

Période probatoire,
indemnité pour les
circonstances entourant le
licenciement

Art. 2 OLT3, 4 Leg, 5, 6, 20,
21 et 31 LPAC/GE,
47 RPAC/GE

Selon le régime de la LPAC/GE, durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions **matérielles**, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large **pouvoir d'appréciation**. La cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de **violation des principes constitutionnels** tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire (rappel de jurisprudence, art. 4.4).

En l'espèce, le licenciement, durant la période probatoire, d'un médecin, en raison de harcèlement sexuel et de problèmes de franc-parler et d'humeur, **n'est pas contraire** aux principes constitutionnels.

Il n'était pas arbitraire de retenir qu'au moment du licenciement, le médecin se trouvait en période probatoire : s'il avait certes travaillé en qualité de médecin stagiaire dès décembre 2004, puis en qualité de médecine interne remplaçant non diplômé, c'était toujours **sous contrats de droits privé** (cons. 8).

Le fait, pour ses supérieurs, d'avoir **envoyé** à tout le personnel du service des urgences un courriel faisant état de sa révocation pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié répété justifie l'allocation d'une **indemnité** s'élevant à un mois de traitement (cons. 8).

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Viscione et Abrecht.

Greffière : Mme Elmiger-Necipoglu.

Participants à la procédure

A., représenté par Me Margaux Broïdo, avocate,
recourant,

contre

Hôpital B., représenté par Maître Anne Meier et Maître Amel Benkara,
intimé.

Objet

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

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 23 novembre 2021 (A/1621/2021-FPUBL ATA/1266/2021).

Faits :

A.

A.a. A. a été engagé à l'Hôpital B. par contrat de droit privé, dans le cadre de sa formation, dès décembre 2004 en qualité de médecin stagiaire, puis dès juillet 2007 en qualité de médecin interne remplaçant non diplômé.

Le 4 décembre 2018, le Prof. C., médecin-chef de service au Service des urgences, a sollicité du directeur médical de l'Hôpital B. la nomination de A. en qualité de chef de clinique avec FMH, faisant fonction de médecin adjoint non agrégé, dès le 1er février 2019.

Lors de l'évaluation du 20 mai 2019 dans le cadre de cette responsabilité ad interim, le Prof. C. a relevé "sur le plan du comportement, l'évolution est globalement positive. Certains points restent cependant à améliorer: bienveillance, respect dans l'interdisciplinarité, adaptation du discours. Il est nécessaire que le Dr A. suive certaines formations institutionnelles sur la gestion d'un conflit, la gestion à un entretien, le leadership et l'évaluation des collaborateurs".

Par courrier du 3 décembre 2019, A. a été engagé en qualité de médecin adjoint non agrégé dès le 1er décembre 2019 à un taux d'activité de 100 %. La promotion était faite à titre d'essai, pour une période de quatorze mois, tenant compte de sa période du 1er février au 30 novembre 2019 en qualité de médecin faisant fonction d'adjoint au service des urgences.

A.b. Le 13 mai 2020, A. a été convoqué par le Prof. C. à un entretien de service le 28 mai 2020. La convocation indiquait faire suite à un comportement inadéquat et répété qu'il aurait eu envers une collaboratrice infirmière. Quelques mois auparavant, il avait entretenu une relation privée avec une infirmière, D. (de juillet 2018 à octobre 2019 selon celui-là, et d'avril 2018 à août 2019 selon celle-ci), à laquelle celle-ci avait mis un terme. Ensuite de cet entretien, l'Hôpital B. a indiqué à A. qu'aucune sanction ne serait prise dans cette affaire; il était cependant invité à éviter toute attitude mélangeant de façon inappropriée sa situation personnelle et professionnelle pouvant nuire au service et/ou à la collaboratrice, et à entretenir une attitude professionnelle en tout temps.

Par pli du 9 octobre 2020, la responsable des ressources humaines (ci-après: RRH), K., a sollicité du directeur général de l'Hôpital B. l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de A.. Elle y décrivait la chronologie des faits relatifs à la situation de D. et de A. et mentionnait que, fin juillet 2020, l'encadrement de cette dernière s'était plaint que son état se péjorait. L'intéressée avait également signalé un nouvel "inconfort" fin août 2020. Ce même encadrement avait aussi relevé que A. était intervenu de façon inadéquate dans leur gestion des infirmières.

A.c. Le 13 octobre 2020, le Président du conseil d'administration de l'Hôpital B. a provisoirement suspendu A. de son activité, avec traitement. Par décision du 16 octobre 2020, le conseil d'administration de l'Hôpital B. a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative ainsi que le maintien de la suspension provisoire de l'intéressé. Après avoir entendu 29 témoins, l'enquêtrice a rendu son rapport le 24 décembre 2020, sur lequel A. s'est déterminé le 8 mars 2021.

A.d. Par décision du 30 mars 2021, notifiée le jour même, l'Hôpital B. a résilié les rapports de service de A. pour le 30 juin 2021.

Le 31 mars 2021, à 9h10, les Prof. C. et E. ont envoyé à tout le personnel du service des urgences un courriel faisant état de la révocation d'un médecin du service pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié répété; près de trente témoins avaient été entendus dans le cadre de l'enquête administrative; en leur qualité de chef de service et de chef de département, ils rappelaient que les comportements ou des propos sexistes portant atteinte à la dignité de la personne n'étaient pas tolérés et étaient inacceptables.

B.

Saisie d'un recours contre cette décision, la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève l'a partiellement admis par arrêt du 23 novembre 2021, condamnant l'Hôpital B. à verser à A. une indemnité correspondant à un mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 juin 2021.

C.

A. interjetée un recours en matière de droit public contre cet arrêt. Il conclut principalement à sa réforme en ce sens qu'il soit constaté que la résiliation est contraire au droit et que l'autorité intimée soit condamnée à lui payer une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement, soit 106'597 fr. 10 (treizième salaire inclus) avec intérêts à 5 % dès le 30 juin 2021. A titre subsidiaire, il conclut au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision au sens des considérants. Les intimés concluent au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité. La chambre administrative a déclaré s'en remettre à justice quant à la recevabilité du recours et persister dans les considérants et le dispositif de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public. S'agissant d'une contestation pécuniaire, le motif d'exclusion du recours en matière de droit public prévu par l'art. 83 let. g LTF ne s'applique pas. La valeur litigieuse atteint par ailleurs largement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par un tribunal supérieur statuant en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est ainsi recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, fonde son raisonnement juridique sur les faits retenus par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sauf s'ils ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 consid. 2 précité; 135 II 313 consid. 5.2.2). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 140 V 213 consid. 2; 140 III 264 consid. 2.3). Le simple renvoi aux écritures précédentes ne constitue pas une motivation topique ou suffisante (ATF 123 V 335 consid. 1a et les références). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des conclusions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3 précité et les références).

2.2. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 et la référence).

Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale ou communale 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 144 I 113 consid. 7.1 et la référence).

2.3. 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 et les arrêts cités). 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 n'intervient, en cas de violation du principe de la proportionnalité, que si la mesure de droit cantonal est manifestement disproportionnée et si elle viole simultanément l'interdiction de l'arbitraire; autrement dit, le grief se confond avec celui de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2; arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 2.3 et l'arrêt cité).

3.

3.1. Dans un premier grief de nature formelle, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.). Il reproche à la cour cantonale d'avoir considéré arbitrairement qu'il n'éprouverait aucune difficulté à retrouver du travail, sans l'avoir entendu personnellement sur ce point, alors même qu'il avait sollicité sa comparution personnelle.

3.2. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comporte plusieurs aspects, dont le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les arrêts cités). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'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, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1). En particulier, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1; 2C_850/2014 du 10 juin 2016 consid. 6.1, non publié in ATF 142 II 388). 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; 138 III 374 consid. 4.3.2).

3.3. En l'espèce, la cour cantonale a expliqué de manière détaillée et convaincante pour quels motifs elle n'a pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires des parties, notamment à celle du recourant tendant à son audition personnelle. Elle a relevé que les parties avaient été entendues dans le cadre de l'enquête administrative, le recourant ayant été auditionné les 16 novembre et 4 décembre 2020 pendant plus de sept heures. Il avait en outre pu se déterminer à plusieurs reprises par écrit sur le rapport d'enquête, avait déposé un acte de recours détaillé et pu produire toute pièce utile. La cour cantonale a au surplus relevé que les parties n'avaient pas indiqué en quoi leur audition serait indispensable et sur quels points précis elle devrait porter.

Ce n'est qu'en instance fédérale que le recourant a exposé qu'il aurait voulu être entendu sur ses difficultés à retrouver un travail. Ce faisant, il n'explique pas en quoi ce point serait nécessaire pour trancher le litige ni ne démontre le caractère arbitraire de l'appréciation anticipée des preuves ayant conduit la cour cantonale à rejeter sa requête de comparution personnelle. En effet, il n'apparaît pas insoutenable - et le recourant ne l'allègue pas - de considérer que sa comparution personnelle n'aurait rien changé à la conviction des juges cantonaux, acquise sur la base du dossier complet constitué en la cause.

4.

4.1. Il est constant qu'en tant que membre du personnel de l'Hôpital B., le recourant est soumis à la loi générale 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), au règlement d'application de cette loi (RPAC; RS/GE B 5 05.01), ainsi qu'au Statut du personnel de l'Hôpital B. du 16 décembre 1999 (ci-après: le Statut).

4.2. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du Statut). Selon l'art. 21 du Statut, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, notamment, de veiller à la protection de la personnalité des membre du personnel (art. 23 let. f du Statut).

4.3. Selon l'art. 5 LPAC, est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire. Aux termes de l'art. 6 al. 1 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire. La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans sous réserve d'une prolongation de cette dernière (art. 47 al. 2 RPAC).

A teneur de l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; l'employé est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). En revanche, la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire est subordonnée à l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC).

4.4. Des dispositions précitées de la LPAC, on doit déduire que durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 et les références citées).

4.5. Aux termes de l'art. 31 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi (al. 1); si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2); si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3); en cas de décision négative de celle-ci ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur à un mois et supérieur à

vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération; concernant un employé, l'indemnité ne peut pas être supérieure à six mois (al. 4).

5.

La cour cantonale a constaté que l'autorité intimée avait par décision du 16 octobre 2020 ouvert une enquête administrative à l'encontre de l'employé dans le cadre d'une procédure pour sanction disciplinaire, mais qu'elle avait finalement décidé de le licencier pour avoir violé le Statut de l'Hôpital B., en particulier les art. 20, 21 let. a et c et 23 let. f (cf. consid. 4.2 supra). Ce faisant, l'autorité intimée avait opté pour un licenciement ordinaire en lieu et place d'une sanction disciplinaire, ce qu'elle était autorisée à faire, au motif que le congé ordinaire avait un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêtait l'aspect d'une peine et avait un caractère infamant.

Faisant siennes les conclusions du rapport d'enquête administrative, la juridiction cantonale a retenu, à l'égard du recourant, deux problèmes: le harcèlement sexuel d'une part et le franc-parler et l'humeur d'autre part. L'enquêtrice avait retenu cinq éléments comme "comportement factuellement à charge" du recourant en matière de harcèlement sexuel: le refus de respecter la volonté de D. de mettre fin à leur relation; une certaine insistance vis-à-vis de F. (une infirmière avec laquelle il avait eu une relation jusqu'en été 2018) alors qu'elle était au travail, des remarques inadmissibles à l'égard de la doctoresse G., un comportement déplacé à tout le moins verbal vis-à-vis de la doctoresse H., des blagues grivoises ou remarques sexistes à l'égard de la doctoresse I..

Après avoir parcouru les principaux témoignages, la cour cantonale a écarté ceux contenant des appréciations personnelles et s'est fondée uniquement sur ceux qui comportaient des déclarations factuelles déterminantes. Elle a conclu que les comportements du recourant constituaient des violations des art. 21 let. a et c du Statut (cf. consid. 4.2 supra). Se référant à l'annexe du commentaire de l'art. 2 de l'ordonnance 3 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr; RS 822.11), les juges cantonaux ont relevé que parmi une liste exemplative de comportement proscrits, étaient expressément mentionnées les pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. De même, créer un climat de travail hostile répondait à la définition du harcèlement sexuel. La faute était d'autant plus grave que le recourant l'avait commise en sa qualité de supérieur de D.. Or il lui appartenait de contribuer à la protection de la personnalité de celle-ci, ce qu'il n'avait pas fait, dès lors que son attitude, de l'avis de nombreux de témoins, avait contribué à un mal-être profond de l'intéressée, la contraignant à solliciter à deux reprises son transfert dans un autre établissement.

Au vu de ces éléments, la cour cantonale a retenu que l'autorité intimé n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant en période probatoire. En effet, les reproches formulés par l'autorité intimée n'étaient pas manifestement dénués de fondement et constituaient des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas opportune.

6.

6.1. Le recourant se plaint d'une violation par les juges cantonaux de l'obligation de motiver leur décision (art. 112 al. 1 let. b LTF). Il leur fait grief d'avoir procédé à un examen sommaire et lacunaire des moyens de preuves, en particulier des témoignages.

6.2. Une autorité cantonale viole le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. lorsqu'elle ne respecte pas son obligation de motiver ses décisions afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 142 II 154 consid. 4.2 et les arrêts cités). Pour satisfaire à ces exigences, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé son raisonnement (ATF 145 IV 99 consid. 3.1; 143 III 65 consid. 5.2; 142 II 324 consid. 3.6). Elle ne doit pas se prononcer sur tous les moyens des parties, mais peut au contraire se limiter aux questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 précité).

Du droit d'être entendu sont notamment déduites les exigences de motivation de l'art. 112 al. 1 let. b LTF, à teneur duquel les décisions susceptibles d'un recours devant le Tribunal fédéral doivent contenir les motifs déterminants de fait et de droit. Il résulte de cette norme que lesdites décisions doivent indiquer clairement les faits qui sont établis et les déductions juridiques qui sont tirées de l'état de fait déterminant (ATF 141 IV 244 consid. 1.2.1, arrêts 8C_372/2020 du 19 avril 2021 consid. 3.1; 8C_845/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Le Tribunal fédéral a précisé à cet égard que le large pouvoir d'appréciation prévu par la LPAC en matière de résiliation des rapports de travail durant la période probatoire ne dispensait pas la juridiction cantonale d'établir un état de fait dans lequel celle-ci disait clairement avec les explications nécessaires quelle version des faits de l'intimé ou de la recourante elle retenait ou écartait dès lors que les raisons du licenciement étaient contestées (arrêt 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 6.2 avec renvoi à BERNARD CORBOZ, Commentaire de la LTF, 2e éd. 2014, n° 27 art. 112 al. 1 let. b LTF).

6.3. En l'espèce, dans la partie "en fait" de l'arrêt attaqué, les premiers juges ont constaté que dans le compte-rendu de l'entretien de service du 28 mai 2020, signé par le recourant, D. avait évoqué une présence extrêmement constante du recourant à son égard dans le service, qu'elle estimait souvent injustifiée. Il ressort également des constatations de la cour cantonale que l'inconfort dont s'était plainte D. avait été perçu par ses supérieurs, qui l'avaient signalé à la RRH. Celle-ci avait sollicité l'ouverture d'une enquête administrative. Dans les considérants "en droit" de l'arrêt attaqué, la juridiction cantonale s'est prononcée sur l'existence d'un comportement constitutif de harcèlement sexuel et l'a admise, après avoir apprécié les principaux témoignages contenus dans le rapport d'enquête administrative. Contrairement à ce que soutient le recourant, les premiers juges ne se sont pas contentés de reproduire certains témoignages en procédant à une appréciation sommaire et lacunaire des preuves. En effet, la cour cantonale a préalablement indiqué que certains témoignages constituaient de simples appréciations personnelles et avaient dès lors une valeur probante moindre. Aussi, c'est sans manquer à son devoir de motivation que la cour cantonale a cité les déclarations dont elle estimait qu'elle étaient les plus pertinentes pour trancher le litige. En reproduisant sur trois pages le contenu des ses observations après enquête du 15 décembre 2021, le recourant ne présente pas une motivation suffisante (cf. consid. 2.1 supra) et le grief de violation de l'art. 112 al. 1 let. b LTF ne peut qu'être écarté.

7.

7.1. Sur le fond, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir apprécié les preuves et établi les faits de manière arbitraire en retenant qu'il existait des témoins directs de la présence accrue du recourant autour de D.. Les juges cantonaux n'auraient pas mentionné les témoignages contraires et ceux qui expliquaient pour quelles raisons le recourant avait été objectivement amené à trois reprises à passer là où se trouvait D.. Par ailleurs, il serait faux de considérer que sa faute serait d'autant plus grave étant donné qu'il l'avait commise en sa qualité de supérieur hiérarchique de D., dès lors que l'équipe des soins et l'équipe médicale seraient deux hiérarchies séparées.

Ces griefs procèdent là encore d'une mauvaise lecture de l'arrêt cantonal. En effet, les premiers juges ont non seulement retenu des éléments à la charge du recourant, mais ont également constaté l'existence de témoignages qui le déchargeaient ou du moins ne le chargeaient pas davantage: ainsi, ils ont relevé que parmi les 29 témoins, seulement cinq mentionnaient des comportements inappropriés ou inadéquats de la part du recourant avec D.; si certaines collaboratrices n'avaient effectivement aucun reproche à formuler à son encontre, il existait néanmoins des témoins directs - soit des employés qui travaillaient régulièrement avec D. ou l'encadraient - qui avaient attesté de la présence accrue du recourant autour de celle-ci jusqu'à fin septembre 2020 environ; de nombreux témoins avaient au surplus constaté un mal être ou une souffrance chez les deux intéressés au-delà de juin 2020; D. avait, par deux fois, sollicité son transfert à l'Hôpital J..

Au vu des éléments, force est de constater avec la cour cantonale que les reproches formulés par l'autorité intimée n'étaient en tout cas pas manifestement dénués de fondement et constituaient des

motifs suffisants pour admettre que la continuation des rapports de service se heurtait à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaissait pas souhaitable en raison du comportement du recourant. Aussi, dans la mesure où l'autorité de recours, lorsqu'elle examine le bien-fondé d'une résiliation des rapports de service en période probatoire, n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé, il importe peu de savoir si le recourant était le supérieur hiérarchique de D. et s'il a agi de manière fautive (cf. consid. 4.4 in fine supra).

7.2. Le recourant fait grief à l'autorité cantonale d'avoir violé le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant la résiliation des rapports de service. Il soutient que sa faute aurait dû être drastiquement relativisée au regard non seulement des reproches initiaux retenus par l'autorité intimée mais également compte tenu de la très courte durée de la période concernée et ne saurait ainsi justifier la résiliation des rapports de service.

Ce grief manque sa cible. Dans la mesure où le licenciement d'un employé en période probatoire ne suppose pas de faute de sa part (cf. consid. 4.4 in fine supra), ce que la cour cantonale a admis d'une manière qui échappe au grief d'arbitraire (cf. consid. 7.1 supra), le recourant ne parvient pas à démontrer le caractère arbitraire de l'application du droit cantonal en relation avec le principe de la proportionnalité.

7.3. En tant que le recourant invoque une violation de l'art. 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), son grief tombe à faux. En effet, les juges cantonaux ont retenu sans arbitraire que les reproches formulés par l'autorité intimée lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas opportune (cf. consid. 4.4 in fine supra). Dans ces conditions, le point de savoir si le comportement du recourant pouvait être considéré comme constitutif de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg est dénué de pertinence.

8.

8.1. La cour cantonale a examiné si l'envoi du courriel par deux professeurs - dont le supérieur direct du recourant - à tout le personnel du service des urgences le 31 mars 2021 portait atteinte à la personnalité du recourant. Elle a considéré que la phrase "Le Conseil d'administration de l'Hôpital B., après avoir pris connaissance d'une enquête administrative approfondie, a pris la décision de révoquer un médecin du service des urgences pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié répété" était attentatoire à la personnalité du recourant à deux égards. Premièrement, le terme "révoquer" concernait la sanction administrative la plus sévère à l'encontre d'un employé ou d'un fonctionnaire, significative de la commission d'une faute grave, alors que les intimés avaient abandonné la voie disciplinaire envisagée initialement pour finalement procéder à un licenciement, en période probatoire, ne nécessitant pas l'existence d'un motif fondé. Deuxièmement, le courriel indiquait expressément "pour des raisons de harcèlement sexuel et de comportement répété", ce qui était inutile et inconvenant. Ces mentions étaient suffisamment graves pour rendre le licenciement contraire au droit au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC (cf. consid. 4.5 supra).

L'autorité intimée ayant déclaré s'opposer à la réintégration du recourant, la cour cantonale a enfin fixé la quotité de l'indemnité, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC. Elle a retenu que la communication en question avait été envoyée à l'entier du service des urgences, qui comptait près de cinquante noms et plusieurs listes d'adressage. Toutefois, le recourant se trouvait en période probatoire et sous contrat de droit public depuis le 1er décembre 2019 seulement. Considérant que la durée des relations de travail devait être qualifiée de courte, que le congé en tant que tel était fondé, que seules les circonstances entourant sa communication à des tiers le rendaient contraire au droit, que le recourant était jeune, en bonne santé et pouvait faire valoir ailleurs ses qualités professionnelles, unanimement reconnues, la juridiction cantonale a arrêté l'indemnité au minimum légal, soit à un mois du dernier traitement mensuel brut du recourant, somme portant intérêts, dûment réclamés, à 5 % à compter du 30 juin 2021.

8.2. Le recourant conteste la quotité de l'indemnité et conclut à l'octroi d'une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement, soit l'indemnité maximale pour un employé. Il fait valoir qu'au moment des faits, il travaillait depuis 16 ans au sein de l'Hôpital B..

8.3. Ce grief ne peut qu'être rejeté. En effet, le recourant ne démontre nullement que les juges cantonaux auraient constaté les faits de manière arbitraire en retenant qu'au moment du licenciement, il se trouvait en période probatoire et sous contrat de droit public depuis le 1er décembre 2019. S'il a certes travaillé en qualité de médecin stagiaire dès décembre 2004, puis en qualité de médecine interne remplaçant non diplômé, la cour cantonale a constaté - et le recourant ne conteste pas - que c'était toujours sous contrats de droits privé, raison pour laquelle elle n'a pas tenu compte de ces années pour apprécier la durée des rapports de travail en cause. Par ailleurs, le recourant n'allègue pas davantage en quoi l'autorité cantonale aurait fait une application arbitraire du droit cantonal (cf. consid. 2.2 et 4.4 supra) en considérant que le congé en tant que tel était fondé et que seules les circonstances entourant sa communication à des tiers le rendaient contraire au droit, ce qui justifiait d'arrêter l'indemnité au minimum légal.

9.

Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé, doit être rejeté.

10.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'il obtienne gain de cause et qu'il soit représenté par une mandataire professionnelle, l'intimé n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; arrêt 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 6 et l'arrêt cité).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 15 juillet 2022

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

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Elmiger-Necipoglu