____ en avait fait part à M. E_____ par courriel du 18 avril 2019. À l'occasion du changement de salle d'un patient, elle avait interpellé un peu sèchement M. A_____. Elle était ensuite allée s'en excuser auprès de lui, lequel lui avait rétorqué qu'il était « très fatigué, que tout le monde était sur son dos et qu'un jour il allait venir faire une grosse connerie ». Elle avait senti tout de suite un « désir de violence » chez lui et lui avait demandé de l'excuser, ce à quoi il

avait répondu qu'il lui fallait du temps pour digérer ce qu'elle avait dit. Elle avait peur qu'un jour son collègue ne devienne violent avec elle.

Mme N_____ avait été témoin de la seconde partie de la scène, à savoir lorsque sa collègue essayait de s'excuser auprès de M. A_____. Elle a fait part de ce qu'elle avait constaté à M. E_____ par courriel du 2 mai 2019. Elle avait ainsi entendu M. A_____ dire « J'ai trop de pression dans cette équipe ». Il avait insisté sur son mal-être et rajouté : « je sens que je vais faire des conneries et que je vais être viré de ce service ».

Mme H_____ a, par courriel du 18 avril 2019, adressé à M. E_____, indiqué que M. A_____ était venu lui parler le jour même, lui disant qu'il avait le sentiment que tout le monde lui en voulait, qu'il ne pardonnerait pas Mme M_____ de lui avoir mal parlé et qu'« un de ces 4 il allait venir avec un couteau et tuer tout le monde quitte à aller en prison ».

22) Le 30 avril 2019, Mme G_____ a transmis à M. E_____ quatre SMS que M. A_____ lui avait adressés desquels il ressort en substance qu'il recherchait son soutien, la remerciait pour son aide et qu'il n'avait « jamais dit ça contre M_____. H_____ [l']a mis vraiment dans une merde ».

23) Un entretien de régulation s'est tenu le 6 mai 2019 en présence de M. A_____, Mme M_____ et M. E_____ en lien avec l'épisode du 17 avril 2019.

Il ressort du rapport résumant cet entretien, signé par ces trois personnes, que le 18 avril vers 15h00, M. E_____ avait croisé Mme M_____ devant le bureau de M. K_____, en pleurs et paniquée à l'idée que M. A_____ soit violent avec elle. M. E_____ l'avait rassurée et avait convoqué les deux protagonistes afin de comprendre et de désamorcer la situation. M. E_____ avait demandé à M. A_____ si les faits dénoncés par Mme M_____ étaient avérés. Ce dernier n'avait pas semblé comprendre la question qu'il avait dû reposer de façon soutenue, en insistant sur la gravité de tels propos qu'il ne voulait plus entendre à l'avenir. M. A_____ avait reconnu avoir tenu les propos rapportés par sa collègue, mais sur le ton de la plaisanterie, sans être menaçant.

Mme M_____ s'était dite choquée depuis les faits et n'avoir perçu aucun humour dans les propos de son collègue.

M. A_____ avait présenté ses excuses à sa collègue et dit qu'il ne comprenait pas l'état dans lequel elle se trouvait sachant que pour lui ces propos n'étaient pas sérieux.

Au rang des objectifs fixés et délais, M. A_____ devait adapter son mode de communication quelle que soit la situation et ainsi être respectueux de ses collègues collaborateurs. Il devait mesurer la portée de ses propos et en aucun cas

être menaçant, agressif et irrespectueux. Il est noté qu'il avait accepté parfaitement ces mesures.

- 24) Le 7 mai 2019 peu avant 10h00, M. A_____ a été convoqué par courriel pour un entretien avec sa hiérarchie le 9 mai suivant.
- 25) Suite aux faits dénoncés par Mmes G_____ et M_____, la hiérarchie a investigué auprès d'autres collègues de travail de M. A_____ pour savoir s'il avait eu des comportements inadaptés à leur égard. Plusieurs collègues féminines s'étaient alors plaintes de son attitude, voire d'un harcèlement de sa part qui avait parfois perduré durant des mois. Certaines collaboratrices avaient toutefois refusé catégoriquement qu'il soit fait état de leur témoignage.
- 26) Dans ce contexte, Madame O_____ a adressé à M. E_____, le 7 mai 2019 à 14h02, un courriel duquel il ressort que pour répondre à sa demande, elle avait effectivement eu quelques soucis avec M. A_____ dans le courant de l'année 2017. Il venait très régulièrement dans son bureau pour lui faire des avances et quand elle se déplaçait, s'installait à sa place de travail et l'attendait. Cela était devenu tellement régulier et insistant qu'elle avait dû lui demander sèchement de la laisser tranquille et de ne plus venir dans son bureau. Il s'était exécuté sans plus jamais lui adresser la parole. Mme O_____ en avait parlé à son cadre de l'époque, Monsieur P_____.
- 27) Le 8 mai 2019, Mme H_____ a adressé un courriel à M. E_____. Elle y expliquait que le 12 avril précédent, en fin de matinée, alors qu'elle était en salle avec Mme G_____ et que toutes deux évoquaient le colloque de la veille, sa collègue avait les larmes aux yeux et tout à coup avait dit, tout en lui faisant promettre de garder le secret, qu'elle avait subi un harcèlement sexuel de la part de M. A_____. Mme H_____ avait été sous le choc et avait posé plusieurs questions à sa collègue, à savoir le type de harcèlement et si elle avait des preuves. Elle avait répondu qu'il y avait des lettres d'amour manuscrites, jamais signées, et des SMS. Sa collègue avait effacé tous les SMS dans la mesure où ses enfants jouaient avec son téléphone. Mme G_____ avait rajouté que c'était la raison pour laquelle elle faisait attention à ne jamais être seule avec lui car il essayait de l'embrasser. À la question « depuis quand cela se passait », sa collègue avait répondu 2015, ce qui l'avait « scotchée ». Elle avait fortement conseillé à sa collègue d'en parler avec M. E_____, d'autant plus que M. A_____ commençait à faire passer devant le reste de l'équipe Mme G_____ comme quelqu'un qui ne faisait pas son travail. La veille, il était en effet venu vers Mme H_____ et deux collègues tiers et leur avait dit qu'il avait l'impression d'être le mal-aimé de l'équipe et que Mme G_____ lui en voulait, il ignorait pourquoi. Tous trois avaient même eu pitié de lui.
- 28) Le 9 mai 2019, la sœur de Mme G_____, Madame Q_____, a à son tour adressé un courriel à M. E_____. Le harcèlement subi par sa sœur de la part de

M. A_____ aurait depuis trop longtemps. Ce dernier avait profité de la faiblesse psychologique de sa sœur suite au décès de leur père et la situation s'était aggravée. Elle se portait témoin dans cette affaire, dans la mesure où elle était au courant des lettres et SMS envoyés à sa sœur et avait vu sa détresse. Toutes deux craignaient des représailles suite à leur démarche et la police leur avait conseillé d'envisager le dépôt d'une plainte.

- 29) Mme L_____ a reçu M. A_____ en entretien le 9 mai 2019. Elle l'avait invité à s'exprimer sur une plainte éventuelle portant sur une autre thématique que celle des menaces de violence. Il n'avait pas répondu.
- 30) M. A_____ s'est trouvé en incapacité totale de travailler pour cause de maladie du 29 mai au 21 juin 2019.
- 31) Le 20 juin 2019, les HUG l'ont invité, dans le cadre du suivi de son absence, à se présenter à la consultation de la Doctoresse R_____, médecin d'entreprise, ce qu'il a fait le 2 juillet 2019.

Il ressort du courriel adressé par cette médecin à Mme L_____ le 5 juillet 2019 que M. A_____, de façon réactive aux événements professionnels, avait présenté une dégradation de son état de santé pour laquelle un suivi ambulatoire spécialisé avait récemment été mis en place. Il disposait d'un suivi d'un traitement médical adéquat. Elle avait pu s'entretenir avec son spécialiste qui avait estimé une capacité de travail à 50 %.

- 32) Madame S_____ a, le 21 juin 2019, adressé un courriel à M. E_____ pour apporter son témoignage concernant ce qu'elle avait vécu avec M. A_____ durant quelques mois au B_____. Elle était arrivée en juillet 2012 et cela avait commencé peu de temps après. Son collègue avait tout d'abord tenu des propos déplacés, sans qu'elle puisse se souvenir des mots exacts, et avait eu des regards, de même que quelques gestes déplacés, comme lui arroser les fesses d'Hopirub ou l'embrasser de force dans le cou quand elle venait de se laver stérilement les mains. Elle avait commencé par ignorer ces gestes et avait fait semblant de ne pas y prêter attention, avant de les relever gentiment, puis de façon plus agressive. C'était difficile pour elle de partager cela car elle venait d'arriver dans le service, était jeune diplômée infirmière et n'avait aucune expérience. C'était devenu toutefois de plus en plus insoutenable et elle avait fini par se confier à son conjoint qui lui avait donné l'ordre d'en parler à sa hiérarchie, sans quoi il le ferait lui-même. Elle n'avait donc plus eu le choix et avait décidé d'aller voir sa cadre, Madame T_____, qui avait convoqué M. A_____. Ce dernier était ensuite venu lui présenter ses excuses et lui dire qu'il bénéficiait d'un suivi psychologique et d'un traitement. Il ne l'avait ensuite plus importunée. Tout ce temps, elle avait beaucoup souffert et s'était rendu compte après coup qu'il avait fallu en parler pour que ça s'arrête et se sentir mieux. C'était compliqué pour elle vu sa situation et car elle était timide. Elle n'avait pas su comment réagir et s'était sentie démunie.

- 33) MM. K_____ et E_____ ont reçu M. A_____ le 26 juin 2019 dans un contexte de « plaintes de collaboratrices pour harcèlement psychologique et sexuel » à teneur du rapport signé à la même date par les trois protagonistes. Il ressort que la hiérarchie a montré à M. A_____ les « lettres manuscrites » dont il reconnaissait être l'auteur depuis plusieurs années, de même qu'elle lui avait lu les « extraits de témoignages à caractère sexuel témoignant de la détresse ressentie par les collaboratrices ». S'agissant de ces témoignages, M. A_____ a précisé que si son comportement avait été perçu comme tel, il s'agissait à son sens plutôt de taquineries et de plaisanteries.

Il a été averti du déclenchement prochain d'une enquête administrative, en accord et à la demande des ressources humaines et du service juridique, ainsi que des suites possibles, notamment d'ordre pénal. M. A_____ avait pris la mesure de la gravité de la situation et de ses impacts potentiels du point de vue familial, social et professionnel. Il avait demandé à sa hiérarchie de l'aider afin de l'accompagner au mieux dans ce processus. L'éventualité d'une démission avait été évoquée pour permettre un éventuel gel du processus administratif. Un délai de réflexion était proposé à M. A_____ quant à cette piste jusqu'au vendredi suivant, délai au-delà duquel M. E_____ devait rencontrer le responsable des ressources humaines.

- 34) Dans ce délai de réflexion, soit le 27 juin 2019, M. A_____ a adressé un courrier à M. K_____.

Il entendait revenir sur l'entretien du 26 juin 2019, considérant que son droit d'être entendu n'avait pas été respecté dans la mesure où il avait été mis sous pression. Il avait été très surpris par les accusations de harcèlement sexuel venant d'une collaboratrice du service dans lequel il travaillait et des allégations de mauvais comportement à l'égard de collègues féminines, accusations qu'il contestait fermement.

Il avait reconnu avoir écrit les lettres présentées, lesquelles avaient été rédigées alors qu'il était guidé par une inspiration d'ordre poétique, à la base de laquelle se trouvaient notamment trois poètes. Il ne s'agissait absolument pas d'une invitation à une relation sexuelle avec la personne à laquelle ces lettres étaient adressées. Par ailleurs, sa collègue n'avait jamais donné le moindre signe d'agacement ni manifesté un mal-être quelconque à réception de ces lettres, ni encore ne lui avait demandé d'arrêter de lui en envoyer. Au contraire, son talent d'écrivain avait l'air de lui plaire. Si elle avait manifesté son agacement, il aurait immédiatement arrêté de lui écrire. Comme tel n'avait pas été le cas, cela laissait supposer son consentement à les recevoir. Il n'avait jamais été dans son intention d'exercer une pression psychologique ou déstabilisante à son égard. D'ailleurs, jamais il ne porterait atteinte à la dignité d'une collègue de travail ou en dehors. Il regrettait infiniment que cette collaboratrice ait ressenti ces lettres comme un harcèlement d'ordre sexuel.

Il contestait fermement les autres allégations et, en conséquence, estimait n'avoir commis aucune faute grave qui pourrait conduire à un licenciement avec effet immédiat. Une telle mesure serait totalement injustifiée et combattue en justice. Un licenciement ordinaire serait abusif, car sans motif, et il le combattrait devant le Tribunal des prud'hommes. Il se demandait si une procédure de conciliation dans le cadre des dispositifs mis en place aux HUG ne pouvait pas être envisagée. À défaut, il revendiquait le droit d'être entendu et de pouvoir exposer son point de vue, ce qui n'avait pas été le cas jusqu'ici. Il souhaitait de son côté tout mettre en œuvre pour trouver en commun une issue pacifique favorable à tout le monde.

- 35) Le 2 juillet 2019, Mme L_____ a averti M. A_____ de son transfert, pour une durée indéterminée, du bloc B_____ au bloc U_____, « dans le contexte difficile actuel et à [son] bénéfice ».
- 36) M. K_____ a, le 3 juillet 2019, accusé réception du courrier du 27 juin précédent et informé M. A_____ que la procédure suivait son cours. Il confirmait que son droit d'être entendu serait respecté.
- 37) M. E_____ a convoqué M. A_____, le 4 juillet 2019, pour un entretien de service fixé au 30 juillet suivant, conformément à l'art. 46 statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : statut). Le sujet en serait son « comportement inadéquat vis-à-vis de ses collègues féminines, contraire aux articles 20 et 21a du statut ». Il se tiendrait en présence de Mme L_____ et de M. E_____.
- 38) À compter du 5 juillet 2019, M. A_____ s'est trouvé en incapacité de travailler, d'abord à 50 % jusqu'au 25 juillet suivant, puis à 100 % jusqu'au 12 janvier 2020.
- 39) Mme G_____ a transféré à sa hiérarchie, le 11 juillet 2019, trois SMS que venait de lui adresser M. A_____, l'invitant instamment à lui parler avant d'« être crucifié ».
- 40) Le 30 juillet 2019 s'est tenu l'entretien de service, en présence de M. A_____, assisté de son conseil. Était présente, outre les personnes mentionnées dans la convocation du 4 juillet 2012, une assistante chargée de rédiger le procès-verbal de l'entretien.

Il ressort de ce document qu'après un résumé circonstancié des événements tels que susmentionnés, il a été rappelé à M. A_____ qu'il devait comprendre qu'il travaillait en équipe, ce qui induisait des compromis. Il devait travailler sa gestion des conflits qui le poussait parfois dans un certain mutisme ou une attitude volcanique empêchant sa collaboration avec ses collègues et altérant l'ambiance du groupe. Il avait validé ces précisions. M. A_____ avait confirmé qu'il avait

écrit des lettres, mais sans intention à caractère sexuel. S'agissant de la situation à l'origine de l'évolution de son comportement à l'égard de Mme G_____, « Il y a eu quelque chose dont elle connaît. Depuis les relations sont devenues insoutenables. Un jour on travaille ensemble le lendemain c'est le contraire ». Le but était de la soutenir dans ses moments difficiles, sans arrière-pensée. Ses gestes tactiles, embrasser dans le cou, prendre dans les bras etc., étaient uniquement amicaux pour lui donner du courage. Il ne connaissait pas son mari qu'il avait croisé deux fois. Dernièrement, elle lui avait dit « Tu m'as trahi elle s'est mise à pleurer ». Il avait répondu « Si tu peux, appelle-moi et ce qui se passe... pour comprendre mon comportement ».

Appelé à s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés au vestiaire, il a indiqué qu'il tenait « un journal de travail sur lequel il devait s'assurer que les collaborateurs enlevaient leurs chaussures sales pour les mettre dans un sac à linge sale ». Il frappait, attendait et entraînait si personne ne répondait, et finissait son travail « simplement ».

C'était une tradition de bienvenue que de mouiller les nouveaux collaborateurs avec le désinfectant Hopirub. Il était désolé que cela n'ait pas été apprécié et traduit en un geste déplacé.

Le contact avec Mme O_____ était selon lui très familier, ce qui lui permettait une communication aisée avec l'introduction des termes comme « ma choupinette » ou « ma chérie », d'une façon naturelle. Cette collègue lui avait tout de suite fait comprendre qu'elle n'acceptait pas ce genre d'échange et qu'elle souhaitait que cela cesse, ce qu'il avait accepté.

Une altercation était survenue entre lui-même et Mme M_____ sur le sujet de l'introduction d'une table d'opération dans un bloc. Voyant que le ton était monté, il s'était excusé. Sa collègue était restée sur sa position, énervée. Il avait insisté auprès d'elle sur le fait que le problème était clos et s'était excusé – faisant usage de termes tels « choupinette » – en disant qu'il ne souhaitait pas revenir sur cet événement. L'histoire avait été connue du bloc. Agressé, il reconnaissait avoir utilisé des mots inappropriés tels « je vais tirer sur tout le monde » et « c'est moi qui vais te tuer H_____ ». Il était ensuite sorti pour appeler son psychiatre.

Ensuite, il avait fait part des difficultés qu'il rencontrait suite à la sentence dont il avait été question lors du dernier entretien de régulation. Cela l'avait perturbé. Sa famille l'avait soutenu et orienté vers un avocat. Il ressentait un mal-être dans son activité au nouveau bloc où son historique était connu de tous.

Son attention a à nouveau été attirée sur les faits dénoncés par les diverses collaboratrices et les souffrances en découlant. M. A_____ a reconnu cette souffrance et dit souffrir de savoir que son comportement faisait du mal.

En définitive, il refusait d'être accusé de propos à caractère sexuel. Certaines personnes étaient désormais plus susceptibles que par le passé. Selon lui, le langage usuel de l'équipe et son comportement devraient aussi être assimilés à du harcèlement sexuel. Tout le monde pourrait ainsi être inculpé de harcèlement et de propos à caractère sexuel considérant le langage courant et les comportements au sein du bloc. Il s'agissait du quotidien au point de ne plus y prêter attention. Il convenait que cela pouvait désormais heurter la sensibilité de certaines personnes. En substance, il a contesté tout caractère sexuel dans le contenu de ses courriers auxquels il a été confronté.

M. A_____ a encore relevé qu'étant tributaire d'un traitement médical pour une pathologie épileptique, il demandait qu'on lui dise lorsque son comportement virait à l'agressivité. Son médecin pouvait en attester. Son employeur a relevé que les collaborateurs ne devaient pas subir les conséquences de cet état.

À l'issue de l'entretien, l'employeur a relevé que les manquements discutés constituaient des violations du statut, susceptibles de sanction pouvant aller jusqu'à la résiliation des rapports de service. Un délai de quatorze jours a été imparti à M. A_____ pour faire part de sa position.

- 41) Le 10 septembre 2019, les ressources humaines des HUG ont constaté que M. A_____ n'avait formulé aucun commentaire dans le délai imparti. Partant, elles étaient en mesure de donner quittance à la hiérarchie pour rendre sa décision.

M. A_____ a répondu à ce courrier le 16 septembre 2019 en faisant part de son étonnement dans la mesure où il n'avait pas reçu l'exemplaire du procès-verbal et des pièces.

Sur ce, les HUG lui ont adressé, le 24 septembre 2019, ledit procès-verbal et ses annexes, ce qui avait été déjà fait par courriel du 2 août 2019 et par pli simple.

- 42) Le 8 octobre 2019, M. A_____ a fait savoir aux HUG qu'il n'avait aucune observation à formuler sur le compte rendu qui reprenait fidèlement la discussion du 30 juillet précédent. Il rappelait que s'il ne niait pas être l'auteur des lettres manuscrites, il contestait tout caractère sexuel à leur contenu, inspiré de poèmes et de chansons dont il listait les sources en annexe. Il n'avait de toute évidence jamais cherché à mettre Mme G_____ mal à l'aise et n'avait pas adopté de comportement à caractère sexuel à son encontre. Cette dernière ne lui avait jamais demandé de cesser la correspondance, l'ayant au contraire encouragé à diverses reprises en l'interrogeant sur son silence.

Il apparaissait de manière indiscutable que Mme G_____ nourrissait une certaine amertume à son égard et qu'un conflit personnalisé les opposait. Ceci ne justifiait néanmoins pas qu'elle l'accuse de faits aussi graves en sortant de leur contexte ces échanges épistolaires.

Il était parvenu à sa connaissance que cette collègue avait récemment rencontré des difficultés avec d'autres collaborateurs en raison également de faits survenus il y avait « plus ou moins longtemps », ce qui pourrait relativiser ces accusations graves à son encontre.

Il avait déjà eu l'occasion de se déterminer sur les autres reproches lors de l'entretien de service et sur le fait qu'il n'y avait aucun caractère sexuel derrière son comportement. Chaque fois qu'on lui avait fait une remarque quant à son comportement trop amical à l'égard d'un ou d'une collègue, il avait immédiatement cessé et rétabli la situation en discutant directement avec afin de dissiper tout malentendu. Il ne pouvait que regretter que certains aient préféré se taire pendant tant d'années et décidé, pour des raisons qu'il ignorait, de sortir du silence en l'accusant d'avoir adopté un comportement inadéquat plusieurs années auparavant. Il était ainsi en droit de penser qu'il faisait l'objet d'une « chasse aux sorcières ». Le fait qu'il ait été déplacé de bloc, soi-disant provisoirement et avant même l'entretien de service, laissait à penser qu'il n'avait plus son mot à dire sur la suite du processus et qu'il était donc d'ores et déjà admis que les prétendus manquements qui lui étaient reprochés étaient avérés.

Il niait tout comportement irrespectueux ou de nature sexuelle envers ses collègues et contestait tout manquement au statut.

- 43) Dans le cadre du suivi de son absence pour cause de maladie, M. A_____ a été invité par les HUG à se rendre à la consultation du médecin conseil, le Dr C_____, 14 novembre 2019.

Selon ce médecin, il ressortait de son entretien avec M. A_____, des documents médicaux et des téléphones avec ses médecins, que l'arrêt de travail dont il bénéficiait était médicalement justifié.

Si son comportement avait été considéré comme inadéquat, il serait préférable qu'il reprenne une activité au sein d'une nouvelle équipe, afin d'éviter des tensions qui pourraient subsister lors d'un retour auprès de ses anciens collègues. M. A_____ était médicalement apte à reprendre progressivement son activité d'aide-soignant, avis partagé par ses médecins traitants.

- 44) Le 13 décembre 2019, les HUG ont informé M. A_____ que dans la mesure où son absence dépassait les cinq mois, une réduction serait effectuée sur son solde de vacances.
- 45) M. A_____ a repris une activité à 50 % dès le 13 janvier 2020, avec accompagnement, et un entretien de suivi a été réalisé par sa hiérarchie le 17 janvier 2020 au cours duquel les objectifs lui ont été fixés en lien avec la gestion du nouveau bloc (V_____) auquel il était affecté.

Il a déclaré avoir été bien accueilli et encouragé par sa nouvelle équipe.

- 46) Son incapacité de travail persistant, à 50 % jusqu'au 31 mars 2020, puis à 100 % dès le 1^{er} avril 2020, son droit aux vacances a été réduit.

Au vu de cette situation, une demande de prestations a été déposée auprès de l'assurance-invalidité (AI).

- 47) Le 2 juin 2020, les HUG ont résilié les rapports de service pour motif fondé au vu des manquements reprochés à M. A_____ lors de l'entretien du service du 30 juillet 2019 et de son incapacité de travail pour maladie depuis le 5 juillet 2019, en application des art. 20 et 21 du Statut du personnel des HUG (ci-après : statut) et de l'art. 22 let. b et c 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). Cette décision faisait suite aux faits récurrents évoqués lors dudit entretien relatifs à son comportement inadéquat, caractérisé notamment par des propos menaçants, susceptibles de harcèlement sexuel et un tempérament impétueux, irrespectueux, à l'égard de ses propres collègues féminines, en violation des devoirs du personnel. Par ailleurs, malgré divers rappels, il était constaté son incapacité à démontrer aux HUG toute amélioration de son comportement. Ainsi, le lien de confiance, nécessaire à tout rapport de travail, était rompu avec l'employeur.

Afin de l'aider dans sa recherche d'un nouvel emploi, il était dispensé de se présenter à son poste de travail « dès ce jour ». Ses jours de vacances restant à solder étaient inclus dans cette période. Son salaire serait versé jusqu'à l'échéance des rapports de travail, pour solde de tout compte.

Le délai de protection dont il bénéficiait étant échu, la résiliation intervenait pour le 30 septembre 2020. Cette décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

- 48) M. A_____ a, par courrier du 15 juin 2020, persisté à nier les faits reprochés. Il était disposé, par gain de paix, à trouver une solution pour un éventuel règlement amiable du litige.

- 49) M. A_____ a formé recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), par acte du 6 juillet 2020, contre la décision du 2 juin 2020. Il a conclu principalement à son annulation, à ce qu'il soit dit qu'il avait droit à l'ouverture d'une procédure de reclassement, à sa réintégration et, subsidiairement, en cas de refus, au versement d'une indemnité équivalant vingt-quatre mois de son dernier traitement brut, avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} octobre 2020.

Préalablement, il a sollicité, outre la comparution personnelle des parties, l'audition de plusieurs témoins et la production de deux pièces par les HUG.

Depuis son engagement et jusqu'en 2008, soit pendant dix-sept ans, il avait donné entière satisfaction à son employeur et toujours répondu à ses attentes. En particulier, aucune plainte de collègues n'était à déplorer dans son dossier jusqu'aux événements d'avril/juin 2019. Courant 2008, M. E_____ était devenu son nouveau responsable hiérarchique et c'était de cette date, pour des raisons qu'il ignorait, que ses prestations étaient soudainement devenues prétendument insuffisantes aux yeux de son supérieur. M. E_____ n'avait eu de cesse de saluer ses qualités professionnelles tout en cherchant systématiquement à trouver quelque chose qui n'allait pas. De plus, lorsque M. A_____ se plaignait auprès de lui de la nouvelle gestion, celui-ci avait pour habitude de le menacer oralement « de consigner son comportement dans son dossier », afin de s'assurer son silence. Courant 2017, il avait été amené à témoigner dans le cadre d'une investigation menée contre M. E_____ en lien avec des accusations de harcèlement psychologique de la part de Monsieur W_____. L'anonymat des témoins n'ayant pas été conservé, M. E_____ avait su que M. A_____ avait témoigné contre lui et avait commencé à formuler des menaces à son encontre comme « Tu as voulu me faire virer ? Tu partiras avant moi ! ». À compter de cet épisode, son quotidien au bloc avait été bouleversé.

À la demande de son supérieur direct, il avait suivi une formation « gestion de conflits » courant 2018 à la suite de laquelle il avait amélioré sa communication avec ses collègues. Conscient que son humeur changeante pouvait être difficile à appréhender, il avait demandé à ses collègues les points sur lesquels il devait travailler pour améliorer son esprit d'équipe et favoriser l'entente entre collègues de manière générale. Il fallait toutefois rappeler que sa fonction d'aide-soignant référent d'orthopédie impliquait un grand stress et qu'il pouvait lui arriver, comme à ses collègues, d'avoir des mots qui dépassaient ses pensées, sans pour autant manquer de respect aux uns et aux autres. Il n'était donc pas rare que des événements isolés justifiaient la tenue d'un entretien de régulation en présence du supérieur. De plus, il souffrait d'épilepsie depuis 2002 et son traitement antiépileptique pouvait avoir un effet défavorable sur son anxiété, son humeur et son irritabilité dans le contexte d'une aggravation thymique d'origine multifactorielle. Il était aussi suivi depuis 2014 en raison d'une hypertension artérielle secondaire et le traitement pris en conséquence pouvait également avoir des effets indésirables au plan psychologique comme des troubles de l'humeur, y compris d'anxiété. M. E_____ était au courant de cette influence médicamenteuse. Depuis juin 2019, il était suivi par un psychiatre en raison d'un épisode dépressif sévère. Depuis l'entretien du 26 juin 2019 au cours duquel il avait été forcé à démissionner, il s'était trouvé régulièrement en arrêt de travail. Son état de santé s'était « très largement péjoré suite à des conflits professionnels avec traits de harcèlement à l'encontre du patient dès 2008 », comme en témoignait le rapport du Docteur X_____ du 16 août 2019.

S'en étaient suivis les divers arrêts maladie (tels que susmentionnés), étant relevé que les HUG avaient refusé une reprise progressive d'activité à 20 % ou 40 % dès le mois de janvier 2020, puis l'avaient libéré de son obligation de travailler dès le 7 juillet 2020, alors qu'il aurait été apte à reprendre son poste à 50 %.

La décision de résiliation se contentait de renvoyer à l'entretien de service du 30 juillet 2019. Or, il apparaissait de manière évidente que le contexte dans lequel elle avait été rendue était plus que discutable, surtout au regard du parcours professionnel de M. A_____ et de l'absence de reproches pendant près de vingt-huit ans. À la suite de l'arrivée de M. E_____, toute une série de collaboratrices s'étaient soudainement mises à porter des accusations graves à son encontre. Il n'avait nullement été tenu compte de ses observations en rapport avec les courriers litigieux, dont l'intention était littéraire. Il avait été privé de toute procédure contradictoire, son supérieur ayant fondé son opinion bien avant l'entretien de service du 30 juillet 2019. De plus, il ressortait du compte rendu de cet entretien que l'ensemble des accusations en lien avec un prétendu harcèlement sexuel revêtait un caractère essentiellement subjectif et ne faisait que refléter le ressenti des collaboratrices en question, plusieurs années après les faits, et alors même que la hiérarchie de M. A_____ était en train de monter un dossier contre lui. Partant, la procédure de licenciement avait été menée en violation manifeste des règles de procédure.

Il revenait sur le contexte dans lequel il avait adressé des lettres à Mme G_____ et sur une relation qui s'était compliquée entre eux avec une certaine difficulté à communiquer. C'était dans un contexte de conflit interpersonnel que cette collègue avait soudainement affirmé être dérangée par les échanges épistolaires qui revêtaient selon elle un caractère sexuel. Les HUG avaient purement et simplement écarté ses explications de source, à croire qu'il ne manquait que ces accusations pour faciliter son renvoi. Force était de constater que ces allégations n'avaient fait l'objet d'aucune réelle enquête et avaient été tenues pour vraies sans qu'une procédure ne soit menée à l'interne. Ainsi, M. A_____ contestait avoir fait preuve d'un comportement inadéquat, susceptible de harcèlement sexuel de sorte que ce premier reproche devait être écarté.

S'il était exact que, sortis de leur contexte, les termes adressés à Mme M_____ selon lesquels « un jour, il ferait une grosse connerie » pouvaient apparaître menaçants, replacés toutefois dans le stress de leur activité, ils avaient été tenus sous le sens de la plaisanterie. Une fois qu'il avait compris que sa collègue s'était sentie mal vis-à-vis de lui, il lui avait présenté ses excuses et l'incident avait été clos. Il apparaissait en réalité que cette collaboratrice n'avait pas su distinguer le ton de l'humour, M. A_____ faisant alors référence à des éléments survenus à l'étranger, parus dans la presse. Il ne s'était jamais montré

violent à l'égard de ses collègues. Il contestait ainsi avoir fait preuve d'un comportement inadéquat.

Un jour où il devait vider les sacs de linge sale des vestiaires, il avait en vain attendu une réponse après avoir frappé à la porte et s'était retrouvé face à une collègue en sous-vêtements. Il avait quitté le vestiaire immédiatement. Il contestait dès lors avoir fait preuve d'un comportement inadéquat à cette occasion, susceptible de harcèlement sexuel.

Le témoignage de Mme O_____ n'était apparu qu'à la demande de M. E_____ et concernait des faits de 2017. Il s'agissait là de déclarations purement subjectives ne reposant sur aucun élément probant. M. A_____ contestait avoir fait preuve d'un comportement inadéquat susceptible de harcèlement sexuel. Tel était enfin également le cas de l'épisode dénoncé par Mme S_____, qui n'était qu'une pratique courante de bienvenue ou de départ au sein du bloc.

Au vu de ces éléments, les reproches formulés à son encontre étaient en totale contradiction avec sa situation professionnelle et son parcours aux HUG depuis 1991. Par ailleurs, ces arguments n'étaient pas de nature à justifier la résiliation des rapports de service dès lors qu'aucun manquement au devoir du personnel ne pouvait être reproché à teneur de l'entretien de service du 30 juillet 2019. Partant, la résiliation des rapports de service était totalement infondée. Intervenue en violation grave de l'interdiction de l'arbitraire, elle devait être annulée et le recourant réintégré à son poste.

Alors même que ces accusations n'avaient pu être démontrées à satisfaction de droit, aucune tentative de reclassement n'avait été entamée. M. A_____ demandait partant la mise en œuvre de son droit au reclassement.

Subsidiairement, compte tenu des vices entachant cette résiliation et des vingt-huit ans d'activité au sein des HUG sans qu'aucun reproche ne soit formulé à son encontre, M. A_____ pouvait prétendre à une pleine indemnisation.

- 50) Aux termes de leur réponse du 4 septembre 2020, les HUG ont conclu au rejet du recours, sous suite de frais et dépens.

Contrairement à ce que M. A_____ soutenait, ses problèmes comportementaux existaient depuis plusieurs années déjà et il était faux de prétendre qu'il aurait eu une attitude exemplaire tout au long de ses rapports de service. Nonobstant plusieurs remises à l'ordre de sa hiérarchie, les objectifs fixés dans les entretiens d'évaluation et les formations suivies, les difficultés identifiées chez lui avaient perduré, voire s'étaient accentuées, allant jusqu'à susciter la peur parmi ses collègues notamment féminines. Ces manquements comportementaux avaient été établis à satisfaction de droit.

La teneur des lettres adressées à Mme G_____ entre 2017 et 2019 démontrait assurément un désir amoureux et sexuel de sa part envers cette collègue, lequel n'était nullement partagé par cette dernière, ce qui ressortait également de certains textes. Il ne pouvait dans ces circonstances prétendre qu'il aurait mis un terme à ce harcèlement si sa collègue le lui avait demandé. Bien au contraire, il avait persisté à la harceler, bien qu'elle lui signifiât ne pas partager son élan, non seulement épistolairement, mais aussi physiquement, en tentant de l'embrasser, de l'enlacer contre son gré, en pénétrant dans les vestiaires lorsqu'elle se changeait, en la suivant et en se rendant dans son quartier. Comme elle continuait à refuser ses avances, il l'avait dénigrée au travail aux yeux de ses collègues et de sa hiérarchie. Il était précisé que la tâche de vider les sacs de linge sale au sein des vestiaires féminins était dévolue au service propreté et hygiène des HUG de sorte que son explication pour y avoir pénétré tombait à faux. Tant le mari que la sœur de cette collaboratrice étaient au courant de la situation. Ce comportement aurait sans nul doute perduré si elle n'avait pas finalement trouvé la force de le dénoncer à sa hiérarchie. D'autres collaboratrices avaient été victimes de sa part d'agissements similaires, parfois pendant des mois.

Certaines, encore choquées par ce qu'elles avaient subi, avaient témoigné de manière anonyme, ce dont il avait notamment été fait état dans le compte rendu de l'entretien de service s'agissant du témoignage suivant : « une collaboratrice aide-soignante témoigne avoir eu durant plusieurs mois de collaboration des remarques répétées sur ses tenues et sa physionomie, ainsi que sa posture qu'il qualifiait d'excitante. Elle relevait que M. A_____ faisait des intrusions dans le vestiaire des femmes en lui demandant de l'embrasser. Elle a indiqué que les faits ont été répétés et que ses propos et son attitude étaient à caractère sexuel. Elle a relevé qu'il lui a déjà demandé de l'embrasser à plusieurs reprises. Elle indique avoir été très importunée par le comportement de M. A_____ au fil des mois concernés avoir encore de l'appréhension en sa présence. Elle était très émue de raconter cette situation inadéquate récurrente au point de souffrir au travail ». S'y ajoutaient les témoignages écrits de Mmes S_____ et O_____. Force était de constater que ces plaintes, concordantes, établissaient à satisfaction de droit que durant des années il avait harcelé sexuellement et/ou psychologiquement, selon le même mode opératoire, plusieurs collègues féminines, soit autant de manquements. Lorsqu'il ne les contestait pas purement et simplement, il tentait de minimiser ces manquements, soit en les faisant passer pour de l'humour, de la poésie, voire de simples maladresses.

Par ses comportements, M. A_____ avait en réalité porté atteinte à la personnalité de ses collègues de travail féminines, étant rappelé que les HUG avaient l'obligation de protéger la personnalité de leurs employés. Il était évident que son attitude non amendable, M. A_____ n'ayant jamais pris la mesure de la gravité de ses agissements ni ne s'étant remis en question, constituait une entrave

au bon fonctionnement de l'institution et avait irrémédiablement entamé la confiance indispensable au maintien des rapports de travail.

Dans ces circonstances, le reclasser dans un autre poste s'avérait clairement illusoire, puisque cela reviendrait à reporter dans d'autres services ses problèmes de comportement. Surtout, un reclassement irait à l'encontre de l'obligation de protection de la personnalité des membres du personnel. La décision de résiliation était enfin proportionnée, puisque la seule apte à rétablir le fonctionnement normal du service.

- 51) a. Lors d'une audience devant le juge délégué le 28 septembre 2020, M. A_____ a déclaré qu'en 1997, ce dont il avait été averti « bien plus tard », soit plus d'une semaine après, on lui avait reproché d'avoir touché une patiente, qui avait parlé de lui comme du « Noir », soit d'avoir glissé un doigt dans son vagin alors qu'il la déplaçait du lit. Il avait été bouleversé et mis sous pression par cette accusation. Il n'y avait eu aucune enquête pénale ni de suite donnée par les HUG. Selon lui, les anesthésistes avaient dû donner l'explication que cela pouvait être une conséquence de l'anesthésie de la patiente en question.

En lien avec l'épisode du 17 avril 2015 dénoncé par Mme G_____ qu'il avait uniquement dit « merde », puis finalement « elle me fait chier », mais non pas « qu'elle aille se faire foutre » ce, en présence de deux collègues et alors qu'un patient était dans le couloir. Il était très stressé car il attendait que cette collègue le remplace pour honorer sa consultation trimestrielle en lien avec son épilepsie. Il ne s'était rien passé le 31 juillet 2015 avec Mme G_____ et partant il n'y avait eu aucune intervention de leur hiérarchie. Il n'avait en fait eu aucun souci avec cette collègue jusqu'à ce qu'il lui dise le 17 avril 2015 « tu m'emmerdes ».

Le 23 juillet 2015, il s'était emporté et avait parlé « un peu fort » à Mme J_____. Leur collaboration s'était poursuivie sans souci après qu'il s'était directement excusé auprès d'elle puis que leur hiérarchie, soit M. E_____, ait pris note de ces excuses. Il n'avait alors aucun reproche à formuler à l'égard de ce dernier.

M. A_____ a répondu par la négative à la question de savoir si les vingt et une lettres adressées à Mme G_____ contenaient des propos à connotation sexuelle, très intimes et son « envie d'elle ». Il relevait ses difficultés en langue française. Cette collègue lui disait qu'elle trouvait ses textes très beaux et qu'il avait un talent d'écrivain. Elle le relançait quand il arrêta de lui écrire. Il avait donc été totalement surpris et était « tombé de haut » lorsqu'il avait appris qu'elle s'était plainte de ses écrits qu'elle avait pourtant gardés depuis deux ans. Elle aurait pu lui dire « basta ».

Ce qu'avait raconté Mme M_____ était complètement faux. Il ne s'était pas adressé à elle après qu'elle s'était énervée parce qu'il avait commencé à installer

pour le lendemain une salle d'opération devant alors encore servir. Elle s'était immédiatement excusée, deux fois, du ton qu'elle avait employé et il lui avait répondu « tout va bien ». À ses troisièmes excuses en fin de journée, il avait répété que « tout allait bien. La journée était finie et demain serait un autre jour ». Le lendemain, Mme G_____ lui avait fait un doigt d'honneur lorsqu'il avait requis son aide pour préparer une salle d'opérations. Il s'était donc adressé à Mme H_____ en déplorant le fait que tout le monde soit contre lui. La veille, ou quelques jours plus tôt, il y avait eu une fusillade et il avait dit à cette dernière « un de ces quatre, je vais arriver ici et faire comme en Amérique. Je vais faire une fusillade ». Ils avaient commencé à rire à cette plaisanterie. Un collègue était arrivé et Mme H_____, tout en le prenant par les épaules, avait dit « celui qui va me tuer c'est ce couillon là ». Tous avaient éclaté de rire. Quelques minutes plus tard, il avait vu Mmes M_____ et H_____ marcher bras dessus, bras-dessous et les avaient entendues dire « il t'en veut à mourir ». Il n'avait pas réagi.

Il avait adressé quatre SMS à Mme G_____ car il avait peur d'être licencié en raison de ses crises d'épilepsie, étant précisé qu'il n'en avait jamais fait sur son lieu de travail, mais que c'était un problème pour M. E_____ qui estimait que c'était un risque dans le cadre de son activité. Ils se confiaient l'un à l'autre et se soutenaient, dans une relation amicale et professionnelle. Ils n'avaient jamais couché ensemble.

En lien avec les reproches qui lui avaient été opposés lors de l'entretien du 30 juillet 2019, M. A_____ a contesté tout comportement à connotation sexuelle à l'égard de quelque collègue féminine que ce soit. Mme O_____ avait dû être agacée par les incursions qu'il faisait dans son bureau, toujours accompagné de Monsieur Y_____. Il avait visé le dos en giclant du désinfectant sur Mme S_____, liquide qui avait glissé jusqu'à ses fesses, en présence d'anesthésistes dont il ignorait s'ils avaient vu son geste. Il s'était montré paternaliste avec elle en l'aidant alors qu'elle était perdue et n'avait que peu d'expérience. Il ne voyait pas qui pouvaient être les femmes ayant gardé l'anonymat et le mettant en cause pour des comportements à connotation sexuelle. Il n'avait pas eu vent de reproches de même nature de la part de collègues femmes contre des hommes ou l'inverse.

M. E_____ avait voulu le « faire virer » (« tu as voulu me faire virer, tu partiras avant moi ») du moment qu'il avait eu connaissance du témoignage, supposé rester pourtant anonyme, que M. A_____ avait fait en 2017 contre lui dans le cadre de la plainte de M. W_____ pour harcèlement psychologique. Depuis lors, son supérieur n'avait eu de cesse de remettre en cause la qualité de son travail, ce qui ressortait de l'évaluation du mois d'octobre 2017. À chaque incident rapporté par l'un de ses collègues, cela allait dans le sens de ce que voulait M. E_____. Lui-même s'était plaint de cette problématique avec ce supérieur auprès de ses collègues, mais pas auprès du groupe de protection de la personnalité.

M. A_____ avait lui-même demandé à suivre les formations mentionnées dans ses évaluations. Il avait une médication assez importante ayant un impact sur son comportement, ce qui était attesté par son médecin.

b. Les HUG ont expliqué que Mme G_____ leur avait dit craindre d'être réprimandée par M. A_____ et sa hiérarchie si elle avait dénoncé le comportement du premier. Elle avait aussi honte. Elle en avait ensuite parlé à d'autres collègues dans les vestiaires qui à leur tour s'étaient plaintes. Les HUG avaient reçu les doléances d'une dizaine de femmes travaillant encore aux HUG, dans des services différents, ce qui au demeurant excluait toute possibilité de reclassement tant le comportement de M. A_____ avait un effet « tentaculaire », étant rappelé leur obligation de protéger la personnalité de leurs collaborateurs.

Ces femmes avaient toutes globalement dénoncé à la hiérarchie des propos et des gestes déplacés à connotation sexuelle. Celles qui avaient tenu à rester anonymes avaient fait part de craintes de représailles, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des HUG.

M. E_____ était toujours en poste.

52) À la suite de l'audience de comparution personnelle, les parties ont maintenu leur position, chacune sollicitant l'audition de plusieurs témoins. Elles ont persisté dans la demande d'ouverture d'enquêtes après que la cause a été gardée à juger le 21 octobre 2020, ce qui a été répété aux parties le 12 novembre 2020.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 31 al. 1 LPAC ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Les parties sollicitent devant la chambre de céans l'audition de plusieurs personnes, en particulier de médecins s'agissant du recourant qui demande de plus la production de deux pièces par les HUG.

a. 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 produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger 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 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_674/2015 du 26 octobre 2017 consid. 5.1)

b. En l'espèce et pour les raisons détaillées ci-après, la chambre administrative renonce à procéder aux actes d'instruction requis. Les parties ont pu faire valoir leur point de vue tant dans leurs diverses écritures que lors de l'audience susmentionnée. Le dossier contient les éléments suffisants pour statuer sur le présent litige, en particulier les lettres écrites par le recourant à Mme G_____, les comptes-rendus de ses entretiens avec sa hiérarchie ainsi que les courriels de ses collègues.

- 3) Le présent litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service pour motif fondé, prononcée le 2 juin 2020 par les HUG en raison de plusieurs comportements inadéquats du recourant à l'égard de ses collègues féminines, en particulier l'envoi de plusieurs lettres, dont il conteste la connotation sexuelle, à l'une d'elles pendant deux ans. Il remet en cause l'existence de motifs fondés dûment étayés et l'absence d'une procédure de reclassement.

Il ne conteste, à juste titre, pas la date d'effet de ladite résiliation. En effet, les HUG ont rendu la décision de licenciement le 2 juin 2020, après la période de protection de cent quatre-vingts jours liée à sa maladie l'ayant empêché de travailler, de manière partielle ou totale, dès le 5 juillet 2019 (art. 46A statut cum art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse - CO, Code des obligations - RS 220), avec effet au 30 septembre 2020. Le délai prévu à l'art. 20 al. 3 LPAC, soit trois mois pour la fin d'un mois lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, a été respecté.

a. Fonctionnaire aux HUG, le recourant est soumis à la LPAC (art. 1 al. 1 let. e LPAC), au statut (art. 1 statut) et au règlement des HUG sur la protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (ci-après : règlement), en vigueur depuis le 2 juin 2010 (art. 2 règlement).

b. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

c. 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).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique 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 (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). 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 dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

d. Parmi les devoirs du personnel énumérés au titre III du statut, l'art. 20 statut prévoit que 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. Selon l'art. 21 statut, les membres du personnel se doivent, par leur attitude : d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; (...); de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités).

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 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 161-162).

e. L'art. 2A LPAC pose les principes généraux applicables notamment aux HUG, établissements publics médicaux dont l'activité se déploie sur plusieurs sites (art. 1 al. 1 et 2 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Parmi ces principes figurent entre autres : créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques (let. a) et veiller à réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits (let. b).

Selon l'art. 2B al. 1 LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC). Les modalités sont fixées par règlement (art. 2B al. 3 LPAC). À teneur de l'art. 1 ch. 1 du règlement, le conseil d'administration des HUG veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, quelle que soit sa fonction, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 ch. 2 règlement).

Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un collaborateur en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (art. 3 ch. 2 règlement). Cette définition est similaire à celle prévue à l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), qui vise à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 1 LEg).

Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal

fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/ Claudia KAUFMANN [éd.], 2000, n° 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.1.1).

Les art. 2 à 7 LEg s'appliquent aussi aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). Parmi les droits des travailleurs, l'art. 5 al. 3 LEg dispose que : « Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse ».

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction de l'employeur est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). La chambre administrative se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 11c).

f. La chambre de céans a admis le licenciement d'un fonctionnaire pour motif fondé, soit l'inaptitude à remplir les exigences du poste, en raison notamment de comportements inadéquats qu'il avait eus à l'égard de collègues féminines, en particulier une très grande proximité physique, des regards dérangeants et des gestes ambigus comme une caresse sur la main d'une collaboratrice au moment de prendre, sans demande préalable, le contrôle de la souris informatique qu'elle tenait. Ces comportements avaient conduit le Groupe de confiance à constater l'existence de harcèlement sexuel de la part dudit fonctionnaire sur trois collaboratrices, à la suite d'une investigation demandée par l'employeur public. Le fonctionnaire manquait également de diplomatie et sa communication avec les collègues était parfois difficile, engendrant des disputes ou des comportements dénigrants de sa part. Le problème de fond se situait au niveau de sa relation avec ses collègues et de la juste distance à avoir, en particulier avec les femmes (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19).

Dans une autre affaire, la chambre de céans a confirmé l'appréciation de l'employeur public selon laquelle les comportements reprochés au fonctionnaire, notamment le fait de relever la jupe d'une collaboratrice subordonnée, étaient constitutifs de harcèlement sexuel. Cette appréciation était fondée sur le rapport final d'investigation menée par le Groupe de confiance à la demande de l'employeur public, qui concluait au constat d'une atteinte aiguë à la personnalité d'une collaboratrice par ledit fonctionnaire sous la forme d'un harcèlement sexuel sur une période de onze mois (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 11).

g. Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14d).

h. La procédure de reclassement est régie à l'art. 48A statut, de manière similaire à l'art. 46A 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).

Selon l'art. 48A al. 1 statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 48A al. 2 statut). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 48A al. 3 statut). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 48A al. 6 statut). La direction est l'organe responsable (art. 48A al. 7 statut).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral

1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

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 (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées). En outre, la jurisprudence fédérale a admis que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

i. Selon la jurisprudence genevoise, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

Dans le cas précité d'un licenciement pour motif fondé en raison d'actes qualifiés de harcèlement sexuel par le Groupe de confiance, la chambre administrative a admis l'absence de procédure de reclassement, au motif que l'ouverture d'une telle procédure aurait eu comme conséquence de reporter le risque de comportements inadéquats de la part du fonctionnaire en cause dans un autre service. L'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État était prépondérant par rapport à l'intérêt du fonctionnaire de se voir soumettre à une procédure de reclassement, le harcèlement sexuel et l'atteinte à la personnalité étant inacceptables (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 21).

Dans une autre affaire susmentionnée de harcèlement sexuel, qualifié d'atteinte aiguë à la personnalité de la victime par le Groupe de confiance, la chambre administrative a, à nouveau, confirmé l'absence de procédure de reclassement. Relever la jupe d'une collaboratrice subordonnée ne pouvait être assimilé à une simple « carence dans la manière de communiquer ». Malgré les quelques regrets, voire excuses du recourant, et un suivi thérapeutique, il avait persisté pendant toute la procédure à contester les faits reprochés ou à en diminuer la portée par rapport à son ancienneté et ses compétences techniques, alors que les compétences humaines faisaient également partie des devoirs des membres du personnel, dont les supérieurs hiérarchiques. Soumettre dans ces circonstances un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement ne semblait pas suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État. Un reclassement paraissait illusoire dans la mesure où cela reviendrait à reporter dans un autre service ses problèmes de comportement, aucune autre mesure ou solution alternative au reclassement ne pouvant être envisagée ni n'ayant été suggérée par le recourant (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 11).

Dans un autre arrêt, la chambre de céans a admis l'absence de procédure de reclassement s'agissant d'une infirmière des HUG ayant consommé de la codéine et commis des vols dudit produit, dès lors que son employeur ne pouvait être contraint de lui offrir un poste dans lequel elle aurait toutes les facilités à se procurer de la codéine, et ce même si la fonctionnaire avait depuis lors arrêté toute consommation. L'employeur se devait non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueillait et auxquels il devait offrir toutes les garanties quant au personnel soignant (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9b). Il en est allé de même dans le cas d'une gérante sociale d'un immeuble avec encadrement pour personnes âgées, au vu de ses très importants problèmes de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes à son institution, qu'elle avait pu côtoyer dans le cadre de son activité professionnelle (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14).

Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

j. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire

(ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

- 4) a. En l'espèce, le recourant se voit reprocher le caractère inadéquat des lettres qu'il reconnaît avoir écrites à Mme G_____ pendant deux ans. En dépit de son avis, la teneur de plusieurs desdites lettres a sans conteste une connotation sexuelle, comme cela ressort explicitement des extraits exposés plus haut au considérant 18 de la partie en fait, d'une part.

D'autre part, il en ressort clairement le refus de cette collaboratrice de répondre aux invitations du recourant ainsi que la peur qu'il suscite chez elle. À titre d'exemples, le recourant lui a écrit : « Tu me demandes de t'oublier » fin décembre 2018 ; « je vois que te n'est pas avec moi, ou alors tu le caches très bien » les 5 et 7 janvier 2019 ; « je suis tombé de très haut, je vois une femme devant moi qui m'agresse (...) Je te demande pardon pour tout (...) mais tu as peur de moi (...) » les 17 à 19 janvier 2019 ; « Je sais que tu as peur de m'entendre pendant 20 minutes » à une date indéterminée ; « ça fait 3650 jours aujourd'hui que je vis dans le noir, à tes côtés (...) Tu es celle que je veux (...) » le 7 mars 2019 ; « j'ai la peine à [ad]mettre tes choix. Jamais je me refuserais le don de t'aimer » le 12 mars 2019 ; « Pardon pour tout le mal que je t'ai fait (...) Aujourd'hui je sais où je fais faux et pourquoi tu m'as puni pendant toutes ses années » le 27 mars 2019 ; et « Chère G_____, je sais que tu ne veux pas que je t'aime, tu trouves toujours un moyen de m'esquiver (...) ne me fais plus souffrir ma chérie. Écoute-moi : je serai tellement heureux avec juste un bisou de ta part (...) Tu me fais payer très cher toute la souffrance causée pour moi (...) Je commence à perdre espoir de vivre mon rêve près de toi. Pour moi c'est impossible de ne pas t'aimer, même si tu me dis de t'oublier » le 7 avril 2019.

Ces extraits reflètent également l'insistance du recourant, pendant plus de trois mois, face au refus de Mme G_____ de répondre à ses avances. L'extrait de la lettre du 7 avril 2019 (« tu trouves toujours un moyen de m'esquiver ») se recoupe avec les déclarations de cette collaboratrice, selon lesquelles elle essayait constamment d'éviter de se retrouver seule avec lui, déclarations faites tant à M. E_____ lors de leur entretien du 12 avril 2019, confirmées deux jours plus tard par _____ courriel, qu'à _____ sa collègue, Mme H_____. Elle s'est ouverte à cette dernière en pleurs, en raison du comportement du recourant à son égard le 12 avril 2019, à la suite du colloque de la veille. Mme H_____ a rapporté cette conversation à M. E_____ par courriel du 8 mai 2019.

À cela s'ajoutent les propos concordants de Mme G_____ et de Mme H_____ quant au comportement du recourant visant à nuire à la réputation professionnelle de celle-là. Mme G_____ a expliqué à M. E_____, lors de leur entretien du 12 avril 2019, ses diverses tentatives, vaines, d'obtenir de l'aide de sa part en se plaignant de l'attitude du recourant à son égard, ce dernier étant en

définitive considéré comme la victime. Mme H_____ relate, dans son courriel du 8 mai 2019, avoir été choquée d'apprendre ce que vivait sa collègue, lui avoir posé plusieurs questions et vivement conseillé d'en parler avec M. E_____ au motif que le recourant « commençait à la faire passer devant le reste de l'équipe comme quelqu'un qui ne faisait pas son travail ». Elles en avaient rediscuté pendant la pause de midi. Mme G_____ avait affirmé avoir de plus en plus peur du recourant. Mme H_____ a aussi précisé que ce dernier était venu vers elle et deux autres collègues, « la veille », soit apparemment le 11 avril 2019, « car il avait l'impression d'être le mal aimé de l'équipe et que G_____ lui en voulait il [ne savait] pas pourquoi, nous avons même eu pitié de lui ». La sœur de Mme G_____ a également fait part à M. E_____, par courriel du 9 mai 2019, du « harcèlement subi [par cette dernière] de la part [du recourant qui] durait depuis trop longtemps » et du fait qu'elles craignaient des représailles, la police leur ayant conseillé d'envisager le dépôt d'une plainte.

L'ensemble de ces éléments démontre à lui seul l'existence d'un harcèlement sexuel et moral de la part du recourant à l'égard de Mme G_____ laquelle, ce qui ressort au demeurant de certains passages des missives en cause, lui a fait savoir qu'elle n'entendait pas donner suite à ses avances, ne serait-ce que par son silence à ses multiples sollicitations. Le recourant n'est ainsi pas crédible lorsqu'il soutient qu'il aurait suffi à cette dernière de lui demander d'arrêter pour qu'il s'exécute.

L'absence de caractère sexuel de son approche, ces lettres n'étant aux dires du recourant qu'une démarche purement littéraire de sa part, est explicitement contredite par la teneur claire de partie des textes en cause. Le prétendu caractère poétique de ses lettres n'exclut pas au demeurant qu'elles contiennent des avances de nature explicitement sexuelle, renouvelées pendant plusieurs mois, de manière insistante et malgré le refus de sa destinataire d'y donner une quelconque suite. Ces avances sont précises au point que le recourant ne saurait les expliquer par des maladresses dues à des difficultés en langue française.

En réaction au refus de Mme G_____ de donner suite à ses avances, le recourant n'a pas hésité à remettre en cause ses compétences professionnelles devant leurs collègues, comme l'atteste Mme H_____ dans le courriel précité, soit un comportement peu scrupuleux. Dans ces circonstances, aucun des autres arguments du recourant pour tenter de justifier son attitude à l'égard de Mme G_____ ne résiste à l'examen, à savoir l'éventuelle existence d'un conflit avec son supérieur hiérarchique, ses problèmes de santé, la fausse accusation d'une patiente en 1997 ou une prétendue pratique du service. Son comportement à l'égard de cette collaboratrice répond à la définition de harcèlement sexuel tel que défini dans le règlement et à l'art. 4 LEg. Le recourant a violé les règles élémentaires de savoir-vivre et porté gravement atteinte à la personnalité de sa collègue.

Le recourant n'a pas limité son harcèlement à des lettres, puisque, ce qu'il a reconnu lors de l'entretien de service du 30 juillet 2019, il a eu en sus des « gestes tactiles (embrasser dans le cou, prendre dans les bras...) » à l'égard de Mme G_____, qu'il qualifiait de « uniquement amicaux, pour donner du courage ». Tel n'a pas été le ressenti de cette collègue qui, au contraire, a expliqué ses manœuvres consistant à éviter de se trouver seule en sa présence pour éviter de tels gestes. Cette collaboratrice a aussi déploré des incursions indiscrettes dans le vestiaire des femmes alors qu'elle se trouvait dénudée. Le recourant ne conteste pas ces allégations et ses justifications pour ces entrées dans ce local, au moment précis où sa collègue se changeait, ne trouvent aucune justification professionnelle. En effet, il est très peu vraisemblable qu'il ait eu pour tâche, en tant qu'aide-soignant, de tenir « un journal de travail sur lequel il devait s'assurer que les collaborateurs enlevaient leurs chaussures sales pour les mettre dans un sac à linge sale » comme il l'a prétendu le 30 juillet 2019 dont il ne conteste pas le compte rendu. L'explication des HUG, dans leur réponse au recours, selon laquelle cette mission incomberait au service « propreté et hygiène » apparaît plus plausible.

Une telle attitude de la part du recourant à l'égard de cette collègue constitue indubitablement un manquement aux devoirs du personnel des HUG au sens des art. 20 et 21 statut. Ce faisant, le recourant a nui au bon fonctionnement d'un service fondé sur le travail d'équipe impliquant une collaboration dans la confiance, le respect de la personnalité de chacun et exempte d'appréhension. Or, outre le harcèlement ayant déstabilisé sa collègue, le fait que le recourant répercute sa frustration personnelle de ne pas voir son désir assouvi sur la réputation professionnelle de celle-là en remettant en cause son travail, était sournois et de nature à rompre la confiance qu'un employeur peut légitimement placer dans son personnel. Ainsi, le constat des HUG sur ce point est fondé.

b. Dans ces circonstances, les témoignages recueillis par les HUG lors de leur première démarche d'investigation ne sont pas déterminants pour l'issue du présent litige. Certes, ils constituent des indices quant à d'autres comportements inadéquats du recourant à l'égard d'autres collègues féminines, ce d'autant plus que sa première réaction – non contestée lorsqu'il a été confronté à ceux-ci, lors de l'entretien du 26 juin 2019 – a été de les qualifier de « taquineries » et de « plaisanteries ». Ce n'est que dans son courrier du lendemain qu'il a manifesté son désaccord avec ces témoignages. Ces faits sont susceptibles de constituer d'autres situations de harcèlement sexuel imputables au recourant. Il n'est toutefois nullement besoin de les instruire dans le cadre de la présente procédure dans la mesure où le seul comportement du recourant à l'égard de Mme G_____ a rompu le lien de confiance entre employeur et employé. Il ne sera partant pas donné suite aux diverses demandes d'audition de témoins formulées par les deux parties.

Le droit d'être entendu du recourant a pour le surplus été correctement respecté par les HUG. En effet, outre l'entrevue avec Mme L_____ le 9 mai 2019 l'invitant à s'exprimer sur d'éventuelles plaintes sans autre précision, le recourant a eu la possibilité de se déterminer sur les accusations d'harcèlement sexuel lors de l'entretien du 26 juin 2019 avec sa hiérarchie au cours duquel elles lui ont été exposées. Il a ensuite été convoqué le 4 juillet 2019 pour l'entretien de service du 30 juillet suivant, au cours duquel il a à nouveau pu s'exprimer sur les manquements qui lui étaient reprochés. Puis, il a pu faire part de ses observations le 8 octobre 2019. Ce grief doit donc être écarté.

c. Par conséquent, la résiliation des rapports de service pour motif fondé est conforme au droit. Elle doit donc être confirmée pour ce seul motif déjà.

- 5) Les HUG reprochent également au recourant sa manière de réagir, grossière respectivement empreinte de violence, face à ses collègues lors de la survenance de problèmes, comme les 17 avril 2015 et 17 avril 2019, dans des épisodes ayant impliqué respectivement Mmes G_____ et M_____. Les propos alors tenus par le recourant ont été attestés par des collègues présents, en tout ou partie, lors de ces incidents. Ils ont donné lieu à des entretiens de régulation en date des 1^{er} juin 2015 puis 6 mai 2019, au cours desquels M. E_____ a demandé au recourant d'adopter un mode de communication respectueux et constructif. Il l'a également invité, le 1^{er} juin 2015 à suivre la formation « La communication non violente », à titre de mesure d'accompagnement, le recourant ayant admis avoir un tempérament « quelque peu volcanique ».

Lors de son entretien d'évaluation du 20 octobre 2017, M. E_____ a signalé au recourant comme point à améliorer, le critère « Comportement, coopération, communication et information » en raison d'un tempérament parfois impulsif et susceptible, et de difficultés à canaliser et gérer son humeur lors de conflits ou de divergence d'idées. Il a alors été invité à suivre deux formations intitulées « gestion des conflits » et « impact de la voix dans la communication professionnelle ».

Malgré ces formations, le recourant n'a pu se retenir de tenir des propos menaçants et graves à l'égard de Mme M_____ le 17 avril 2019, soit quelques jours seulement après la discussion de Mme G_____ avec M. E_____ au sujet de son comportement à l'égard de cette dernière. Cette coïncidence temporelle n'est peut-être que fortuite, mais met en évidence les difficultés relationnelles du recourant, en particulier à l'égard de ses collègues féminines. Mme N_____, collègue ayant assisté à la seconde partie de l'incident du 17 avril 2019, a entendu le recourant dire à Mme M_____ qui essayait de s'excuser : « J'ai trop de pression dans cette équipe » puis « je sens que je vais faire des conneries et que je vais être viré de ce service ». S'y est ajoutée sa discussion le 18 avril 2019 avec Mme H_____ au cours de laquelle il lui a dit avoir le sentiment que tout le monde lui en voulait, qu'il ne pardonnerait pas à Mme M_____ de lui avoir mal

parlé et qu'« un de ces 4 il allait venir avec un couteau et tuer tout le monde quitte à aller en prison ». Le recourant n'a pas réellement contesté ces menaces le 6 mai 2019 devant M. E_____, ayant admis avoir dit à cette collaboratrice qu'« un jour, il allait venir et faire une grosse connerie ». Il ne saurait être suivi lorsqu'il essaie de soutenir avoir tenu de tels propos sur le ton de la plaisanterie et sans être menaçant. Mme M_____ s'est au contraire dite choquée par ces propos, n'y avoir perçu aucun humour et avoir craint que le recourant ne devienne violent à son égard. Ce dernier a présenté des excuses en lien avec cet incident et, à nouveau, il ne saurait être suivi lorsqu'il prétend qu'il ne comprendrait pas la réaction qu'ils ont suscitée chez sa collègue. Lors de l'entretien de service du 30 juillet 2019, il a reconnu avoir utilisé des mots inappropriés, à savoir « Je vais tirer sur tout le monde » et « c'est moi qui vais te tuer H_____ », étant précisé que H_____ est le prénom de Mme H_____. De tels mots ne peuvent avoir été compris par leur destinataire comme une plaisanterie.

Ces circonstances, étayées à satisfaction de droit, montrent à tout le moins une difficulté certaine du recourant à maintenir une attitude et un dialogue courtois et digne lorsqu'un problème survient sur son lieu de travail. Les incidents d'avril 2015 et avril 2019 constituent un manquement avéré à son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, ancré à l'art. 21 let. a statut. La question de savoir si, à eux seuls, ils justifient une résiliation des rapports de travail pour motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC n'a pas à être tranchée, dans la mesure où ce type de propos et de comportement vient s'ajouter au comportement inacceptable, relevant du harcèlement sexuel exposé plus haut.

Ainsi, des problèmes de santé pouvant affecter l'humeur du recourant, une anxiété ou une irritabilité sont sans influence sur l'issue du présent litige et ne remettent pas en cause la validité de la résiliation des rapports de service.

6) Reste à examiner la question d'un reclassement.

Au vu de la jurisprudence genevoise précitée et des circonstances établies en l'espèce, le choix des HUG de ne pas procéder à un reclassement du recourant est justifié au vu de la gravité des faits qui lui sont reprochés, en particulier son comportement à l'égard de Mme G_____. Les HUG n'ont ce faisant commis ni un abus ni un excès de leur pouvoir d'appréciation, qui est au demeurant relativement large en matière de rapports de travail. En outre, prétendre faire preuve d'humour en se référant à un événement aussi tragique qu'une fusillade dans le cadre d'un conflit avec une collègue, revient à banaliser de manière inadmissible tant ses propres propos et l'impact qu'ils ont eus sur sa collègue que le sort de victimes de la fusillade en question.

Le fait que le recourant ait consulté un psychiatre à la suite de l'épisode du 17 avril 2019 et qu'il suive un traitement ne suffit, en l'espèce, pas à excuser ces divers comportements relevés plus haut, pas plus qu'à rétablir la confiance des

HUG à son égard. Dans ces circonstances et en l'absence de mesures moins incisives, l'intérêt à la protection de la personnalité incombant aux HUG en tant qu'employeur envers l'ensemble de son personnel, notamment féminin, prime l'intérêt du seul recourant à bénéficier d'une procédure de reclassement, et ce malgré son ancienneté et ses autres compétences professionnelles. Pour ces motifs, c'est à bon droit que les HUG ont renoncé à ouvrir une procédure de reclassement en faveur du recourant. Ce grief doit donc être écarté.

En conséquence et conformément à la jurisprudence relative à l'appréciation anticipée des preuves (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et la jurisprudence citée), la chambre de céans ne donnera pas suite aux auditions des médecins et autres témoins sollicitées par le recourant, ni de production de son entretien d'évaluation du 1^{er} octobre 2008 et l'arrêté relatif à sa promotion. En effet, ces mesures ne sont pas de nature à établir des faits susceptibles de remettre en cause l'issue du présent litige.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et la résiliation litigieuse des rapports de service confirmée.

- 7) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'800.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'autorité intimée qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/383/2020 du 23 avril 2020 consid. 10 ; ATA/301/2016 du 12 avril 2016 consid. 7 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 6 juillet 2020 par Monsieur A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 2 juin 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'800.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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, 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 Ghita Dinsfriend-Djedidi, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Véronique Meichtry, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory,
Mme Lauber, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

