

GE_GERICHTE ATA/1190/2019 vom 30. Juli 2019

GE Cour de justice, 2019-07-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1190_2019

FR: GE_GERICHTE ATA/1190/2019 du 30 juillet 2019

IT: GE_GERICHTE ATA/1190/2019 del 30 luglio 2019

Regeste

Résumé: Recours contre une décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement. Même si le recourant a accepté le poste proposé, il conserve un intérêt actuel juridique ou pratique à contester les motifs de la décision d'ouverture de reclassement. En l'occurrence, il ressort des pièces du dossier que le recourant n'a pas su gérer la situation problématique relative à un enseignant dont il était le supérieur hiérarchique, n'a pas adopté une communication adéquate à l'égard de ses collaborateurs, n'a pas su entretenir des relations apaisées avec une commune, a rencontré des tensions avec des parents d'élèves et n'a pas adopté un comportement qui renforce la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet au vu de sa condamnation pénale pour avoir, en dehors de son travail, malmené un enfant. Le département n'a ainsi pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que la décision d'ouverture de la procédure de reclassement reposait sur des motifs fondés. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 14

novembre 2017 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14b ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 6c ; ATA/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d).

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité); il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/1087/2018 du 16 octobre 2018 consid. 4c).

A/86/2016

e. S'agissant des devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC).

L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; 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) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

Selon 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) et enfin, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f).

L'art. 3 al. 1 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03) précise que les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

f. La procédure de reclassement est réglée à l'art. 46A RPAC.

Selon l'art. 46A al. 1 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper.

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/436/2019 du 16 avril 2019 consid. 6h et les arrêts cités).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au

- 22/31 -

A/86/2016

bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre

d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421). 6)

En l'espèce, le département a retenu comme motif fondé, afin d'envisager la résiliation des rapports de service et partant pour ouvrir la procédure de reclassement, des insuffisances de prestations, ainsi que la condamnation pénale dont le recourant a fait l'objet.

La chambre administrative les examinera successivement, afin de déterminer s'ils sont fondés. 7)

Le département reproche au recourant des problèmes de communication et une absence de posture managériale.

a. Selon l'autorité intimée, l'intéressé n'aurait pas géré la situation de M. D_____.

À la suite de problèmes rencontrés avec l'ancienne directrice de l'établissement dans lequel M. D_____ enseignait, celui-ci a été affecté dès la rentrée scolaire 2013-2014 à l'établissement de B_____ dirigé par le recourant. Dès septembre 2014 et tel qu'il ressort d'un courriel du 2 avril 2015, certains enseignants de cet établissement ont rencontré des difficultés avec M. D_____. Une enseignante a demandé au recourant, par courriel du 23 février 2015, un entretien pour discuter de la collaboration et des problèmes qu'elle rencontrait avec son collègue, notamment concernant la rédaction des évaluations. Dans un autre courriel du 4 mars 2015 adressé en copie au recourant, cette même enseignante a écrit à M. D_____, pour se plaindre de l'absence d'envoi de l'évaluation de mathématiques, laquelle lui avait en réalité été envoyée le 3 mars 2015. Toutefois, cette évaluation ne correspondait pas à ce qui était attendu de la part de l'enseignante selon son courriel du 4 mars 2015. Il ressort également d'un autre courriel du 6 mars 2015 de cette enseignante au recourant que l'enseignement d'allemand posait problème et que la collaboration entre elle et M. D_____ n'était plus souhaitée par ce dernier, car ils n'avaient pas la même manière de travailler.

Le recourant n'est pas resté inactif, puisqu'il a contacté M. F_____ le 26 mars 2015 pour l'avertir qu'il y avait « une fronde d'enseignants » contre

- 23/31 -

A/86/2016

M. D_____, compte tenu d'une incompatibilité pédagogique. Il a également écrit le 1er avril 2015 aux enseignants concernés afin de leur proposer, à la suite d'une demande urgente d'entretien à propos de M. D_____, une date après les vacances pascales (le 13 avril 2015). Toutefois, cette réunion n'avait plus d'utilité pour ces enseignants, dans la mesure où ils avaient écrit le 30 mars 2015 à la DGEO pour lui faire part de leur inquiétude au sujet de M. D_____, notamment quant au fait qu'il ne connaissait pas les objectifs de ses degrés, ne respectait pas les planifications de l'équipe, ne respectait pas la grille horaire pour l'enseignement d'allemand, collaborait peu et mal avec le reste de l'équipe et ne tenait pas compte des décisions communes ou encore passait son temps d'enseignement sur son ordinateur et/ou téléphone portable. L'ensemble de l'équipe enseignante ainsi que l'association de parents d'élèves s'indignaient de ses pratiques, de son comportement et de ses attitudes face aux élèves, aux parents et à ses collègues. Ils avaient demandé au recourant un entretien d'urgence avant les vacances afin de lui transmettre les faits concrets

étayés par des documents. Ils n'avaient pas été entendus car le premier rendez-vous possible était après les vacances scolaires (le 13 avril 2015). Devant l'urgence, ils avaient insisté sur leur besoin et réitéré leur demande de s'entretenir avec lui. Sa réponse avait été sèche, négative et définitive. Ils ne pouvaient pas envisager de supporter cette situation pesante et difficile pendant les vacances et souhaitaient qu'elle soit réglée rapidement.

Des parents avaient en outre contacté la DGEO le 29 avril 2015 lui remettant en copie une lettre qu'ils adressaient au directeur dans laquelle ils formulaient plusieurs griefs à l'encontre de M. D_____. En tant que parents, ils avaient commencé à signaler les diverses difficultés rencontrées par M. D_____ lors d'un entretien avec le recourant le 17 octobre 2014. Ils avaient continué durant l'année scolaire à échanger des courriels et des entretiens avec M. D_____ et le recourant concernant les divers problèmes rencontrés.

Il ressort également d'un courrier du 26 mai 2015 de l'association des parents d'élèves du J_____ adressé à la DGEO que cette association avait contacté plusieurs fois le recourant afin qu'il lui communique les mesures prises et celles envisagées pour traiter les problèmes récurrents qui se produisaient dans une classe de M. D_____. N'ayant pas reçu de réponse concrète sur ces points, l'association s'était résolue à transférer le dossier à la DGEO.

La chronologie des événements telle que décrite ci-dessus atteste que le recourant n'a pas perçu, contrairement à ce qu'il était attendu de lui (art. 23 let. b et f RPAC), la situation problématique de M. D_____ dès la rentrée scolaire 2014 laquelle avait eu des répercussions sur l'ensemble de l'équipe enseignante, sur les élèves et sur leurs parents. Cela a d'ailleurs été relevé par M. F_____ lors de son audition le 12 juillet 2018 au cours de laquelle il a expliqué que le recourant avait minimisé les reproches adressés à cet enseignant. M. F_____ avait de plus trouvé la manière dont le recourant avait effectué les vérifications un

- 24/31 -

A/86/2016

peu légère, ne convoquant pas les parents qui s'étaient plaints de M. D_____ selon leur courrier du 29 avril 2015. De plus, il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait effectué des rapports de visite de classe ou d'observation de séquences didactiques afin de vérifier que l'enseignement dispensé par M. D_____ correspondait à ce qui était attendu d'un enseignant en charge d'une classe. D'ailleurs et selon l'entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM) du 4 mai 2015, l'objectif relatif à la gestion des ressources humaines quant au suivi des prestations de M. D_____ n'avait pas été atteint. Les pièces produites par le recourant jointes à son écriture du 21 septembre 2018 et démontrant, selon lui, la rigueur de M. D_____, son intégration au sein de l'équipe pédagogique, ainsi que la qualité des échanges entre lui et les enseignants ne vont pas au-delà du 15 avril 2014, soit une période antérieure au moment où la situation problématique a débuté.

Le recourant a en définitive laissé perdurer une situation difficile, minimisant la problématique et n'apportant pas les solutions attendues de lui, étant relevé qu'au final M. D_____ a été transféré dans un autre établissement scolaire. De par son inaction et contrairement à ses devoirs d'autorité (art. 23 RPAC), il a perdu la confiance de son équipe d'enseignants, ce qu'a d'ailleurs relevé le SMS - G_____ dans son rapport du 30 juin 2015.

Au vu de ces éléments, c'est de manière conforme au droit que le département reproche au recourant une mauvaise gestion de la situation de M. D_____.

b. Le recourant aurait adopté une communication inadéquate à l'égard de ses collaborateurs.

Le recourant a réagi au courrier du 30 mars 2015 par courriel du 3 avril 2015 adressé à neuf enseignants qualifiant leur action de « lamentable », les décrivant comme étant « une meute sans cervelle dénuée de toute compassion ». Quand bien même le recourant ne souscrivait pas à la démarche de son équipe d'enseignants, une telle réponse, accompagnée de termes stigmatisants, n'est pas acceptable. Elle vient corroborer l'assertion de l'autorité intimée quant à la communication imparfaite du recourant.

Outre cet épisode, il ressort des pièces de la procédure que de manière générale la communication du recourant envers ses collaborateurs était sujette à caution.

En effet, le recourant a transféré à l'ensemble de l'équipe enseignante un courriel du 24 juin 2011 qui lui avait été adressé par un parent d'élève désirant que sa fille ait un-e enseignant-e qui la stimulait davantage, dans la mesure où elle s'était retrouvée dans un rythme scolaire peu exigeant. La transmission d'un tel courriel à l'ensemble de l'équipe enseignante est inappropriée dans la mesure où

- 25/31 -

A/86/2016

elle a pour effet de mettre l'institutrice en charge de cette élève dans une situation délicate par rapport aux autres professeurs.

En outre, bien qu'il ressorte des courriels produits par le recourant qu'un enseignant s'affublait d'un sobriquet (« H_____ »), il ressort du compte rendu de l'entretien de service du 3 septembre 2015 que le recourant avait attribué ce surnom « I_____ » à cet enseignant souvent distrait. Cela ressort également d'un courriel du 9 octobre 2012 adressé à l'équipe pédagogique où le recourant écrit « [prénom de l'enseignant] que je vais bientôt rebaptiser I_____ ». De plus, dans certains de ses courriels, le recourant a fait des traits d'humour peu appréciables pour l'enseignante qui se voulait sérieuse, tels qu'à la question de l'enseignante « As-tu des points à aborder », le recourant a répondu « Je pensais au point de croix ; et toi? ». Ou encore et dans la suite des courriels à la remarque de l'enseignante « Non moi je suis sérieuse, une trame si tu préfères?!? », le recourant a répondu « Il y a aussi le tram 16... ».

Par ailleurs et bien qu'il ne se soit pas opposé à la plaisanterie du 1er avril 2015 – alors qu'il était au courant selon son courriel du 31 mars 2015 et que rien au dossier n'atteste qu'il aurait demandé d'indiquer qu'il s'agissait d'un poisson d'avril – qui demandait aux parents d'élèves d'amener leur enfant à l'école le jeudi 2 avril 2015 malgré les vacances scolaires, le recourant a sermonné par courriel du 4 avril 2015 l'ensemble de l'équipe enseignante pour leur sens de l'humour qui avait généré une interpellation au niveau de la DGEO.

Enfin, en réponse à un argumentaire d'une enseignante qui s'inquiétait de l'affectation d'un de ses élèves, le recourant a répondu abruptement le même jour le 8 juin 2015 « [Prénom de l'enseignante], Je te remercie de ton argumentaire, mais il ne s'agit pas d'une option. Merci de faire le nécessaire. Bonne fin de soirée ».

Ce type d'échanges de la part du recourant à l'égard de son équipe atteste de son incapacité à entretenir des relations dignes et correctes avec ses subordonnés (art. 21 let. a RPAC).

Le reproche d'une communication inadéquate à l'égard de ses collaborateurs est donc fondé.

c. Le département met en exergue les conflits rencontrés par le recourant avec les communes de K_____ et de J_____.

En l'occurrence, la question des conflits avec la commune de K_____ peut souffrir de rester indécise, dans la mesure où ils s'inscrivent pendant une période au cours de laquelle le recourant était enseignant puis responsable au sein d'une école primaire dans cette commune.

- 26/31 -

A/86/2016

S'agissant des relations avec la commune J_____, dans l'EEDP du 4 juin 2012, il était relevé des relations parfois difficiles avec cette commune (plusieurs épisodes, très ponctuels et apparemment dénués d'enjeux majeurs qui s'étaient transformés en situations conflictuelles selon un courrier de la DGEO du 16 novembre 2011 au recourant et dans lequel elle lui « réitérait sa confiance »). Le recourant avait fourni des efforts importants pour assainir ces relations qui relevaient notamment de la relation interpersonnelle. Malgré cela, du chemin restait encore à accomplir pour consolider des relations apaisées au bénéfice de l'établissement et des élèves.

Or, il ressort d'un courrier de la commune J_____ adressé à la DGEO du 8 avril 2015 que les relations qu'elle entretenait avec le recourant étaient toujours difficiles et qu'elles n'avaient malheureusement pas évolué de manière constructive. Les séances du conseil d'établissement servaient essentiellement à critiquer les actions de la commune, ce qui n'était pas acceptable pour celle-ci.

Cela a d'ailleurs été relevé dans l'EEDM du 4 mai 2015, puisqu'il y est indiqué que l'objectif de poursuite de la consolidation des relations avec la commune n'était que partiellement atteint. En effet, l'objectif restait fragile avec cette commune. Les tensions, notamment les enjeux financiers (mais pas seulement) continuaient à perturber parfois les projets ou les actions de la partie de l'établissement sise au J_____ et qui requéraient une collaboration communale. Une discussion était à amener sans délai avec le nouveau conseil administratif dès sa désignation en visant à mettre en œuvre une nouvelle dynamique de collaboration.

La commune J_____ s'est encore plainte par deux fois les 26 mai et 10 juillet 2015 auprès de la DGEO à propos des relations extrêmement difficiles et tendues qu'elle entretenait avec le recourant depuis plusieurs années. Quantité de dossiers qui étaient traités de manière simple et harmonieuse avec l'autre établissement scolaire sis dans la commune, étaient compliqués, voire impossibles à faire aboutir avec le recourant.

De plus, après le remplacement du recourant à son poste de directeur, la commune a exprimé par courrier du 29 septembre 2015 sa satisfaction. Elle avait pu mesurer l'ampleur du changement et était satisfaite d'avoir à faire à quelqu'un avec lequel les relations étaient « tout simplement normales ». Un tel courrier démontre également l'existence de conflits entre la commune et le recourant.

Compte tenu de ces éléments, force est de constater que le recourant n'a pas su améliorer son comportement et n'a pas su entretenir des relations apaisées avec la commune J_____ contrevenant ainsi à ses devoirs de fonction (art. 21 let. b RPAC).

Par conséquent, le reproche est fondé.

- 27/31 -

A/86/2016

d. Le département soutient que le recourant a connu des tensions avec les parents d'élèves.

Comme vu supra, dans un courrier commun cinq parents d'élèves ont écrit à la DGEO le 29 avril 2015 pour lui transmettre en copie une lettre qu'ils adressaient au directeur dans laquelle ils formulaient plusieurs griefs à l'encontre de M. D_____. En outre, le 26 mai 2015, l'association des parents d'élèves du J_____ a également contacté la DGEO par rapport à l'enseignant M. D_____.

Par ailleurs, un autre parent d'élève a écrit, par courriel du 12 juin 2015, à la directrice de la DGEO pour se plaindre directement du recourant. Selon ce courriel, « [elle] ne pouvait plus continuer ainsi avec le directeur Mr A_____. (...). Cette semaine a été l'incompétence de trop ». Trois évènements étaient relatés par le parent d'élève. Elle précisait également que plusieurs parents l'avaient contactée pour lui apporter leur soutien dans sa démarche si nécessaire. La DGEO a répondu à ce courriel notant qu'elle regrettait que le dialogue et le lien de confiance avec la direction de l'établissement dans lequel étaient scolarisés les trois enfants soient fragilisés. Le parent d'élève a une nouvelle fois écrit le 22 juin 2015 à la directrice de la DGEO la remerciant et précisant qu'elle était « navrée de devoir passer par [elle], mais le dialogue [était] totalement rompu avec Monsieur A_____ et honnêtement ni moi ni aucun parent ne souhait[ai]ent plus aucune conciliation ».

Ces pièces et leur contenu démontrent que le recourant a également entretenu des relations difficiles avec les parents d'élèves telles que celles qu'il a connues avec son équipe d'enseignants ou la commune comme cela a été démontré plus avant.

Compte tenu de ces éléments, le reproche fait par le département relatif à des tensions avec les parents d'élèves est établi à satisfaction de droit. Le recourant a donc contrevenu à son devoir d'attitude générale (art. 21 RPAC),

e. Quant aux critiques du recourant à propos du rapport SMS - G_____ du 30 juin 2015, elles ne sont pas fondées.

Ce service accompagne les établissements scolaires aux prises avec des situations de conflit ou de crise impliquant plusieurs acteurs ou groupes d'acteurs (personnel enseignant, éducatif ou administratif, intervenants externes, élèves, parents d'élèves, etc.) (<https://www.hospicegeneral.ch/fr/service-de-mediation-scolaire-le-point>, consulté le 23 juillet 2019). Il a pour principale mission d'accompagner les établissements scolaires dans la gestion du climat relationnel afin de maintenir un cadre de vie propice à l'apprentissage (<https://www.genevefamille.ch/N2482/le-point.html> consulté le 23 juillet 2019).

- 28/31 -

A/86/2016

Selon le rapport précité qui repose sur dix-huit témoignages (dont le directeur, la coordinatrice pédagogique et les enseignants), trois objets de tension différents avaient été relevés dont, pour la majorité des personnes, la relation avec le directeur. Sur l'identification et la définition du problème, il existait un décalage net entre la vision du directeur et les visions individuelles des enseignants, les visions individuelles identifiant comme source des problèmes la communication avec le directeur.

La chambre de céans a également constaté ce problème de communication avec l'équipe enseignante comme cela a été démontré supra.

Il en ressortait, selon le rapport précité, une perte de confiance liée notamment à une perte de repères formels dans la communication et la transmission d'informations avec le directeur, d'où découlait une incompréhension sur la fonction de directeur.

S'agissant de l'évaluation du niveau de gravité de la situation, toutes les personnes (sauf deux) estimaient que le niveau était supérieur à 5, sur une échelle comprise entre 0 (le climat de travail est bon) et 10 (il n'est plus possible de travailler), avec une concentration autour du chiffre 8.

Le rapport présentait des conclusions et des pistes à envisager concernant les tensions avec M. D_____ et les tensions avec le recourant. Avec ce dernier et au vu de la situation de crise, il était impossible d'intervenir via un dispositif de médiation. De plus, au vu du climat relationnel pouvant être qualifié de délétère, une situation de statu quo à la rentrée scolaire augmenterait significativement la gravité des tensions. Des pistes étaient également proposées mais le SMS - G_____ émettait une réserve quant à la faisabilité des démarches dans la situation de crise actuelle.

Outre le fait que le recourant a lui-même communiqué, par courriel du 21 mai 2015 à l'équipe enseignante, qu'il avait été convenu, d'entente avec les ressources humaines, que le SMS - G_____ allait commencer ses travaux début juin 2015, l'intéressé a également été reçu par ce service et a pu s'exprimer sur la situation dans son établissement. Par ailleurs et dans la mesure où la mission du SMS - G_____ s'inscrit dans la gestion du climat relationnel de l'établissement dont fait partie le personnel enseignant, ce service n'est pas sorti du cadre de sa mission en constatant la perte de confiance de l'équipe enseignante envers le recourant, étant relevé que la gestion de la situation de M. D_____ fait partie des fonctions du recourant (art. 23 RPAC) et de son cahier des charges dans la mesure où il est responsable du bon fonctionnement de son établissement ainsi que de la gestion des ressources humaines (point 3 de son cahier des charges).

Compte tenu de ces éléments, les griefs du recourant à l'encontre du rapport du SMS - G_____ du 30 juin 2015 ne sont pas fondés.

- 29/31 -

A/86/2016

f. S'agissant de la condamnation pénale pour lésions corporelles simples et contrainte du recourant, celle-ci est devenue définitive à la suite du rejet par le Tribunal fédéral de son recours (arrêt du Tribunal fédéral 6B_1268/2016 précité). Les faits à l'origine de cette condamnation sont les suivants selon cet arrêt.

Le 1er février 2013, alors qu'il se trouvait dans l'allée de son immeuble à Vernier, le recourant avait aperçu un enfant, né en 2002, qui s'approchait de sa boîte à lettres en compagnie de plusieurs amis. Le recourant soupçonnait celui-ci d'avoir, avec d'autres enfants du quartier, sonné à plusieurs reprises à l'interphone de l'immeuble afin de l'importuner. Le recourant s'était donc dirigé vers l'enfant, l'avait ceinturé de ses deux bras, l'avait saisi par le cou, l'avait fait tomber, à tout le moins une fois, puis l'avait poussé ou tiré de force à l'intérieur de l'allée. Le recourant y avait ensuite retenu l'enfant, notamment en criant sur lui. Le recourant avait sonné chez ses parents, afin que ceux-ci prennent une photographie de l'enfant. Ce dernier avait, de peur, uriné dans son pantalon.

S'il est exact que les faits à l'origine de sa condamnation s'inscrivent dans un contexte privé, la jurisprudence du Tribunal fédéral et celle de la chambre de céans rappellent toutefois qu'un fonctionnaire, pendant et en dehors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance, et sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État (ATA/913/2019 du 21 mai 2019 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5).

Or, le recourant, en tant que directeur d'un établissement scolaire et partant au contact d'enfants, a malmené un jeune garçon lui causant une vingtaine de pétéchies des deux côtés de la base du cou, ainsi que des douleurs à la palpation du sacro-iliaque (bassin) et de l'acromion droits (épaule), en plus de l'avoir sérieusement effrayé et choqué (une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 1'500.- a été accordée à l'enfant).

En rudoyant un enfant, même si cela est intervenu en dehors de son travail, il n'a indubitablement pas adopté un comportement qui renforce la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC), ce d'autant plus que la presse s'en est fait l'écho dans divers articles.

Compte tenu de la jurisprudence précitée, l'autorité intimée était donc en droit de retenir également cet évènement dans le cadre de l'examen des éléments constitutifs d'un motif de résiliation des rapports de service.

g. Il ressort de l'examen des différents reproches portés à l'encontre du recourant, cadre supérieur de l'administration cantonale, que l'intéressé n'a pas su gérer la situation problématique de M. D_____, n'a pas adopté une communication adéquate à l'égard de ses collaborateurs, n'a pas su entretenir des relations apaisées avec la commune J_____, a rencontré des tensions avec les

- 30/31 -

A/86/2016

parents d'élèves et n'a pas adopté un comportement qui renforce la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la chambre de céans considère que le département n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que la décision d'ouverture de la procédure de reclassement (art. 46A LPAC) reposait sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, si bien que les griefs du recourant à ce sujet seront écartés. 8)

La solution aurait été la même si l'autorité compétente avait appliqué la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP - C 1 10) (art. 129A aLIP), pour autant que cette loi lui fût applicable (ATA/97/2014 du 18 février 2014 consid. 4 et 5). 9)

Enfin, quant à la procédure de reclassement, force est de constater qu'elle a abouti (art. 46A RPAC) et que le recourant ne formule aucun grief à ce propos, étant relevé qu'il a déclaré en audience du 19 avril 2018 se sentir très bien dans son poste de responsable d'évaluation pour l'enseignement primaire. 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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