

GE_GERICHTE ATA/544/2021 vom 25. Mai 2021

GE Cour de justice, 2021-05-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_544_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/544/2021 du 25 mai 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/544/2021 del 25 maggio 2021

Erwägungen

E. 12

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

Le recourant a sollicité, préalablement, la production de l'intégralité de son dossier administratif.

Le DIP l'ayant produit, la requête est sans objet. 3)

Le recourant a conclu à l'audition, voire la réaudition suite à la décision de récusation du juge délégué, de plusieurs témoins.

a. Se pose préalablement la question de la validité des procès-verbaux des audiences, de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, menées par le juge délégué dont le recourant a obtenu la récusation.

Conformément à l'art. 15B al. 1 LPA, les opérations auxquelles a participé une personne tenue de se récuser sont annulées si une partie le demande au plus tard cinq jours après avoir eu connaissance du « motif de récusation ».

En l'espèce, la récusation du juge délégué a été décidée le 17 novembre 2020.

Les questions de savoir si le recourant a sollicité l'annulation des actes de procédure effectués par le juge délégué dont il a obtenu la récusation, et du respect du délai pour solliciter l'annulation des opérations effectuées par ce dernier, souffriront de rester indécises compte tenu de ce qui suit et du fait que le litige

- 21/42 - A/4085/2019 peut être résolu sur la base du dossier, sans qu'il soit nécessaire de tenir compte desdits procès-verbaux.

Par ailleurs, même à en tenir compte, l'issue du litige serait identique, comme détaillé dans les considérants qui suivent.

b. 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 notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du

recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4).

c. Le recourant a sollicité, dans son recours, l'audition de collègues de travail, soit six enseignantes, de la secrétaire de l'établissement scolaire ainsi que du directeur de l'établissement.

La demande d'auditions est motivée, pour les sept premiers, aux fins de démontrer l'absence de « mode relationnel inadéquat ». Il n'est toutefois pas contesté par l'autorité intimée que le recourant a entretenu, avec la plupart de ses collègues, d'excellentes relations professionnelles. Ce point n'étant pas litigieux, l'audition des personnes précitées n'est pas pertinente.

En conséquence, la demande complémentaire, formulée le 8 mars 2021, d'auditionner, pour ce même motif, trois personnes supplémentaires, sera écartée.

Une nouvelle audition de M. F. _____ n'apparaît pas nécessaire. La chambre de céans est en possession d'un dossier comprenant de nombreuses écritures des parties, les pièces produites par le recourant, plus de trois cents pièces produites par l'autorité intimée, deux classeurs fédéraux comprenant l'entier de la procédure devant le GdC. M. F. _____ a été entendu par le GdC et le recourant a pu se prononcer sur ses dires. Le dossier, complet, permet de trancher toutes les questions litigieuses, sans que l'audition ou la ré-audition de M. F. _____ soit nécessaire. Une telle audition ne serait pas de nature à modifier l'issue du litige au vu des pièces produites.

- 22/42 - A/4085/2019

d. Le recourant a, le 8 mars 2021, sollicité l'audition de la conseillère d'État aux fins de pouvoir la questionner sur le déroulement de la procédure de résiliation, du respect de son droit d'être entendu, du report de la fin de la procédure de reclassement et l'absence de réponse à ses courriers.

Cette audition n'est pas nécessaire, la position de l'intéressée étant connue, documentée au dossier, notamment par sa réponse du 31 juillet 2019 au recourant, et soutenue par l'autorité intimée dans les écritures.

e. L'audition de M. L. _____, dont la récusation avait été par deux fois sollicitée par le recourant, au motif d'un lien avec l'une de ses « accusatrices » n'est pas non plus déterminante pour examiner le bien-fondé de la décision querellée. De surcroît, le département s'était dit d'accord que le précité ne participe pas à l'entretien de service. Dès lors, d'éventuelles questions sur le respect du droit d'être entendu du recourant ou l'impact pour ce dernier de la décision de libération de travailler ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige au vu des pièces produites.

f. L'audition de la personne ayant mené l'enquête au sein du GdC, au motif de sa partialité et subjectivité, n'est pas nécessaire. Le recourant tient sur ce sujet des propos contradictoires, reprochant tout à la fois au GdC sa partialité tout en se prévalant du fait d'avoir été blanchi par celui-ci. De surcroît, la chambre de céans a déjà retenu la bien facture du rapport du GdC dans son arrêt du 28 janvier 2020.

g. L'audition de l'ancien président du cartel syndical sur « l'inutilité et le manque d'objectivité du Groupe de confiance » n'est pas pertinente pour l'issue du présent litige, compte tenu du considérant qui précède et du fait que la personne concernée n'a pas assisté

à des faits en lien avec le cas d'espèce.

h. L'audition du maître adjoint de l'école des E_____ sur « les rumeurs et ragots des collègues atteignant à [sa] dignité et [son] honneur et la communication du DIP » ne porte pas sur des faits déterminants pour l'issue du litige, au vu du dossier, complet, en mains de la chambre de céans.

i. Le recourant sollicite par ailleurs une nouvelle audition des témoins, à savoir Mmes I_____, J_____, G_____ et K_____. Comme mentionné ci-dessus, la question de savoir si les procès-verbaux relatifs à ces auditions doivent être écartés de la procédure souffrira de rester indécise. En effet, leur audition n'apparaît pas nécessaire au vu des nombreuses pièces versées à la procédure, dont les échanges écrits entre le recourant et chacune desdites personnes. Ces pièces sont suffisantes pour trancher le litige.

Par ailleurs, tant le recourant que ces quatre femmes ont été auditionnés par le GdC. Leurs déclarations sont versées au dossier. Si, certes, les auditions n'étaient pas contradictoires devant le GdC, conformément à la loi, comme un

- 23/42 - A/4085/2019 considérant ci-après le détaille, le recourant a eu l'occasion de se prononcer sur le contenu de leurs déclarations.

j. La ré-audition de M. O_____D n'a pas été sollicitée par le recourant. Pour le surplus, son audition avait été demandée par le DIP. Elle ne sera pas ordonnée une nouvelle fois, n'étant pas pertinente pour l'issue du litige. 4)

Le recourant sollicite une nouvelle comparution des parties aux fins de pouvoir questionner le département « sur ses méthodes curieuses ».

a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 Cst. n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1003/2017 du 21 juin 2018 consid. 3 et les arrêts cités ; ATA/723/2018 du 10 juillet 2018 et les arrêts cités).

Les parties ont le droit d'être entendues par l'autorité compétente avant que ne soit prise une décision. Elles ne peuvent prétendre à une audition verbale sauf dispositions légales contraires (art. 41 LPA).

b. En l'espèce, aucune disposition légale n'impose d'audience de comparution des parties en cas de licenciement pour motif fondé. Le recourant ne l'allègue d'ailleurs pas.

Une comparution personnelle des parties ne sera pas ordonnée, celle-ci n'étant pas nécessaire pour résoudre le litige, les faits étant suffisamment établis par les pièces du dossier. 5)

Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu par le Conseil d'État avant la décision de résiliation des rapports de service.

a. Le droit d'être entendu comprend pour la personne concernée le droit de pouvoir s'exprimer avant qu'une décision la concernant ne soit rendue. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer peuvent suffire, pour autant que la personne concernée connaisse les faits qui lui sont reprochés et qu'elle ait compris que la fin de ses rapports de travail était envisagée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_559/2015 du 9 décembre 2015 consid. 4.2.3.2).

b. En l'espèce, le recourant a pu faire valoir ses observations avant la décision de licenciement, notamment par ses observations écrites des 10 et 16 septembre 2019. Il a surtout bénéficié d'un entretien de septante minutes avec la conseillère d'État suppléante en charge de son dossier en juillet 2019, soit l'autorité compétente pour décider d'une résiliation des rapports de service conformément aux art. 141 al. 1 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et 64 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant

- 24/42 - A/4085/2019 primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04) .

Le grief n'est pas fondé. 6)

Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu par le Conseil d'État avant la décision du 20 juin 2018 le libérant de son obligation de travailler.

Celle-ci ne fait toutefois pas l'objet du présent litige. 7)

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu et critique la procédure devant le GdC. Il n'avait pas pu assister aux auditions des témoins. Sa demande d'instruction complémentaire avait été refusée. Le GdC avait outrepassé ses compétences en évoquant un « mode relationnel inadéquat ». Le chapitre du rapport consacré aux « remarques complémentaires » devait être écarté.

a. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par règlement (art. 125 LIP).

b. Le GdC travaille en toute indépendance. Il est rattaché fonctionnellement à la présidente ou au président du Conseil d'État et administrativement à la chancellerie d'État (art. 7 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

À l'issue de l'examen préalable, le GdC peut proposer à la personne requérante, en plus des mesures citées aux art. 13 et 14 RPPers relatifs aux entretiens confidentiels, aux propositions de mesures et à la médiation, de déposer une demande écrite formelle dans la perspective d'une investigation menée par le groupe de confiance (art. 16 al. 1 RPPers).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (art. 19 RPPers).

Lorsqu'il considère l'instruction de la demande terminée, le GdC octroie aux parties et à l'autorité d'engagement un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles. Dans les dix jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le GdC informe s'il donne suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. À l'issue de l'instruction complémentaire, le GdC

- 25/42 - A/4085/2019 octroie un nouveau délai de dix jours aux parties et à l'autorité d'engagement pour consulter le dossier (art. 28 RPPers).

Une fois l'instruction terminée, le GdC octroie un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit. Dans les trente jours qui suivent la réception des

déterminations des parties, le GdC établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié. Sont annexées au rapport les déterminations des parties (art. 29 al. 1 et 2 RPPers).

c. En l'espèce, le GdC a agi conformément au RPPers. Le recourant a eu accès au dossier à l'issue de l'instruction. Il a pu solliciter un complément d'instruction afin de « démontrer qu'il n'a[vait] pas rencontré le moindre problème dans sa façon d'être, de communiquer ou de collaborer avec ses pairs ». Or, les auditions refusées par le GdC au motif qu'elles étaient « inutiles » sont les mêmes que celles écartées dans les considérants qui précèdent pour cause d'absence de pertinence. De même, les pièces que le recourant a souhaité produire devaient prouver « l'absence de problème de communication avec des tiers tels que les parents ou les élèves notamment ». Or, ce point n'est pas contesté par l'autorité intimée. La preuve de ce fait n'étant pas pertinente, c'est à bon droit que le GdC n'y a pas donné suite. Par ailleurs, l'intéressé a pu faire des observations avant la remise du rapport d'investigation. Son droit d'être entendu a été respecté étant rappelé que le RPPers fait obligation au groupe de confiance de veiller à la protection des parties et des témoins (art. 11 RPPers).

Par ailleurs, le rapport doit contenir non seulement l'exposé des faits, mais le GdC doit donner son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié (art. 29 al. 2 RPPers).

La chambre de céans a d'ailleurs déjà eu l'occasion de retenir, dans son arrêt du 28 janvier 2020, entré en force, que le GdC avait exclu que les cinq collègues mises en cause aient colporté des ragots, observant que les échanges qu'elles avaient eus entre elles et avec leur hiérarchie portaient sur des événements avérés et vécus personnellement, et se justifiaient par les difficultés relationnelles qu'elles rencontraient avec le recourant. On ne saurait donc reprocher au GdC, qui avait exclu l'existence de ragots, de ne pas étendre ses investigations à d'autres hypothétiques protagonistes.

Pour le surplus, dans son arrêt, la chambre a retenu que c'était à bon droit que le GdC avait écarté les demandes d'auditions de témoins. Le rapport de ce dernier avait conclu qu'au sein de l'école des E_____, les commentaires entre enseignants, les uns sur les autres, avaient cours et contribuaient malheureusement à la création de rumeurs. Le GdC avait admis que Mme J_____ s'était confiée. Toutefois, les inquiétudes rapportées par celles-ci, si elles étaient de nature à porter le discrédit sur le recourant, étaient ponctuelles et non répétées, et ne

- 26/42 - A/4085/2019 revêtaient pas une gravité suffisante pour porter une atteinte à la personnalité du recourant. Plus largement, la décision attaquée relevait que les échanges entre collègues portant sur des événements subis comme difficiles en relation avec la même personne du recourant, ne comportaient pas d'affirmations mensongères, n'avaient aucun caractère malveillant, visaient une prise en charge des problèmes rencontrés et s'inscrivaient dans une communication ordinaire au sein d'une équipe de travail. On ne voyait donc pas ce que l'audition de témoins aurait pu apporter aux faits établis par l'autorité intimée, et en quoi elle aurait pu modifier les conclusions du GdC (consid. 10c). Ce dernier avait établi les faits de manière exacte et complète (consid 11).

Le recours contre cet arrêt a été jugé irrecevable par le Tribunal fédéral le 2 septembre 2020 (8C_174/2020).

En conséquence, le GdC est intervenu conformément au cadre fixé par le RPPers, sans violer le droit d'être entendu du recourant. 8)

Le recourant conteste l'existence de motif fondé de licenciement.

a. La LIP s'applique, notamment, aux membres du corps enseignant primaire de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP). La LIP a pour objet de définir les objectifs généraux de l'instruction publique. À ce titre, elle régit en particulier les principes généraux en matière de personnel enseignant (art. 2 let. j LIP).

b. Les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent (art. 123 al. 1 LIP). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 123 al. 2 LIP et 20 du RStCE, applicable aux enseignants du primaire selon l'art. 13 du règlement de l'enseignement primaire du 7 juillet 1993 - REP - C 1 10.21).

Les membres du corps enseignant se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 21 al. 1 RStCE).

c. Aux termes de l'art. 141 LIP, le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État. La décision est motivée (al. 1). L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement (al. 2).

d. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (art. 141 al. 3 let. a LIP). Le

- 27/42 - A/4085/2019 délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 141 al. 4 LIP). Lorsque l'intérêt des élèves l'exige, le conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État peut prendre des mesures provisoires et en particulier éloigner le membre du corps enseignant de son lieu de travail. Ces mesures ne peuvent entraîner une diminution de traitement de l'intéressé (art. 141 al. 5 LIP). L'art. 64 RStCE a la même teneur que l'art. 141 LIP.

Un entretien de service entre le membre du personnel enseignant et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (art. 40 al. 1 RStCE).

e. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du

E. 14

novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; 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).

f. En matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que la chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

g. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7d et les références citées). 9)

En l'espèce, la décision de licenciement retient, au titre de motifs fondés, un mode relationnel inadéquat du recourant à quatre reprises.

- 28/42 - A/4085/2019

a. Le premier épisode porte sur les événements de 2013-2014. L'autorité intimée s'est fondée sur le rapport du GdC établi en 2014. La décision prononcée par le DIP le 15 mai 2014 n'avait pas été contestée. L'autorité intimée était en conséquence en droit de reprendre le contenu dudit rapport pour considérer les faits qui y étaient retenus comme établis, à savoir que le recourant avait fait une interprétation des événements non conforme à la réalité, n'avait pas su faire preuve de retenue ni respecter une certaine réserve pour permettre le bon déroulement de la dernière semaine d'école en juin 2013, avait provoqué, par son attitude, un regain de tension, et avait porté atteinte à la personnalité de sa collègue. Le rapport relevait encore que l'impatience du recourant avait conduit à user d'un ton parfois inadéquat et à porter des accusations graves à l'encontre de ses collègues. Il avait été impératif de modifier l'affectation de l'intéressé. Ce changement d'établissement devait être considéré comme un sévère avertissement.

L'autorité intimée est en conséquence fondée à retenir ce premier épisode.

b. La décision de licenciement retient un deuxième épisode, en automne 2016. Les termes employés dans la décision litigieuse sont factuels et prouvés par les pièces du dossier. Il n'est en effet pas contestable qu'un différend a émergé entre le recourant et Mme G_____, et que celle-ci s'en est ouverte auprès du directeur lui demandant d'y mettre fin. Il ressort notamment des courriels du recourant à son directeur que celui-là s'est plaint d'un comportement moqueur de la part de sa collègue, ce qu'elle a réfuté. La lecture de l'échange des SMS, notamment des deux messages datés d'octobre 2016, du troisième dont le texte est cité dans la lettre du directeur du 11 novembre 2016, ainsi que des explications du recourant dans ses courriels à celui-là, confirment que le recourant avait insisté auprès de Mme G_____ pour obtenir une discussion, qu'il lui avait par la suite adressé trois SMS, le dernier, le 1er novembre 2016, lui reprochant sa froideur. Même si le recourant analyse les causes de la situation différemment, il n'est pas contestable que, comme le retient la

décision litigieuse, le directeur avait dû intervenir et la cessation de toute relation entre le recourant et Mme G_____ avait été nécessaire pour régler la situation.

Là encore, c'est à juste titre que cet épisode a été retenu à l'encontre du recourant.

c. La décision retient, comme troisième épisode, le fait que, durant l'année scolaire 2016 – 2017, le recourant avait considéré avoir été malmené par Mmes I_____ et J_____, qu'il estimait « complices contre lui ».

Il ressort des échanges WhatsApp que Mme I_____ avait accepté le refus du recourant de s'expliquer de vive voix sur la volonté de celui-ci de mettre un terme à leur relation professionnelle. Le recourant lui avait en effet annoncé le 9 mars 2017 à 18h48 qu'il préférerait collaborer avec d'autres personnes si une

- 29/42 - A/4085/2019 occasion se présentait. Son interlocutrice avait proposé, le même jour, à 19h32 d'en parler de vive voix et avait précisé, le 10 mars à 8h38, qu'elle ne réagirait plus sur ce sujet par écrit, sa porte étant ouverte pour en parler. Ont suivi trois messages du recourant, respectivement les 10 mars 2017, lequel n'évoque pas le souhait de celle-ci de discuter de vive voix ; le 13 mars à 16h17, où le recourant indique avoir répondu aux questions de sa collègue et préférer l'écrit, plus facile pour structurer sa pensée, puis le 20 mars 2017 à 19h06 « Hello, je te sens toujours un peu froissée. Est-ce que tu comprends mieux mon choix maintenant ? »

La décision dont est recours retient à ce propos que le recourant n'a pas tenu compte de la position de sa collègue qui souhaitait ne plus échanger par écrit, a continué à refuser l'échange oral, tout en la relançant par des messages WhatsApp. L'échange de messages précité confirme ces faits, établis, de façon précise, par l'autorité intimée.

La décision se réfère à l'appréciation de ce comportement faite par le GdC, à savoir un besoin particulier du recourant d'établir un lien personnel au-delà des heures scolaires qui rendait compréhensible le sentiment d'un glissement au-delà du professionnel évoqué par la collègue qui, elle, souhaitait s'en tenir à un lien strictement professionnel. L'autorité intimée reprend par ailleurs une appréciation du GdC à savoir un comportement ambigu, contradictoire et parfois peu délicat, voire pesant, qui avait entravé la gestion du conflit.

L'issue du litige entre les deux intéressés n'est pas contestée, à savoir que Mme I_____ a fini par refuser toute discussion avec le recourant en dehors de la présence d'un tiers. L'autorité intimée retient que la séparation effective avait contribué au soulagement.

C'est en conséquence à bon droit que le département retient cet épisode à l'encontre du recourant.

d. Le quatrième épisode porte sur la relation du recourant avec Mme K_____, avec laquelle il a exercé en duo pendant l'année 2017 – 2018. La décision fait mention du constat du GdC que le désordre du recourant traduisait un manque d'attention important à l'égard de sa duettiste et entravait le bon déroulement de son travail. Ce désordre ressort de différents SMS entre les intéressés pendant l'année scolaire dans lesquels Mme K_____ indique ne pas retrouver certaines de ses affaires. Il ressort en conséquence des pièces. Pour le surplus, il a été constaté par Mmes M_____ et P_____. Si l'audition de Mme M_____ n'a pas été mentionnée parmi les différentes personnes dont le recourant sollicitait l'audition, celle de Mme P_____ n'a été demandée par le recourant que sur son mode de communication et l'origine des rumeurs propagées. Ce désordre est en conséquence établi à satisfaction de droit.

- 30/42 - A/4085/2019

La décision mentionne que dès novembre 2017, les deux enseignants ne partageaient pas la même opinion concernant la gestion des élèves, ce qui avait eu un impact sur leur communication. En l'occurrence, ce fait ressort des nombreux échanges WhatsApp produits au dossier, par exemple ceux échangés le 1er décembre 2017 à propos de deux élèves, et par les constats de Mmes P_____ et M_____. De même, dans plusieurs messages, le recourant a poursuivi les messages à sa collègue bien qu'elle ait indiqué ne pas avoir le temps de poursuivre leur échange (les vendredi 24 novembre 2017 à 16h35, 1er décembre 2017 à 17h19 où l'intéressée « roule », le mercredi 17 janvier 2018 à 13h où l'intéressée indique qu'elle doit retourner travailler mais où les échanges se poursuivent pendant dix minutes supplémentaires, etc...).

L'attitude du recourant le dimanche 11 mars 2018 est retenue contre lui. Il ressort effectivement des messages que le recourant a insisté à trois, voire quatre reprises, pour obtenir les notes des élèves en histoire/géo alors qu'il n'est pas contesté qu'il était prévu qu'elles soient transmises le lendemain par sa duettiste. Alors que par trois fois, sa correspondante lui avait indiqué ne pas être disponible pour du travail scolaire (à 17h51, à 18h31 et à 19h07), le recourant a insisté, prônant l'utilité de tels débats à ce moment-là et faisant état de son ressenti. L'autorité intimée peut en conséquence être suivie lorsqu'elle mentionne qu'à cette occasion le recourant n'a pas respecté la position de sa collègue, insistant à trois reprises et adoptant une attitude culpabilisante pour elle, sa demande étant par ailleurs intrusive et inadéquate, ce que le GdC avait retenu.

La décision retient enfin, à juste titre, son comportement avec Mme K_____ lors de la formation du 16 mars 2018. L'échange, entre 16h40 date du premier message et 18h49, heure du dernier message, résumé sous point 10 en fait, témoigne de l'absence de prise en compte des demandes de Mme K_____ qui indique « je trouve juste non professionnel de se permettre des remarques sur la personnalité de l'autre pour expliquer son propre manque de maîtrise de situations scolaires. C'est simplement déplacé. Comme le sont tes messages qui viennent un mois et demi après notre discussion à un moment totalement inadéquat. Boire un verre en dehors de l'école n'est pas quelque chose qui me semble adéquat non plus dans un cadre professionnel. Donc, je n'y tiens pas. Je te demanderai également dorénavant de ne plus me contacter sur what'sapp, car je trouve tes messages trop insistants et intrusifs. Il y a des moments pour l'école et tu avais toute la journée pour me parler si besoin. Je n'ai plus envie de prendre du temps sur ma vie privée pour des soucis émotionnels et relationnels non professionnels. Je te rappelle que nous sommes seulement collègues. Nous avons un e-mail professionnel qui a été créé pour les communications, merci de l'utiliser dans ce but et uniquement [en majuscules dans le message] pour des sujets professionnels, pas pour tes états d'âme inadéquats ».

- 31/42 - A/4085/2019

C'est en conséquence à bon droit que le département retient cet épisode à l'encontre du recourant.

e. La décision dont est recours retient que ce type de comportements, qui s'est en conséquence répété à plusieurs reprises en 2013-2014, 2016-2017 et 2017- 2018, a mis en évidence un mode relationnel inadéquat, une communication complexe, souvent contradictoire, répétitive et ambiguë, non respectueuse des attentes des collègues, les conflits ne se résolvant que par une rupture drastique de la collaboration.

Les dates, le contenu et la réalité des épisodes évoqués sont établis par les pièces produites. Le premier épisode a impliqué une décision de déplacement du recourant. Elle devait être considérée, ce qu'elle mentionnait expressément, comme un sévère avertissement. Force est de constater que des problèmes relationnels se sont ce nonobstant reproduits amenant, tant dans le cas de Mme G_____ que dans celui de Mme K_____, à une rupture de la collaboration.

f. La décision litigieuse considère ces épisodes comme constitutifs d'une insuffisance de prestations.

La résiliation ordinaire des rapports de travail d'agents publics survient généralement pour cause de manquements professionnels ou de manquements dans le comportement du collaborateur (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, n° 504).

Le Tribunal fédéral a ainsi retenu comme fondée la résiliation des rapports de service d'une documentaliste, notamment à la suite de problèmes relationnels avec ses collègues, malgré l'absence d'actes de harcèlement psychologique, de son transfert insatisfaisant dans un autre service et de son atteinte psychique (arrêt 8C_244/2014 du 17 mars 2015), celle d'une secrétaire ne pouvant plus être maintenue en raison de difficultés relationnelles persistantes avec ses collègues et ses supérieurs, malgré plusieurs injonctions à améliorer son comportement (arrêt 8C_11/2014 du 29 octobre 2014) ou celle d'un employé dont le comportement déployait des effets négatifs sur l'entier du fonctionnement du service, le principe de proportionnalité n'étant pas violé lorsque la seule mesure envisageable est le licenciement du perturbateur (arrêt 8C_340/2009 du 24 août 2009).

Selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités).

- 32/42 - A/4085/2019

Par ailleurs, le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Or, en matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation que la chambre administrative ne revoit que sous l'angle de son éventuel abus ou excès, ce dernier n'étant pas pertinent en l'espèce (ATA/674/2017 précité consid. 11c).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 précité consid. 4b).

Dans le présent cas, les considérations de l'autorité intimée sont pertinentes et conformes au but de la LIP, à savoir que les membres du personnel enseignant observent dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent (art. 123 al. 1 LIP), respectent l'intérêt de l'État et s'abstiennent de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 123 al. 2 LIP). Ces considérations se fondent sur les

nombreuses pièces du dossier.

Le rapport du GdC ne fait que confirmer, en détaillant de façon chronologique, fouillée, après une longue investigation, cas après cas, que le problème de fond se situe au niveau de la relation du recourant avec ses collègues, et de la juste distance à avoir. S'agissant d'un nouveau manque de respect de la sphère personnelle de trois autres collaboratrices alors que le recourant avait déjà fait l'objet d'un avertissement suite à une plainte pour atteinte à la personnalité en 2013, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant qu'au vu de ce premier avertissement, qualifié de sévère, ayant impliqué le déplacement du recourant dans un autre établissement scolaire, les difficultés relationnelles rencontrées par celui-ci, avec plusieurs collègues, sur plusieurs années scolaires, dans le nouvel établissement, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire. 10) Le recourant se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité alléguant qu'un avertissement aurait suffi.

a. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF

- 33/42 - A/4085/2019 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 5d).

b. En l'espèce, le recourant a déjà fait l'objet d'une mise en garde par arrêté du Conseil d'État du 15 mai 2014 et impliquant son déplacement dans un autre établissement scolaire. Or, celle-ci n'a pas permis d'éviter la réitération de comportements inadéquats. À l'évidence, un nouvel avertissement était inutile au vu de la répétition des cas.

La mesure décidée est apte à atteindre le but visé, soit garantir le bon fonctionnement de l'institution. Elle est nécessaire afin d'éviter un nouvel incident avec une tierce personne et proportionnée au sens étroit, aucune autre mesure moins incisive n'étant envisageable, étant par ailleurs rappelé que selon la jurisprudence, le licenciement consécutif à l'impossibilité de reclassement dans l'administration est la concrétisation du principe de proportionnalité (arrêt 8C_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.4.2 et les références). Par conséquent, on ne saurait voir ici une violation de ce principe. Le moyen est mal fondé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 consid. 4.3.3 du 24 août 2020).

Le fait que les trois enseignantes concernées dans l'établissement des E_____ n'y enseigneraient plus aujourd'hui n'est pas de nature à modifier ce qui précède. D'une part, l'analyse porte sur le bien-fondé de la décision du DIP du 10 octobre 2019, date à laquelle les enseignantes s'y trouvaient encore. D'autre part, le principe de la proportionnalité n'est pas violé dès lors que le problème pourrait se reproduire avec une tierce personne. 11) Le recourant conteste l'établissement des faits.

a. Il reproche au DIP de ne pas avoir procédé, avant de le licencier, à une enquête administrative aux fins d'établir les faits. Or celle-ci n'est obligatoire qu'en cas de sanction disciplinaire (art. 143 LIP et 57 al. 3 RStCE).

Pour le surplus, lorsque l'autorité choisit la voie du licenciement ordinaire et non de la révocation disciplinaire, l'employé ne peut se plaindre d'une violation de son droit d'être

entendu sur ce choix dans la mesure où le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015).

b. Le recourant adresse de nombreuses critiques au rapport établi par le GdC.

Comme l'a déjà relevé la chambre de céans dans son arrêt du 28 janvier 2020, en rassemblant les échanges écrits et en interrogeant quinze protagonistes, tous collègues de M. A_____, certains deux fois, le GdC a amplement instruit les doléances que s'adressaient M. A_____ et Mmes K_____, N_____, J_____, I_____ et G_____. Il paraissait raisonnable que le GdC ait concentré ses

- 34/42 - A/4085/2019 investigations sur l'audition des protagonistes principaux et la confrontation de leurs interprétations et de leurs ressentis des événements dénoncés par le recourant. Le raisonnement du GdC consistant à renoncer à entendre d'autres témoins, considérant qu'il disposait d'assez d'éléments pour exclure tout comportement malveillant des cinq collègues mises en cause par le recourant, ne prêtait pas le flanc à la critique. Le recourant reprochait au GdC de n'avoir pas, une fois mises hors de cause les cinq collègues qu'il accusait, cherché qui d'autre colportait des ragots à son endroit. Or, le GdC avait exclu que les cinq collègues mises en cause aient colporté des ragots, observant que les échanges qu'elles avaient eus entre elles et avec leur hiérarchie portaient sur des événements avérés et vécus personnellement, et se justifiaient par les difficultés relationnelles qu'elles rencontraient avec le recourant. On ne saurait donc reprocher au GdC, qui avait exclu l'existence de ragots, de ne pas étendre ses investigations à d'autres hypothétiques protagonistes. Ce même raisonnement s'appliquait « au sujet des arguments développés dans la réplique du recourant, lorsque celui-ci explique que Mesdames Q_____ et S_____, passées des E_____ aux École B_____ en 2012-2013, connaissaient Mme H_____ et auraient pu lui rapporter des ragots, que Mme H_____ aurait ensuite rapporté à Mme N_____, qui en aurait parlé à Mme G_____, laquelle s'en serait ouverte aux autres, ou encore que Madame R_____, que connaissait Mme J_____, était également dans la confiance, et qu'une de ses amies, T_____, faisait un stage chez Mme S_____ en 2013- 2014 » (ATA/86/2020 précité consid. 8).

Comme déjà relevé par la chambre de céans, le GdC a procédé à un travail fouillé et a mis en relation les difficultés de dialogue évoquées par les collègues de l'intéressé avec l'épisode de 2013. Le GdC a par ailleurs relevé que le recourant était apprécié par certains collègues, en particulier ceux qui partageaient ses opinions pédagogiques et qui acceptaient sa recherche de forte disponibilité relationnelle. Le GdC, composé de spécialistes, a procédé à une analyse fine, nuancée et documentée.

C'est en conséquence à bon droit que l'autorité intimée s'est fondée, en sus des pièces du dossier, sur les conclusions de ce rapport.

c. C'est à tort que le recourant considère qu'il a été « blanchi » par le GdC. En effet, si celui-ci a préconisé un classement de la procédure dirigée à son encontre, il a, dans ses conclusions, mis en évidence « un mode relationnel inadéquat de M. A_____, fait de recherche de relations, d'insistance, de manque d'égards, de sensibilité aiguë au regard des autres et de propension à se sentir traité avec hostilité ». La similarité des plaintes était aussi relevée, tout comme le fait que ces traits avaient déjà été relevés lors d'une précédente investigation en 2014 et que la répétition des comportements problématiques dénotait une absence de prise de conscience.

- 35/42 - A/4085/2019

d. Le recourant considère que la partie « remarques » du rapport doit être écartée car non conforme aux compétences attribuées au GdC.

Le premier rapport du GdC, de 2013, comportait toutefois déjà une partie « remarques », que le recourant n'avait pas contestée.

Aucune disposition légale ou règlementaire ne l'interdit, les remarques faites à cette occasion entrant dans le cadre du mandat confié au GdC, comme déjà retenu par la chambre de céans.

e. Le recourant se considère comme victime d'une cabale.

Comme l'a déjà retenu la chambre de céans, cette allégation est contredite par les pièces du dossier.

De surcroît, la plainte pénale déposée par le recourant à l'encontre d'un cadre de la DGEO a été classée, ce qu'a confirmé un arrêt de la présente juridiction par sa chambre pénale de recours le 15 septembre 2020, retenant que s'il ressortait des témoignages des différentes personnes entendues que les informations concernant le passé du recourant à l'école B_____, notamment s'agissant de ses difficultés rencontrées avec une collègue, provenaient de rumeurs trouvant leur origine dans différentes sources (en particulier des contacts entre les enseignants des deux établissements qui s'avéraient inévitables, de la proximité des deux écoles et que deux enseignants, exerçant en 2014 à l'école B_____, avaient ensuite été affectés à l'école des E_____), le recourant avait lui-même donné des renseignements sur sa situation à ses collègues, tels que le fait d'avoir eu des difficultés dans le précédent établissement ou de connaître la conseillère d'État en charge du DIP.

De surcroît, chercher à se dédouaner de toute faute en ramenant la responsabilité de l'échec à sa hiérarchie ou en l'attribuant à des dysfonctionnements antérieurs à son arrivée, revient à perdre de vue que les motifs fondés de licenciement ne sont pas liés à une faute de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_101/2017 du 18 octobre 2017 consid. 5.2).

Dans ces conditions, le recourant ne peut tirer aucun argument d'une prétendue « cabale », raison pour laquelle il n'est pas nécessaire d'approfondir, comme il le demande, les interactions entre les différents enseignants de l'établissement.

f. Le recourant considère que son licenciement n'est fondé que sur le rapport du GdC. Tel n'est toutefois pas le cas, compte tenu des pièces au dossier, notamment des échanges entre le recourant et les différentes collègues impliquées. Ces pièces ont servi à l'autorité intimée, en sa qualité d'employeur, à fonder sa décision, notamment sur la situation de Mme G_____, en sus des conclusions du GdC.

- 36/42 - A/4085/2019

g. Le certificat médical du Dr U_____, médecin psychiatre et psychothérapeute, du 26 juin 2019, par lequel le praticien indique suivre le recourant depuis le 3 janvier 2014, ne pas avoir observé lors des entretiens des symptômes laissant évoquer un trouble de la personnalité, ni avoir le sentiment que ce dernier présente des traits de personnalité psychorigide et obsessionnel de nature à poser des difficultés majeures dans son activité professionnelle et les interactions avec ses collègues, ni que son discours n'ait jamais laissé entrevoir la présence d'opinions, de principes ou de convictions qui seraient préjudiciables au bon fonctionnement en société et dans sa profession, ne suffit pas à infléchir les

raisonnements qui précèdent, s'agissant de l'avis du médecin-traitant, dont la jurisprudence relève qu'il doit être apprécié avec retenue, compte tenu du lien thérapeutique l'unissant à son patient (ATA/48/2020 du 20 janvier 2020 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 7). Par ailleurs, le praticien n'a pas pu observer l'intéressé en interaction avec ses collègues. 12) Le recourant critique la procédure de reclassement.

a. Aux termes de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP 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 (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence de reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). La direction des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel, est l'organe responsable (al. 7).

b. 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/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d 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 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

- 37/42 - A/4085/2019 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 ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005- 2006/XI A 10420 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en oeuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées).

Selon le Tribunal fédéral, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire

(arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). La jurisprudence genevoise connaît une casuistique où la chambre administrative a admis l'absence de procédure de reclassement (ATA/1345/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3i et les arrêts cités). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

c. L'office du personnel de l'État a édicté un corpus de directives, intitulé MIOPE passant en revue et explicitant l'ensemble des règles relatives aux rapports de service des collaborateurs de l'État.

Conformément à l'art. 46A al. 2 RPAC, quand un reclassement est envisagé dans un poste disponible, des mesures de développement et de réinsertion professionnelle propres à favoriser le reclassement sont proposées.

Il doit en conséquence exister un lien entre la mesure et le reclassement envisagé dans le poste à disposition. À défaut, de telles mesures ne se justifient pas (fiche MIOPE 06 01 03, ci-après : fiche MIOPE).

d. La procédure de résiliation se caractérise par des éléments formels. Aucune disposition légale ou règlementaire n'interdit une procédure de reclassement en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire concerné, la seule conséquence que l'ordre juridique attache à une telle incapacité en procédure de résiliation

- 38/42 - A/4085/2019 consistant en sa protection contre une résiliation en temps inopportun au sens des art. 44A RPAC et 336c CO (ATA/1004/2015 du 29 septembre 2015 consid. 12).

e. En l'espèce, le recourant a été convoqué, par courrier du 15 mars 2019, à un entretien le 2 avril 2019 dans le cadre de la procédure de reclassement. La lettre de convocation indiquait que le DIP souhaitait mettre en place une collaboration permettant de développer des mesures de réinsertion professionnelle et de trouver un poste correspondant à ses compétences.

Le recourant ne pouvant pas se présenter le 2 avril 2019 pour des raisons médicales, le DIP a précisé, par pli du 15 mars 2019, ne pas pouvoir lui proposer de bilan de compétences en séminaire collectif et devoir procéder immédiatement à la recherche de postes pendant le délai de deux mois.

Par pli du 8 avril 2019, M. A_____ a été reconvoqué pour le 12 avril 2019.

Le 9 avril 2019, dans le cadre d'un échange sur l'éventuelle application, dans les procédures de reclassement, des art. 40 RStCE et 336c CO, ainsi que des jurisprudences pertinentes de la chambre de céans, M. A_____ a précisé ne pas s'être présenté le 2 avril 2019 aux motifs d'une incapacité de travail et de l'absence de réponse, sur deux points, à sa lettre du 27 mars 2019.

Le premier entretien a pu se tenir le 12 avril 2019. Le département pouvait appuyer les postulations du recourant, soutenir sa lettre de motivation si elle lui était transmise, et l'aider à préparer le premier entretien d'embauche.

La lettre du département du 23 avril 2019, en réponse à une missive de M. A_____ du 16 du même mois, confirme avoir pris note que le recourant entendait désormais collaborer.

L'autorité intimée a interpellé les différents départements. Elle a fait un deuxième envoi, le recourant ayant souhaité compléter son profil. Elle a par ailleurs questionné toutes les directions au sein de son propre département.

À l'interpellation du département, le 28 mai 2019, quant à l'état de ses recherches d'emploi en l'absence de toutes nouvelles de sa part depuis le 12 avril 2019, le recourant s'est limité à indiquer qu'il regardait les places vacantes à l'État, aucun poste ne correspondant à sa situation.

Le 5 juin 2019, il a fait un courriel au DIP, relevant que, trois semaines avant la fin du délai, aucune offre ne lui était parvenue de leur part.

Il a été convoqué, par pli du 6 juin 2019, pour le 14 juin 2019, pour un point de la situation, rendez-vous auquel il s'est présenté. Au vu des réponses négatives reçues des différents départements, il a été proposé à M. A_____ d'étendre ses recherches auprès des régies et institutions subventionnées par l'État à l'instar des

- 39/42 - A/4085/2019 Hôpitaux universitaires de Genève, de la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle, la Fondation Officielle de la Jeunesse notamment ou des communes.

L'autorité intimée a par ailleurs prolongé, du 24 juin 2019 jusqu'au 29 août 2019, la procédure de reclassement.

Lors de l'entretien de clôture du 29 août 2019, M. A_____ a confirmé ne pas avoir transmis de lettres de postulations. Il voulait poursuivre dans l'enseignement et non occuper un emploi dans l'animation ou l'éducation spécialisée. Il était « aberrant qu'il lui soit demandé de rechercher un emploi dès lors qu'il n'avait commis aucune faute, ni aucune atteinte à l'autre sous forme de harcèlement. Il ne comprenait toujours pas que les RH puissent cautionner cela ».

En conséquence, il doit être retenu que le recourant n'a pas collaboré conformément à l'art. 64A RStCE à la procédure de reclassement et ne peut dès lors se prévaloir d'une violation de celle-ci par l'autorité intimée. En effet, il a notamment justifié son absence à l'entretien du 2 avril 2019 par l'absence de réponse à ses questions, contrairement à son devoir de collaboration précité. Il n'a pas communiqué ses éventuelles postulations à l'autorité intimée, n'a pas sollicité les aides que le département lui avait proposées et a persisté, lors du dernier entretien, à contester devoir chercher un emploi au vu de l'injustice dont il s'estimait victime.

Le recourant se plaint de ne pas s'être vu proposer un bilan de compétences, un stage d'évaluation, une formation ou de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Il oublie que ces mesures sont coûteuses et ne peuvent être systématiquement proposées. En particulier, elles ne s'imposent pas lorsque d'autres mesures, telles que celles prises en l'espèce, consistant à soumettre son dossier aux postes correspondants à son profil, sont disponibles et suffisantes et que l'intéressé ne se conforme pas à son obligation de collaboration.

Dans ces conditions, la procédure de reclassement a été respectée. Le grief sera écarté.

f. Le recourant allègue que le règlement prévoit plusieurs entretiens de service, et qu'il n'en aurait pas bénéficié.

L'art. 64A sur le reclassement fait mention en son al. 1 « d'entretiens de service ». Selon la fiche MIOPE, « Un reclassement est une mesure de dernier recours lors d'une procédure en vue de résiliation des rapports de services pour motif fondé. Il doit nécessairement être précédé par une phase d'établissements des faits qui, dans le cadre d'entretiens de service, permet d'établir l'existence d'éléments constitutifs d'un motif fondé pouvant conduire à la résiliation des rapports de service. »

- 40/42 - A/4085/2019

Or, l'art. 40 RStCE n'en impose qu'un. De surcroît, le recourant ne se trouve pas dans la situation où un reclassement a pu être proposé. D'autre part, deux entretiens de service se sont tenus, respectivement les 4 mai et 21 août 2018, le second dans le cadre de la procédure de reclassement. De plus, le GdC a retenu que l'intéressé avait « négocié avec son directeur les termes du compte rendu de l'entretien de régulation au point que ce dernier renonce à la référence à un « "entretien de service" ». Il est finalement rappelé que le recourant avait déjà fait l'objet d'un entretien de service pour une problématique identique le 10 octobre 2013. L'argument sera donc écarté.

g. Dans ces conditions et au vu de l'antécédent de 2013, ayant nécessité un déplacement d'établissement et devant être considéré comme un sévère avertissement, les tensions vécues par les collègues du recourant avec celui-ci autorisaient la conseillère d'État suppléante à retenir, sans qu'il y ait abus de son pouvoir d'appréciation, une insuffisance de prestations au sens des art. 21 let. a, 22 al. 1 et 23 let. f RPAC et que la poursuite des relations n'était pas dans l'intérêt de l'État et ce, malgré les qualités pédagogiques de l'intéressé.

13) La résiliation des rapports de service étant conforme au droit, les conclusions en réintégration et en indemnisation seront écartées. 14) L'éventuelle prise en compte des procès-verbaux des auditions menées par le juge délégué ayant fait l'objet de la décision de récusation ne modifierait pas l'issue du présent litige. En effet, lors de leur audition devant la chambre de céans, Mmes K_____, G_____, J_____ et I_____ ont confirmé leur plainte à l'encontre du recourant et les difficultés de collaboration. Le recourant, dans ses dernières écritures, a résumé qu'elles n'avaient « pas été tendres avec [lui] ». M. F_____ a confirmé ses déclarations au GdC. Le procès-verbal de l'audition devant le GdC est versé au dossier. L'audition de M. O_____ sur l'atmosphère dans l'école depuis le départ du recourant n'est pas déterminante pour la résolution du litige et ne serait pas favorable au recourant.

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. 15) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

- 41/42 - A/4085/2019

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