

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4163/2023-FPUBL

ATA/1198/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 15 octobre 2024

dans la cause

A _____

représenté par Me Tuyet-Mai DINH, avocate

recourant

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Véronique MEICHTRY, avocate

intimés

EN FAIT

- A. a.** A_____, né le _____ 1992, est titulaire d'un diplôme d'ambulancier ES.
- b.** Il a été engagé à durée indéterminée en qualité d'employé à 100% à la fonction de régulateur sanitaire au sein des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), à compter du 1^{er} janvier 2022. Il a été affecté à la B_____ (ci-après : B_____ ou C_____) de D_____ dépendant du département de la médecine aiguë (ci-après : le département).
- c.** L'intéressé a signé le cahier des charges de régulateur sanitaire d'urgence, selon lequel le but de la fonction consistait en l'accomplissement d'activités de régulation et de coordination médicale, à assurer la prise en charge et l'évaluation de manière autonome des appels sanitaires en déterminant le degré d'urgence à l'aide de l'Échelle Suisse de Tri (EST) adaptée au 144, à faire prodiguer les soins d'urgence par le témoin afin de garantir la survie jusqu'à l'arrivée des professionnels de santé, à décider de manière autonome et immédiate, suite à une expertise et une analyse précise, de l'urgence et des risques, à superviser et à coordonner le déroulement de l'intervention de la prise d'appel jusqu'à la prise en charge du patient en milieu hospitalier, à identifier et à adapter la prise en charge lors d'événements particuliers.
- d.** Le 29 mars 2022, l'employé a été évalué à la fin de la période d'essai de trois mois. Il avait globalement répondu aux attentes. En rapport avec le point relatif à l'esprit d'équipe, la disparité des pratiques provoquait parfois des difficultés de compréhension et de dialogue. Il projetait de demander une réduction de son taux d'activité à 80% puis à 50% au bout d'une année pour exercer en parallèle une activité accessoire d'ambulancier ES. Le responsable B_____, administrateur du bilan, l'encourageait dans cette démarche, relevant qu'il s'agissait d'un point stratégique du B_____ afin de maintenir les compétences et les acquis.
- e.** Le 3 novembre 2022, la responsable en charge de répondre aux plaintes au sein de la B_____ est, par courriel, revenue sur la réaction de A_____ à la suite d'un incident qui s'était produit lors d'une régulation assurée par ses soins. Elle exprimait son désaccord quant à la façon avec laquelle il lui avait parlé « devant tout le monde » à la C_____, alors qu'elle recherchait des éléments de réponse à une plainte de patient. Elle remarquait qu'il avait « un peu de peine à remettre en question sa régulation ». Si celle-ci avait été initialement adéquate lors des appels pour la prise en charge du patient souffrant d'une hémorroïde, il n'avait pas réévalué la situation lors du dernier appel, restant campé sur le fait qu'une hémorroïde n'était pas grave. Selon elle, il fallait garder à l'esprit que les appels insistants pouvaient être un signe de la gravité de la situation. Tel était le cas puisque le patient s'était, d'après ses propres affirmations, retrouvé dans un état critique ayant conduit à son hospitalisation pendant dix jours. Elle n'était pas certaine que sa plainte n'ait pas de raison d'être, comme l'affirmait le responsable opérationnel adjoint, et ne méritait

pas d'explications ou, tout au moins, une réponse un peu plus nuancée. Elle espérait que cet incident soit clos et que ses remarques soient perçues comme constructives.

f. Le 5 novembre 2022, l'employé a réagi en soulevant certaines interrogations. Il rappelait que les éléments de réponse avaient été transmis à la responsable chargée de répondre aux plaintes par le responsable opérationnel adjoint et le responsable B_____ afin de lui permettre de faire un retour au patient. Cette réponse, qui prenait en compte les éléments objectifs tirés des bandes audio de la régulation, appuyait le caractère non fondé de la plainte. Considérant que la responsable en charge de répondre aux plaintes remettait en cause sa régulation, il formulait plusieurs questions en lien avec le cadre légal et les tâches et prérogatives de cette dernière pour lesquelles il sollicitait des réponses de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Il souhaitait que le traitement de la plainte soit suspendu jusqu'à ce que les réponses soient apportées à ses questions. Il n'avait pas mis en copie la responsable chargée de répondre aux plaintes afin de ne pas remettre de l'huile sur le feu. L'objectif du courriel n'était pas de mettre en cause le fonctionnement en place au sein du service, mais l'incident, qui n'était pas anodin, remettait « entièrement » en cause sa confiance au sujet des réponses aux plaintes des patients.

g. Le 14 novembre 2022, le responsable B_____ a apporté des clarifications aux interrogations de A_____. Le traitement des incidents et des plaintes, y compris les demandes juridiques, suivait un processus différent. Pour les plaintes, il était fait appel à l'expertise du responsable opérationnel adjoint pour une partie de l'analyse. Celui-ci n'aurait pas dû lui faire un retour sur le sujet avant que n'ait été analysé l'ensemble de la question et qu'une réponse formelle ait été rédigée. Il avait eu un échange sur le sujet avec le responsable opérationnel adjoint et la responsable en charge de répondre aux plaintes. Après avoir exposé le cadre de traitement des plaintes, il indiquait que la réponse, nuancée, avait été rédigée et envoyée. Vu qu'il n'y avait « pas mort d'homme », il espérait que ses clarifications allaient suffire et que cela n'aille pas plus loin.

h. Le 23 janvier 2023, le responsable opérationnel a autorisé l'intéressé à exercer une activité accessoire d'ambulancier ES à hauteur de 50%. Le responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département a confirmé cette réduction du taux d'activité le 2 février 2023.

i. Le 30 janvier 2023, l'employé a sollicité un entretien de service individuel avec le responsable B_____ afin d'analyser le traitement de la plainte et de l'incident à son origine, d'obtenir des réponses complémentaires sur le rôle de la responsable en charge de répondre aux plaintes et de recevoir les détails sur le processus de traitement d'une plainte de patient. Il souhaitait qu'un procès-verbal de cet entretien soit tenu.

j. Le 7 février 2023, le responsable B_____ a donné son accord pour rencontrer l'employé, tout en soulignant que les statuts du personnel ne prévoyaient ni un entretien de service ni un autre moyen de documenter une discussion entre un

collaborateur et la hiérarchie, sauf en cas d'évaluation ou de réévaluation des objectifs. L'entretien de service était uniquement prévu en cas d'erreur présumée, ce qui n'était en l'occurrence pas le cas.

k. Le 10 août 2023 a eu lieu l'entretien de nomination de A_____ en tant que fonctionnaire.

À teneur du rapport d'entretien, il avait atteint les objectifs fixés sous la rubrique « Évaluation globale de la performance et des objectifs ». Comme moment clef, le responsable opérationnel, administrateur du bilan, mentionnait la plainte ayant donné lieu à une intervention de la cellule démarche qualité pour que l'incident ne se reproduise plus. L'incident avait déclenché un conflit entre l'employé et la responsable en charge de répondre aux plaintes, le premier ne comprenant pas pourquoi la seconde effectuait des extractions de bandes sous délégation du médecin responsable. L'incident avait été classé. L'employé le sollicitait régulièrement à propos de sa demande de réduction de son taux d'activité à 50%, l'informant qu'une issue défavorable conduirait à sa démission. La demande avait été acceptée et la réduction du taux d'activité mise en œuvre dès avril 2023.

Selon le responsable opérationnel, A_____ avait répondu aux attentes relatives à la performance globale. Il était un soutien pour l'ensemble des collaborateurs et était engagé dans la formation initiale ou continue. Ses évaluations étaient adaptées pour « une prévalence de gravité 16.7%, sous triage 5.8% et 59.9% pour le sur triage ». Il devait faire attention à réduire le temps de ses « évolutions » pour que ces dernières soient compatibles avec l'« IAS (P1 et P1 med en dessous des 3 min ». Il devait également respecter les bonnes pratiques et appliquer les procédures et protocoles. Il avait en effet tendance à sortir des protocoles. Selon l'employé, il avait dépassé les attentes.

L'employé avait également répondu aux attentes relatives aux « Compétences professionnelles en lien avec la fonction ». S'agissant de son niveau de maîtrise des connaissances professionnelles, il était, selon le responsable opérationnel, « proactif » concernant la gestion de ses interventions et attentif à la performance de ses évaluations et de l'ensemble du service. Ses connaissances dans le domaine « ambulanciers/physiopathologie/processus » étaient bonnes. Il les partageait aisément avec les régulateurs. En rapport avec les niveaux de qualité et de volume des prestations professionnelles, les indicateurs de performance montraient qu'il devait raccourcir ses temps de régulation.

Il possédait des « Compétences comportementales en lien avec les valeurs relationnelles de l'institution », et avait même dépassé les attentes pour un point, selon le responsable opérationnel, ou plusieurs selon l'intéressé. Il participait à la création d'un climat de travail apaisant au sein de la B_____ et pouvait être une force de proposition. Il devait cependant accepter que certains projets s'inscrivaient dans une démarche et une intelligence collective. Il devait faire attention au savoir-être. Il pouvait être de temps en temps très directif. Il devait prendre du recul sur certaines situations et prendre en compte l'historique du service « d'où on vient et

où on va ». A_____ n'était pas dans le jugement et ses décisions étaient neutres et limitaient les biais cognitifs. Il venait régulièrement à sa rencontre pour évoquer certains sujets. Il devait absolument comprendre que, si ses propositions ne faisaient pas l'unanimité au sein du service, il devait l'accepter. Il devait « prendre du recul et maîtriser son savoir-être. Cela pourrait être interprété par certains collaborateurs et cadres comme de l'arrogance ». En rapport avec l'« Égalité et inclusion », il faisait attention à ne pas porter atteinte à la dignité d'autrui.

A_____ a indiqué être peu satisfait de la clarté de sa mission et des objectifs fixés. Il faisait remarquer qu'il n'y avait pas réellement d'objectifs fixés avec la hiérarchie. Le travail était relativement peu stimulant la plupart du temps sauf les journées actives. Il était satisfait des rythme et volume de travail. La répartition du taux d'activité à 50% à la régulation sanitaire et à 50% comme ambulancier ES lui convenait bien avec la réserve que le volume de travail à la régulation était encore peu stimulant. Très satisfait des moyens de travail à sa disposition, l'employé notait néanmoins une « difficulté à faire agir rapidement le personnel qualifié lors des signalements d'anomalie du système pourtant critique. Mise en difficulté des jeunes régulateurs par le système déjà submergé, alors que des corrections simples à faire régleraient les problèmes ».

Il a ainsi écrit les passages suivants : « Absence COMPLETE de formation continue EN LIEN DIRECT avec notre activité de régulation. En résumé : visiter, c'est sympathique, faire de la réécoute avec analyse : formateur (sic) ».

A_____ était peu satisfait du climat du travail : « Relation avec les collègues : très bonne. Bonne intégration. Pas de conflit.

Relation avec les partenaires : très bonne. Quasi-absence de contact en journée désormais avec la période test.

Hiérarchie : ouverte à la discussion. Bureau toujours ouvert. Bémol sur le traitement des mails et réactions parfois à chaud (ex. incident E_____) désagréables.

Plus généralement : "*Just culture*" ou "culture de l'erreur" absente en centrale. Sentiment d'une épée de Damoclès omniprésente dans l'activité quotidienne. Que la faute est dramatique.

Sentiment d'absence complet de soutien de la hiérarchie sur les difficultés rencontrées vis-à-vis des patients. Exemple sur le traitement des plaintes (...).

Souvent décision unilatérale sans avoir le sentiment d'avoir été consulté et/ou écouté ».

Également peu satisfait de la circulation des informations, il estimait que la communication avec les équipes restait relativement mauvaise, même si les courriels officiels circulaient. Il y avait beaucoup de consignes « à la volée », de versions différentes en fonction des interlocuteurs, notamment par voie de communication radio. Des consignes de régulation étaient parfois données lors de discussions informelles. Des évaluations de satisfaction étaient réalisées oralement

en centrale « sans anonymat et sans impartialité ». Son degré de satisfaction globale dans sa fonction correspondait à « peu satisfait ». Bien qu'étant satisfait du rythme de travail avec la répartition susmentionnée et de son intégration dans l'équipe, la formation, la communication, l'évaluation des besoins et satisfactions, l'encadrement, l'évolution des tâches étaient des éléments d'insatisfaction pour leurs « absences ou mauvaises mises en œuvre ».

Dans le cadre de la notation globale de la rubrique, le responsable opérationnel indiquait être interpellé par les réponses de A_____ relatives à son insatisfaction dans la fonction. La « *Just culture* » était prise en compte au sein du service. Lors de leurs échanges, ce dernier était resté « en boucle » sur l'incident et la plainte à son encontre et le conflit avec la responsable en charge de répondre aux plaintes. Il était d'autant plus surpris que l'employé avait demandé l'augmentation de son taux d'activité à 100% en cas de faillite de l'entreprise d'ambulance. Son positionnement et ses propos étaient à plusieurs reprises ambivalents. Il devait apprendre à nuancer ses propos et éviter des écrits ambigus.

l. Au terme de cet entretien, l'insatisfaction exprimée par l'employé a conduit les évaluateurs à organiser un nouvel échange avec celui-ci. Il s'ensuivait que le rapport de l'entretien de nomination a été modifié et complété.

Les évaluateurs ont émis un avis défavorable à la nomination de A_____ au statut de fonctionnaire et proposé une prolongation de sa période probatoire de douze mois si possible. Ce dernier devait être évalué comme suit :

- « En terme de prise de recul et de savoir-être. A_____ doit s'inscrire dans une démarche intellectuelle et collective » ;
- « Mesurer ses propos » : il évoquait l'inefficience du service sans prendre en compte dans le domaine de la formation le développement de la formation interne et les nombreux thèmes abordés et dans le domaine de la communication des efforts réalisés depuis 2022 ;
- « Éviter l'ambivalence de ses propos ».

m. Le 3 octobre 2023, A_____ et le responsable RH du département ont eu un échange portant sur l'avis défavorable de nomination.

n. Le 10 novembre 2023, la période probatoire de A_____ a été prolongée d'un an, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2025, en raison de ses prestations professionnelles insuffisantes.

o. Le 29 novembre 2023, à la suite du rejet de sa candidature pour un poste de superviseur, l'intéressé a écrit au responsable RH du département pour s'enquérir des motifs.

p. Le 30 novembre 2023, le responsable RH du département a, en guise de réponse, rappelé que les motifs de la prolongation de sa période probatoire avaient déjà fait l'objet d'une rencontre et que cette prolongation avait pour but de lui donner plus de temps pour atteindre certains objectifs et réfléchir sur son degré d'aisance avec le

cadre de travail et le mode d'interaction avec sa hiérarchie. Il s'agissait de conditions essentielles pour se projeter à long terme dans son activité de régulateur. Il était prématuré de lui donner accès à un poste de superviseur, lequel n'était, quoiqu'il en soit, confié qu'aux collaborateurs nommés.

q. Le 4 décembre 2023, la représentante syndicale de A_____ a formulé une demande de rencontre au responsable de D_____.

L'employé contestait la décision de prolongation de sa période probatoire. Le responsable RH du département avait justifié le refus de sa nomination par les points d'insatisfaction mentionnés dans le formulaire d'évaluation, lesquels pouvaient être perçus comme des critiques envers le système en place. Son intention était d'interpeller ses responsables sur certaines problématiques du service en vue d'une discussion constructive. Le report de sa nomination n'était pas fondé, car lors de l'entretien de nomination, tous les « items » étaient au minimum évalués comme répondant aux attentes, attestant par conséquent que les objectifs fixés par le cahier des charges avaient été remplis. Il affichait par ailleurs les meilleures performances de son groupe en termes de sous-triage et sur-triage selon les affirmations de son supérieur hiérarchique.

La candidature de A_____ avait été refusée au poste de superviseur au motif qu'il n'était pas nommé, alors qu'une telle condition n'avait pas été mentionnée préalablement et que le poste était encore vacant.

Elle était extrêmement inquiète de la tournure que prenait la situation de A_____ et craignait qu'il subisse ainsi les conséquences de la franchise avec laquelle il avait abordé les problématiques du service. Elle sollicitait urgemment une rencontre afin qu'il puisse exposer plus en détail sa situation et mettre en œuvre les mesures nécessaires à la protection de sa personnalité.

B. a. Par acte du 11 décembre 2023, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administration de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de prolongation d'un an de sa période probatoire, concluant à son annulation et à ce qu'il soit ordonné aux HUG de le nommer fonctionnaire dès le 1^{er} janvier 2024.

Son droit d'être entendu avait été violé. Il n'avait pas pu se déterminer sur les motifs exposés dans le rapport d'évaluation de nomination avant la décision entreprise. Lors de l'entretien de nomination, il avait discuté avec ses supérieurs hiérarchiques des problématiques figurant dans le formulaire, et ces derniers avaient préavisé favorablement sa nomination. Lors de l'entretien du 11 septembre 2023, ils étaient revenus sur leur position et s'étaient contentés de lui indiquer que le responsable RH du département s'était opposé à sa nomination. Aucune discussion n'avait eu lieu en lien avec les motifs retenus pour justifier la prolongation de sa période probatoire, soit l'insuffisance des prestations professionnelles. Ce n'était que lors de l'entretien du 3 octobre 2023 qu'il s'était rendu compte que les points d'insatisfaction transposés par ses soins dans le rapport pouvaient être perçus comme des critiques

envers le système en place et qu'ils n'étaient pas recevables dans la forme présentée. Aucune discussion n'avait eu lieu sur les réponses indiquées par le responsable opérationnel et administrateur du bilan dans le rapport précité qui ne lui avait jamais été transmis. La décision querellée présentait, par ailleurs, un défaut de motivation puisque les HUG se contentaient d'indiquer que sa période probatoire était prolongée d'un an en raison de prestations professionnelles insuffisantes, sans étayer davantage ces propos.

Il invoquait, en outre, la violation de dispositions réglementaires. Aucune évaluation n'avait été réalisée au terme de la première année probatoire, l'entretien de nomination étant intervenu après 18 mois de collaboration. Outre le fait que les positions de ses supérieurs hiérarchiques n'avaient pas été portées à sa connaissance, la procédure n'avait pas été régulièrement suivie, de sorte que la décision attaquée devait être annulée et la cause renvoyée à l'employeur pour qu'il procède à sa nomination.

Si l'irrégularité de la procédure ne devait pas être retenue, la décision attaquée devait être annulée pour abus du pouvoir d'appréciation. Dans le rapport d'entretien de nomination, les HUG indiquaient que les objectifs fixés avaient été atteints, voire même largement dépassés. Selon ses responsables hiérarchiques, son niveau de performance globale était excellent et il était un soutien pour l'ensemble des collaborateurs et était engagé dans la formation initiale ou continue. Il était « proactif » concernant la gestion de ses interventions et attentif à la performance de ses évaluations ainsi que pour l'ensemble du service. Il avait de bonnes connaissances dans le domaine « ambulancier/physiopathologique/processus », connaissances qu'il partageait aisément avec les régulateurs. Il était « dans les normes du service » et participait à la création d'un climat de travail apaisant au sein de la B_____. Il faisait attention à ne pas porter atteinte à la dignité d'autrui.

Le seul reproche qui lui avait été fait était que les points d'insatisfaction exprimés pouvaient être perçus comme des critiques envers le système mis en place. Il ne contestait pas avoir pu être quelque peu maladroit dans la rédaction de certaines remarques, mais il n'avait en aucun cas voulu remettre en question ledit système. Son intention était uniquement d'interpeller sa hiérarchie sur certaines difficultés rencontrées, ce en vue d'un échange constructif, conformément aux indications figurant dans le préambule du rapport d'entretien de nomination. La prolongation de la période probatoire, qui était une mesure exceptionnelle, ne paraissait pas fondée sur un motif justifié.

b. Le 14 décembre 2023, le responsable de D_____ a répondu que les décisions prises à l'encontre de A_____ ne constituaient pas des mesures de rétorsion, mais étaient justifiées par les interrogations sérieuses face au sentiment d'insatisfaction profonde exprimé par ce dernier dans le cadre de son travail.

c. Le 18 décembre 2023, le taux d'activité de l'employé a, à sa demande, été porté à 70% du 1^{er} janvier 2024 au 31 mars 2024.

d. Le 21 décembre 2023, A_____ a transmis un courrier adressé au responsable D_____, lequel contenait ses déterminations sur le rapport d'entretien de nomination.

e. Le 12 janvier 2024, A_____ a saisi le directeur général des HUG d'un courrier similaire.

f. Le 31 janvier 2024, le directeur RH des HUG a répondu en indiquant qu'il était impossible d'y donner une suite en raison du dépôt du recours.

g. Le 16 février 2024, les HUG ont conclu au rejet du recours.

A_____ avait été entendu par sa hiérarchie directe, soit le responsable opérationnel et le responsable B_____, les 8 août et 11 septembre 2023 dans le cadre de l'entretien de nomination. Il avait également été reçu par le responsable RH du département le 3 octobre 2023. Lors de ces réunions, il avait pu faire valoir son point de vue en toute connaissance de cause sur les manquements reprochés qui lui avaient été communiqués à ces occasions. Il en était de même de la probabilité d'un préavis négatif relatif à sa nomination. Le seul fait que son point de vue n'ait pas été suivi ne pouvait consacrer une violation du droit d'être entendu.

Si la décision attaquée se bornait à faire état du report de la nomination et de la prolongation de la période probatoire d'une année de l'intéressé, elle devait se lire en parallèle du compte rendu de l'entretien de nomination qui exposait ses motifs. Ce dernier avait parfaitement compris ladite motivation puisqu'il avait contesté la décision querellée point par point.

L'absence d'une évaluation intermédiaire ne pouvait à elle seule invalider le processus d'évaluation mené par les HUG ainsi que le prononcé de la décision querellée. L'évaluation intermédiaire à neuf mois d'activité avait été repoussée afin d'intervenir quelques mois après la mise en place dès le 1^{er} avril 2023 du travail en alternance un mois à la B_____ et un mois auprès de l'entreprise d'ambulance.

Si les compétences métier de l'employé n'étaient pas remises en cause, étaient pointés des problèmes de comportement non négligeables et peu compatibles avec les devoirs de service. Il devait faire attention à son savoir-être, respecter ses collègues de travail – ce qui n'avait pas été le cas lors de l'épisode impliquant la responsable en charge de répondre aux plaintes –, sa hiérarchie et le fonctionnement général de la B_____. Il devait accepter que certains projets s'inscrivent dans une démarche collective et ne pouvait imposer sa façon de voir. Son attitude directive pouvait être mal perçue. Il devait également mesurer ses propos, ce qui n'avait pas été le cas lors de sa dernière évaluation. Ses critiques sévères émises à cette occasion, qui s'avéraient pour la plupart infondées, témoignaient de sa profonde remise en question de sa hiérarchie et mettaient à mal le lien de confiance devant prévaloir entre un collaborateur et les HUG. De manière générale, il remettait en cause l'organisation et la planification du travail au sein de la B_____ ainsi que des processus établis de concert par les différents partenaires impliqués notamment sur le plan cantonal, conformément à la législation et à la réglementation *ad hoc*.

Sa profonde insatisfaction manifestée lors de l'évaluation de nomination interpellait de surcroît quant à son souhait de poursuivre son travail de régulateur à la B_____. Compte tenu de cette situation, la décision attaquée était fondée.

h. Le 11 avril 2023, A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions.

Il contestait certaines allégations des HUG. Ceux-ci se méprenaient dans leur interprétation des propos tenus dans le cadre de l'évaluation à trois mois : il indiquait ne répondre que partiellement aux attentes au niveau de l'esprit d'équipe parce qu'il n'avait pas assez de recul sur la période travaillée pour donner un avis objectif. La disparité des pratiques invoquée était uniquement un constat qui n'impliquait pas le « relationnel ». Ils alléguaient sans démontrer ses problèmes de comportement, sa tendance à se montrer directif et peu enclin à respecter l'avis de ses collègues ou supérieurs et ses menaces de démission. Ils n'avaient fourni aucun exemple concret de quelle manière il sortait des protocoles ni de quelle manière son savoir-être ne correspondait pas aux attentes. L'unique incident avec la responsable en charge de répondre aux plaintes avait été réglé et clos, étant précisé qu'il était fondé à expliquer sa régulation, dès lors que sa responsabilité était en jeu.

Les motifs avancés pour justifier le report de sa nomination n'étaient pas étayés par des exemples concrets. Outre que la jurisprudence évoquée n'était pas applicable dans la mesure où les circonstances de fait n'étaient pas similaires, il n'avait jamais fait l'objet de la moindre remarque concernant son savoir-être et/ou un quelconque manque de respect envers ses collègues de travail ou sa hiérarchie.

Les reproches des HUG selon lesquels il avait une « attitude directive » et imposait son « mode de voir les choses » étaient injustifiés au regard des remarques positives figurant dans le rapport de l'entretien de nomination. Il n'avait pas manifesté une « profonde insatisfaction » quant à son souhait de poursuivre son travail de régulateur à la B_____. S'il avait pu se questionner sur le fait que son emploi pouvait parfois être relativement peu stimulant, il s'agissait uniquement d'une réflexion ponctuelle. Il avait démontré, depuis son engagement, qu'il s'inscrivait dans une perspective de carrière à long terme auprès des HUG, comme il l'avait communiqué à diverses reprises.

Étaient jointes trois attestations rédigées par son entreprise d'ambulances, une assistante de régulation sanitaire de la B_____ et une régulatrice sanitaire d'urgence de la B_____, celles provenant des deux dernières étant anonymisées dans la mesure où elles étaient toujours employées à la B_____.

i. Le 12 avril 2024, les HUG ont indiqué se réserver le droit de requérir l'audition de témoins si A_____ sollicitait des enquêtes ou si la chambre de céans devait avoir des doutes sur les motifs sous-tendant la prolongation de la période probatoire.

j. Le 25 avril 2024, les HUG ont dupliqué, persistant dans leurs conclusions. Ils contestaient les développements exposés par A_____ dans sa réplique. La hiérarchie avait formulé à son encontre des reproches en lien avec son comportement durant sa période probatoire. Les attestations produites et émanant

de deux de ses collègues, caviardées y compris la signature, étaient dépourvues de toute valeur probante. Elles n'apportaient, à l'instar des autres pièces transmises, aucun élément pertinent pour l'issue du litige.

k. Le 2 mai 2024, A_____ a communiqué sept lettres de soutien anonymisées rédigées par ses collègues.

l. Le 24 mai 2024, A_____ a persisté dans les développements contenus dans sa réplique.

m. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** Le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu. La décision attaquée avait été prise sans qu'il se soit déterminé sur les comportements reprochés et était insuffisamment motivée.

2.1 Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. - RS 101]), comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les arrêts cités ; 135 I 279 consid. 2.3). La procédure administrative genevoise exige donc de l'autorité qu'elle entende les parties avant de prendre une décision (art. 41 LPA).

2.2 La jurisprudence déduit également du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_548/2021 du 24 février 2023 consid. 5.2 ; ATA/936/2021 du 14 septembre 2021 consid. 5b et les références).

2.3 En l'espèce, il ressort de la chronologie des événements établis que trois entretiens ont été organisés les 10 août, 11 septembre et 3 octobre 2023 dans le cadre de l'évaluation du recourant en vue de sa nomination au statut de fonctionnaire. Il allègue que lors du deuxième entretien, ses supérieurs hiérarchiques ont changé le préavis favorable de nomination exprimé oralement à l'issue du premier entretien en préavis défavorable, à la suite de l'opposition formulée par le responsable RH du département, sans qu'une discussion sur les motifs de ce revirement ait pu se tenir. Il est relevé dans le rapport d'entretien de

nomination que celui-ci avait été modifié et davantage détaillé, ceci à la suite du deuxième entretien et de l'insatisfaction du recourant dans sa fonction. S'il n'est pas possible de distinguer les modifications ou détails apportés audit rapport, tout laisse à penser, au vu de l'objet de l'entretien et de la teneur du rapport précité, que les parties ont discuté des appréciations critiques du recourant lors du deuxième entretien. Celui-ci a été suivi par le troisième entretien, sollicité par le recourant et consacré à une explication des motifs du préavis négatif de nomination et de prolongation.

La question de savoir si les supérieurs hiérarchiques du recourant ont changé leur préavis entre le premier et le deuxième entretien peut souffrir de rester indéfinie, le point déterminant étant celui de savoir si les parties ont discuté des motifs sous-tendant la décision litigieuse. Dans la mesure où le recourant admet lui-même que le changement de préavis de nomination de ses supérieurs hiérarchiques s'est produit lors du deuxième entretien, il va de soi qu'il a été informé, à cette occasion, des circonstances justifiant un tel changement et, partant, la prolongation de sa période probatoire. Il en était de même lors du troisième entretien. Ainsi, contrairement à ses allégations, le recourant a bel et bien eu des occasions de s'exprimer avant la prise de la décision attaquée.

Le grief, mal fondé, sera écarté.

Quant au grief tiré de l'absence de motivation dans la décision querellée, il figure dans celle-ci que la période probatoire du recourant a été prolongée d'un an en raison de ses prestations insuffisantes. Si cette motivation peut paraître, certes, succincte, elle comporte néanmoins les motifs à la base de la mesure prise par les intimés. Comme retenu précédemment, outre que le recourant a ainsi pu les discuter lors du deuxième et du troisième entretien de nomination, et qu'ils sont exposés dans le rapport d'entretien de nomination, le fait qu'il ait pu, par la suite, contester dans le détail la décision litigieuse auprès de sa hiérarchie apporte la preuve supplémentaire qu'il avait bien saisi la portée de la décision attaquée. La motivation insuffisante alléguée devrait en outre être désormais considérée comme réparée, les HUG ayant apporté dans leur écriture les éléments nécessaires au recourant pour pleinement saisir les raisons ayant sous-tendu la décision querellée.

3. Le recourant invoque la nullité de celle-ci, au motif que les intimés n'ont jamais procédé à l'analyse des prestations au terme de la première année probatoire et que les résultats de l'évaluation de nomination n'ont jamais été portés à sa connaissance.

3.1 Conformément à l'art. 5 du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur

hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

3.2 Selon la jurisprudence de la chambre de céans, l'art. 5 RTrait a pour but de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations (ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015 consid. 4 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015 consid. 4c ; ATA/233/2008 du 20 mai 2008 ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005).

L'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre concernant la fréquence d'analyses de prestations (ATA/855/2004 du 2 novembre 2004 consid. 8c). Dans un arrêt récent, la chambre de céans a considéré qu'une évaluation faite deux ans après l'entrée en service ne pouvait pas être annulée pour le seul motif qu'une évaluation n'avait pas été réalisée au terme de la première année de service, dès lors que la recourante n'était pas parvenue à démontrer qu'elle ignorait les attentes de sa hiérarchie sur ce point et ne pouvait pas être surprise par les critiques formulées à son encontre concernant son comportement (ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021 consid. 6 b).

3.3 En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas fait l'objet d'une évaluation au terme de sa première année probatoire. Toutefois, la fin de sa première année de service a été marquée par un incident survenu lors de l'une de ses régulations, qui a donné lieu à une plainte. Le traitement de celle-ci a déclenché un conflit entre le recourant et la responsable en charge de répondre aux plaintes, suscitant des échanges et une rencontre de clarification avec son responsable hiérarchique ainsi que l'intervention de la « cellule démarche qualité ». Le recourant était bien conscient des attentes de sa hiérarchie relativement aux difficultés révélées par son comportement à l'occasion de la gestion de cet événement, sur lequel il est revenu amplement pour formuler des critiques à l'encontre de sa hiérarchie, comme en atteste le rapport d'entretien de nomination. Cette attitude du recourant, à laquelle s'ajoute son insatisfaction dans sa fonction, font l'objet des reproches exprimés à son encontre par ses supérieurs hiérarchiques pour justifier la décision querellée. Contrairement à l'incident, l'insatisfaction du recourant dans sa fonction a surpris ses supérieurs hiérarchiques, qui ne s'y attendaient vraisemblablement pas. Dans ces circonstances, l'absence d'une analyse des prestations au terme de la première année de service ne saurait constituer un motif d'annulation ou de nullité de l'évaluation de nomination et la prolongation de la période probatoire du recourant.

Par renvoi au considérant 2.4 ci-dessus, le recourant ne saurait valablement prétendre que les résultats de son évaluation n'ont pas été portés à sa connaissance lors de l'entretien de nomination.

Mal fondé, le grief soulevé sera écarté.

4. Le recourant conteste le bien-fondé de la décision de prolonger de douze mois de sa période probatoire.

4.1 En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut - PA 720.0) en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi soumis à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15), ainsi qu'au Rtrait.

4.2 Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

4.3 La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'art. 5A let. e R'Etat précise ainsi que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

4.4 L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

4.5 L'art. 5A let. e RTrait prévoit que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités). Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021 consid. 7).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018 consid. 4d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, n. 515). Il y a excès du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité dépasse le cadre de ses pouvoirs. En outre, celle-ci doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b).

4.6 En l'espèce, contrairement aux allégations du recourant, les motifs de prolongation de sa période probatoire sont étayés et reposent sur des exemples concrets. Les critiques émises par le recourant dans le rapport d'entretien de nomination en lien avec le traitement de la plainte du patient paraissent excessives dans leur formulation et non fondées. Le recours aux expressions telles que « réactions parfois à chaud (ex : incident E_____) désagréables », « sentiment d'absence complet de soutien de la hiérarchie sur les difficultés rencontrées vis-à-vis des patients [...] » n'est justifié par aucun élément du dossier. Il est, au contraire, établi que la hiérarchie du recourant s'est efforcée à plusieurs reprises d'apporter des clarifications quant au traitement de la plainte afin de dissiper tout malentendu. Il a également été reçu dans le même cadre par une cellule spécialisée. L'incident a été considéré comme clos. Le fait pour le recourant d'y être revenu tout au long de l'entretien de nomination, comme l'affirme son supérieur hiérarchique, était propre à susciter des interrogations sur la capacité du recourant à respecter les processus internes et le rapport de confiance à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

Outre l'évocation de l'absence de « *just culture* » et du « sentiment d'une épée de Damoclès omniprésente dans l'activité quotidienne », le fait qu'il ait critiqué sans ménagement les moyens de travail mis à disposition, la circulation des informations ainsi que la mise en œuvre des processus internes, pouvait, à juste titre, être perçu comme une remise en cause de la hiérarchie et du fonctionnement de la B_____, en l'absence d'éléments constructifs.

Ajoutée à ces circonstances, l'insatisfaction dans la fonction caractérisée par les remarques du recourant sur le travail peu stimulant et ses « énormes craintes » sur l'attrait de l'activité, l'on comprend les réserves de la hiérarchie concernant son absence de prise de recul et son comportement, l'ambivalence et/ou l'ambiguïté de son positionnement, ainsi que l'absence de mesure dans ses propos. Le recourant, qui admet partiellement ces reproches en plaidant la maladresse, ne saurait valablement justifier que ses critiques excessives s'inscrivaient dans une démarche constructive en référence au préambule du formulaire de l'entretien de nomination. Il ne peut, dès lors, être reproché aux intimés d'avoir considéré que la nomination du recourant était en l'état impossible en raison de ses comportements problématiques relevés lors de l'entretien de nomination. En tant que la prolongation de la période probatoire du recourant constitue une mesure moins incisive que la résiliation des rapports de service et en l'absence d'autres options, les intimés n'ont pas abusé ni mésusé de leur pouvoir d'appréciation en usant de cette mesure.

Infondé, le recours sera rejeté.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 décembre 2023 par A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 10 novembre 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de 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. 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, avenue du Tribunal-fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Tuyet-Mai DINH, avocate du recourant ainsi qu'à Me Véronique MEICHTRY, avocate des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

D. WERFFELI BASTIANELLI

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :