

GE_GERICHTE ATA/674/2017 vom 20. Juni 2017

GE Cour de justice, 2017-06-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_674_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/674/2017 du 20 juin 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/674/2017 del 20 giugno 2017

Regeste

Résumé: Confirmation de la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire suite à des comportements portant atteinte à la personnalité de plusieurs collaboratrices, plus précisément une très grande proximité physique, des regards dérangeants, des frôlements et attouchements imprévus et non souhaités. Confirmation des deux décisions du DEAS constatant des atteintes à la personnalité et annulation d'une troisième, les faits étant périmés.

Erwägungen

E. 9

juillet 2013 consid. 2.1 et les arrêts cités). 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C_481/2013 du 30 mai 2013 consid. 2.1 ; ATA/643/2016 du 26 juillet 2016 et les arrêts cités). 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 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 134 I 83 consid. 4. et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 et les arrêts cités). 4)

En l'espèce, les éléments essentiels de la procédure ont été transmis par les parties à l'appui de leurs écritures. Le dossier contient ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner l'apport à la procédure d'autres documents.

- 10/20 - A/216/2016

Il ne sera ainsi pas fait droit à la réquisition de preuves supplémentaire du recourant. 5)

Le présent litige porte sur la décision de résiliation des rapports de service du recourant, elle-même fondée sur trois décisions du conseiller d'État en charge du DEAS, faisant suite au rapport du GdC, et constatant que M. A_____ a porté atteinte à la personnalité des Mmes B_____, E_____ et C_____. 6)

Travaillant comme membre du personnel du DEAS, le recourant, fonctionnaire, est notamment soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de

l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et du RPPers.

a. Créer des conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques est l'un des principes généraux qui s'applique dans l'administration cantonale (art. 2A let. a LPAC).

b. À teneur de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

c. Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont notamment tenus de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC).

d. Selon le RPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (art. 1 al. 1 RPPers). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 RPPers). Dans ce contexte, le Conseil d'État instaure un GdC, dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 RPPers).

- 11/20 - A/216/2016

e. Le RPPers décrit notamment le rôle du GdC et les démarches envisageables de celui-ci, que peuvent saisir librement et en tout temps d'une part tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel et, d'autre part, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines (art. 12 RPPers).

f. Le GdC a, à sa demande, accès au fichier informatisé du personnel de l'autorité d'engagement (art. 10 let. a RPPers), au dossier personnel des collaborateurs (art. 10 let. b RPPers) et à tous documents utiles à son intervention (art. 10 let. c RPPers).

g. Tout collaborateur ou l'autorité d'engagement peut s'adresser librement au GdC dans le cadre de démarches informelles (art. 12 à 18 RPPers). Toute personne requérante ou l'autorité d'engagement peut aussi adresser au GdC une demande d'ouverture d'une investigation par écrit, laquelle contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé d'une atteinte à la personnalité. Lorsque la demande met en cause plusieurs personnes, leur identité ainsi que les faits qui leur sont reprochés doivent être mis en évidence pour chacune d'elles (art. 20 al. 1 RPPers). Elle peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption :

a) soixante jours après réception de la communication écrite mettant fin à la démarche informelle ;

b) nonante jours après la cessation des rapports de travail ;

c) deux ans après la cessation des événements dont se plaint la personne requérante.

h. Le GdC a la faculté de refuser que soit menée une investigation. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit le requérant et l'autorité d'engagement, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue (art. 21 al. 1 RPPers). Avant d'ouvrir l'investigation, le GdC peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux art. 23 à 26 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles (art. 22 al. 1 RPPers). Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le GdC conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement (art. 22 al. 2 RPPers). Faute de classement, le GdC notifie aux parties et à l'autorité d'engagement l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction (art. 22 al. 3 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).

- 12/20 - A/216/2016

i. Le GdC notifie à toute personne mise en cause et à l'autorité d'engagement une copie de la demande d'ouverture d'investigation et des éventuelles pièces annexées. Dans un délai de vingt jours dès la réception de la demande, toute personne mise en cause peut faire parvenir au GdC une réponse écrite à la demande et d'éventuelles pièces (art. 23 RPPers). Il entend ensuite la personne plaignante et toute personne mise en cause. Les parties sont entendues séparément (art. 24 RPPers).

j. Aux termes de l'art. 26 RPPers, le GdC instruit la demande, dans un délai n'excédant en principe pas soixante jours, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors la présence des parties (al. 1 et 4). Les auditions sont consignées dans des procès-verbaux, signés par la personne entendue (al. 2). Le GdC peut également ordonner d'autres mesures d'instruction (al. 3).

k. Selon l'art. 28 al. 1 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. Une fois l'instruction terminée, le GdC octroie un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leur déterminations par écrit (art. 29 al. 1 RPPers). Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le GdC établit ensuite son 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.

l. Selon l'art. 30 RPPers, l'autorité d'engagement dispose, dès réception du rapport définitif, d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, sujette à recours auprès de la chambre de céans, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (al. 1 et 2). À l'égard de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement peut prendre, ou proposer à l'autorité compétente, toute mesure disciplinaire utile (al. 3). 7)

Le recourant invoque, en premier lieu, la péremption des faits qui lui sont reprochés à l'encontre de Mme B_____ et il se plaint du fait que l'audition des témoins par le GdC a eu lieu de manière non contradictoire.

a. En l'espèce, les faits reprochés au recourant à l'encontre de Mme B_____ ont eu lieu en 2010. Cette dernière a d'ailleurs consulté, de manière informelle, le GdC pendant l'année en question. En mars 2015, le DEAS a saisi le GdC d'une demande d'investigation. Or, comme

susmentionné, la péremption d'une demande d'investigation intervient soixante jours après réception de la communication écrite mettant fin à la démarche informelle devant le GdC et au plus tard deux ans après la cessation des événements dont se plaint la personne recourante.

- 13/20 - A/216/2016

Au vu de ce qui précède, il s'avère, s'agissant des faits concernant Mme B_____, que la demande d'ouverture d'une investigation n'était pas recevable par le GdC. En conséquence, la décision du DEAS du 18 décembre 2015 relative à cette dernière doit être annulée.

b. Concernant les témoins, ces derniers ont été entendus par le GdC lors de son investigation. Dans ce contexte, ils l'ont été de manière non contradictoire, conformément à l'art. 26 al. 1 RPPers. Les témoignages recueillis dans la procédure ont fait l'objet de procès-verbaux dûment établis, complets et signés par les témoins, dans le respect de l'art. 26 al. 2 RPPers, produits intégralement dans le cadre de la présente procédure. Le recourant a par ailleurs eu l'occasion, sur la base des art. 28 et 29 RPPers, de consulter le dossier, de se déterminer sur les témoignages, d'en requérir d'autres et de solliciter des mesures d'instruction complémentaires. Il n'apparaît par conséquent pas que l'instruction menée par le GdC serait entachée d'un vice.

Ce grief sera ainsi écarté. 8)

Le recourant conclut, en deuxième lieu, à une violation de son droit d'être entendu, le DEAS s'étant basé sur le rapport du GdC sans motiver ses décisions et ne prenant pas en compte ses arguments. 9)

La jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de droits constitutionnels a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 6B_431/2015 du 24 mars 2016 consid. 1.1 ; 2C_255/2015 du 1er mars 2016 consid. 3.2 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 521 n. 1573). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 136 I 184 consid. 2.2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1B_450/2015 du 22 avril 2016 consid. 3.1 ; 1C_249/2015 du 15 avril 2016 consid. 3.2.1 ; ATA/283/2016 du 5 avril 2016 ; ATA/679/2015 du 23 juin 2015).

En l'espèce, les décisions du 18 décembre 2015 constatant une atteinte à la personnalité à l'encontre de Mmes E_____ et C_____ se réfèrent expressément au rapport d'investigation du GdC du 11 septembre 2012, de sorte que le recourant a pu comprendre les raisons de ces décisions, se déterminer à leur propos ainsi que recourir en toute connaissance de cause.

En conséquence, ce grief sera également écarté.

- 14/20 - A/216/2016 10) Le recourant conteste ensuite toute atteinte à la personnalité envers ses collègues. 11) a. 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).

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

c. Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation. 12) Mmes B_____, E_____ et C_____ se sont plaintes de plusieurs comportements similaires de la part de M. A_____ à leur rencontre. Elles ont évoqué notamment une très grande proximité physique, des regards dérangeants, des gestes ambigus, des frôlements voire caresses et attouchements imprévus et non souhaités au moment de manipulations informatiques, ainsi que des comportements dénigrants. Le GdC a qualifié ces gestes et attitudes de harcèlement sexuel, à la différence du DEAS qui a uniquement retenu des atteintes à la personnalité, ce qu'ils constituent sans aucun doute, de tels agissements pouvant perturber toute personne raisonnable.

La question de savoir s'il s'agit aussi de harcèlement sexuel au sens de l'art. 3 al. 3 RPPers et de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et

- 15/20 - A/216/2016 hommes du 24 mars 1985 (LEg -- RS 151.1) dont la définition jurisprudentielle est large (ATF 126 II 395 consid. 7b/bb et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2) souffrira de rester ouverte, ne faisant pas l'objet des décisions querellées.

Il ressort également du dossier que le recourant admet les critiques de comportement général qui lui sont faites, notamment de manquer de retenue et diplomatie. Il admet également être conscient de la nécessité d'apprendre à respecter scrupuleusement la sphère personnelle de ses collègues femmes et de leur sensibilité.

Pour tous ces motifs, le comportement du recourant à l'encontre de Mmes E_____ et C_____ est constitutif d'une atteinte à la personnalité, et les décisions du 18 décembre 2015 les concernant doivent par conséquent être confirmées. 13) Dans son deuxième recours, le recourant estime que la décision de résiliation de ses rapports de service est contraire au droit. Il conteste l'existence d'un motif fondé et considère que son licenciement ne respecte pas le principe de la proportionnalité. 14) a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 ab initio LPAC).

Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). 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/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

- 16/20 - A/216/2016

d. Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 4). 15) La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC). 16) Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est enfin assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. 17) a. Selon l'art. 21 let. a RPAC, les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes. Aux termes de l'art. 22 al. 1 RPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

Selon une jurisprudence constante, 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/368/2012 du 12 juin 2012 ;

ATA/238/2012 du 24 avril 2012 ; ATA/389/2011 du 21 juin 2011 ; ATA/34/2006 du 24 janvier 2006 ; ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/397/2005 du 31 mai 2005).

b. Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC). 18) 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

- 17/20 - A/216/2016 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 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). 19) En l'espèce, d'après les résultats de l'investigation du GdC, le recourant prêtait le flanc à la critique et au ressentiment de ses collègues par son attitude envahissante et pas respectueuse de leur sphère personnelle. Il faisait également montre d'un manque de diplomatie, et sa communication avec les collègues était parfois difficile, engendrant des disputes ou de comportements dénigrants de la part de l'intéressé.

Il ressort également du dossier que le recourant a eu de manière réitérée une attitude générale inadéquate sur son lieu de travail. Son comportement a été vécu difficilement par plusieurs collaborateurs, dont notamment Mmes E_____ et C_____. Selon ses déclarations, le recourant admet lui-même avoir eu une attitude insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui et avoir, pour ce motif, entrepris une thérapie. Au cours de ses différents EEDP, un objectif en lien avec le respect des personnes lui a été fixé de manière récurrente, plus précisément faire progresser son « savoir être ». Il devait apprendre à être moins envahissant et à adapter sa communication. Il a été également constaté un caractère et des idées faisant peu de place à la nuance, voire des manquements en termes de bienséance, une conduite verbale sous forme de commentaires et d'agressivité à l'égard de ses collègues ainsi qu'une attitude « physique (réelle, supposée ou qui peut être mal perçue) à l'égard de certaines personnes de sexe féminin ».

S'ajoute à cela le fait que l'intéressé avait déjà eu, par le passé, un comportement inapproprié vis-à-vis de Mme B_____, lequel avait conduit à un avertissement. Le problème de fond se situe, donc, au niveau de la relation du recourant avec ses collègues, et de la juste distance à avoir, en particulier avec les femmes. S'agissant d'un nouveau manque de respect de la sphère personnelle des deux autres collaboratrices alors que le recourant avait déjà fait l'objet d'un avertissement suite à une plainte pour harcèlement sexuel en 2011 et de la fixation d'objectifs visant à améliorer son comportement n'ayant eu aucun résultat positif, le licenciement ordinaire fondé sur les comportements à l'égard de Mmes C_____ et E_____ ne viole, en l'espèce, pas le principe de la proportionnalité. Ces nouveaux événements peuvent légitimement conduire à la rupture définitive de la confiance placée par le DEAS dans l'intéressé.

Pris dans leur ensemble, ces éléments confirment que le recourant ne remplissait plus les devoirs de sa fonction au sens des art. 21 let. a, 22 al. 1 et 23 let. f RPAC, et que la continuation des rapports de service n'était plus

- 18/20 - A/216/2016 compatible avec le bon fonctionnement du DEAS, ce dernier étant, par conséquent, en droit de considérer que l'inaptitude à remplir les exigences de son poste

et ainsi un motif fondé, étaient établis.

La décision de résiliation attaquée respecte aussi, de ce point de vue, le principe de la proportionnalité au sens étroit car aucune autre mesure moins incisive n'aurait permis de garantir la protection de la personnalité des collègues du recourant.

Au vu de ce qui précède, le licenciement de M. A_____ était fondé.

Les griefs du recourant à cet égard seront écartés. 20) Le recourant reproche également au DEAS de ne pas avoir procédé à une procédure de reclassement à son encontre. 21) a. 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 (art. 21 al. 3 in fine LPAC).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A al. 1 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. 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 (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/806/2012 du 27 novembre 2012 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

La jurisprudence fédérale a admis que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

En l'occurrence, l'ouverture d'une procédure de reclassement aurait eu comme conséquence de reporter le risque de comportements inadéquats de la part

- 19/20 - A/216/2016 du recourant dans un autre service ; l'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État étant, dans ce cadre, prépondérant par rapport à l'intérêt privé du recourant de se voir soumettre à une telle procédure. 22) Au vu de ce qui précède, le recours du 21 janvier 2016 sera partiellement admis et la décision constatant une atteinte à la personnalité de Mme B_____ annulée, les deux autres décisions attaquées étant quant à elles confirmées. Le recours du 21 mars 2016, sera, quant à lui, rejeté. 23) Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe très largement (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 300.- lui sera allouée pour compenser ses frais de défense relatifs à la contestation de la décision du 18 décembre 2015 concernant Mme B_____ (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *