

GE_GERICHTE ATA/1221/2021 vom 16. November 2021

GE Cour de justice, 2021-11-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1221_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/1221/2021 del 16 novembre 2021

Erwägungen

E. 20

janvier 2016 consid. 2.2 in SJ 2016 I 358 ; Stéphane GRODECKI/ Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 244 n. 927).

Partant, des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/434/2021 du 20 avril 2021 consid. 1b ; ATA/467/2020 du 2 mai 2020 consid. 3c).

b. En l'occurrence, conformément à la jurisprudence précitée, les conclusions prises au stade de la réplique sont tardives et doivent donc être déclarées irrecevables. 4)

La recevabilité du recours doit être examinée.

Le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des articles 4, 4A, 5, 6, al. 1, let. a et e, et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). 5) a. Selon l'art. 2 let. d LPA, les règles de procédure contenues dans la LPA ne sont pas applicables, en matière de fonction publique, aux procédures relatives à la création initiale des rapports de service et aux promotions.

b. Selon les travaux préparatoires de la LPA, l'exception de l'art. 2 let. d LPA résulte de la nature particulière de la procédure en cause (MGC 1984 I 1531). Il s'agit de situations dans lesquelles, compte tenu de la particularité des actes en cause, il se justifie de ne pas rendre applicable la réglementation générale de procédure (MGC 1985 III 4377). 6)

À Genève, les promotions d'une fonction à une autre fonction de rang supérieur sont régies par l'art. 13 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) qui prévoit que les promotions, soit les mutations à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors, se font compte tenu des exigences de la nouvelle fonction et de son rang hiérarchique, et selon le règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

- 16/26 - A/2076/2021

À teneur de l'art. 8 RTrait, la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois (al. 1). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (al. 2). Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle affectation. Dans ce cas, le titulaire est transféré dans une fonction compatible avec ses

aptitudes et son traitement est fixé selon la classe correspondant à son nouvel emploi. Le titulaire conserve toutefois le salaire acquis avant l'affectation au poste supérieur, sous réserve des dispositions figurant à l'art. 9 RTrait (al. 3). La promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à une triple annuité et un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située trois classes et plus au-dessus de la fonction antérieure (al. 4 let. a). 7) a. Dans le cadre de la création initiale des rapports de service en droit public, même si la question de savoir si le refus d'embauche constitue une décision est controversée (David HOFMANN, L'engagement et la gestion du personnel, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER, Les réformes de la fonction publique, 2012, p. 103 ss, spéc. 116 ss, critique au sujet de l'éventualité de recours contre des refus d'embauche, en particulier en droit genevois), la jurisprudence et la doctrine ont tendance à reconnaître le refus d'une candidature comme une décision (ATF 104 Ia 26 consid. 4d ; 118 Ib 289 consid. 3a = JdT 1994 I 236 ; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2ème éd., 2015, p. 352).

b. Dans sa jurisprudence relativement ancienne, le Tribunal administratif, devenu depuis lors la chambre administrative, a considéré que les personnes faisant acte de candidature à un emploi public, n'avaient aucun droit à l'obtenir (ATA/412/2006 du 26 juillet 2006 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 ; ATA/840/2003 du 18 novembre 2003). Il a également été relevé que le refus de promotion n'était qu'une simple communication, non susceptible de recours (ATA/412/2006 précité consid. 3b).

Dans un arrêt dans lequel la chambre de céans a déclaré irrecevable le recours formé contre le refus de confirmer le changement de fonction avec promotion d'un fonctionnaire (ATA/936/2004 du 30 novembre 2004), elle a notamment relevé que les art. 30 à 31A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) n'instituaient une voie de recours que pour contester une sanction disciplinaire, une décision de résiliation des rapports de service ou une décision relative à un certificat de travail, aucune voie de recours n'étant prévue contre une décision rendue en application de l'art. 8 Rtrait.

Ainsi, sauf lorsque la loi prévoit un système de promotion automatique, le fonctionnaire qui n'est pas promu au poste convoité ne dispose pas de voie de

- 17/26 - A/2076/2021 droit, faute d'applicabilité de la LPA (ATA/533/2011 du 30 août 2011 consid. 7 et les références citées).

Plus récemment, la chambre de céans a confirmé l'irrecevabilité de l'opposition formée par un recourant contre le rejet de sa candidature au poste de maître assistant (ATA/946/2016 du 8 novembre 2016, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_832/2016 du 12 octobre 2017) et déclaré irrecevable un recours formé contre le refus de promouvoir un policier à un poste de sergent-major opérationnel (ATA/1283/2019 du 27 août 2019).

c. Certains auteurs de doctrine ont critiqué l'approche de la chambre administrative en affirmant que l'art. 2 let. d LPA n'était pas conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui se saisit de telles contestations. Selon eux, l'exclusion de la promotion à l'art. 2 let. d LPA n'est pas conforme à l'art. 29a Cst. garantissant l'accès à une autorité judiciaire (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 14 n. 51).

L'arrêt du Tribunal fédéral cité par ces auteurs concerne une « promotion dite de carrière » qui consiste à passer d'une classe de traitement inférieure à une classe supérieure, dans une même filière d'activité professionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 8C_169/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3 ; Blaise KNAPP, L'engagement et la promotion des agents publics en Suisse, RDAF 1982 245 ss, p. 255). Plus particulièrement, l'employeur public avait décidé d'exclure « des mesures de fin d'année » les cadres de plus de 60 ans affiliés dans une catégorie spécifique, et ceux de 55 ans et plus, affiliés dans une autre catégorie. Cette mesure s'inscrivait dans un contexte où les fonctionnaires progressaient, en règle ordinaire, dans les limites des classes de traitement correspondant à leur fonction, à des intervalles de quatre ans au minimum.

L'arrêt du Tribunal administratif fédéral (ci-après : TAF) cité également par les mêmes auteurs concerne quant à lui une collocation dans une classe de salaire supérieure (arrêt du TAF A-3311/2011 du 7 juin 2012 consid. 1.2), soit la promotion d'une classe de traitement à une autre, mais dans la même fonction, correspondant à une augmentation annuelle prévue par l'échelle des traitements.

Ces arrêts concernaient toutefois des cas différents de celui d'espèce. En effet, ces situations visaient la promotion dans des classes de traitement supérieures, laquelle devait systématiquement intervenir après l'écoulement d'un certain nombre d'années, tandis que le recourant a en l'occurrence obtenu une promotion dans une nouvelle fonction, laquelle n'a toutefois pas été confirmée.

d. En l'occurrence, compte tenu du texte clair de l'art. 2 let. d LPA et de la jurisprudence de la chambre de céans précitée, si le refus de confirmer la promotion du recourant au poste de directeur de l'établissement est certes une mesure individuelle qui le vise directement, il ne s'agit pas d'une décision au sens

- 18/26 - A/2076/2021 de l'art. 4 LPA, dès lors qu'il ne dispose pas d'un droit à obtenir une promotion et que la LPA ne s'applique pas.

À cet égard, il sera relevé que le fait que l'autorité intimé ait qualifié de « décision » la non-confirmation de la promotion dans le courrier du 11 mai 2021 contre lequel le recourant forme recours est sans incidence sur sa qualification juridique, dès lors ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/775/2021 du 27 juillet 2021 consid. 3a). 8) a. Selon l'art. 29a Cst., toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire. La Confédération et les cantons peuvent, de par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels. Cette norme constitutionnelle étend le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques (ATF 143 I 344 consid. 8.2 ; 141 I 172 consid. 4.4.1 et les références citées). Elle garantit ainsi l'accès à un juge disposant d'un pouvoir d'examen complet des faits et du droit (ATF 137 I 235 consid. 2.5). Elle ne s'oppose cependant pas aux conditions de recevabilité habituelles du recours ou de l'action (ATF 143 I 344 consid. 8.2). Il faut que la personne qui se prévaut de cette disposition puisse faire valoir, à tout le moins de manière vraisemblable, un droit (ATF 141 I 241 consid. 4.1). Elle ne s'applique toutefois pas, notamment, aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017 consid. 5.1). La distinction entre acte administratif interne et décision peut s'avérer particulièrement difficile en ce qui concerne les fonctionnaires. Doivent être considérées comme des décisions les mesures qui affectent les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation

de son salaire, ou d'indemnités diverses, les sanctions disciplinaires ou encore le changement d'affectation qui va au-delà de l'exécution des tâches qui incombent au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui sont données dans l'exercice de ces tâches (ATF 136 I 323 consid. 4.5). À l'inverse, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui incombent à l'employé en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2017 du 20 août 2018 consid. 7.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 803 p. 286).

b. Dans le cadre de la fonction publique, l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) est applicable à une prétention de nature pécuniaire d'un fonctionnaire à l'encontre de son employeur lorsque notamment le litige découle d'un rapport de service existant (Anne BENOÎT, Note à l'ATF 129 I 207 = SJ 2003 I 497, in RDAF 2004 I 659, p. 660).

- 19/26 - A/2076/2021 c. Le Tribunal fédéral a jugé – dans un arrêt auquel se réfère le recourant – en examinant la mutation d'un policier, que quand bien même celle-ci n'a pas de conséquences financières pour l'intéressé, elle relève non seulement de l'organisation des services de police, mais est également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État. La contestation à laquelle elle peut donner lieu est une contestation juridique qui bénéficie de la garantie de l'accès au juge de l'art. 29a Cst. (ATF 136 I 323 consid. 4.5). Il avait déjà jugé que le cas du déplacement (non disciplinaire) d'un fonctionnaire était une décision en principe attaquable, même si la disposition contestée devait avoir pour but d'assurer le bon fonctionnement de l'administration et la nouvelle activité de l'agent de répondre à ses aptitudes sans porter atteinte à la considération à laquelle il pourrait prétendre (ATF 136 I 323 consid. 4.6 et les références citées).

Cet arrêt concerne toutefois un cas de mutation de policier, décidée par sa hiérarchie, ce qui diffère du cas d'espèce qui vise la non-confirmation d'une promotion avec retour à la fonction précédente. 9)

La chambre de céans a traité récemment trois affaires relatives à la non-confirmation de la promotion d'un ou d'une fonctionnaire comme en l'espèce (ATA/429/2020 du 30 avril 2020, ATA/1737/2019 du 3 décembre 2019 et ATA/1411/2019 du 24 septembre 2019).

Il a notamment été rappelé que l'art. 2 let. d LPA prévoyait l'inapplicabilité des règles de procédure de la LPA dans le cadre d'une promotion et que la nomination dans le nouveau poste était provisoire – tout comme le salaire afférent – jusqu'à la fin du délai d'essai de vingt-quatre mois. Même après cette période, la recourante ou le recourant n'avait pas droit à une telle promotion et aux effets qu'elle déployait si ses prestations n'étaient pas jugées satisfaisantes par sa hiérarchie. L'affectation suite à la non confirmation de la promotion, équivalente à celle précédemment occupée, était par ailleurs une mesure qui ressortissait à la sphère d'organisation de l'administration (ATA/429/2020 précité consid. 4, ATA/1737/2019 précité consid. 4a et ATA/1411/2019 précité consid. 4).

Dans deux de ces trois affaires, il a encore été relevé que l'affectation suite à la non-confirmation de la promotion n'entraînait pas une diminution du traitement antérieur à sa promotion, la ou le fonctionnaire étant replacé dans la situation qui était la sienne avant ladite promotion (ATA/1737/2019 précité consid. 4a et ATA/1411/2019 précité consid. 4).

Après avoir examiné systématiquement si une violation des droits de la personnalité avait été commise – soit notamment l'existence de harcèlement psychologique –, il a été relevé que le litige pouvait ne pas tomber sous le coup de l'art. 6 § 1 CEDH, dans la mesure où il ne semblait pas être de nature patrimoniale ni concerner une violation des droits de la personnalité de la requérante ou du

- 20/26 - A/2076/2021 requérant, voire constituer une sanction déguisée, de sorte que la garantie de l'art. 29a Cst. ne serait pas violée. La question a toutefois été laissée ouverte, dès lors qu'il a été constaté, sur le fond, que la non-confirmation de la promotion reposait sur des motifs objectifs (ATA/1737/2019 précité consid. 4a et ATA/1411/2019 précité consid. 4).

Dans l'ATA/429/2020 précité, laissant également la question de la recevabilité du recours ouverte dès lors qu'elle l'a également rejeté sur le fond, la chambre de ceans, s'écartant quelque peu de ces précédentes décisions, a relevé que le litige pourrait tomber sous le coup de l'art. 6 § 1 CEDH dans la mesure où la réaffectation de la requérante avait eu une incidence pécuniaire sur sa situation (consid. 6c et 6d). 10) En l'espèce, le requérant a été engagé en 2005 en qualité de maître de formation, puis nommé fonctionnaire le 1er septembre 2008 en qualité de maître dans l'enseignement secondaire. Il a notamment été nommé doyen en 2015, avant d'être promu, avec effet au 1er septembre 2020, à la fonction de directeur de l'établissement.

Comme susmentionné, l'art. 2 let. d LPA prévoit l'inapplicabilité des règles de procédure de la LPA dans le cadre d'une promotion, comme en l'espèce. En outre, il n'est pas contesté que la nomination du requérant au poste de directeur de l'établissement, au sens de l'art. 8 al. 2 RTrait, était provisoire jusqu'à la fin du délai d'essai de vingt-quatre mois.

Le requérant n'avait ainsi pas droit à la confirmation d'une telle promotion et aux effets qu'elle déploie, notamment sous l'angle pécuniaire. Dès lors qu'il n'avait aucun droit à continuer de bénéficier du traitement alloué au directeur d'établissement, il ne peut être retenu que son recours porte sur des prétentions de nature pécuniaire. Par ailleurs, son affectation, dès le 1er juin 2021, au poste de maître d'enseignement général avec mandat de doyen, équivalent à celui qu'il occupait avant sa promotion et qui tient compte de ses aptitudes au vu de son curriculum vitae, est une mesure qui ressortit à la sphère d'organisation de l'administration (ATA/429/2020, ATA/1737/2019 et ATA/1411/2019 précités). Elle n'entraîne ainsi pas pour le requérant une diminution de son traitement antérieur à sa promotion.

Il convient encore d'examiner si le litige tombe sous le coup de la garantie accordée par l'art. 29a Cst. 11) Le requérant se plaint d'une violation de ses droits de la personnalité, et plus particulièrement d'avoir été victime de harcèlement psychologique.

a. Aux termes des art. 2B LPAC et 125 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), il est veillé à la protection de la personnalité

- 21/26 - A/2076/2021 des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al.1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

Selon l'art. 2 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du

24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), 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 (al.1). 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 (al.2).

Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

Le personnel engagé au sein du DIP est soumis au RPPers (art. 2 al. 1 RPPers).

Peut s'adresser librement au groupe de confiance : tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers).

b. Comme toute violation illicite d'un droit de la personnalité, le harcèlement psychologique est constitutif d'une atteinte à 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 (art. 3 al. 1 RPPers).

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers).

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé

- 22/26 - A/2076/2021 (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations] - CO - RS 220), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé « mobbing », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou

plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/1172/2020 du 24 novembre 2020 consid. 6e).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2).

c. À titre préalable, si le recourant allègue s'être entretenu avec un conseiller en protection de la personnalité du GdC, à une date qui ne ressort pas du dossier. Il apparaît que cette démarche n'a pas abouti.

Le recourant considère que les violations de ses droits de la personnalité se sont concrétisées par l'absence de soutien de la part du directeur général de la DGE II dans ses nouvelles responsabilités, par sa convocation à un entretien de service pour des motifs infondés et en représailles à sa plainte contre M. D _____, par la « décision » litigieuse, fondée sur des faits inexacts et incomplets, et son

- 23/26 - A/2076/2021 caractère inutilement immédiat, ainsi que des erreurs présentes dans sa fiche d'engagement annuel.

Le département ne conteste pas l'existence, à une reprise, d'un entretien de « recadrage », lequel semblait avoir été mal vécu par le recourant, et au cours duquel des propos directifs, voire déstabilisants ou considérés comme menaçants aux yeux de l'intéressé, avaient potentiellement été prononcés par le directeur général de la DGE II, sans que cela ne soit toutefois prouvé. Cela étant, même à admettre l'existence d'un tel discours, il ne s'agirait que de propos isolés – le recourant n'alléguant pas avoir été récipiendaire d'autres propos de même type de la part du directeur général de la DGE II – ne constituant pas à eux seuls une atteinte à sa personnalité.

Le recourant soutient que les mesures qui ont suivi cet entretien, et plus encore le dépôt de sa plainte contre le directeur général de la DGE II, pour aboutir à la décision querellée, constituent des représailles à ladite plainte. En l'occurrence, il ressort du dossier que les relations entre le recourant et sa hiérarchie, et notamment avec le directeur général de la DGE II, se sont effectivement détériorées à compter de l'entretien du 25 novembre 2020.

Il est indéniable que la plainte formée par le recourant, ainsi que son attitude suite au dépôt de celle-ci – soit notamment ses diverses demandes tendant à la suspension puis la reprise du traitement de sa plainte ainsi que son refus premier de se rendre à l'entretien sollicité par l'ADES II dans les conditions posées par celle-ci, soit sans son avocat, ayant conduit à l'annulation dudit entretien –, ont cristallisé les tensions avec sa hiérarchie directe. Celle-ci, qui lui reprochait déjà auparavant – à tort ou à raison – un manque de tempérance et de proportionnalité dans la gestion des situations complexes, a été amenée à considérer que la relation de confiance, dans le cadre du poste pour lequel il avait été promu, était irrémédiablement rompue. Or, le fait de considérer comme problématique le comportement

de l'un de ses hauts cadres consistant, à peine trois mois après la prise de ses fonctions, à solliciter auprès du Conseil d'État la démission immédiate de son supérieur hiérarchique direct suite à un seul événement, apparaît compréhensible. Dès lors, le fait que l'autorité intimée n'ait pas souhaité confirmer la promotion du recourant n'apparaît pas constituer une sanction en réponse à sa plainte, mais une mesure suivant le constat selon lequel il n'était plus possible de travailler directement avec l'intéressé de manière harmonieuse au poste qui était alors le sien.

Il convient encore d'examiner si le recourant a été victime d'atteinte à sa personnalité dans le cadre du processus ayant mené à la non-confirmation de sa promotion. En l'occurrence, tel n'apparaît pas être le cas. Le recourant fait grief à l'autorité intimée de lui avoir subitement, dans la convocation à l'entretien de service, fait des critiques relatives à sa gestion de la problématique de M. F_____, alors qu'aucun reproche ne lui avait été fait avant le dépôt de sa

- 24/26 - A/2076/2021 plainte, ce qui démontrait qu'il s'agissait d'une mesure de représailles. Cet argument ne résiste toutefois pas à l'examen. Il ressort du dossier que, même si le recourant a averti le 19 novembre 2020 le directeur des RH de la DGES II de problèmes rencontrés avec M. F_____, ce n'est qu'en date du 18 décembre 2020, soit postérieurement au dépôt de sa plainte, que le recourant a informé la DGES II qu'un suivi pédagogique avait été mis en place concernant cet enseignant. Dès lors que l'autorité intimée lui reproche précisément d'avoir pris des mesures disproportionnées à l'endroit d'un collaborateur expérimenté – ce qui n'a pas à être examiné sur le fond en l'espèce –, ce reproche ne pouvait qu'intervenir postérieurement au 18 décembre 2020, et non pas dans le cadre de l'entretien du

E. 25

novembre 2020 ou dans la lettre d'avertissement. En outre, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer avant que la non-confirmation de sa promotion ne soit décidée, tant par oral lors de l'entretien de service, que par écrit dans ses observations subséquentes. La question de savoir si c'est à raison que le recourant s'est vu reprocher sa gestion des situations relatives à l'élève refusant de porter un masque et à M. F_____ peut souffrir de rester indéfinie.

Il est vrai que la non-confirmation de la promotion datée du 11 mai 2021, et appelée à prendre effet à compter du 1er juin 2021, interpelle quant à l'immédiateté de ses effets. Si l'intérêt – tant public que privé du recourant – de prendre une telle décision à moins d'un mois de la fin de l'année scolaire est très discutable, elle relève toutefois de la sphère d'organisation de l'autorité intimée, qui statue en opportunité. Elle ne saurait toutefois être assimilée à une violation des droits personnels du recourant.

Par ailleurs, il ne ressort pas explicitement des articles de presse produits par le recourant que son honneur ou sa réputation professionnelle auraient été atteints. Ces articles font bien plutôt mention des tensions importantes existantes entre la DGES II et les directrices et directeurs de collèges genevois, et plus particulièrement concernant l'établissement dont les maîtres avaient indiqué ne plus avoir confiance en la DGES II suite au brusque départ de leur directeur. Qui plus est, il n'apparaît pas que la médiatisation de cette affaire dans la presse, et les éventuelles rumeurs qui en découleraient, relèveraient de ou auraient été encouragées par la DGES II ou le département, ce qui n'est d'ailleurs pas allégué.

Enfin, les questions des éventuelles erreurs contenues dans la fiche d'engagement annuel et de la réponse tardive à son courrier du 2 juillet 2021 sont exorbitantes au présent litige, dès

lors que ces éléments sont postérieurs à la décision entreprise. Cela étant, s'il est certes compréhensible, dans le contexte opposant les parties, que ces éléments soient source d'agacement pour le recourant, cela ne constitue toutefois pas une violation de ses droits personnels, mais tout au plus des erreurs dans la gestion du suivi lié à sa situation administrative.

- 25/26 - A/2076/2021

Ainsi, il n'apparaît pas que le recourant aurait été victime d'un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus auraient cherché à l'isoler, le marginaliser, voire l'exclure de son lieu de travail.

d. Compte tenu de ce qui précède, rien ne permet donc de retenir que la non-confirmation de la promotion querellée correspondrait à un harcèlement, ou équivaldrait à une quelconque sanction disciplinaire (art. 16 LPAC), même déguisée, par exemple une rétrogradation.

Il s'ensuit que la non-confirmation de la promotion d'un fonctionnaire, au sens de la LTrait et du RTrait, n'est pas une décision au sens de la LPA, au vu de l'art. 2 let. d LPA. Par ailleurs, le litige n'étant pas de nature patrimoniale, le recourant ne peut pas se prévaloir, à ce titre, de l'art. 6 CEDH et des garanties qui en découlent. Enfin, dans les circonstances du cas d'espèce, la non-confirmation de la promotion ne consacre pas non plus, une violation des droits de la personnalité du recourant, ni ne constitue une sanction déguisée, de sorte que l'intéressé ne peut se prévaloir des garanties accordées par l'art. 29a Cst et l'art. 6 CEDH. La non-confirmation de la promotion du recourant du 11 mai 2021 ne constitue ainsi pas un acte attaquant, de sorte que le recours contre celle-ci doit être déclaré irrecevable.

Au vu de ce constat, les autres griefs du recourant ne seront pas examinés. 12) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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