

Est rejeté le recours d'un aide hospitalier contre son licenciement pour motif fondé après qu'il avait adopté une attitude agressive à l'encontre de nombreuses personnes.

Composition

MM. les Juges fédéraux Chaix, Juge président,
Müller et Merz.
Greffière : Mme Arn.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Alexandre Alimi, avocat,
recourant,

contre

Hôpitaux B.,
représentés par Mes Anne Meier et Amel Benkara, avocates.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service),

recours contre l'arrêt de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève
du 11 juillet 2023 (A/353/2023-FPUBL - ATA/753/2023).

Faits :

A.

A.a. A., né en 1964, a été engagé du 30 mars au 30 avril 2020 en qualité d'aide hospitalier avec un statut d'auxiliaire au sein de la cellule Covid-19 des Hôpitaux B. (ci-après: Hôpitaux B. ou l'employeur); son contrat a été prolongé jusqu'au 31 mai 2020.

Dès le 1^{er} juin 2020, A. a été engagé en qualité d'aide hospitalier pour une durée indéterminée. Il ressort d'un rapport d'évaluation intitulé "rapport de la revue de performance; bilan septembre 2021" que A. effectue son travail de manière méthodique. Le bilan des objectifs du "comportement professionnel de l'intéressé" a été évalué à un sur trois et les compétences sociales, en particulier les critères "capacité d'intégration et gestion des conflits" et "empathie et aptitude à la remise en question" étaient évalués à un sur cinq.

A.b. Par courrier du 18 février 2022 adressé à A., les Hôpitaux B. se sont référés à un incident survenu le 7 janvier 2022 avec C., infirmier responsable d'équipe de soins (ci-après: IRES) et à un entretien du 9 février 2022 y faisant suite, en présence de A., de son conseil, de D., responsable des soins, et de E.,

responsable des ressources humaines. Ce courrier indique que A. avait discuté les directives du responsable et eu un comportement inadapté à son encounter et que lorsque celui-ci, puis l'adjoint de la responsable des soins avaient demandé à le voir, A. avait refusé l'entretien hors la présence de son avocat. Les Hôpitaux B. évoquaient en outre avoir reçu plusieurs plaintes de collègues et partenaires de travail à l'encounter de A. et soulignaient qu'il avait été impossible de lui en faire un retour, puisqu'il avait systématiquement refusé d'entrer en discussion. Il lui avait été demandé de garder une attitude professionnelle en toutes circonstances et précisé qu'en cas de non-respect de l'un des points évoqués dans la correspondance, des sanctions pourraient être prises.

A.c. A. a été nommé fonctionnaire le 1^{er} mai 2022 à la fonction d'aide en soins et accompagnement. À compter du lendemain, il a travaillé à l'Hôpital F..

A.d. Le 3 mai 2022, A. a été admis en tant qu'étudiant à l'école supérieure de la santé, filière technicien en soins opératoires (ci-après: TSO) pour la rentrée du 22 août 2022.

A.e. Selon un "rapport circonstancié" du 14 juin 2022 de G., adjointe de la responsable des soins (ci-après: ARS) du site de l'Hôpital F., dès les premiers jours A. était arrivé en retard, de 10 à 15 minutes, pour la prise de son poste. Un point de situation avait dû être effectué le 13 mai 2022 afin de faire des rappels sur le "savoir-être", la communication et les valeurs institutionnelles, notamment le respect attendu dans son équipe. Un aide-soignant avait rapporté des incidents le 2 juin 2022: une sonnette n'était pas à proximité du patient lors du petit déjeuner et des bouteilles d'eau manquaient, en période de fortes chaleurs, malgré le rappel des collègues. Le 3 juin 2022, H., infirmière, avait été agressée verbalement par A., en présence d'une patiente. La collaboratrice avait eu peur de représailles et n'avait pas eu le courage de faire remonter ce qu'elle qualifiait d'agression, en présence de collègues. Elle ne l'avait signalé par courriel que le 7 juin 2022. Le 6 juin 2022, I., infirmière, avait fait état d'agressivité verbale de A. à son égard, en présence d'un patient. Il avait hurlé à son encounter dans un corridor, la menaçant physiquement; il avait rapproché sa tête très près de celle de l'infirmière, en lui touchant presque le front, selon celle-ci et les autres soignants présents. Le 7 juin 2022, A. avait hurlé sur une infirmière dans un corridor en la menaçant physiquement. Une témoin, proche aidante d'une patiente, avait indiqué être impressionnée par A., soulignant qu'"il s'énerve rapidement ce monsieur". Ce rapport du 14 juin 2022 souligne encore qu'un entretien s'était déroulé le 7 juin 2022 au cours duquel A. avait haussé le ton fortement à plusieurs reprises en menaçant l'ARS de représailles juridiques. Ce document mentionne encore qu'à l'issue de l'entretien, A. avait demandé à un patient de faire un retour positif sur ses prestations et que, en fin de journée, il avait agressé verbalement, dans un couloir, J., sa responsable.

A.f. A. a été libéré, oralement, de son obligation de travailler lors d'un entretien du 8 juin 2022; son traitement était maintenu.

A.g. Lors de l'entretien de service, initialement fixé au 28 juin 2022, reporté au 20 juillet 2022, puis au 25 août 2022, les Hôpitaux B. ont relevé que l'attitude générale de A. impliquait les patients et les visiteurs qui entendaient des hurlements dans les couloirs. Un patient avait par ailleurs été pris à partie pour témoigner. Cette attitude était grave et inadmissible tant envers les collègues, la hiérarchie que les patients et portait directement atteinte à l'image de l'institution. Faisant valoir ses observations par écrit, A. a contesté avoir été menaçant et haussé le ton à plusieurs reprises; il ne s'agissait que de malentendus avec le personnel du site de l'Hôpital F..

A.h. Un second entretien de service s'est tenu le 22 septembre 2022 et portait sur l'attitude de A. en lien avec sa demande de formation en qualité de TSO. Il lui était reproché d'avoir outrepassé les instructions de sa hiérarchie en commençant cette formation alors qu'il était toujours sous contrat avec les Hôpitaux B. et qu'il avait été informé de son devoir de démissionner pour suivre une telle

formation (cf. courriel et entretien du 29 avril 2022); l'institution n'avait pas pour mission de former les TSO en cours d'emploi.

A. a fait valoir ses observations par écrit.

A.i. Par décision, déclarée exécutoire nonobstant recours, du 20 décembre 2022, les Hôpitaux B. ont résilié le contrat de A. avec effet au 31 mars 2023 pour motif fondé suite à la rupture des rapports de confiance en lien avec son attitude et comportement considérés comme graves et inadmissibles à l'égard de l'institution, de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues et d'un patient, dans les divers services fréquentés. Les Hôpitaux B. se référaient aux entretiens de service des 25 août et 22 septembre 2022.

B.

Statuant sur le recours de A., la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: cour cantonale) l'a rejeté par arrêt du 11 juillet 2023.

C.

Par acte daté du 11 septembre 2023, A. forme un recours en matière de droit public, en concluant, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de l'arrêt du 11 juillet 2023 et à sa réintégration dans sa fonction d'aide soignant au sein des Hôpitaux B.. A titre subsidiaire, il conclut au renvoi de la cause à l'instance précédente pour qu'elle rende une nouvelle décision dans le sens des considérants et qu'elle procède à diverses auditions.

La cour cantonale a renoncé à se déterminer. Les Hôpitaux B. ont conclu au rejet du recours, aux termes de leurs observations. Le recourant n'a pas répliqué.

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office (art. 29 al. 1 LTF) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 149 II 66 consid. 1.3; 147 I 333 consid. 1).

L'arrêt entrepris concerne une contestation de nature pécuniaire en matière de rapports de travail de droit public, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF ne s'applique pas (arrêt 8C_322/2023 du 21 décembre 2023 consid. 1.2). La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie au recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2, art. 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, déposé en temps utile et dans les formes requises, le recours est recevable au regard des art. 42, 90 et 100 al. 1 LTF.

2.

Dans un grief d'ordre formel, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), en tant que la cour cantonale n'a pas auditionné les témoins qu'il avait proposés.

2.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour la personne intéressée de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 145 I 167 consid. 4.1; 143 V 71 consid. 4.1). L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant

l'arbitraire (art. 9 Cst.) de manière claire et détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 144 II 427 consid. 3.1.3; 138 III 374 consid. 4.3.2).

2.2. Dans l'arrêt entrepris, la cour cantonale a exposé les raisons pour lesquelles elle a refusé de procéder à l'audition des témoins. Celle-ci ayant procédé à l'examen anticipé du moyen de preuve demandé par le recourant, ce dernier devait démontrer, conformément aux exigences accrues de motivation rappelées ci-dessus (cf. consid. 2.1), en quoi cette appréciation serait arbitraire. Or, le recourant ne propose aucune démonstration du caractère insoutenable de cette appréciation. Il se contente en effet d'affirmer de manière purement appellatoire que les auditions de ses anciens collègues auraient pu démontrer que le reclassement était possible. Son grief ne répond pas aux exigences de motivation précitées et est dès lors irrecevable (cf. ATF 142 III 364 consid. 2.4). Quoiqu'il en soit, pour les motifs exposés ci-après (cf. consid. 3.4), il n'était pas insoutenable de renoncer à ces auditions.

Enfin, le recourant semble également reprocher à l'autorité cantonale de ne pas "lui avoir donné l'occasion de se confronter à ses détracteurs". En l'occurrence, il ne ressort pas du dossier cantonal que le recourant a demandé une telle confrontation. Sa critique doit ainsi d'emblée être écartée. Cela étant, le recourant avait connaissance des reproches formulés par ces personnes et a pu se déterminer à ce sujet à plusieurs reprises, notamment à l'occasion de l'entretien de service réalisé le 25 août 2022, ainsi que dans ses observations écrites adressées aux Hôpitaux B..

3.

Le recourant fait valoir que la décision de licenciement procéderait d'une application arbitraire du droit cantonal (art. 21 al. 3 in fine de la loi générale du canton de Genève du 4 décembre 1997 relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux [LPAC; RS/GE B 5 05]) et violerait le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) en tant qu'elle refuserait de le reclasser dans un autre service. Le recourant invoque également dans ce contexte le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits et dans l'appréciation des preuves.

3.1.

3.1.1. Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. Selon l'art. 97 al. 1 LTF, la partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire - et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause. Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. A défaut, il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait divergent de celui qui est contenu dans l'acte attaqué. En particulier, le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire (ATF 145 I 26 consid. 1.3; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 404 consid. 10.1).

3.1.2. Sauf exception, la violation du droit cantonal ne peut pas être invoquée en tant que telle devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF). Il est cependant possible de faire valoir que son application consacre une violation du droit fédéral, comme la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou la garantie d'autres droits constitutionnels (ATF 145 I 108 consid. 4.4.1; 142 III 153 consid. 2.5). Le Tribunal fédéral n'examine la violation de droits fondamentaux que si ce moyen est invoqué et motivé par le recourant de manière précise (art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire s'il a été expressément soulevé et exposé de manière claire et détaillée. Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens

et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1).

3.1.3. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé; elle motive sa décision; elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé; les modalités sont fixées par règlement. Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

3.1.4. Le principe de la proportionnalité, bien que de rang constitutionnel, ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1). Aussi, lorsque, comme en l'espèce, ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial), le Tribunal fédéral ne revoit pas son respect librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2 et les arrêts cités; cf. arrêts 8C_17/2022 du 16 août 2022 consid. 5.2; 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 2.3).

3.2. Aux termes de l'arrêt attaqué, la cour cantonale a confirmé la décision de licenciement pour motif fondé à l'encontre du recourant, sur la base de plusieurs éléments. Elle a tout d'abord constaté qu'il ressortait du rapport intitulé "rapport de la revue de performance; bilan septembre 2021" que le recourant "a été, à plusieurs reprises, repris par sa hiérarchie (IRES/ARS) lors d'un entretien pour son attitude et sa communication parfois inadéquate et vécue par ses collègues (ou cadre de nuit) comme intimidante. Lors de changements pour aller remplacer (ou entraider) dans une autre unité, M. A. peut hausser le ton et montrer son désaccord vivement". L'objectif, évalué par sa supérieure K., était qualifié de non atteint, avec une notation d'un sur trois. Le recourant lui-même se déclarait alors peu satisfait de ses relations avec ses collègues, indiquant notamment que, depuis la deuxième vague de la pandémie, les relations s'étaient détériorées. Sous "compétences sociales", K. avait évalué à un sur cinq la capacité d'intégration et de gestion des conflits et avait mentionné: "La communication doit être adaptée dans la bienveillance, en toutes circonstances, et les objectifs visés permettre la qualité des soins. La différence de point de vue ne doit pas entraîner chez M. A. un comportement inadapté et intimidant, comme par exemple, être véhément dans les couloirs face aux collègues soignants, médecins, visiteurs". Le recourant avait reconnu avoir "encore des efforts à faire, le naturel revient toujours au galop". Quant au critère de l'empathie et de l'aptitude à la remise en question, il était évalué à un sur cinq. La prénommée avait préavisé favorablement la nomination, tout en commentant que le recourant "doit travailler son sens du collectif et sa communication auprès de ses pairs pour potentialiser sa posture professionnelle. Le manque de remise en question peut impacter son intégration au sein d'une équipe, il est primordial qu'il puisse évoluer favorablement sur cet axe". L'instance précédente a retenu que cette évaluation montrait qu'il existait déjà, avant février 2022, des problèmes importants, notamment de communication avec les tiers et d'absence de remise en question.

La cour cantonale s'est également basée sur plusieurs altercations survenues au début du mois de juin 2022, respectivement avec les infirmières H. le 3 juin 2022, I. le 6 juin 2022, J. et G. le 7 juin 2022 et ayant fait l'objet d'un rapport du 14 juin 2022.

La première infirmière a détaillé, dans un courriel du 7 juin 2022, les circonstances de l'altercation. Elle a expliqué que le recourant avait monté le ton en lien avec un étiquetage d'un verre à dents pour une nouvelle patiente et que des tensions étaient survenues quelques heures plus tard lorsque le recourant était rentré dans la chambre avec une poignée de brosses à dents à la main et la lui avait mis devant le visage en lui demandant si elle savait lire avec un ton menaçant, tout cela devant la patiente; le recourant s'était mis à hurler en chambre en lui disant que si elle était frustrée de ne pas être médecin, cela n'était pas son problème, et il avait continué à hurler dans les corridors, indiquant qu'il refusait

de lui adresser la parole. Elle a décrit le recourant comme étant en furie et que, l'ayant interpellé plus tard sur le futur de la prise en charge de la patiente, il lui avait répondu qu'il ne souhaitait plus travailler avec elle. Une collègue avait été témoin d'une partie des faits. Selon le rapport du 14 juin 2022, H. avait affirmé avoir eu peur de représailles et n'avoir pas eu le courage de faire remonter immédiatement à sa hiérarchie ce qu'elle qualifiait d'agression.

De même, I. a décrit, dans son courriel du 6 juin 2022, des faits du même jour: le recourant n'ayant pas retiré les pansements à un patient malgré la demande de l'infirmière, il lui avait répondu que "de toute façon, vous ne voulez jamais toutes la même chose". Il s'était par la suite énervé lorsqu'elle lui avait reproché de ne pas l'avoir avertie qu'il avait laissé le patient torse nu dans la chambre. Il avait repris la discussion sur les pansements, lui indiquant qu'il n'était pas "noeud-noeud" et s'était montré menaçant dans son attitude. Selon le rapport du 14 juin 2022, le recourant avait hurlé à l'encontre de l'infirmière et avait rapproché sa tête très près de celle de cette dernière, en lui touchant presque le front, selon les déclarations de l'infirmière et des autres soignants présents.

J. a détaillé, dans un courriel du 8 juin 2022, l'incident de la veille. Elle a rapporté notamment que le recourant avait crié contre elle en faisant des allers-retours dans le couloir, pénétrant même dans une chambre de patient. Invité à entrer dans le bureau de son interlocutrice et à ne pas se comporter de la sorte devant les autres collaborateurs et les patients, il s'y était résolu, continuant à crier en évoquant l'assistance juridique et des avocats. Elle s'était sentie physiquement menacée par son attitude. Dans le cadre de la discussion qui avait suivi, des collaborateurs présents l'avaient par la suite interpellée pour savoir si elle allait bien, "tant la violence de l'échange les avait interpellés". Elle ne se sentait pas en sécurité pour collaborer avec le recourant. Par ailleurs, un proche aidant d'une patiente avait indiqué être impressionné par le recourant et avait ajouté: "Il s'énerve rapidement ce monsieur". À ces éléments s'ajoute le fait que l'employeur a appris par des tiers, en l'occurrence un maître d'enseignement professionnel responsable des placements de stages à l'école supérieure de la santé, que le recourant se présentait comme "premier apprenant rémunéré des Hôpitaux B." suivant en parallèle des cours à l'école pour sa formation TSO. La cour cantonale relevait que le sujet de cette formation avait certes été abordé entre le fonctionnaire et son employeur, mais que ce dernier avait, dans un courriel du 29 avril 2022, mentionné au recourant la nécessité de démissionner pour pouvoir effectuer le cursus souhaité.

Sur la base de l'ensemble de ces éléments, la cour cantonale a confirmé la décision de licenciement pour motif fondé à l'encontre du recourant, en raison de la rupture des rapports de confiance en lien avec son attitude et son comportement, considérés comme graves et inadmissibles, à l'égard de l'institution, de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues et d'un patient, pris à partie pour témoigner de la qualité des soins fournis par le recourant, dans les divers services fréquentés. L'instance précédente a considéré que les circonstances particulières pouvaient justifier in casu une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État, voire de tiers et de l'institution sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée.

3.3. Le recourant soutient que le raisonnement de l'arrêt attaqué violerait de manière arbitraire l'art. 21 al. 3 LPAC. Il estime que la cour cantonale ne pouvait de manière soutenable exclure toute possibilité de reclassement, qui plus est sans entendre les témoins requis et en croyant sur parole les accusations - qu'il conteste - de H. et I., avec qui il avait une mauvaise entente. Il affirme qu'il était en mesure de travailler dans un autre service, comme le démontrerait le fait qu'il a travaillé durant trois ans au sein des Hôpitaux B., qu'il a même été récompensé par une nomination et qu'il peut se prévaloir de plusieurs certificats de travail élogieux. Il se plaint dans ce contexte d'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves. Il reproche en particulier à la cour cantonale d'avoir omis de tenir compte de ces certificats de travail favorables d'anciens employeurs établis entre 2016 et 2019, mais également d'avoir à tort pris en considération des faits antérieurs au 1^{er} mai 2022, date de sa nomination en qualité de fonctionnaire. Il reproche également à la cour cantonale de ne pas avoir retenu qu'il avait quitté spontanément la formation TSO dès qu'il avait eu connaissance de l'interdiction des Hôpitaux B. lors de l'entretien de service du 22 septembre 2022.

3.4. Il est pour le moins douteux que l'argumentation présentée par le recourant réponde aux exigences de motivation accrues de l'art. 106 al. 2 LTF. Le recourant se contente en effet pour l'essentiel d'opposer son appréciation à celle de la cour cantonale, sans chercher à démontrer en quoi celle-ci serait arbitraire. Il ne démontre pas non plus d'une manière conforme aux exigences de motivation précitées en quoi les faits qu'il critique auraient été établis de manière arbitraire.

Quoi qu'il en soit, l'appréciation de l'instance précédente n'apparaît pas insoutenable. En effet, selon les constatations de fait de l'instance précédente dont il n'y a pas lieu de s'écarter (cf. consid. 3.1.1), les problèmes comportementaux du recourant ont été relevés après quelques semaines d'activité et ils ont été confirmés dans le "rapport de la revue de performance; bilan septembre 2021", la note d'un sur cinq sanctionnant cette problématique. A cette occasion, sa supérieure hiérarchique avait expressément attiré l'attention du recourant sur ce point et l'avait invité à adopter une communication verbale bienveillante et à optimiser sa capacité de remise en question. L'instance précédente a relevé que l'incident avec son IRES en janvier 2022 avait justifié la fixation d'un entretien, auquel le recourant avait refusé de participer, amplifiant ainsi les tensions. Ainsi, au moment de sa nomination en qualité de fonctionnaire le 1^{er} mai 2022, le recourant avait déjà rencontré des difficultés relationnelles avec plusieurs intervenants dans la cellule Covid.

A peine quelques mois après sa remise à l'ordre par sa hiérarchie et sa nouvelle affectation sur le site de l'Hôpital F., plusieurs altercations étaient survenues, avec plusieurs collègues, sa hiérarchie, en présence de tiers, patients ou proches aidants, nuisant ainsi à l'image de l'institution. L'autorité cantonale pouvait sans verser dans l'arbitraire tenir pour crédibles les témoignages des personnes agressées verbalement par le recourant; ce dernier n'explique au demeurant pas, dans son écriture, pour quelles raisons ces témoignages quant à son attitude agressive et irrespectueuse devraient être écartés ou ne seraient pas crédibles. Ceux-ci émanent en effet de personnes distinctes, à quelques jours d'intervalle, et attestent de façon concordante d'une attitude inadmissible du recourant à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues mais également d'un patient pris à parti pour témoigner. Ils s'intègrent par ailleurs dans la lignée des incidents déjà constatés avant le transfert du recourant sur le site de l'Hôpital F..

Ces témoignages de juin 2022 montrent que le comportement du recourant n'a connu aucune amélioration et qu'il s'est même aggravé, malgré le suivi de sa hiérarchie et les objectifs clairs fixés dans le "rapport de la revue de performance; bilan septembre 2021". Contrairement à l'avis du recourant, la cour cantonale pouvait de manière soutenable prendre en considération les éléments antérieurs à sa nomination du 1^{er} mai 2022 dès lors qu'ils attestent que le recourant rencontrait des problèmes en lien avec son attitude déjà avant son transfert sur le site de l'Hôpital F.. Quoi qu'en pense le recourant, sa nomination au statut de fonctionnaire n'y change rien.

Il ressort en outre du rapport du 14 juin 2022 que le recourant avait aussi fait l'objet dans le cadre de sa nouvelle affectation, le 13 mai 2022 - soit peu avant les événements de juin 2022 -, d'un rappel sur le savoir-être, la communication et les valeurs institutionnelles, notamment le respect attendu dans son équipe. En outre, l'attitude du recourant avait également eu des conséquences sur les patients présents au moment de ses excès de colère.

Dans ces conditions, la cour cantonale pouvait de manière soutenable retenir que les graves problèmes rencontrés par le recourant, dans divers services et sites des Hôpitaux B., avec plusieurs personnes démontraient qu'un reclassement serait vain et ne servirait qu'à reporter les problèmes comportementaux dans un autre service. Le recourant reproduit en vain dans son écriture des extraits favorables de cinq certificats de travail, qu'il n'a au demeurant pas produits. Outre le fait qu'il s'agit d'éléments nouveaux irrecevables (art. 99 al. 1 LTF), ces brefs extraits ne permettent pas une autre appréciation de la gravité des faits reprochés au recourant. Enfin, le fait que le recourant a débuté la formation TSO alors qu'il était toujours sous contrat avec les Hôpitaux B., alors que son employeur lui avait clairement signifié à plusieurs reprises qu'il devait démissionner pour effectuer cette formation, tend à confirmer cette appréciation. N'est pas décisif le fait que le recourant avait été libéré de son obligation de travailler en juin 2022. Il avait été admis à cette formation avant cette date, sans donner ensuite sa démission.

3.5. Le grief d'arbitraire doit par conséquent être écarté dans la mesure de sa recevabilité, de même que celui tiré du principe de la proportionnalité, qui n'a pas de portée propre dans ce contexte (cf. consid. 3.1.4) et qui de surcroît ne répond manifestement pas aux exigences de motivation découlant de l'art. 106 al. 2 LTF.

4.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité. Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'ils obtiennent gain de cause et qu'ils soient représentés par des avocats, les intimés n'ont pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; cf. arrêts 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 10; 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 6).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires du recourant et des Hôpitaux B., ainsi qu'à la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève.

Lausanne, le 9 février 2024

Au nom de la Ire Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Juge président : Chaix

La Greffière : Arn