

BGer 8C 126/2023 vom 4. September 2023

Bundesgericht, 2023-09-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_126_2023

FR: TF 8C 126/2023 du 4 septembre 2023

IT: TF 8C 126/2023 del 4 settembre 2023

Regeste

Droit de la fonction publique (révocation) | Fonction publique

Erwägungen

E. 1

L'arrêt entrepris concerne des rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Il tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a 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 l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, fonde son raisonnement juridique sur la base des 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 148 V 366 consid. 3.3; 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 148 V 366 consid. 3.2; 147 V 16 consid. 4.1.1; 145 V 188 consid. 2; 135 II 313 consid. 5.2.2).

E. 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). En revanche, il est possible de faire valoir que sa mauvaise application consacre une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ou contraire à un autre droit fondamental (ATF 143 I 321 consid. 6.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 V 577 consid. 3.2). Appelé à revoir l'application ou 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 motif objectif 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 paraît également concevable, voire préférable (ATF 148 I 145 consid. 6.1; 145 II 32 consid. 5.1).

E. 3

En tant que fonctionnaire, le recourant est soumis à la loi [genevoise] générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC; RS/GE B 5 05), à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC; RS/GE B 5 05.01) ainsi qu'au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers; RS/GE B 5 05.10).

E. 3.1.1

Selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Aux termes de l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent, par leur attitude: d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a); d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b); de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). L'art. 22 al. 1 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. En vertu de l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le travail de leur service (let. a); de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b); de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c); d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d); d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e); de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f).

E. 3.1.2

Conformément à l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes: prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie, d'un blâme (let. a); prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, de la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ou de la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b); prononcés, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat, du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de la révocation (let. c).

E. 3.1.3

Selon la jurisprudence cantonale genevoise, en matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que la Chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit toutefois respecter les principes constitutionnels généraux, notamment le principe de la proportionnalité (ATA/751/2023 du 11 juillet 2023 consid. 5.8 et 5.9 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité (art. 5

al. 2 et 36 al. 3 Cst.), bien que de rang constitutionnel, ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1). Aussi, lorsque 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).

E. 3.1.4

Dans le domaine des mesures disciplinaires, la révocation implique une violation grave ou continue des devoirs de service. Il peut s'agir soit d'une violation unique spécialement grave, soit d'un ensemble de transgressions dont la gravité résulte de leur répétition. L'importance du manquement doit être appréciée à la lumière des exigences particulières qui sont liées à la fonction occupée. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt, en effet, l'aspect d'une peine qui présente un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 4.4 et les arrêts cités).

E. 3.2.1

En droit genevois, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (art. 2B al. 1 LPAC et 2 al. 2 RPAC). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC et 1 al. 2 RPPers). Selon l'art. 2 al. 1 RPAC, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative. Aux termes de l'art. 3 RPPers, est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1); est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (al. 3); le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (al. 4).

E. 3.2.2

Sous le titre "Harcèlement sexuel; discrimination", l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire comme un "comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle." Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés,

plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (arrêt 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les références).

E. 4.1

En l'espèce, les juges cantonaux ont retenu que le rapport d'enquête relevait, de manière objective et pondérée, que le recourant avait violé ses devoirs de service de manière importante.

E. 4.1.1

Il lui était tout d'abord reproché d'avoir, dans le cadre du suivi des dossiers de sept personnes protégées, manqué de manière fautive à son devoir d'accomplir consciencieusement et avec diligence les tâches qui lui incombait, ainsi qu'à son obligation d'avoir, à l'égard des tiers, un comportement courtois et propre à renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. A plusieurs reprises, il avait en effet manqué d'anticipation et de réactivité, tardant à traiter des courriels ou ne répondant pas à ses divers interlocuteurs et omettant de s'assurer, en cas d'absence ou de départ d'un collaborateur, que ses dossiers urgents et/ou sensibles avaient été pris en charge par un suppléant. Ces lacunes avaient eu notamment pour effets le défaut de règlement de frais d'hébergement, de frais d'hospitalisation ou de factures, la non-préservation de rentes versées au SPAd, l'absence de réponses aux demandes d'informations émanant par exemple de l'hôpital, d'établissements médicaux sociaux ou du Tribunal de protection de l'adulte et de l'enfant, le défaut de mise en place de mesures permettant de contacter régulièrement les personnes protégées les plus vulnérables, ou encore le transfert d'un dossier à un autre secteur sans vérification préalable de la situation exacte. Plusieurs témoins avaient en outre relevé, lors de leur audition par l'enquêtrice, une communication défailante du recourant avec ses interlocuteurs, ayant donné lieu à des plaintes récurrentes de personnes protégées, de leurs familles ainsi que de partenaires du SPAd. Si le recourant ne contestait pas ce qui précédait, il tentait de justifier ses manquements, d'une part, par le petit nombre de dossiers concernés, et, d'autre part, par des dysfonctionnements notoires du SPAd entraînant un taux d'absentéisme important, une surcharge de travail chronique et l'engagement de personnel peu expérimenté. Ces éléments, dont il convenait de ne pas minimiser l'impact, ne permettaient toutefois pas d'atténuer sa responsabilité et son devoir, en tant que chef de secteur, d'assurer la bonne exécution des mandats de curatelle et la délivrance de prestations en adéquation avec les besoins des personnes protégées.

E. 4.1.2

Il était également reproché au recourant de n'avoir pas été capable de gérer certaines situations - tant au niveau de ses relations interpersonnelles avec ses collaborateurs qu'au niveau organisationnel - de manière conforme à ses obligations de chef de secteur. Il ressortait en particulier du rapport d'enquête qu'il avait, dans le cadre d'un échange avec une collaboratrice au sujet d'un stylo, fait une plaisanterie ressentie par celle-ci comme une allusion sexuelle; adressé des remarques à des collaboratrices en lien avec le physique au sujet de leur ressemblance avec un mannequin, de leur minceur, de leur beauté, du fait d'être "jolie aujourd'hui" ou de bien présenter, de leur blondeur ou encore du fait d'utiliser leurs charmes pour obtenir quelque chose, remarques ayant mis mal à l'aise leurs destinataires; demandé à une collaboratrice si elle draguait ses interlocuteurs ou ce qu'elle faisait pour

qu'ils soient sous son charme; demandé à une collaboratrice avec qui elle passait ses soirées, qui lui payait ses dîners, avec qui elle vivait ou qui partageait son lit; dit à une collaboratrice de ne pas "faire de bêtises" avec un homme dont elle était chargée de la curatelle; regardé le décolleté ou d'autres parties du corps de collaboratrices; adressé à une collaboratrice une remarque selon laquelle elle lui donnait envie d'avoir une maîtresse. Bien que le recourant contestait avoir tenu des propos discriminatoires à l'égard de ses subordonnées, ou à tout le moins ne pas avoir eu conscience de leur portée, les témoignages recueillis à ce sujet s'avéraient concordants et ne révélaient pas un propos isolé qui aurait malencontreusement échappé à son auteur, mais un mode courant d'expression. Même à considérer que le recourant n'aurait pas eu l'intention d'être importun ou que ses propos ou comportements auraient eu lieu dans un contexte paternaliste ou humoristique, il n'en demeurerait pas moins que ceux-ci n'étaient pas souhaités par leurs destinataires.

E. 4.1.3

Il apparaissait en outre, à la lecture du rapport d'enquête, que le recourant s'était comporté à plusieurs reprises de manière incompatible avec ses obligations de supérieur hiérarchique: en se prévalant, de manière menaçante ou pour marquer son autorité, de l'influence qu'il pourrait avoir sur l'évolution du statut, stabilisé ou non, de plusieurs subordonnées; en suggérant à une collaboratrice qu'il pourrait lui refuser ses vacances si elle ne diminuait pas son retard et à une autre qu'elle devait traiter tous ses dossiers avant d'envisager de prendre des vacances; en demandant à deux reprises à une collaboratrice d'annuler ses vacances validées, dont une fois la veille de son départ, en invoquant les besoins du service; en refusant à une collaboratrice un second jour de congé destiné à régler des formalités consécutives à une hospitalisation de sa mère; en téléphonant à une collaboratrice en vacances pour régler une question de service ne présentant pas un caractère d'urgence; en adoptant une posture autoritaire, élevant la voix ou vouvoyant des subordonnés lors d'épisodes de tension; en mettant en cause leur engagement ou leur intelligence, voire en ne leur adressant plus la parole; en ignorant leurs courriels ou en ne les informant pas des suites données à des demandes concernant leurs dossiers; en désignant une collaboratrice par les termes "l'autre connasse" en s'adressant à une autre; en demandant à une subordonnée si elle avait l'intention de tomber enceinte; en ne respectant pas le cadre de reprise thérapeutique de deux collaborateurs en leur donnant une charge de travail supérieure à ce qui avait été convenu; en n'apportant pas un soutien, une réaction ou une protection suffisante à deux collaboratrices confrontées à des situations délicates dans l'exercice de leur fonction (le recourant avait notamment imposé à une collaboratrice la visite seule d'une personne protégée souffrant de troubles psychiques s'étant masturbée devant elle, puis n'avait pas assumé devant sa hiérarchie d'avoir enjoint la collaboratrice d'effectuer seule la visite précitée, tout en laissant sa supérieure adresser des reproches à la collaboratrice). En agissant de la sorte, le recourant avait manqué de manière répétée et fautive à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses subordonnées. Il avait en particulier manqué à son devoir de protéger la personnalité de ces dernières et de maintenir un climat de travail favorable au sein de son secteur. Un tel comportement était par ailleurs de nature à ébranler la considération que les administrés doivent pouvoir avoir pour les cadres de l'administration, dont on attend qu'ils donnent en tout temps, par leur comportement en interne comme à l'extérieur, une image irréprochable.

E. 4.1.4

Enfin, il était reproché au recourant de ne pas avoir respecté ses obligations de supérieur hiérarchique dans le cadre de l'organisation et de la gestion de son secteur. Il n'avait en particulier pas mis en place de cadre ni de processus de formation et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs de son secteur, de sorte que ces derniers avaient dû trouver eux-mêmes des solutions pour se former. Il avait certes confié la formation de trois nouvelles recrues à l'une de ses collaboratrices, avant toutefois de se raviser sans raison explicite et sans mettre en place un autre dispositif de formation. Il avait également interdit à une subordonnée de solliciter ses collègues, au motif que cela les dérangeait dans leur travail, et n'avait pas mis en place, pour une autre, un accompagnement à sa reprise d'activité. Il lui était de plus reproché de n'avoir pas été en mesure d'organiser de séances bilatérales régulières avec ses collaborateurs. Ces réunions, destinées à faire le point sur les dossiers en cours et à trouver des solutions aux problèmes rencontrés, étaient le plus souvent, selon les déclarations concordantes des témoins auditionnés par l'enquêtrice, annulées de fait, jamais organisées ou abandonnées, voire organisées sur demande, ce indépendamment de leur interruption durant la crise sanitaire. Plusieurs témoins avaient rapporté dans ce contexte s'être trouvés devant un bureau vide ou dont l'occupant n'était pas disponible, avoir cessé d'être convoqués ou avoir été confrontés à des annulations de dernière minute sans proposition de remplacement. Ces annulations de dernière minute avaient eu une incidence sur l'organisation du travail des collaborateurs, a fortiori dans un contexte de surcharge de travail, voire un caractère irrespectueux lorsqu'elles ont pris la forme d'un bureau vide. Ce qui précédait conduisait encore une fois à retenir que le recourant avait manqué de manière fautive à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses subordonnés, manquant en particulier à son devoir d'organiser de manière efficace son secteur et d'y créer et maintenir un climat de travail favorable.

E. 4.2.1

Les premiers juges ont ensuite indiqué que pour fonder sa décision de révocation, l'intimé avait tenu compte non seulement des manquements graves et répétés du recourant, mais également du fait que ses cinq EEDP en tant que gestionnaire étaient positifs, que sa hiérarchie avait constaté qu'il s'était fortement investi dans sa fonction de chef de secteur et qu'il n'avait pas eu l'occasion de suivre une formation managériale, ni les deux modules en e-learning portant sur la gestion des absences et la qualité de vie au travail ainsi que sur la prévention et la gestion des conflits. En dépit de ces considérations et vu les éléments du dossier pris dans leur ensemble, c'était de manière non critiquable que l'intimé avait retenu une grave violation par le recourant de ses devoirs de service s'agissant du suivi des dossiers de sept personnes protégées, des propos tenus et des comportements discriminatoires - au sens de l'art. 4 LEg - adoptés à l'égard de ses subordonnés, de sa posture autoritaire, méprisante, menaçante et manipulatrice envers ses collaborateurs, ainsi que de l'absence d'accompagnement et de formation de ses subordonnés, d'organisation de séances bilatérales et de disponibilité.

E. 4.2.2

C'était également à juste titre que l'intimé avait estimé que seule la révocation du recourant était apte à rétablir la bonne marche de son secteur ainsi que la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. En effet, c'était alors que le recourant exerçait ses fonctions de chef de secteur pendant une période d'essai de deux ans que des dysfonctionnements dans son organisation, dans la gestion de ses dossiers, dans son

comportement et ses propos étaient apparus à sa hiérarchie. Ces manquements graves et répétés n'étant pas acceptables pour un responsable hiérarchique, le recourant ne pouvait pas être confirmé dans ses fonctions de chef de secteur. Le replacer dans son poste précédent de gestionnaire aurait également été impossible, compte tenu du fait que bon nombre des manquements qui lui étaient reprochés étaient tout aussi inacceptables lorsqu'une personne n'exerçait pas de pouvoir hiérarchique. En particulier, même en qualité de gestionnaire, il n'était pas admissible d'adopter de manière régulière, à l'égard de ses collègues, une attitude s'apparentant à du sexisme, d'avoir des comportements ou de tenir des propos inappropriés, d'émettre des remarques ou de poser des questions déplacées. Il n'était pas non plus acceptable de la part d'un gestionnaire de manquer de rigueur et de diligence dans la gestion de ses dossiers, par exemple en tardant à répondre à ses interlocuteurs, voire en ne leur répondant pas, ou encore en communiquant de manière défaillante, au point de donner lieu à des plaintes des familles des personnes protégées, le tout en cherchant à atténuer sa responsabilité en la reportant sur les dysfonctionnements, bien que réels, de l'institution. Aucune autre sanction n'apparaissait envisageable sous l'angle de la proportionnalité. La faute du recourant était grave et avait irrémédiablement rompu le lien de confiance avec son employeur. L'intérêt public de celui-ci à la conservation d'un personnel respectueux de ses intérêts primait l'intérêt privé du recourant à conserver son poste.

E. 5.1

Se plaignant tout d'abord d'un établissement arbitraire des faits, le recourant reproche aux juges cantonaux de ne pas avoir tenu compte de la durée de ses rapports de service auprès du SPAd et du fait qu'il aurait toujours donné satisfaction à son employeur, ce qui serait démontré par ses bonnes évaluations et l'absence d'avertissement de son supérieur hiérarchique antérieur aux manquements qui lui sont reprochés. En outre, la cour cantonale aurait omis de prendre en considération les dysfonctionnements du SPAd, qui seraient chroniques et antérieurs à la promotion du recourant au poste de chef de secteur. Ces dysfonctionnements auraient eu des effets désastreux sur l'ambiance de travail ainsi que la charge de travail et auraient provoqué de l'absentéisme, ce dont l'instance précédente n'aurait pas tenu compte. Celle-ci n'aurait pas non plus expliqué pour quelle raison ces dysfonctionnements n'atténuent pas la responsabilité du recourant, lequel se serait trouvé dans une situation inextricable générant automatiquement des retards et des erreurs dans le traitement des dossiers.

E. 5.2

Cette critique tombe à faux. Les faits relatés par le recourant ressortent bien de l'arrêt attaqué et les premiers juges en ont tenu compte dans leur appréciation. Ceux-ci ont notamment pris en compte le bilan positif des EEDP ayant eu lieu entre octobre 2014 et mars 2019 ainsi que l'investissement - reconnu par sa hiérarchie - du recourant dans sa fonction de chef de secteur (cf. consid. 4.2.1 supra). Il en va de même des dysfonctionnements au sein du SPAd, dont l'existence a été admise par le tribunal cantonal. Le point de savoir si ces éléments auraient dû conduire l'instance précédente à annuler l'arrêté du 25 mai 2022 est une question de droit, qui sera examinée en lien avec les autres griefs du recourant (cf. consid. 6 infra).

E. 6.1

Le recourant se plaint ensuite d'une application arbitraire du droit cantonal (plus particulièrement des art. 16 LPAC et 21 ss RPAC) et d'une violation du principe de la proportionnalité. Il soutient que l'on ne saurait reprocher à un employé la violation de ses devoirs de service si sa hiérarchie ne lui donne pas les moyens de les respecter. Au vu des graves dysfonctionnements du SPAd, l'intimé n'aurait pas pu interpréter l'art. 23 RPAC comme si la situation au sein de ce service était idéale et que le recourant avait bénéficié de l'encadrement et des ressources nécessaires pour être en mesure de remplir ses obligations. Les juges genevois n'auraient toutefois rien trouvé à redire au raisonnement insoutenable de l'intimé, alors que ledit raisonnement serait manifestement contraire au sens et au but des art. 21 ss RPAC, qui viseraient à régler les devoirs des fonctionnaires se trouvant dans des situations normales. Par le passé (cf. ATA/619/2010 du 7 septembre 2010), la cour cantonale aurait pourtant retenu que de graves dysfonctionnements devaient être pris en compte dans l'analyse d'une sanction disciplinaire. Par ailleurs, l'instance précédente n'aurait pas du tout tenu compte du fait que l'art. 16 LPAC prévoirait la révocation comme ultima ratio. Dès lors qu'une application exempte d'arbitraire du droit cantonal aurait abouti à l'annulation de la révocation du recourant, l'arrêt entrepris serait arbitraire dans son résultat. Les juges cantonaux auraient en outre violé de manière crasse le principe de la proportionnalité en confirmant cette révocation et en retenant qu'aucune autre sanction ne pouvait entrer en ligne de compte, le recourant n'ayant adopté aucun comportement pénalement répréhensible ni indigne, mais s'étant trouvé submergé de travail et ayant fait ce qu'il pouvait avec les moyens dont il disposait.

E. 6.2

Les nombreux manquements reprochés au recourant, de natures diverses, concernent à la fois le suivi de personnes protégées ainsi que de dossiers urgents ou sensibles, la relation et la communication avec des interlocuteurs externes - ayant donné lieu à des plaintes récurrentes de personnes protégées, de membres de leurs familles et de partenaires du SPAd -, les relations interpersonnelles avec des collaborateurs - en particulier des collaboratrices - ainsi que l'organisation et la gestion du service. Quelles qu'aient été les conditions de travail du recourant, il n'en demeure pas moins qu'il était soumis à ses devoirs de service au sens des art. 21 ss RPAC, contrairement à ce qu'il semble sous-entendre dans son recours. Quand bien même de manière générale, des manquements à ces devoirs peuvent être pondérés par des carences structurelles et/ou organisationnelles non imputables à l'employé, en l'espèce, les dysfonctionnements dénoncés par le recourant n'expliquent pas les graves et multiples défaillances constatées dans l'exécution de son travail. Certains manquements retenus à son encontre sont d'ailleurs, de par leur nature, sans rapport avec les dysfonctionnements dont il se plaint du reste en termes très généraux. Il en va ainsi de son comportement à l'égard de ses subordonnées, plus particulièrement de ses propos et comportements inappropriés voire discriminatoires, ainsi que de sa posture autoritaire, menaçante et manipulatrice, que ne sauraient justifier une surcharge de travail ou des problèmes d'organisation et de fonctionnement du service. On notera par ailleurs que le recourant ne soutient pas - et cela ne ressort pas des faits constatés en procédure cantonale, qui lient le Tribunal fédéral (cf. consid. 2.1 supra) - qu'il se serait plaint auprès de sa hiérarchie, avant l'entretien du 23 février 2021, de ne pas être en mesure de remplir ses obligations en raison des dysfonctionnements du service. Enfin, la jurisprudence cantonale citée par le recourant ne lui est d'aucun secours, dès lors que les manquements de l'employé (à savoir une attitude de résistance, voire agressive, à l'encontre de membres de la direction ainsi qu'une attitude inacceptable lors d'un séminaire et à l'occasion d'une séance de direction) dans la cause dont

il se prévaut (ATA/619/2010) étaient sans commune mesure avec ceux reprochés au recourant.

E. 6.3

Dans ces conditions, les premiers juges n'ont pas appliqué le droit cantonal (cf. consid. 2.2 supra) ni le principe de la proportionnalité (cf. consid. 3.1.3 in fine supra) de manière arbitraire en confirmant la révocation du recourant, certains de ses manquements étant au demeurant également incompatibles avec sa fonction précédente de gestionnaire, comme exposé à juste titre par la cour cantonale.

E. 7

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté. Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.