

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3934/2011-FPUBL

ATA/235/2013

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 avril 2013

dans la cause

Monsieur D_____

représenté par Me Christian Dandrès, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Le 1^{er} septembre 2008, Monsieur D_____ a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), dès cette date et pour une durée indéterminée, en qualité d'employé, chargé de mission administrative-responsable opérationnel de la centrale d'urgence santé 144 (ci-après : le 144 ou la centrale). Sa fonction était définie dans un cahier des charges susceptible de modifications ultérieures. Il serait rémunéré en fonction de la classe de traitement 18 annuité 10 de l'échelle des traitements du personnel de l'Etat de Genève.

Son taux d'occupation a été de 20 % du 1^{er} septembre 2008 au 31 octobre 2008, de 40 % en octobre 2008 puis de 100 % dès le 1^{er} novembre 2008.

2. La centrale est rattachée au service des urgences qui dépend du département de médecine communautaire, de premier recours et des urgences des HUG (ci-après : le département) dirigé à cette époque par le Professeur S_____, médecin-chef du service des urgences.

3. Le 30 octobre 2008, les HUG ont informé M. D_____ de ce que sa fonction était en réalité colloquée en classe 15. Toutefois, par courrier du 21 novembre 2008, à la suite d'une discussion entre l'intéressé et son employeur à ce propos, les HUG ont admis que, compte tenu des conditions énoncées au moment de son engagement, le salaire de l'intéressé resterait colloqué en classe 18 et qu'il bénéficierait de deux annuités supplémentaires.

4. En juin 2010, le service d'audit interne des HUG a rendu un rapport évaluant l'organisation, le fonctionnement et les ressources du 144. Il s'agissait de faire des propositions destinées à améliorer le fonctionnement et l'efficacité de celui-ci. Ce rapport analysait aussi les ressources disponibles et relevait l'existence d'une direction médicale et d'une direction opérationnelle distinctes. Le Docteur L_____ occupait depuis octobre 2009 le poste de médecin responsable du 144 et, sur le plan légal, l'ensemble des responsabilités médicales, administratives et financières lui étaient attribuées. Quant à M. D_____, responsable opérationnel, il était en poste depuis septembre 2008. Les responsabilités de cette fonction n'étaient pas clairement définies. Son cahier des charges était celui du responsable précédent. Son activité était constituée par des tâches de maintenance informatique et technique à raison de 60 % de son temps, ce qui paraissait élevé dans la mesure où la maintenance des outils et des systèmes d'information étaient assurées par le centre des technologies de l'informatique de l'Etat de Genève (ci-après : CTI) et par une société informatique externe. Le rôle et les responsabilités de M. D_____ n'étaient pas clairement perçus par les collaborateurs du service. Un piquet de garde incombait à M. D_____ durant toute l'année pour les nuits et week-ends en dehors des heures de travail. Le

rapport recommandait comme priorité que la centrale satisfasse aux normes de l'IAS_____ (ci-après : IAS), qu'elle renforce l'équipe des régulateurs et réorganise leur temps de travail. Le piquet administratif et technique assuré par M. D_____ devait être transformé en « piquet-cadre », l'engagement d'un cadre connaissant les procédures techniques et pouvant gérer à distance les différents assistants étant absolument nécessaire.

5. Le 18 juin 2010, le Dr L_____ a adressé à la demande du Prof. S_____ une note interne relatant les problèmes qu'il rencontrait avec M. D_____ sur le plan professionnel. Ce dernier avait des compétences techniques insuffisantes dans la maîtrise des logiciels informatiques Windows, Excel, Access et peinait à établir des données statistiques. Il n'avait pas assuré le suivi de plusieurs projets intéressant le service. Il avait totalement abandonné le suivi du projet « Polycom ». Il n'avait pas transmis les informations à sa hiérarchie, ni participé aux trois à cinq réunions annuelles du comité de gestion, ni organisé les réunions des groupes de travail sur les centrales dont il avait la présidence. Comme chef du projet « GPS », il n'avait pas organisé le travail avec les partenaires. Le Dr L_____ avait dû reprendre l'organisation, voire le suivi, de certains de ces projets, soit le projet « Alarme Team RCP », considéré pourtant comme urgent et prioritaire, totalement abandonné par M. D_____, et le projet de « réseau HUG », pour lequel l'intéressé n'avait pas été capable d'identifier les problèmes. Sa gestion des pannes était déficiente. Il en allait de même de celle relative aux équipes. Les horaires étaient mal planifiés et la comptabilisation des heures supplémentaires mal suivie. Des conflits survenaient avec les régulateurs et l'équipe de ceux-ci avait perdu confiance en lui. La façon dont M. D_____ déléguait les activités au sein du service était insatisfaisante. Sa façon d'organiser les formations, de gérer les procédures et la collaboration avec les partenaires était également déficiente. Quant à son attitude et à son fonctionnement, ils posaient problème dans la mesure où il n'était pas capable de reconnaître ses limites et était obnubilé par la volonté d'assurer son pouvoir. Il était difficile de continuer sur ce mode. Une nomination de l'intéressé serait une erreur. La définition d'un cahier des charges précis avec des objectifs et une mise à l'essai de six mois au minimum étaient absolument nécessaires.
6. Le 24 juin 2010, le Prof. S_____ a écrit à Monsieur H_____, directeur général des HUG. Il devait examiner la nomination de M. D_____ comme responsable opérationnel du 144. La structure dans laquelle l'intéressé opérait était en réévaluation. Après une période de vacance du poste de médecin responsable de ce service, le Dr L_____ venait d'être nommé et un audit du 144 avait été effectué dont les conclusions étaient en possession de la direction générale. Il demandait que la nomination de M. D_____ soit effectuée en collaboration avec le Dr L_____ et que la procédure devant y conduire soit reportée.

7. Le 5 juillet 2010, le Prof. S_____ a conduit avec Madame C_____, responsable du service des ressources humaines (ci-après : RH) des HUG, un entretien d'évaluation et de développement des compétences de M. D_____. L'évaluation portait sur les dix-huit mois précédents et était effectuée au regard du cahier des charges du 13 janvier 2008.

Les compétences de M. D_____, ses connaissances professionnelles et la qualité de ses prestations, son comportement au travail, sa coopération, sa manière de communiquer et l'organisation de son travail étaient « insuffisants ». Le volume de ses prestations, son engagement et sa motivation, son intégration au service ou à l'équipe, son autonomie et son sens de l'initiative, ainsi que sa flexibilité étaient « à améliorer ».

M. D_____ a également fait l'objet d'une évaluation complémentaire en tant que cadre. Son efficacité, sa capacité d'encadrement, sa gestion des conflits et du stress étaient considérées comme « insuffisantes ». De même, les critères relatifs à sa faculté d'analyse et de conceptualisation ainsi qu'à sa capacité de décision étaient « à améliorer ».

Le Prof. S_____ n'était pas favorable à la nomination. La collaboration pouvait se poursuivre en fonction du nouveau cahier des charge établi en juin 2010 sous réserve de la réalisation de quatre objectifs : la réduction du nombre de pannes du « SAE HP-Avanti » d'ici au 30 août 2010 ; l'établissement d'une mise à niveau dudit SAE d'ici au 30 septembre 2010 ; la mise en place du « réseau HUG » et la finalisation des alarmes « Team Rea » et celle du système utilisant le GPS d'ici au 30 septembre 2010.

M. D_____ serait déchargé de l'organisation de la formation « Polycom » et du suivi du groupe de travail y relatif.

Selon l'évaluateur, les difficultés de la première période de dix-huit mois pouvaient s'expliquer par la situation de la centrale et le flou dans le cahier des charges de l'intéressé, ainsi que par l'absence d'un médecin responsable. Les objectifs fixés devaient être atteints avec l'aide des Docteurs L_____ et Marc N_____. M. D_____ serait réévalué au terme de cette période avant toute décision sur la suite de la collaboration. Dans cette attente, le groupe de « travail horaire » poursuivrait sa mission sous la conduite du Dr L_____ avec la collaboration active de M. D_____.

8. Le 19 juillet 2010, M. D_____ a transmis aux HUG sa détermination au sujet de son évaluation. Il contestait le jugement sévère qui avait été porté sur son activité. Il avait averti qu'il y avait des « soucis dans de fonctionnement du 144 entre le Dr L_____ et lui-même », mais il était très surpris du nombre de reproches qui lui étaient adressés. Il était intervenu de manière adéquate pour

atténuer les tensions de l'équipe et améliorer la conduite de celle-ci. Il n'avait jamais signé aucun cahier des charges.

Il reprenait point par point les différents critères d'évaluation pour démontrer que les problèmes constatés n'étaient pas de son fait. Il admettait avoir géré de manière un peu légère le projet Polycom.

9. A la suite de ce courrier, le Prof. S_____ a modifié l'évaluation du critère relatif aux compétences de l'intéressé qui devenait « à améliorer », celui relatif à son engagement et à sa motivation qui devenait « OK pour la fonction » et celui relatif à son efficacité qui devenait « à améliorer ».
10. Le 30 juillet 2010, M. H_____, a informé M. D_____ que sa période probatoire était prolongée d'une année, soit au 1^{er} septembre 2011, en raison de la réorganisation du service et de ses prestations professionnelles insuffisantes.
11. Le 3 novembre 2010, le Dr L_____ a établi une nouvelle note interne relative au bilan des objectifs assignés à M. D_____ lors de l'évaluation du 5 juillet 2010. Celui lié à la réduction des pannes avait été atteint à la fin du mois d'août. Celui relatif à la finalisation du projet « Alarme Team Rea » n'était pas atteint au 30 août 2010. La finalisation du système utilisant le GPS était partiellement atteinte au 30 septembre 2010. Un certain nombre de tâches relatives à la gestion technique ou administrative n'avait pas été mis à jour, notamment en matière de planification des horaires de travail ou de remplissage des feuilles horaires ou des feuilles concernant les piquets et les heures supplémentaires lesquelles n'avaient pas été transmises à temps. Il n'avait plus confiance en M. D_____. Il en allait de même du Dr N_____ et de l'équipe. Il donnait comme exemple celui d'une réunion dont le projet « Polycom » du 11 octobre 2010. Lors de celle-ci, il avait découvert que M. D_____ ne leur avait pas transmis une série de documents qui lui avaient été pourtant envoyés. Il ne voyait pas comment l'intéressé pouvait rester responsable opérationnel au 144 en raison de la perte de confiance des responsables et de l'équipe, des conflits permanents avec les régulateurs et des problèmes qui surgissaient en raison d'un manque de compétence.
12. Le 11 novembre 2010, M. D_____ a été convoqué par le Prof. S_____ et Mme C_____ pour un entretien de service qui aurait lieu le 23 novembre 2010 au sujet des objectifs fixés dans l'entretien d'évaluation, qu'il n'avait que partiellement atteints, voire pas du tout.
13. Le 21 novembre 2010, M. D_____ a été victime d'un accident de vélo. Selon la feuille-accident que les médecins traitants de M. D_____ devaient compléter à l'attention de la Bâloise, assureur, au sens de la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 - LAA - RS 832.20 (ci-après : la feuille LAA) cet accident avait entraîné une incapacité totale de travail dès le

22 novembre 2010. De ce fait, l'entretien de service du 23 novembre 2010 n'a pu avoir lieu.

14. Par convocation du 6 décembre 2010 adressée à M. D_____, cet entretien a été reporté au 12 janvier 2011.
15. A teneur de la feuille LAA, le médecin des HUG qui avait traité M. D_____ pour les séquelles de son accident a prolongé, le 6 janvier 2011, l'incapacité de travail totale de l'intéressé jusqu'au 31 janvier 2011, puis à 50 % dès le 1^{er} février 2011.
16. Le 12 janvier 2011, le Prof. S_____ et Mme C_____ ont écrit à M. D_____. Il ne s'était pas présenté à l'entretien de service du 12 janvier 2011, sans les avoir prévenus. Il était convoqué pour un nouvel entretien le 4 février 2011 qui porterait sur les sujets indiqués dans les convocations précédentes.
17. Le 19 janvier 2011, M. D_____ a envoyé un courriel à Mme C_____ et au Prof. S_____. Il était surpris du contenu du courrier du 12 janvier 2011, car le 7 janvier 2011, suite à un visite médicale, il avait adressé un courriel pour indiquer que son incapacité avait été prolongée jusqu'au mois de février 2011.
18. Le même jour, Mme C_____ lui a répondu que, s'il avait informé le Dr L_____ de la prolongation de son arrêt de travail, à aucun moment il n'avait mentionné qu'il ne viendrait pas à l'entretien de service. Il était prié de l'informer, ainsi que le Prof. S_____, de la prolongation de son arrêt dès lors qu'une reprise était prévue à 50 % le 1^{er} février 2011 et qu'un nouvel entretien de service était convoqué le 4 février 2011.
19. Le 19 janvier 2011, le Prof. S_____ a écrit à M. D_____. Il avait reçu le certificat médical attestant de la reprise du travail par celui-ci à hauteur de 50 % dès le 1^{er} février 2011. Compte tenu de la situation et au vu de l'entretien de service du 4 février suivant, il considérait que la période du 1^{er} au 4 février 2011 était prise sur ses vacances. Il attendait M. D_____ le 4 février 2011.
20. Le 31 janvier 2011, M. D_____ a envoyé un courriel à M. L_____, avec copie au Prof. S_____, au Dr. N_____ et à Mme C_____ les informant que son arrêt de travail était prolongé à 100 % jusqu'à sa prochaine visite chez son médecin, à savoir le 7 février 2011.
21. Le 1^{er} février 2011, Monsieur A_____, secrétaire du syndicat des services publics SSP-VPOD (ci-après : le syndicat), a écrit au Prof. S_____ et à Mme C_____ au sujet de M. D_____. Ce dernier était en incapacité complète de travail jusqu'au 7 février 2011 inclus et il demandait de différer l'entretien de service après cette date.

22. Le 8 février 2011, Mme C_____ a transmis, de manière anticipée et par courriel à M. A_____, un courrier daté du 9 février 2011 à l'attention de M. D_____. Ce dernier était convoqué en compagnie de M. A_____ pour un entretien qui devait avoir lieu le 14 février 2011. Le nouveau certificat médical transmis par l'intéressé le 3 février 2011 indiquait une incapacité complète jusqu'au 7 février 2011 inclus. L'entretien de service étant fixé au 14 février 2011, elle considérait que la période du 8 au 14 février 2011 était prise sur les vacances de M. D_____. Si malgré le report de l'entretien M. D_____ devait ne pas se présenter, les HUG prendraient acte qu'il renonçait définitivement à cet entretien, même en cas d'incapacité totale, étant entendu qu'une blessure de l'épaule gauche ne l'empêchait pas de se déplacer. Lors de l'entretien, elle serait accompagnée du Prof. S_____.

23. Le 8 février 2011, M. A_____ a répondu à Mme C_____. Il était très surpris par le courrier précité reçu avec un jour d'avance. Elle y effectuait un diagnostic médical alors même que sa fonction ne prévoyait nullement qu'elle puisse le faire. Elle commettait un abus de pouvoir en voulant intimider M. D_____ et violait le secret médical. Une copie de ce courrier était adressée au directeur général des HUG pour l'informer que de tels procédés ne pouvaient être admis.

Au surplus, M. D_____ avait consulté son médecin le lundi 7 février 2011. Celui-ci avait décidé de prolonger son incapacité de travail à 100 %. Son prochain rendez-vous était fixé au 31 mars 2011. Il ne renonçait nullement à l'entretien de service, mais demandait aux HUG d'attendre son retour au travail pour le convoquer à nouveau, comme cela se pratiquait habituellement.

24. Le 8 février encore, Mme C_____ a réagi au courrier précité par courriel. Elle n'avait aucunement posé de diagnostic médical, mais estimait avoir la compétence de lire un certificat médical. Elle contestait toute violation du secret médical dès lors qu'elle avait accès à la déclaration d'accident complète en tant que responsable des RH.

Elle se demandait si M. D_____ renonçait à l'entretien de service du fait de la prolongation de son arrêt de travail.

25. Par courriel du 10 février 2011, M. D_____ a maintenu vouloir participer à un entretien de travail lorsqu'il reprendrait du service.

26. Le 14 février 2011, Mme C_____ a invité M. D_____ à se présenter le 1^{er} mars 2011 auprès du médecin d'entreprise des HUG, la Doctoresse B_____, cheffe de service au service de santé du personnel des HUG.

27. Le 22 février 2011, M. A_____ a écrit au Professeur G_____, chef du département de médecine communautaire de premier recours pour exposer la

situation de M. D_____. Celui-ci avait travaillé à l'entière satisfaction des HUG pendant une année et demie. Avec l'arrivée du Dr L_____, il avait rencontré des problèmes professionnels aux environs de mars 2010. Il s'en était suivi plusieurs manquements au statut du personnel des HUG du 12 janvier 2000 (ci-après : le statut), aux règlements et procédures. M. D_____ avait été engagé comme chargé de mission sans cahier des charges, et celui-ci lui avait été présenté deux années après son engagement. Il n'y avait pas eu d'évaluation après la période de trois mois ni après celle d'une année. Il avait dû assumer seul un piquet administratif et technique 365 jours par année, y compris pendant les vacances, soit plus de 13'000 heures, pendant un peu plus de deux ans. Dans ce cadre, il avait dû gérer des imprévus pendant ses vacances. Vu le nombre impressionnant d'heures de piquet qu'il devait réaliser chaque mois, son supérieur hiérarchique lui avait demandé de ne pas déclarer toutes les heures de piquet réalisées. La première évaluation faite vingt-deux mois après son engagement avait été réalisée sans qu'il soit en possession de son cahier des charges.

Le secret médical avait été violé par la direction des RH. La directrice lui avait imposé des vacances à 50 % pendant un arrêt accident. Après être entré en fonction, le Dr L_____ avait mis à mal l'autorité de M. D_____ auprès du personnel et il avait repris peu à peu les tâches qui étaient de la responsabilité de ce dernier. M. D_____ avait fait l'objet d'une rétention d'informations. Ses prérogatives vis-à-vis du personnel sous sa responsabilité n'avaient pas été respectées de même que son travail. Peu à peu, il avait été écarté de la relation avec les partenaires externes et un projet qu'il avait présenté n'avait pas été pris en considération alors qu'il permettait de réduire de près de 10 % les appels au 144. Le Dr N_____ avait nommé un autre chef de projet pour terminer le projet en question et avait demandé des comptes à M. D_____ pour le retard pris.

M. D_____ devait faire face à une situation de harcèlement psychologique. Il avait fait l'objet de trois convocations pour un entretien de service pendant son absence suite à un accident, dont le ton de la dernière était très menaçant et violait le statut. En fait, le but poursuivi par la hiérarchie était le suivant : le 144 avait été audité par le service interne des HUG au printemps 2010. Le rapport ne faisait aucune remarque sur les compétences de M. D_____, mais des recommandations qui rendaient en fait son poste caduc. Selon les conclusions de l'audit, le responsable opérationnel du 144 n'avait pas besoin d'avoir des compétences techniques. Il en résultait que le profil du poste qu'occupait M. D_____ changeait considérablement. Le but poursuivi était soit de le pousser à partir de lui-même, soit de le licencier. Le Prof. G_____ devait intervenir pour que cessent les pressions envers M. D_____.

28. Le 23 février 2011, le Prof. G_____ a répondu à M. A_____. La tenue de l'entretien de service agendé depuis plusieurs semaines était un préalable à toute prise de position sur ce dossier.

-
29. Le 1^{er} mars 2011, la Dresse B_____ a adressé un courriel à Mme C_____. L'état de santé de M. D_____ était encore fragile et il ne lui permettait pas encore ni de reprendre le travail ni de se rendre à un entretien. Elle le revoyait le 30 mars 2011 et tiendrait les HUG informés.
30. Le 13 mars 2011, M. A_____ a écrit au Prof. G_____. M. D_____ n'avait pas repoussé son entretien de service car son absence était liée à un arrêt de travail consécutif à un accident depuis le 21 novembre 2010. L'audit préconisait un certain nombre de mesures, qui rendaient impossible que ce dernier puisse rester à son poste actuel, quelle que soit la qualité de son travail. Il n'avait pas d'expérience de régulateur sanitaire, ce qui le rendait inapte à occuper un poste opérationnel selon la norme de l'IAS dont l'audit précité avait préconisé l'application.
31. Le Prof. G_____ a répondu à M. A_____ le 14 mars 2011, en l'avisant qu'il avait transmis son courrier avec ses annexes au chef de service concerné, soit au Prof. S_____, à Mme C_____ et à la conseillère juridique des HUG.
32. Le 16 mars 2011, sous la double signature du Prof. S_____ et de Mme C_____, les HUG ont répondu à M. D_____. Toute accusation de harcèlement était contestée. En revanche, les HUG constataient que, depuis le 7 février 2011, aucun certificat médical ne leur était parvenu, qui couvrirait l'absence de M. D_____ jusqu'au 16 mars 2011. Les HUG n'entendaient pas envisager d'entrer en matière sur la demande de reclassement. Au vu de l'absence de certificat médical, M. D_____ était convoqué à un entretien de service qui aurait lieu le 4 avril 2011. Ce dernier n'avait aucune correspondance à entretenir avec le Prof. G_____. Tout courrier devait être adressé au Prof. S_____ et à Mme C_____, qui constituaient la hiérarchie de M. D_____.
33. Le 30 mars 2011, la Dresse B_____ a adressé un courriel à Mme C_____. Le handicap de l'épaule de M. D_____ diminuait, mais des troubles invalidants persistaient. M. D_____ avait encore besoin de trois à quatre semaines pour que son état s'améliore et qu'il soit apte à se rendre à un entretien.
34. Le 8 avril 2011, les HUG ont consenti à reporter l'entretien à une date postérieure au 11 avril 2011. M. D_____ était prié de transmettre un certificat qui couvrirait la période d'arrêt de travail depuis le 7 février 2011.
35. Le 11 avril 2011, le syndicat a écrit à M. H_____ au sujet de la situation de M. D_____. Ce dernier faisait l'objet de pressions psychologiques, de menaces et de jugements de valeurs, que le syndicat reprenait dans le courrier précité. Le service des RH utilisait à tort le médecin d'entreprise pour faire pression sur celui-là. La hiérarchie de M. D_____ et la direction du service précité n'avaient pas respecté « un nombre impressionnant » de lois et de règlements, dont la liste était donnée. Après l'évaluation du 5 juillet 2010, le bilan des objectifs à trois
-

mois n'avait pas été réalisé. Les conclusions de l'audit relatif au 144 déposées au début 2010 avaient pour conséquence que M. D_____ ne pouvait continuer à occuper sa fonction, puisqu'il n'était pas régulateur sanitaire ni médecin d'urgence, comme l'exigeait la norme de l'IAS. Il fallait trouver une solution au conflit en trouvant une autre fonction qu'il puisse exercer d'une façon non discriminante et respectueuse de sa personnalité.

36. Le 12 avril 2011, le syndicat a transmis aux HUG la feuille LAA, en rappelant que sur celle-ci était mentionné qu'elle remplaçait le certificat médical. A teneur de celle-ci, M. D_____ était incapable de travailler à 100 % depuis le 1^{er} février 2011.
37. Le 10 juin 2011, M. D_____ a transmis aux HUG les certificats médicaux demandés le 8 avril attestant de son arrêt de travail à 100 %.
38. Le même jour, les HUG ont soumis la situation de M. D_____ au Docteur N_____, médecin-conseil du département.
39. Le 23 juin 2011, le Dr N_____ a adressé son rapport aux HUG. L'incapacité de travail de M. D_____ était prolongée jusqu'à la fin du mois de juillet. Celui-ci était suffisamment rétabli pour être capable de rencontrer les HUG ainsi qu'il le désirait afin de définir la suite de son orientation professionnelle car il souhaitait lui-même un changement d'affectation. Si l'incapacité de travail devait perdurer en août, le Dr N_____ voulait revoir M. D_____.
40. Le 27 juin 2011, les HUG ont convoqué M. D_____ à un entretien de service qui se déroulerait le 2 août 2011 en présence du Prof. S_____, du Dr L_____ et de Mme C_____.
41. Le 5 juillet 2011, M. H_____ a écrit à M. D_____ pour lui signifier sa décision de prolonger sa période probatoire d'un an, soit jusqu'au 1^{er} septembre 2012, en raison de ses prestations professionnelles insuffisantes. Il se référait à l'art. 49 du statut et à la nouvelle teneur de l'art. 5A du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait - B 5 15.01).
42. Le 21 juillet 2011, La Doctoresse Y_____, médecin généraliste à Divonne-les-Bains, a établi un certificat médical certifiant que M. D_____ était « inapte au travail » du 21 juillet au 3 août 2011 inclus.
43. Le 4 août 2011, M. D_____ a adressé par courriel à Mme C_____ sa feuille LAA mise à jour. Son prochain rendez-vous chez son médecin n'était pas encore fixé. Selon la feuille LAA, il était toujours en incapacité de travail à 100 %.

44. Le 9 août 2011, les HUG ont écrit à M. D_____. Ils lui transmettaient le compte-rendu de l'entretien de service du 2 août 2011, auquel il ne s'était pas présenté et pour lequel il ne s'était pas excusé. Ils lui impartissaient un délai au 23 septembre 2011 pour se déterminer au sujet de son contenu.

Compte tenu du changement de la loi, le compte-rendu en question avait valeur d'entretien de service. Il pouvait faire valoir par écrit ses observations complémentaires ou ses divergences à l'adresse de Mme C_____ avant le 23 septembre 2011. Passé ce délai, la procédure suivrait son cours sans autre avis.

Le rapport d'entretien de service avait été établi par le Prof. S_____, en collaboration avec le Dr L_____ et Mme C_____. Il rappelait les insuffisances mises en évidence par l'entretien d'évaluation de juillet 2010. Entre juillet et novembre 2010 la mise en place du réseau HUG et la finalisation de l'alarme Team Rea n'avaient pas été achevées, si bien que le médecin responsable du 144 avait lui-même dû reprendre ce projet, qui n'avait pas encore été concrétisé. L'objectif visant à réduire les pannes « HP/EDS » avait été partiellement atteint, moyennant un soutien du Dr N_____. L'analyse des défaillances dudit projet n'avait pas progressé de manière satisfaisante et le travail était resté superficiel.

Dans le cadre de la gestion de son absence consécutive à son accident, M. D_____ avait présenté des certificats ou des feuilles accident de manière rétroactive, alors qu'on lui avait demandé de le faire de manière prospective. Il avait été convoqué le 27 juin 2011 pour un entretien de service, mais ce n'était que le 22 juillet 2011 qu'il avait adressé un message avec un justificatif rétroactif couvrant son absence de mai 2011 et mentionnant une absence jusqu'au 3 août 2011 inclus, alors qu'il avait été convoqué pour un entretien de service le 2 août 2011.

Alors que le médecin-conseil des HUG avait informé la directrice des RH par messagerie que M. D_____ était apte à venir à un entretien de service, il ne s'était pas présenté ce jour-là, et ne s'était pas excusé alors qu'il savait qu'il était attendu. C'était la deuxième fois que la situation se répétait. Les objectifs professionnels n'étaient pas atteints et le collaborateur ne respectait pas ses devoirs d'employé dans le cadre de la gestion de son absence. La confiance était rompue et la fin des rapports de service devait être envisagée.

45. Par courrier du 5 septembre 2011, les HUG ont accordé à M. D_____ un délai complémentaire au 10 octobre 2011 pour adresser ses commentaires au sujet de l'entretien de service précité. Ils relevaient que son absence était couverte par un certificat ou une feuille accident jusqu'au 28 août 2011, et qu'elle ne l'était plus après ce jour-là.

46. Le 26 septembre 2011, M. D_____ a transmis aux HUG sa feuille LAA. Il en ressortait que l'intéressé avait été examiné le 28 août 2011 par la

Dresse E_____, qui avait attesté d'une incapacité totale de travail puis le 26 septembre 2011 par le Docteur W_____, médecin-psychiatre qui en avait fait de même.

47. Le 10 octobre 2011, le mandataire de M. D_____ a transmis les observations de ce dernier. Le véritable motif des reproches auxquels M. D_____ devait faire face tenait à la volonté des HUG de réorganiser le 144 et de se passer de ses services, il en voulait pour preuve le fait que son engagement au sein des HUG avait été considéré comme prioritaire en 2008 compte tenu de ses compétences dans le domaine de la gestion informatique, mais qu'elles avaient été décriées après le dépôt du rapport d'audit en juin 2010. Son professionnalisme n'avait jamais été jusque là remis en cause, preuve en était que le Prof. S_____, dans son courrier du 24 juin 2010, ne lui adressait pas ce type de reproche. En revanche, celui-ci avait rappelé que la réorganisation du 144 était en cours et que la nomination de M. D_____ devait se faire en fonction des objectifs concrets que le Dr L_____ devait fixer pour le service. Si les reproches formulés à son encontre étaient fondés, les HUG auraient pris la peine d'effectuer un entretien d'évaluation avant le 5 juillet 2010 ou de lui communiquer leur insatisfaction avant cette date.

Au surplus, les trois griefs rappelés dans le compte-rendu d'entretien suscitaient les observations suivantes : il ne pouvait plus lui être reproché quoi que ce soit en rapport avec la mise en place du réseau HUG et la finalisation de l'alarme Team Rea car, depuis le 8 juin 2010, il n'était plus chargé de l'exécution de cette mission, qui incombait au responsable du secteur Telecom. L'objectif de réduction des pannes HP/EDS observées le 30 juin 2010 était atteint car il ne s'en était plus produit depuis le mois de juillet 2010. Concernant l'analyse et défaillance du projet HP/GPS, il avait informé tôt sa hiérarchie que la réalisation de ce projet se heurtait à d'immenses obstacles, dans la mesure où les fournisseurs choisis par les HUG n'étaient pas à la hauteur.

S'il avait été absent le 2 août 2011 c'était parce que le médecin-conseil des HUG n'avait pas jugé utile de lui indiquer qu'il était en état de déférer à la convocation. Un nouvel entretien de service devait être organisé pour qu'il puisse exercer correctement son droit d'être entendu. Au surplus, les exigences découlant des directives de l'IAS étaient connues des HUG avant son engagement. Ceux-ci n'ignoraient pas que le 144 aurait des difficultés à obtenir une reconnaissance de l'IAS, dans la mesure où lui-même ne remplissait pas les conditions pour être considéré comme un régulateur sanitaire.

Il avait été engagé en faisant confiance aux HUG et risquait de se trouver dans une situation professionnelle et financière des plus délicates, puisqu'il avait liquidé l'entreprise qui constituait son unique source de revenu jusqu'en 2008 pour se lancer dans cette activité. Il s'interrogeait sur une éventuelle responsabilité précontractuelle des HUG.

48. Le 17 octobre 2011, les HUG ont refusé de donner une suite favorable à la demande de fixation d'un nouvel entretien de service présentée par l'avocat de M. D_____.
49. Le 18 octobre 2011, les HUG ont écrit à M. D_____ pour lui signifier la résiliation des rapports de service. Il ne s'était pas présenté à un entretien de service le 2 août 2011 et n'avait pas excusé son absence. Les objectifs fixés dans l'entretien d'évaluation du 5 juillet 2010 n'avaient pas été atteints. Ses prestations étaient insuffisantes et la confiance étant définitivement rompue, il a été licencié pour le 31 janvier 2012. Cette décision était exécutoire nonobstant recours.
50. Le 20 octobre 2011, M. D_____ a adressé à Mme C_____ la mise à jour de sa feuille LAA, faisant état d'une incapacité de travail jusqu'au 18 octobre 2011.
51. Par pli posté le 21 novembre 2011, M. D_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée. Il a conclu préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et principalement au constat de la nullité de cette décision, subsidiairement à son annulation avec une proposition de réintégration, plus subsidiairement à la condamnation des HUG au paiement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de salaire en cas de refus de réintégration.

La décision était nulle pour violation de son droit d'être entendu, en l'absence d'entretien de service, celui du 2 août 2011 s'étant déroulé en son absence. Son droit d'être entendu avait été également violé par l'absence de prise en considération des éléments qu'il avait mentionnés dans son courrier du 19 juillet 2010 et dans ses observations du 10 octobre 2011 et dont il avait été privé de la possibilité d'en faire établir la réalité.

Les règles sur le licenciement avaient été violées. En effet, le licenciement pendant la période probatoire n'était plus facilité lorsqu'un employé avait achevé sa période probatoire sans que l'autorité compétente ait tranché la question de sa nomination. En telle situation, l'employeur devait se laisser opposer les règles concernant le licenciement des membres du personnel ayant le statut de fonctionnaire. Il était entré en fonction le 1^{er} octobre 2008. Au moment où avait été notifiée la décision de licenciement, la période probatoire était déjà écoulée depuis plus d'un an. La prolongation de la période probatoire décidée par la direction générale des HUG le 30 juillet 2010 ne pouvait pas être prise en considération puisqu'elle constituait un abus de droit. Les intimés avaient prolongé la période probatoire en vue de la réorganisation du service et de la suppression du poste de M. D_____ en lien avec la reconnaissance de l'IAS. Les prestations insuffisantes mentionnées dans la correspondance précitée ne reposaient sur rien et n'apparaissaient pas dans la lettre que le Prof. S_____ avait

adressée à M. H_____ pour solliciter cette prolongation. Sous l'angle de la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire, il n'y avait pas de motif fondé au prononcé du licenciement de M. D_____. Son travail avait toujours été excellent. Aucune remarque ni aucun reproche n'avaient été formulés durant deux ans jusqu'à l'évaluation du 5 juillet 2010. L'art. 21 al. 3 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) avait été violé, ainsi que le principe de la bonne foi. La décision de licenciement devait être annulée et sa réintégration devait être prononcée.

52. Le 1^{er} décembre 2011, les HUG ont conclu au rejet du recours. Il n'était pas exact que le rapport relatif au 144 de juin 2010 ne fasse pas état de M. D_____. Il révélait que 60 % de son activité étaient consacrés à des tâches de maintenance informatique et technique, ce qui apparaissait très élevé, puisque celles-ci étaient assurées par le CTI. Le rapport d'évaluation du 5 juillet 2010 avait été négatif à propos de l'activité de M. D_____. La poursuite de la collaboration avait été conditionnée à la réalisation de quatre objectifs précis, qui devaient être atteints au 31 août 2010 pour le premier et au 30 septembre 2010 pour les trois autres, étant précisé que M. D_____ était provisoirement déchargé de certaines tâches. Le point de vue de M. D_____ dans son courrier du 19 juillet 2010 avait été pris en compte, car certains critères avaient fait l'objet d'une meilleure évaluation après la réception de ce dernier. Durant la période d'absence du début d'année 2011, l'intéressé n'avait pas respecté ses obligations en matière de fourniture de certificats d'arrêts de travail. Dans son courriel du 23 juin 2011, le Dr N_____ avait considéré qu'il y avait une incapacité de travail au moins jusqu'à fin juillet 2011, mais que M. D_____ était d'ores et déjà suffisamment rétabli pour rencontrer sa hiérarchie. C'était la raison pour laquelle il avait été convoqué à nouveau à un entretien de service, auquel il ne s'était pas présenté sans s'excuser. Par la suite, M. D_____ avait pu s'exprimer par le biais de son avocat dans les observations consécutives à la réception du compte-rendu de l'entretien de service du 2 août 2011. Il y avait rupture des rapports de confiance dans les rapports de travail et le licenciement s'imposait.

La décision querellée avait été notifiée à M. D_____ alors qu'il bénéficiait du statut d'employé en période probatoire. Celle-ci avait été prolongée valablement pour insuffisance des prestations. Le droit d'être entendu de l'intéressé avait été respecté au plan formel et, sur le fond, le délai de congé qui lui avait été signifié respectait celui de trois mois pour la fin d'un mois lorsque les rapports de travail avaient duré plus d'une année, et les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) régissant la résiliation en temps inopportun, applicable par analogie. Pour le licenciement d'un employé, l'autorité n'avait pas à se prévaloir d'un motif fondé. La décision attaquée devait être confirmée.

53. Le 6 décembre 2011, la présidente de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

54. Le 19 mars 2012, le juge délégué a procédé à l'audition des parties.

a. Selon M. D_____, il avait été victime d'un accident de la circulation le 21 novembre 2010 et n'avait plus depuis lors repris le travail. Cela était dû principalement à une atteinte psychologique pour laquelle il était suivi par le Dr W_____. A la demande des HUG il avait été consulter tout d'abord la Dresse B_____ puis le Dr N_____. Il avait abordé avec la Dresse B_____ à plusieurs reprises la question de sa capacité à participer à un entretien de service aux HUG. A chaque fois celle-ci lui avait dit qu'il n'était pas prêt à une telle participation. En revanche, il n'avait jamais abordé cette question avec le Dr N_____, notamment en rapport avec le rendez-vous du 2 août 2011, mais alors même que son arrêt de travail perdurait. S'il ne s'était pas présenté au rendez-vous du 2 août 2011, c'était en raison de cette incapacité de travail. Il n'avait pas reçu de copie du courrier que le Dr N_____ avait adressé aux HUG le 23 juin 2012. Il admettait ne pas avoir fourni en temps utile les certificats médicaux attestant son incapacité de travail. Ce retard était dû au fait qu'il ne lui apparaissait pas nécessaire de fournir à la fois les feuilles d'arrêt de travail exigées par la LAA et les certificats médicaux supplémentaires.

Lorsqu'il avait pris ses fonctions à la centrale, après avoir mis fin aux activités de son entreprise individuelle, il s'était rapidement retrouvé seul à gérer cette dernière après le départ du Docteur V_____. Pendant une première période, il rendait des comptes directement au Prof. S_____. Par la suite, c'était le Dr L_____ qui était son supérieur hiérarchique, qui avait remplacé le Dr V_____, le Dr N_____ étant le supérieur du Dr L_____.

Il contestait l'affirmation contenue dans le mémoire de réponse des HUG selon laquelle il consacrait 60 % de son temps à des travaux de maintenance alors qu'ils étaient à la charge du CTI. C'était faux, le CTI n'intervenait pas dans l'informatique de la centrale. Il regrettait de ne pas avoir reçu de réponse aux observations qu'il avait adressées aux HUG en juillet 2010.

b. Selon la représentante des HUG, il n'y avait pas eu d'évaluation formelle de M. D_____ durant les deux premières années de son engagement jusqu'en juillet 2010, mais il était en contact hebdomadaire avec le Prof. S_____. L'audit de la centrale effectué en 2010 avait mis en évidence des carences. L'évaluation de l'intéressé faite par le Prof. S_____ les avait confirmées. Des objectifs avaient été fixés qui n'avaient pas été tenus. Un entretien de service avait été décidé par la hiérarchie qui ne s'était jamais tenu oralement vu l'arrêt de travail. Il était faux de prétendre que la Dresse B_____ affirmait que M. D_____ n'était pas apte à participer à un rendez-vous après la fin du mois d'avril 2011. En effet, elle disait

le contraire dans un courriel du 30 mars 2011 adressé aux HUG, versé à la procédure.

55. Plusieurs témoins ont été entendus dans le cadre des enquêtes.

a. Le Dr W_____, délié du secret médical, a confirmé que M. D_____ était son patient depuis le 26 septembre 2011. Il l'avait consulté en rapport avec deux problématiques très proches, soit des problèmes d'anxiété, de troubles du sommeil, de troubles de la mémoire et de la concentration. Il présentait un syndrome mixte anxio-dépressif dont il attribuait la cause à un conflit du travail. En outre, suite à un accident de vélo en novembre 2010, il présentait des séquelles neurologiques, soit des vertiges, des troubles de concentration et des troubles de l'équilibre. Selon un rapport du Professeur U_____ du 14 juillet 2011, il n'y avait pas de déficit psychique, mais une légère bradypsychie. Dans le cas de ce patient, l'une des difficultés était de bien distinguer ce qui avait pour origine l'accident de ce qui avait pour origine les problèmes sur le lieu de travail. Une expertise avait été réalisée par le Docteur O_____ qui avait rendu son rapport le 21 février 2012. Sur la base de ce rapport, il avait pu retenir que le syndrome anxieux et dépressif était principalement lié aux conflits vécus par le patient. Un tel épisode anxio-dépressif durait en moyenne six mois, mais il pouvait y avoir des rechutes. M. D_____ était encore sous posologie de Xanax et de Zoldorm. L'assurance La Bâloise avait saisi l'assurance-invalidité du cas de M. D_____, mais après discussion avec ce dernier, il apparaissait plus raisonnable d'opter pour des mesures de réadaptation plutôt que pour le versement d'une rente. Lorsque M. D_____ était venu le consulter, il était en incapacité totale de travail. Il ne pouvait cependant pas dire si cela provenait de son accident ou de ses problèmes antérieurs. Selon ses notes de première consultation, son patient n'avait pas été suivi par un psychiatre avant qu'il ne vienne le consulter.

b. Le Dr L_____ a été entendu comme témoin. Il avait pris la responsabilité de la centrale en octobre 2009 et y avait remplacé le Dr V_____. Lorsqu'il avait pris ses fonctions au sein de la centrale, M. D_____ y travaillait déjà. Lui-même n'avait pas participé à la décision de licencier ce dernier. Il avait été amené à rédiger deux rapports d'évaluation du travail de celui-ci à la demande du Prof. S_____. Le premier du 18 juin 2010 et le deuxième du 3 novembre 2010, dont il versait à la procédure un exemplaire et dont le contenu sera repris en tant que de besoin.

Il avait rapidement constaté à son arrivée deux problèmes dans le fonctionnement de l'équipe qui généraient des conflits entre celle-ci et M. D_____. Le premier concernait la gestion des horaires de l'équipe qui devait fonctionner vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Il y avait un défaut de planification et d'anticipation de la part de M. D_____ auquel incombait la charge d'organiser ces horaires. Cela avait généré un grand mécontentement au sein de l'équipe et des personnes en étaient presque venues aux mains. Il avait

demandé à M. D_____ un rapport qu'il n'avait jamais vu venir. Ces questions avaient été abordées avec l'intéressé en compagnie du Prof. S_____ et n'avaient jamais pu être résolues de manière satisfaisante jusqu'à ce que M. D_____ soit déchargé de cette charge. Le deuxième problème qui était survenu concernait une fonction que l'intéressé devait exercer et qui touchait la question du paiement des heures supplémentaires et des heures de piquet. Il n'avait jamais pu obtenir de celui-ci que des décomptes soient faits sans erreur et sans retard. Un troisième problème avait touché leurs rôles respectifs dans la responsabilité de la centrale. Lui-même considérait que de par sa fonction lui incombait la charge de la responsabilité du protocole opérationnel tandis que M. D_____ considérait que c'était à lui de s'en occuper. Il avait été contraint, lors d'une discussion avec M. D_____, de lui démontrer que le rôle de médecin responsable impliquait d'être responsable des aspects médicaux, mais aussi administratifs dans le fonctionnement de la centrale. Son point de vue avait été confirmé par le Prof. S_____, notamment lors d'une réunion qui s'était tenue le 30 mars 2010. Il n'était pas satisfait de la façon dont M. D_____ gérait les projets techniques. Il ne participait pas aux séances de coordination. Par exemple, dans le cadre du projet Polycom, M. D_____ n'était allé qu'à cinq reprises aux réunions de coordination alors qu'il y en avait eu vingt. Il l'avait appris par hasard en prenant connaissance d'un mail que le responsable de projet avait adressé au Dr N_____ pour lui demander qui était le responsable du projet. En outre, il avait changé l'enregistreur d'appels lesquels devaient toujours être obligatoirement enregistrés. En janvier 2010, il s'était rendu compte que certains appels ne l'étaient pas. Il en avait fait part à M. D_____ qui avait mis huit mois à admettre le problème et à le faire résoudre. Cela posait un problème notamment dans le cadre d'enquêtes pénales car il était dans l'incapacité de fournir des renseignements précis aux magistrats. S'agissant de la gestion des alarmes internes aux HUG, dont l'organisation incombait à M. D_____, il s'était aperçu au début 2010 que la gestion des alarmes ne fonctionnait pas. Il s'était rendu compte que M. D_____ avait reçu en 2009 un budget pour mettre en place ces mécanismes, mais que celui-ci n'avait pas été utilisé et que le projet était resté non réalisé. Il avait évoqué ces informations dans les deux rapports qui portaient également sur d'autres problèmes.

Lors de l'entretien d'évaluation du 5 juillet 2010, trois objectifs prioritaires avaient été donnés à M. D_____, soit la réduction des pannes dans le système informatique, l'amélioration du système d'alarme interne, la mise en place d'un système de localisation des véhicules par GPS. L'évaluation suivante devait se faire le 23 novembre 2010, mais n'avait pu se tenir car l'intéressé avait été victime d'un accident de vélo. A cette date, selon le constat du témoin, le premier objectif avait partiellement été atteint, mais pas les deux autres. En outre, entre l'été et le mois de novembre d'autres dysfonctionnements graves imputables à M. D_____ étaient apparus en rapport avec la gestion de l'équipe et celle des projets de la

centrale 144. Cela l'avait conduit à demander au Prof. S_____, qui l'avait accepté, de suspendre toute responsabilité de l'intéressé dans ces deux domaines.

Sur question du conseil de M. D_____, personne n'avait remplacé ce dernier jusqu'au 1^{er} juin 2012. Celle qui l'avait remplacé avait un autre cahier des charges plus axé sur le management opérationnel et de l'équipe. Il n'avait pas assisté à une altercation entre M. D_____ et les membres de son équipe contrairement à ce que ce dernier avait soutenu devant le Prof. S_____. Selon les collaborateurs de M. D_____, c'était ce dernier qui les avait agressés.

Selon M. D_____, intervenu à la fin de l'audition, les conclusions auxquelles le témoin arrivait en rapport avec les problèmes qu'il évoquait étaient erronées.

c. Le Dr N_____ a également été entendu. Selon l'organigramme des HUG, il n'était pas le responsable hiérarchique de M. D_____. Toutefois, à la fin de l'année 2009 et sur délégation du Prof. S_____, il avait dû analyser le fonctionnement de la centrale. Il n'avait pas participé formellement aux séances de prise de décision lors desquelles avait été décidé le licenciement de M. D_____. Son rôle était de procéder à une évaluation du fonctionnement de la centrale car il était apparu qu'il existait différents problèmes de suivi des projets liés au développement de celle-ci et liés à un flou dans le partage des responsabilités entre le Dr L_____ et M. D_____. Ce dernier avait été engagé parce qu'il avait semblé être un bon candidat qui avait les compétences techniques nécessaires. Après une année de prise de fonction, des problèmes s'étaient révélés à propos de son travail. Ils avaient coïncidé avec la prise de fonction du Dr L_____. Des problèmes de gestion de l'équipe étaient apparus notamment dans la gestion des heures supplémentaires et la planification des horaires. Ils étaient doublés d'un problème relationnel entre le Dr L_____ et M. D_____, le second contestant l'autorité du premier. Au début de l'année 2010, il avait établi un inventaire des problèmes qui avaient surgi. Ensuite de cela, il s'était attelé à redéfinir le cahier des charges de l'intéressé, à partir d'un audit demandé par les HUG en raison du trop grand nombre d'heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs de la centrale. Au moment de l'entretien d'évaluation de M. D_____, en été 2010, il n'était pas question de son licenciement, mais d'un recadrage de ses activités. Après l'entretien, la situation ne s'était pas améliorée. Un certain nombre de dossiers techniques n'avaient pas avancé alors qu'ils étaient restés à la charge de l'intéressé, notamment dans le cadre des activités de gestion de personnel. Le Dr L_____ avait dû suivre bon nombre de dossiers qui auraient dû être traités par M. D_____. Finalement, le témoin avait constaté avec ses collègues que la situation ne se débloquent pas et que l'intéressé n'arrivait pas à trouver sa place. Celui-ci connaissait certes bien l'informatique et l'électronique, mais était dans l'incapacité de gérer des projets informatiques à développer.

Concernant le projet Polycom, il s'agissait pour les HUG d'être le premier partenaire public n'appartenant pas à la police à participer à son réseau radio d'urgences. Selon le témoin, ayant constaté que la réalisation de ce projet impliquait pour les HUG des charges fixes importantes dont la direction des HUG n'avaient pas eu connaissance jusque-là, il l'avait reproché au chef du projet Polycom. La réponse de ce dernier lui avait fait comprendre que cette méconnaissance provenait de ce que M. D_____, alors chargé du suivi de ce projet, n'avait pas participé aux séances de travail et n'avait pu faire rapport sur leur contenu. Il avait également constaté dès mars 2010 que d'autres projets nécessitant des séances de coordination de dossiers n'avaient pas été suivis correctement par l'intéressé.

56. Par courrier adressé aux parties le 3 octobre 2012, le juge a clos les enquêtes, refusant de procéder à l'audition d'un témoin supplémentaire sollicité par M. D_____, soit celle de Monsieur Q_____ fournisseur informatique dans le cadre du projet GPS.

57. Le 31 octobre 2012, les HUG ont adressé leurs conclusions après enquêtes. Ils persistaient dans leurs conclusions. Le droit d'être entendu n'avait pas été violé. Ils avaient respecté en particulier les modalités prévues par l'art. 46 du statut qui permettait que le droit d'être entendu soit exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne pouvait pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison notamment de l'absence pour cause de maladie ou d'accident de l'intéressé ou de sa non-comparution alors qu'il avait été dûment convoqué. M. D_____ avait été invité à transmettre ses observations avant d'être licencié. Les dispositions du licenciement pendant la période probatoire avaient été respectées. Les enquêtes avaient démontré l'existence d'un motif d'insatisfaction de l'employeur et les auditions auxquelles il avait été procédé avaient permis d'en établir la réalité. M. D_____ n'avait pas été licencié immédiatement. Lors de son évaluation en été 2010, des objectifs lui avaient été fixés. Or, ces objectifs n'avaient pas été atteints et le fonctionnement de la centrale ne s'était pas amélioré, ce qui avait conduit les HUG à décider de mettre fin aux rapports de fonction. Le licenciement de M. D_____ était justifié par ses prestations insuffisantes. Ce dernier n'était pas fonctionnaire, mais employé et il n'était pas nécessaire de disposer d'un motif fondé. L'état dépressif de M. D_____ était lié à un accident de la circulation. L'assurance-accidents niait le lien de causalité entre cet accident et les problèmes de santé de l'assuré à partir de l'été 2011 seulement, comme en attestait la décision du 3 avril 2012 de La Bâloise assurance que le Dr W_____ avait remis lors de son audition le 17 septembre 2012.

58. M. D_____ a également persisté dans les termes de son recours. S'il avait été licencié, c'était en raison de la volonté des HUG de réorganiser le service pour le rendre conforme aux exigences de l'IAS et non pas en raison de manquements

de sa part. Il en voulait pour preuve la demande de report de nomination d'une année formulée par le Prof. S_____ le 24 juin 2010 qui ne contenait aucune critique à son encontre à l'instar de l'audit de juin 2010. Les problèmes concernaient la gestion de l'infrastructure technique globale de la centrale et non pas la qualité de ses prestations. Les témoignages des Drs L_____ et N_____ devaient être pris avec circonspection car ils s'étaient efforcés de dépeindre la collaboration avec lui comme un cauchemar et avaient multiplié à l'envi les griefs.

Le Dr L_____ avait énoncé cinq types de défaillance, or aucune de celles-ci n'avait été reprise dans le compte-rendu de l'entretien de service du 2 août 2011. Seules deux d'entre elles avaient été documentées.

Le témoin N_____ avait précisé qu'un différend existait entre M. D_____ et le Dr L_____ en lien avec la répartition de leurs tâches respectives et avait confirmé que son cahier des charges n'était pas clair s'agissant de la détermination de ses missions et de la répartition des tâches entre son supérieur et lui-même. On ne pouvait donc pas lui imputer des manquements en rapport avec l'accomplissement de celui-ci. Il était faux de considérer comme le faisait le Dr N_____ que le travail n'était pas considéré comme une priorité pour les HUG. Le rapport d'audit de juin 2010 en attestait. Le report de la nomination de M. D_____ pour un an n'était pas motivé par un souci de l'employeur de l'évaluer correctement, preuve en était le courrier du Prof. S_____ du 24 juin 2012. Son droit d'être entendu n'avait pas été respecté car les HUG n'avaient pas tenu compte des remarques qu'il avait formulées dans ses observations. Les petites modifications dans l'évaluation qui avaient été effectuées ne touchaient pas le cœur des observations qu'il avait formulées à propos des trois griefs repris à l'appui du licenciement. Il contestait ne pas avoir respecté ses devoirs d'employé notamment dans le cadre de la gestion de son absence. Il s'était rendu auprès du médecin-conseil de son employeur comme on le lui avait demandé et ce dernier ne lui avait pas indiqué qu'il devait se rendre à l'entretien du 2 août nonobstant son état de santé. Il persistait à demander l'audition de M. Q_____.

59. Sur ce, la cause a été 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 - 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 est soumis à la LPAC et au règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), ainsi qu'aux règles particulières figurant dans le statut fondé sur l'art. 33 LPAC.

3. Le recourant sollicite l'audition d'un témoin supplémentaire.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 précité consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

La chambre administrative dispose d'un dossier complet et les parties ont eu l'occasion de s'exprimer sur tous les éléments pertinents. Elle est à même de statuer et l'audition sollicitée n'est pas pertinente au vu des questions juridiques à résoudre. La chambre de céans y renoncera donc.

4. Les règles relatives au licenciement du personnel régulier de l'Etat sont différentes selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire ou d'un employé.

Est un fonctionnaire, le membre du personnel régulier qui est nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli une période probatoire (art. 5 LPAC) dont la durée et les modalités sont fixées par le Conseil d'Etat ou, dans le cas d'un établissement public, par son conseil d'administration (art. 6 al. 2 LPAC). Est un employé, celui qui effectue sa période probatoire (art. 6 LPAC).

5. Pour être nommé fonctionnaire, un collaborateur des HUG doit avoir effectué une période probatoire de deux ans pendant laquelle il a accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre (art. 45 al. 1 let. a du statut).

La période probatoire des employés des HUG est prolongeable aux conditions de l'art. 5A RTrait. En particulier, elle peut être prolongée d'une année au maximum en cas d'absence quelle qu'en soient les motifs dépassant

cent-quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes (art. 5A let. d RTrait). Elle peut également être prolongée exceptionnellement d'une année et au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. d RTrait).

6. Le recourant a été engagé par les HUG le 1^{er} septembre 2008 comme employé. Par décisions des 30 juillet 2010 et 5 juillet 2011, qui n'ont pas fait l'objet d'une contestation judiciaire jusqu'au présent contentieux, la période probatoire qu'il avait à accomplir a été prolongée jusqu'au 1^{er} septembre 2012. Le licenciement du recourant est donc intervenu alors que celui-ci était employé au sens des art. 6 LPAC et 57 du statut.

7. Le recourant soutient que la prolongation de la période probatoire décidée le 30 juillet 2010 consacrerait un abus de droit. Aucune insuffisance de prestations ne lui avait été imputée par le Prof. S_____ dans la demande qu'il avait adressée à la direction des HUG, et les motifs de cette mesure étaient exclusivement à rechercher dans une volonté de réorganiser le service du 144 en l'évinçant. Dès lors, conformément à la jurisprudence du Tribunal administratif, reprise par la chambre de céans, il y avait lieu d'appliquer en de telles circonstances les règles applicables au licenciement des fonctionnaires, ainsi que le Tribunal administratif l'avait retenu dans l'ATA/613/2006 du 21 novembre 2006.

L'arrêt précité a été rendu sous l'égide de l'ancienne teneur de l'art. 56B al. 4 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (aLOJ - E 2 05), lorsque le recours devant le Tribunal administratif n'était pas ouvert contre une décision de prolonger la période probatoire d'un employé (ATA/613/2006 précité; ATA/516/2004 du 8 juin 2004). Or, depuis le 1^{er} janvier 2009, une telle décision est devenue sujette à recours, en vertu de la nouvelle teneur des art. 56A et 56B aLOJ, puis, de l'art. 132 a. 1 LOJ qui les a remplacés depuis le 1^{er} janvier 2010.

En l'espèce, le recourant n'a pas recouru contre les décisions précitées alors qu'il aurait pu le faire s'il en contestait les motifs. Il ne peut cependant lui en être fait le reproche dans la mesure où les HUG, de leur côté, ne lui ont pas communiqué ces décisions conformément à l'art. 46 al. 1 LPA en mentionnant les voies de droit. Une notification irrégulière ne pouvant causer de préjudice à son destinataire (art. 47 LPA), il y a lieu d'examiner préjudiciellement les conditions de ces deux prolongations de période probatoire pour déterminer si cette informalité a une incidence sur le droit applicable au licenciement.

8. En l'occurrence, la décision de prolonger la période probatoire du recourant est intervenue peu après le dépôt de l'audit de juin 2010. Celui-ci préconisait d'importantes modifications dans l'organisation de la centrale du 144. Il fallait notamment qu'elle corresponde aux exigences des normes de l'IAS, ce qui impliquait un renforcement des effectifs de l'équipe des régulateurs, la réorganisation du service dont le recourant était responsable, l'amélioration de la formation et de l'assistance aux collaborateurs. Si la fonction de M. D_____

comme responsable opérationnel a fait l'objet d'une évaluation critique, celle-ci n'était pas dirigée spécifiquement contre ce dernier. Elle mettait en évidence, à sa décharge, le flou régnant dans la définition de son cahier des charges, la nécessité de réorganiser le service de piquet et d'inclure dans celui-ci une activité de régulation. Ce ne sont cependant pas les importantes propositions de modifications organisationnelles contenues dans le rapport précité qui ont été à l'origine de la requête du Prof. S_____ du 24 juin 2010 de prolonger la période probatoire et de la décision du directeur des HUG du 30 juillet 2010, mais le rapport du Dr L_____ au Prof. S_____ du 18 juin 2010. Dans ce document, celui-là avait recensé une série de manquements professionnels qu'il reprochait au recourant et qui lui ont été soumis lors de l'entretien d'évaluation du 5 juillet 2010. Ces insuffisances étaient importantes. Les carences du recourant en matière de compétences techniques étaient relevées. Celui-ci n'avait pas suivi de manière diligente certains projets qu'il devait mener, lesquels avaient pris du retard ou avaient dû être repris par des tiers, la gestion de l'équipe n'était pas assurée de même que la gestion des rapports du service avec ses partenaires alors que cette tâche incombait à M. D_____. Des objectifs et des échéances pour leur réalisation avaient été fixés à l'intéressé à l'issue de la séance d'évaluation du 5 juillet 2010. Ils devaient faire l'objet d'une nouvelle évaluation en novembre 2010, en vue de déterminer si la poursuite de la collaboration pouvait être décidée. Il était dès lors conforme à l'art. 5A let. d de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15) que la direction des HUG prolonge d'une année la période probatoire. De même, c'est conformément à l'art. 5A let. c L'Etat que cette dernière a été prolongée le 5 juillet 2011 pour une année supplémentaire en raison de la longue incapacité de travail dont l'intéressé avait été victime dès le 21 novembre 2010.

Le recourant avait donc le statut d'employé lorsqu'il a reçu la lettre de licenciement du 18 novembre 2011 et c'est en vertu des dispositions légales applicables à cette catégorie d'agent public qu'il y a lieu d'examiner la validité de cette décision.

9. a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service, moyennant le respect des délais de résiliation prévus à l'art. 20 LPAC. Le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du

manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. Elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 ; ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012).

10. Pour les employés, après l'échéance du temps d'essai de trois mois, le délai de résiliation est de un mois pour la fin d'un mois durant la première année d'activité (art. 20 al. 2 LPAC) et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année d'activité (art. 20 al. 3 LPAC).

11. Les membres du personnel de l'Etat sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant applicables par analogie (art. 46A du statut qui reprend l'art. 44A RPAC).

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

12. Le recourant a été en arrêt de travail pour cause d'accident dès le 21 novembre 2010. La période de protection s'est étendue jusqu'au 21 mai 2011. La décision de licenciement du 18 octobre 2011 est intervenue au-delà de cette période. Déployant ses effets au 31 janvier 2012, elle respecte l'échéance légale.

13. Le recourant allègue que la procédure de licenciement a violé son droit d'être entendu.

Le droit d'être entendu reconnu à l'employé avant une décision de licenciement, implique en règle générale un entretien de service au sens de l'art. 46A du statut qui reprend le texte de l'art. 44 RPAC, lors duquel les motifs de celui-ci, notamment les manquements aux devoirs du personnel qui peuvent lui être reprochés doivent lui être exposés (art. 46 al. 1 du statut). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (art. 46 al. 2 du statut). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du

personnel (art. 46 al. 3 du statut). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (art. 46 al. 4 du statut). A la demande d'un des participants, un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les éventuelles divergences peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte-rendu de l'entretien de service (art. 46 al. 5 du statut).

Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration notamment en raison de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie (art. 46 al. 6 du statut). Dans ce cas, le supérieur hiérarchique transmet par écrit à la personne concernée les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire des observations (art. 46 al. 7 du statut).

En l'espèce, le recourant a été convoqué le 27 juin 2011 à un entretien de service prévu le 2 août 2011. Cet entretien avait été reporté à plusieurs reprises depuis le 10 novembre 2010 en raison de ses problèmes de santé. Le recourant ne s'y est pas présenté et les parties s'affrontent au sujet de sa capacité, sous l'angle médical, à participer audit entretien. Cette question peut être laissée ouverte. En effet, conformément à l'art. 46 al. 6 du statut, les HUG lui ont transmis le 9 août 2011 le contenu dudit entretien de service en reprenant la liste des reproches qui lui étaient adressés sur le plan professionnel, en précisant qu'une décision de licenciement était envisagée et en lui donnant la possibilité de se déterminer à ce sujet dans un délai reporté en dernier lieu au 10 octobre 2011. Ce faisant, ils ont respecté, en matière de droit d'être entendu, les exigences de l'art. 21 al. 3 LPAC si bien que la décision de licenciement a été, sur le plan formel, valablement adressée au recourant.

14. Il reste à déterminer si la décision de licencier le recourant est conforme au droit, étant rappelé que dans ce domaine, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation la décision attaquée ne pouvant être revue sous l'angle de son opportunité (art. 61 LPA).
15. En l'espèce, contrairement à ce qu'affirme le recourant, la décision de le licencier ne résulte pas d'une volonté de l'écarter de son poste pour des raisons de réorganisation du service, voire pour régler des conflits de personnes ou de pouvoir avec ses collègues ou des médecins du service, mais sur le constat de nombreux manquements en rapport avec la façon dont il avait exécuté les tâches qui lui avaient été confiées, relatifs à ses absences aux séances de travail liées aux différents projets qu'il était chargé de suivre et le déficit d'information qui en a découlé pour le service, comme les retards dans la transmission des données statistiques relatives au travail des collaborateurs constituent des carences importantes. La décision de licencier le recourant n'a pas été prise de manière

abrupte. Elle a été précédée d'un entretien au début du mois de juillet 2010 lors duquel des objectifs lui ont été assignés après que certaines dispositions soient également prises pour le décharger d'une partie de ces tâches. Les supérieurs hiérarchiques du recourant ayant signalé que ces objectifs n'avaient pas été atteints dans le délai imparti, les HUG étaient fondés à se séparer du recourant en constatant que depuis son engagement, il n'avait pas fait ses preuves. Il ne peut ainsi leur être reproché d'avoir abusé de leur pouvoir d'appréciation en prenant cette décision (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013; ATA/709/2011 du 22 novembre 2011).

16. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

Un émolument de CHF 1'500.- sera mis à charge du recourant (art. 87 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/755/2012 du 6 novembre 2012).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 21 novembre 2011 par Monsieur D_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 18 octobre 2011 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de procédure de CHF 1'500.- à la charge de Monsieur D_____ ;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :