

GE_GERICHTE ATA/30/2023 vom 17. Januar 2023

GE Cour de justice, 2023-01-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_30_2023

FR: GE_GERICHTE ATA/30/2023 du 17 janvier 2023

IT: GE_GERICHTE ATA/30/2023 del 17 gennaio 2023

Regeste

Résumé: Rejet du recours d'un fonctionnaire contre la décision de révocation prononcée à son encontre. Le recourant a violé ses devoirs de service en commettant des manquements graves et répétés. Le lien de confiance avec son employeur est irrémédiablement rompu. La décision est proportionnée.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le recourant estime que l'entretien du 23 février 2021 aurait dû être un entretien de service. Il critique ensuite la procédure administrative, considérant qu'il n'avait pas eu accès à ses courriels suffisamment tôt avant les auditions, ni pu communiquer directement avec l'enquêtrice. La procédure aurait largement dépassé le délai légal.

a. Les rapports de service du recourant, en sa qualité de fonctionnaire de l'administration cantonale, sont soumis à 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) et son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

b. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (art. 44 al. 1 RPAC). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (art. 44 al. 2 RPAC). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (art. 44 al. 3 RPAC). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (art. 44 al. 4 RPAC). À la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (art. 44 al. 5 RPAC).

c. Le Conseil d'État peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire notamment dans l'hypothèse d'une révocation (art. 27 al. 2 LPAC). L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix (art. 27 al. 3 LPAC). L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de trente jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration (art.

27 al. 4 LPAC). Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les trente jours qui suivent la communication du rapport (art. 27 al. 5 LPAC). Le Conseil d'État statue à bref délai (art. 27 al. 6 LPAC).

- 16/31 - A/2134/2022

d. En l'espèce, le recourant a été reçu le 23 février 2021 en entretien avec le directeur du _____ et une RRH. Il s'est vu remettre les dépositions détaillées faites devant ces deux personnes les 16 décembre 2020, de même que les 6, 7 et

E. 14

juillet, puis 8, 16 et 23 septembre 2021 au cours desquelles elle a procédé à l'audition de pas moins de vingt-deux personnes. Le délai pour la remise du rapport, certes de quatre mois à un jour près, s'explique facilement par sa densité, soit 82 pages. Ainsi, si le délai de l'art. 27 al. 4 LPAC n'a pas été tenu en l'espèce, il ressort de cette disposition qu'il doit l'être « en principe », ce qui laisse la possibilité, quand bien même l'exigence de diligence s'impose, d'observer un délai plus long lorsque, comme en l'espèce, les éléments à instruire sont nombreux et importants.

Enfin, on ne voit pas en quoi, et le recourant ne le développe pas, la supposée absence d'un contact direct avec l'enquêtrice aurait violé ses droits, étant rappelé qu'il a été entendu deux fois par cette dernière, a pu lui soumettre toutes pièces utiles, outre qu'il a pu présenter des observations écrites le 10 mars 2022 sur le rapport du 27 janvier 2022. Il a enfin eu accès à ses courriels professionnels, quand bien même cela n'aurait été que « deux jours avant les auditions » et a ensuite pu faire valoir ses observations tant à l'enquêtrice que dans le cadre de la procédure devant la chambre de céans.

- 17/31 - A/2134/2022

Ce grief est infondé. 3)

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu dès lors que la décision attaquée souffrirait d'un défaut de motivation.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) le droit d'être entendu comprend le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid 3.2.1). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid 3.2.1). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1).

b. En l'espèce, le recourant estime que l'autorité ne ferait que répéter « en boucle » que ses observations seraient « sans substance et sans pertinence » et allègue peiner à comprendre la manière dont le Conseil d'État a considéré que ses observations étaient inutiles au regard du litige, alors que ses explications portaient précisément sur les faits reprochés.

Or, l'autorité a rendu une décision de quatorze pages indiquant les manquements reprochés au recourant établis par l'enquête administrative et écartant, certes parfois de manière succincte, les arguments formulés par ce dernier, pour arriver à la conclusion qu'une révocation se justifiait. Le recourant a pu prendre la mesure de cette décision, de son contenu et de sa portée, puisqu'il a déposé devant la chambre de céans un recours pour la

contester, revenant sur chacun des éléments retenus à son encontre et apportant des explications et son point de vue à leur sujet.

La décision attaquée s'avère ainsi suffisamment motivée, de sorte que le grief de violation du droit d'être entendu sera écarté. 4)

Selon le recourant, l'autorité intimée aurait procédé à une constatation inexacte, voire incomplète des faits pertinents et ne pouvait pas le sanctionner d'une révocation, qu'il estime disproportionnée.

a. 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). Les membres du personnel se doivent notamment, 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) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c ; art. 21 RPAC). Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction

- 18/31 - A/2134/2022 consciencieusement et avec diligence (art. 22 RPAC). Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont notamment tenus, en outre de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b) et de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f ; art. 23 RPAC).

Le règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 (RCIAC - B 5 05.06) confère à ces derniers des fonctions qui impliquent seulement une responsabilité d'encadrement du personnel ou d'exercice d'une influence fonctionnelle (ATA/538/2014 du 17 juillet 2014 consid. 6b).

b. En vertu de 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'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État 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) ; prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de la révocation (let. c).

c. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean- Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50

- 19/31 - A/2134/2022 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14).

d. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst., il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées).

e. La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/137/2020 précité ; ATA/1287/2019 du 27 août 2019 et les références citées). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un certain caractère infamant vu sa nature. 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 du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).

Parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine

- 20/31 - A/2134/2022 sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fautive des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

f. La chambre de ceans a notamment confirmé la révocation : d'un agent de sécurité publique qui enregistrait des vidéos pendant des interventions sans l'accord de personnes filmées (ATA/860/2020 du 8 septembre 2020, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_644/2020 du 4 mars 2021) ; d'un fonctionnaire ayant pénétré dans les bureaux RH dont l'accès était restreint aux seules personnes autorisées moyennant un badge (révocation avec effet immédiat : ATA/698/2020 du 4 août 2020, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_530/2020 du 1er juin 2021) ; d'un huissier-chef ayant transmis des documents à des tiers non autorisés, omis de cadrer une subordonnée et adopté d'autres comportements problématiques (ATA/1287/2019 précité) ; d'un intervenant en protection de l'enfant ayant entretenu une relation intime avec la mère des enfants dont il était resté en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019) ; d'un employé administratif au sein de la police ayant fait usage des outils informatiques mis à sa disposition par son employeur pour satisfaire sa curiosité personnelle et transmettre des données confidentielles à des tiers (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020) ; d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier (ATA/118/2016 précité) ; d'un policier ayant frappé un citoyen lors de son audition, alors que ce dernier était menotté et maîtrisé (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_679/2013 du 7 juillet 2014) ; d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ; d'un fonctionnaire ayant notamment entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_239/2010 du 9 mai 2011) ; d'un fonctionnaire ayant fréquemment et régulièrement consulté des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail, malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) ; d'un enseignant qui avait ramené une prostituée à l'hôtel où logeaient ses élèves, lors d'un voyage de classe, organisé sur son lieu de travail et pendant ses heures de service une rencontre à caractère sexuel avec un jeune homme dont il n'avait pas vérifié l'âge réel et dont il ignorait l'activité, puis menacé ce dernier (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011).

La chambre administrative a en revanche annulé la révocation et ordonné la réintégration d'un fonctionnaire, l'autorité intimée ayant mal établi les faits et abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le comportement de celui-ci constituait du harcèlement sexuel à l'égard d'une collègue (ATA/137/2020 du

- 21/31 - A/2134/2022 11 février 2020) ; en l'absence de violation des devoirs de service d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'avait pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 du 8 septembre 2015), ou au motif que l'autorité avait renoncé à statuer sur le plan disciplinaire pendant plus d'une année, laissant la fonctionnaire concernée dans l'incertitude sur sa situation, ce qui allait à l'encontre des principes du droit disciplinaire (ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018).

g. Le Tribunal fédéral a, dans un arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2022, annulé un arrêt ATA/711/2021 du 6 juillet 2021 de la chambre administrative et confirmé un arrêté du Conseil d'Etat prononçant la révocation d'un haut cadre de l'administration, avec prise d'effet à trois mois pour la fin d'un mois, alors qu'il occupait cette fonction depuis plus de vingt ans avait eu un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs femmes qui se trouvaient toutes dans un rapport de subordination avec lui. Pareille attitude, venant d'un supérieur hiérarchique, était de nature à exercer une pression inadmissible sur les personnes qui en étaient l'objet. En outre, en tant qu'ils avaient été dirigés à l'endroit de plusieurs de ses subordonnées et, pour l'une d'entre elles, à deux reprises, ce sur une période s'étendant sur plus de deux ans, les agissements en question étaient constitutifs d'un comportement systématique et répété, propre à faire douter sérieusement de son aptitude à assumer pleinement sa fonction spécifique, laquelle exigeait confiance et intégrité. Ces manquements apparaissaient difficilement excusables dans les relations de travail, qui plus était dans la fonction occupée, même en tenant compte du fait que la carrière dudit haut cadre avait été par ailleurs exempte de reproches. On en voyait pas en quoi le caractère ponctuel des autres comportements à l'égard de trois femmes, également considérés comme fautifs par la cour cantonale, serait de nature à atténuer leur gravité dès lors qu'ils venaient s'ajouter aux autres manquements déjà constatés, démontrant ainsi, sinon une stratégie, à tout le moins une attitude récurrente de la part de son auteur à l'égard de ses subordonnées. Ainsi, si chacun des actes reprochés à l'intimé n'était pas particulièrement grave considéré isolément, la gravité résultait indéniablement de leur répétition. Tout en admettant la gravité des actes de l'intimé et leur répétition en ce qui concerne les avances, la juridiction cantonale n'en avait cependant pas tiré les conséquences qui s'imposaient, substituant au contraire arbitrairement son appréciation à celle de l'autorité recourante. Il était en outre arbitraire de conclure que la révocation était disproportionnée alors qu'on ne discernait aucun examen du principe de la proportionnalité dans la motivation de l'arrêt attaqué. 5) a. Sous le titre marginal « 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

- 22/31 - A/2134/2022 contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle » (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 du 28 juin 2021 consid. 7.2). Bien que les exemples cités dans l'art. 4 LEg 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 (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb et les références ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1 ; 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1 ; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 et les arrêts cités). 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 (Claudia KAUFMANN, in Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, 2000, ad art. 4 LEg, n. 59 p. 118).

L'énumération de l'art. 4 LEg n'est pas exhaustive (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 relatif à la loi sur l'égalité, FF 1993 I 1163, p. 1219). Sont également qualifiés de harcèlement sexuel les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les propos obscènes et sexistes, les regards qui déshabillent, les actes consistant à dévisager ou siffler, les avances, les gestes non désirés et importuns (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 873 s.).

Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail peut se manifester sous différentes formes allant des transgressions verbales aux agressions sexuelles, et même, dans le cas extrême, au viol. Le fait qu'il s'agit d'actes de harcèlement verbal et non physique (avec violence ou menace), est une circonstance objective justifiant de considérer que ces actes n'atteignent pas un niveau de gravité comparable à celui des agressions sexuelles. Les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part. Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2), l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4).

- 23/31 - A/2134/2022

Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 6.3). Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime (Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, 2011, p. 104 ; Karine LEMPEN, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, 2006, p. 134). Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée vise à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; A-6910/2009 précité consid. 6.2). b. 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, 2 al. 2 RPAC et 1 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC, 2 al. 2 RPAC et 1 al. 2 RPPers). 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 (art. 2 al. 1 RPAC). 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 (art. 3 al. 1 RPPers). 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 (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 3 RPPers). 6) a. En l'espèce, l'arrêté de révocation attaqué, qui s'appuie sur les conclusions du rapport d'enquête, retient que le recourant a commis de graves violations de ses devoirs de service en raison de comportements et de manquements ayant eu des conséquences profondes et durables sur la bonne marche du service, ainsi que sur la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

- 24/31 - A/2134/2022

b. Il ressort du dossier que l'enquêtrice, dans un travail minutieux d'instruction, s'est penchée sur les 37 points ressortant du compte rendu d'entretien du 23 février 2021, relatifs à des situations problématiques rapportées à la hiérarchie par des subordonnées. Il ne sera revenu que sur ceux qui ont été retenus par le Conseil d'État pour prononcer la révocation litigieuse.

Le rapport d'enquête administrative relève, de manière objective et pondérée, que le recourant a violé ses devoirs de service de manière importante, en raison de la nature des manquements reprochés, soit son comportement envers des collaborateurs ou ses défaillances dans le suivi de personnes protégées, de leur permanence, par exemple l'absence de mise en place de formations des nouveaux arrivés ou de réponse à ses interlocuteurs, et de leur répétition. Ces manquements étaient révélateurs du fait qu'il n'avait pas intégré qu'il n'était plus admis qu'un cadre exerçant des fonctions hiérarchiques, quel que soit son âge, ait envers ses subordonnées, surtout les plus jeunes et/ou inexpérimentées, une attitude s'apparentant au sexisme. Dans la gestion de son secteur, le recourant n'avait pas trouvé les solutions organisationnelles lui permettant de ne plus être seulement réactif, attitude illustrée notamment par ses propos sur son application à répondre à des centaines de courriels quotidiens dans leur ordre d'arrivée.

c. De manière concrète, il est tout d'abord reproché au recourant 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 lui incombant 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.

Il appert qu'à plusieurs reprises, y compris lorsque son attention avait été attirée sur une problématique en particulier, le recourant avait manqué d'anticipation et de réactivité, tardant à traiter des courriels ou en ne répondant simplement pas à ses divers interlocuteurs – leur offrant ainsi l'image d'un service public indifférent aux problèmes de ses administrés – 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, le cas échéant lui-même en sa qualité de co-curateur. Ces lacunes avaient eu pour conséquences notamment le défaut de règlement de frais d'hébergement, de frais d'hospitalisation ou de factures, la non-préservation de rentes versées au _____, l'absence de réponses aux demandes d'informations émanant par exemple de l'hôpital, d'établissements médicaux sociaux ou du

TPAE, 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 ont en outre relevé, lors de leur audition par l'enquêtrice, une communication défaillante du recourant envers ses interlocuteurs, ayant

- 25/31 - A/2134/2022 donné lieu à des plaintes récurrentes de personnes protégées, de leurs familles, ainsi que de partenaires du _____.

Si le recourant ne conteste pas ce qui précède, il tente de justifier ses manquements, d'une part, par le nombre de dossiers concernés, qui ne représenterait qu'une partie infime de ceux dont il avait la charge et, d'autre part, par des dysfonctionnements notoires du _____ entraînant un taux d'absentéisme important, une surcharge de travail chronique et l'engagement de personnel peu expérimenté. Ces éléments, dont il convient de ne pas minimiser l'impact, ne permettent 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.

d. Il est 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.

e. En particulier, dans le cadre de ses rapports avec ses subordonnées, il ressort du rapport d'enquête qu'il avait fait une plaisanterie dans le cadre d'un échange intervenu au sujet d'un stylo avec une collaboratrice, 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 ou du fait d'être « jolie aujourd'hui » ou de bien présenter, de leur blondeur ou encore de ses suggestions 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, ressentie par l'intéressée comme le sous-entendu inapproprié d'une proximité intime avec cette personne protégée ; 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 conteste 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'avèrent concordants et ne révèlent 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 demeure pas moins que ceux-ci n'étaient pas souhaités par leurs destinataires.

- 26/31 - A/2134/2022

f. Il apparaît 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, ce tant dans le cadre d'échanges bilatéraux que de colloques sociaux ; 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 (malaise avec un collègue sans que le recourant ne s'enquière de la cause, découverte d'une personne protégée décédée à son domicile depuis plusieurs jours, visite seule, imposée par le recourant à une collaboratrice, à une personne protégée souffrant de troubles psychiques s'étant masturbée devant elle, intrusion dans la sphère privée d'une collaboratrice par le compagnon d'une personne protégée et nouveau mandat pour une personne protégée avec des antécédents de délits d'ordre sexuel habitant dans le quartier de la collaboratrice en charge du dossier) ; en n'assumant pas devant la hiérarchie d'avoir enjoint à la collaboratrice d'effectuer seule la visite précitée et en laissant sa supérieure adresser des reproches à cette curatrice.

Le recourant conteste d'une manière générale les reproches qui lui sont adressés, indiquant en particulier n'avoir jamais laissé entendre à ses subordonnés que son intervention était déterminante pour une reconduction de contrat ou une stabilisation, ce qui était inexact et dont on pouvait facilement se rendre compte, ou encore n'avoir jamais refusé de vacances à qui que ce soit ni se souvenir d'avoir annulé celles d'une collaboratrice. Il n'a cependant pas apporté d'éléments susceptibles de justifier sa manière inadéquate d'exercer son pouvoir hiérarchique ni de remettre en cause les témoignages concordants recueillis par l'enquêtrice, se limitant à opposer sa propre appréciation des faits à celle de l'autorité intimée.

- 27/31 - A/2134/2022

g. En agissant de la sorte, le recourant a 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 a 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 est 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.

h. Enfin, dans le cadre de l'organisation et la gestion de son secteur, l'autorité intimée, se fondant sur le rapport d'enquête, retient que le recourant n'a pas respecté ses obligations de supérieur hiérarchique en plusieurs circonstances.

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.

Le recourant a expliqué jouer un rôle actif dans la formation des nouveaux arrivants et avoir mis en place un soutien assuré par deux collaboratrices expérimentées. Il devait également être tenu compte du fait que les nouveaux collaborateurs avaient à disposition de la documentation, dont des directives, mémos métier et notes de service pour les guider et que l'on pouvait attendre d'eux un effort personnel de formation. Ce qui précède ne dispensait cependant pas le recourant de préparer correctement l'arrivée des nouvelles recrues et leur accompagnement, ni d'élaborer un plan de formation de référence avec un programme préalablement établi et des référents désignés de manière pérenne.

Il est de plus reproché au recourant 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 ont 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 confrontés à des annulations de dernière minute, sans proposition de remplacement.

- 28/31 - A/2134/2022

Le recourant a indiqué à ce sujet avoir donné la priorité aux personnes les plus demandeuses et avoir organisé les séances toutes les deux à trois semaines, avant qu'elles ne s'espacent peu à peu d'un commun accord, pour les plus chevronnés. En cas d'annulation d'une réunion, il en informait la personne concernée par courriel pour fixer une nouvelle date.

Si l'on peut comprendre qu'un supérieur hiérarchique puisse être amené à annuler des réunions en raison d'autres obligations prioritaires auxquelles il doit faire face, il ressort des déclarations concordantes des témoins que cette situation était courante. Le recourant n'a pas pris de mesure pour se rendre davantage disponible, estimant que sa porte était toujours ouverte et qu'il y avait d'autres occasions d'échanger sur les dossiers, par exemple lors de la signature de documents. Or, cette manière de procéder ne saurait remplacer des séances de travail de 45 minutes basées sur un ordre du jour. Par ailleurs, les annulations de dernière minute ont 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 précède conduit, une fois encore, à retenir que le recourant a 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.

i. Pour fonder sa décision, l'autorité intimée a tenu compte non seulement des manquements graves et répétés du recourant, mais encore du fait que son EEDM du 4 novembre 2020 avec le directeur du _____ avait été signé « avec réserve » par la supérieure hiérarchique de ce dernier ; que le recourant n'avait pas tenu compte des craintes de sa hiérarchie quant à sa demande de prendre la tête du secteur dans lequel il avait travaillé comme gestionnaire ; qu'il avait refusé la proposition d'être affecté à la fonction de chef de secteur ad intérim pendant six mois afin d'évaluer ses compétences dans le domaine social et l'encadrement.

Ont cependant été pris également en considération le fait que ses cinq EEDP en tant que gestionnaire, ayant eu lieu entre octobre 2014 et mars 2019, étaient positifs ; que la hiérarchie du recourant a constaté qu'il s'était fortement investi dans sa fonction de chef de secteur ; que le recourant 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 la prévention et la gestion des conflits.

En dépit de ces considérations et vu les éléments du dossier pris dans leur ensemble, c'est de manière non critiquable que le Conseil d'État a 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

- 29/31 - A/2134/2022 discriminatoires au sens de l'art. 4 LEg adoptés à l'égard de ses subordonnées, 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.

C'est également à juste titre que l'autorité intimée a 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'est 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 sont 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. Il y a cependant lieu de relever que le replacer dans son poste précédent de gestionnaire aurait également été impossible, compte tenu du fait que bon nombre des manquements qui lui sont reprochés sont tout aussi inacceptables lorsqu'une personne n'exerce pas de pouvoir hiérarchique. En particulier, même en qualité de gestionnaire, il n'est 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'est 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 défailante, 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.

Dans ces circonstances, aucune autre sanction disciplinaire n'apparaît envisageable sous l'angle de la proportionnalité et aucune autre mesure ne permettrait d'atteindre les objectifs précités. En tout état, que ce soit en tant que chef de secteur ou de dans le cadre de sa fonction précédente de gestionnaire, la faute du recourant est grave et a irrémédiablement

rompu le lien de confiance avec son employeur, ce que ce dernier a relevé. Enfin, l'intérêt public de l'employeur à la conservation d'un personnel respectueux de ses intérêts prime l'intérêt privé du recourant à conserver son poste.

Compte tenu de ce qui précède, c'est sans abuser de son large pouvoir d'appréciation, conformément au droit et dans le respect de principe de la proportionnalité que le Conseil d'État a prononcé la révocation immédiate du recourant.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

- 30/31 - A/2134/2022 7)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (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.