

## **GE\_GERICHTE ATA/711/2021 vom 6. Juli 2021**

GE Cour de justice, 2021-07-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_711\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_711_2021)

FR: GE\_GERICHTE ATA/711/2021 du 6 juillet 2021

IT: GE\_GERICHTE ATA/711/2021 del 6 luglio 2021

### **Regeste**

Résumé: Recours contre la révocation du recourant, chef du service, en raison de comportements à l'égard de subordonnées (avances à deux collaboratrices et autres comportements). Pas de violation du droit d'être entendu par la tenue d'entretiens en amont de l'enquête administrative avec des employés en l'absence du recourant pour les entendre au sujet de la plainte contre ce dernier, ni par la tenue d'un entretien avec le recourant. La présomption d'innocence n'est pas applicable en l'absence d'infraction ou de procédure pénale. Pour une audition en l'absence des parties au sens de l'art. 28A al. 3 let. b LPA, il faut une allégation d'atteinte à l'intégrité selon l'art. 28 al. 1 LPA et une pesée des intérêts au sens de l'art. 42 al. 5 LPA. Audition de deux témoins par l'enquêtrice en l'absence des parties en l'espèce conforme au droit. Les éventuels contacts entre les témoins, assermentés, sont pris en compte dans le cadre de l'analyse de la force probante des preuves. En l'absence de requêtes des collaboratrices auprès du groupe de confiance, rien ne contraignait l'autorité à choisir la voie de la procédure d'investigation plutôt que celle de la procédure disciplinaire, les deux procédures ayant des objets différents, soit la constatation de l'atteinte à la personnalité et le prononcé d'une sanction disciplinaire. Examen des violations des devoirs de service reprochées et de la proportionnalité de la révocation. En l'occurrence, certains reproches non fondés et l'autorité a supposé l'existence d'une stratégie qui ne ressort pas du dossier. Sanction disproportionnée, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce.

### **Erwägungen**

#### **E. 44**

RPAC. Il sera par ailleurs relevé que le recourant a pu, après cet entretien, formuler des observations écrites le 24 mars 2020, dans lesquelles il a maintenu sa position adoptée lors de l'entretien du 12 mars 2020. Il a ensuite pu, dans le cadre de l'enquête administrative, se prononcer oralement, puis par écrit à son issue.

Le grief d'une violation du droit d'être entendu à cet égard sera par conséquent également écarté.

c. Le recourant affirme encore que, par ces différentes démarches, l'autorité intimée aurait violé la présomption d'innocence.

Le cas d'espèce ne relève toutefois pas d'une infraction ou d'une procédure pénale, de sorte que la présomption d'innocence n'est pas applicable, que ce soit sous l'angle de l'art. 6 § 2 CEDH ou sous celui de l'art. 32 al. 1 Cst.

Au surplus, il convient de constater que si le recourant avait l'impression d'un parti pris d'une personne précise au sein de l'autorité intimée, il lui revenait de demander sa récusation aussi vite que possible, à savoir immédiatement après l'entretien du 12 mars 2020

(art. 15 al. 3 LPA), ce qu'il n'a pas fait.

- 17/34 - A/794/2021

d. Le recourant reproche par ailleurs à l'enquêtrice d'avoir entendu Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ en l'absence des parties.

Néanmoins, si le recourant conteste que les deux témoins aient allégué une atteinte à leur intégrité physique, psychique ou sexuelle, il ressort du rapport d'enquête que l'enquêtrice a décidé d'entendre ces deux témoins seules en application de l'art. 28A al. 3 let. b LPA, à la suite de leur demande formulée en temps utile, conformément à l'art. 28A al. 1 LPA. Il peut en être déduit qu'à ce stade, l'enquêtrice a retenu que ces deux témoins avaient en l'état allégué une atteinte à leur intégrité physique, psychique ou sexuelle.

Par ailleurs, par renvoi à l'art. 42 LPA, et donc à l'art. 42 al. 5 LPA, l'art. 28A al. 3 let. b LPA exige une pesée des intérêts. En effet, l'art. 28A al. 3 let. b LPA renvoie aux conditions de l'art. 42 LPA, ce qui tend à indiquer qu'il renvoie tant à la pesée des intérêts selon l'art. 42 al. 5 LPA qu'aux conditions de l'art. 42 al. 6 LPA. L'on pourrait se demander si cette interprétation ne va pas à l'encontre des interprétations historique et téléologique, car il n'y aurait dans ce cas aucune facilitation de par l'art. 28A al. 3 let. b LPA. Toutefois, l'art. 28A al. 3 let. b LPA, contrairement à l'art. 42 al. 5 LPA, prévoit un droit de la personne alléguant une atteinte à son intégrité physique, psychique ou sexuelle, de sorte que si l'intérêt à l'audition du témoin seul est prépondérant, il existe une obligation de l'autorité à y procéder en l'absence des parties, contrairement à ce qui prévaut en cas d'application de l'art. 42 al. 5 LPA seul. Rien ne conduit donc à s'écarter du texte clair de l'art. 28A al. 3 let. b LPA, qui exige une pesée des intérêts, même lorsque le témoin allègue une atteinte à son intégrité physique, psychique ou sexuelle.

En l'espèce, au vu des éléments alors en sa possession, soit la note de Mme D\_\_\_\_\_ et les notes des entretiens des 10 et 12 mars 2020, l'enquêtrice pouvait retenir que l'intérêt de Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ à être entendues seules l'emportait a priori, à ce stade du dossier, sur l'intérêt du recourant à pouvoir participer à leur audition, étant précisé que ce dernier a pu soumettre des questions avant les auditions et qu'il a ensuite eu accès au procès-verbaux, ce qui a permis de préserver son droit d'être entendu.

Le grief sera par conséquent écarté.

e. Le recourant et l'autorité intimée sollicitent finalement l'audition de Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ devant la chambre administrative, l'autorité intimée demandant en outre celle de Mme C\_\_\_\_\_. Le dossier contient néanmoins les éléments permettant à la chambre administrative de trancher le litige en toute connaissance de cause, sans qu'une nouvelle audition de Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, en présence ou en l'absence des parties, ou de Mme C\_\_\_\_\_ n'apparaisse nécessaire à cet effet. Il ne sera par conséquent pas donné suite aux requêtes du recourant et de l'autorité intimée.

- 18/34 - A/794/2021 5)

Sans soulever de grief précis, le recourant se plaint d'une collusion permanente entre les témoins, dont les témoignages devraient partant être examinés avec réserve.

Premièrement, il sera constaté que les témoins, au début de leur audition par l'enquêtrice, ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences d'un faux témoignage, conformément à l'art. 34 LPA. Par ailleurs, en procédure administrative, la constatation des

faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves, qui signifie que le juge forme librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement la force de persuasion (art. 20 al. 1 LPAC ; ATA/109/2021 du 2 février 2021 consid. 12b).

Tout en tenant compte du fait que les témoins ont prêté serment, les éventuels contacts entre eux doivent le cas échéant être pris en considération dans le cadre de l'analyse de la force probante des preuves à laquelle la chambre de ceans doit procéder. 6)

Selon le recourant, l'autorité intimée ne pouvait pas le sanctionner d'une révocation.

a. En tant que cadre supérieur de l'administration cantonale, le recourant est soumis à la LPAC et ses règlements d'application, notamment le RPAC et le règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03 ; art. 1 al. 1 let. a LPAC, 1 al. 1 RPAC ainsi que 1 al. 1 et 2 RCSAC).

b. 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 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). Les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée (art. 3 al. 1 RCSAC).

- 19/34 - A/794/2021

c. L'entretien d'embauche doit se dérouler dans le respect de la sphère personnelle de la candidate ou du candidat. Ne sont pas admises, lors de l'entretien d'embauche, les questions portant notamment sur la vie privée : origine, liens familiaux et situation familiale, orientation sexuelle, situation du conjoint, projets ou non-projets de maternité, organisation concernant la garde des enfants, religion (fiche 01.01.03 du memento des instructions de l'office du personnel de l'État [ci-après : MIOPE et OPE]). 7) a. Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, d'un blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie (let. a ch. 1), d'une suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (ch. 2) ou d'une réduction de traitement à l'intérieur de la classe (ch. 3), prononcée par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État (let. b), d'un retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (ch. 4) ou d'une révocation (ch. 5), prononcé par le Conseil d'État (let. c). En cas de révocation, le Conseil d'État peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (art. 16 al. 2 LPAC).

b. 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). Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif. 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. La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (ATA/826/2020 du 27 août 2020 et les références citées).

c. 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). 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. En - 20/34 - A/794/2021 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/351/2021 précité consid. 8e et les références citées).

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/1086/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5f et les références citées).

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/860/2020 du 8 septembre 2020 consid. 10c et les références citées). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 7c).

d. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, 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 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).

e. La chambre administrative a notamment confirmé la révocation : d'un agent de sécurité publique qui avait filmé des interventions sans l'accord des personnes concernées, avait violé gravement l'exigence d'un comportement exemplaire, digne, honorable et respectueux à l'égard des justiciables pendant les interventions, avait fait usage de mesures réservées aux

conduites en urgence et avait interpellé une personne pour des motifs autres que ceux relevant du cahier des charges (ATA/860/2020 précité, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C\_644/2020 du 4 mars 2021) ; d'un fonctionnaire qui s'était introduit dans les bureaux des archives des ressources humaines dans lesquels il n'était pas autorisé à pénétrer au moyen d'un badge emprunté à un nettoyeur (ATA/698/2020 du 4 août 2020 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C\_530/2020 du 1er juin 2021) ; d'une enseignante assumant la tâche de teneuse de comptes qui avait détourné pendant trois années scolaires à huit reprises des sommes d'argent pour un total de près de CHF 40'000.- (ATA/271/2020 du 10 mars 2020) ; d'un fonctionnaire ayant dénoncé à plusieurs reprises à l'interne et à l'externe une situation de maltraitance sans fondement, ne donnant pas satisfaction dans sa fonction et refusant l'autorité hiérarchique de son chef (ATA/185/2020 du 18 février 2020) ; d'un enseignant ayant adressé un certain nombre de messages à connotation sexuelle, dont une vidéo sur laquelle il se touchait le sexe nu sous la douche, à trois jeunes femmes

- 21/34 - A/794/2021 majeures qui étaient, s'agissant des deux premières, alors scolarisées dans l'établissement dans lequel il enseignait et, pour la dernière, son ancienne élève (ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019) ; 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 en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019 confirmé par 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 du 9 février 2016) ; 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 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) ; 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 exercé des pressions psychologiques et physiques, eu une attitude déplacée et des menaces à l'endroit de collègues de travail, et entretenu des relations intimes avec certaines d'entre elles, alors qu'il était chargé de leur formation (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).

f. La chambre administrative a annulé la révocation et ordonné la réintégration : d'un enseignant, qui, lors d'un voyage d'études, était sorti en discothèque avec deux élèves majeures, lesquelles avaient dormi dans son lit au retour de la soirée, ces manquements étant graves mais la révocation disproportionnée compte tenu du fait que lesdits manquements s'étaient déroulés sur une très courte période, découlaient tous de la prise

d'une mauvaise décision initiale, ne relevaient pas d'une attitude constante et avaient été admis, dans les grandes lignes, par le recourant, qui avait de très bons états de service et ne présentait pas d'antécédents disciplinaires dans son activité d'enseignant (ATA/351/2021 du 23 mars 2021, contre lequel un recours est pendant auprès du Tribunal fédéral [8C\_335/2021]) ; d'un enseignant qui avait conservé des images d'une ancienne élève à caractère pornographique prises alors qu'elle était mineure

- 22/34 - A/794/2021 et qui n'avait pas signifié à la jeune femme que l'envoi de telles images était inadmissible, la révocation étant toutefois disproportionnée puisque les manquements s'inscrivaient dans un contexte limité à une seule personne, qui n'était au moment de l'envoi des images plus élève ni de l'enseignant ni de l'établissement dans lequel celui-ci enseignait, et que ce dernier avait de très bons états de service et ne présentait pas d'antécédents disciplinaires dans son activité d'enseignant exercée depuis plus de quinze ans au moment des faits litigieux (ATA/1086/2020 du 3 novembre 2020) ; d'un policier, qui avait soustrait deux plants de cannabis de la mainmise de l'autorité, la faute étant grave mais la révocation disproportionnée compte tenu de son parcours professionnel de trente ans au sein du corps de police, ses excellents états de service et l'absence d'antécédents depuis d'anciennes sanctions disciplinaires (ATA/826/2020 précité) ; d'un fonctionnaire qui n'avait pas d'antécédents, seuls deux éléments sur l'ensemble des reproches formulés par l'autorité constituant une violation des devoirs service et s'inscrivant dans un contexte général de situation génératrice de conflit et d'absence de collaboration saine (ATA/137/2020 du 11 février 2020, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C\_203/2020 du 25 août 2020) ; d'une fonctionnaire, un seul des manquements reprochés n'étant pas prescrit et ne suffisant pas à lui seul à justifier une révocation (ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018). 8) a. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (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). 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).

b. Le groupe de confiance est chargé de la mise en œuvre du dispositif de protection de la personnalité prévu par le RPPers (art. 5 al. 1 RPPers). Sur requête du membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime être atteint dans sa personnalité ou de l'autorité d'engagement ou les ressources humaines, le groupe de confiance peut procéder à des démarches

- 23/34 - A/794/2021 informelles (art. 12 et chapitre 4 RPPers) et ouvrir une procédure d'investigation, qui 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 et 20 al. 1 RPPers). Cette

procédure débouche sur un rapport d'investigation, à la suite duquel l'autorité d'engagement notifie une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (art. 30 al. 1 RPPers). Vis-à-vis 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 (art. 30 al. 3 RPPers). 9)

En l'espèce, le recourant critique premièrement le choix de l'autorité de procéder par la voie de la procédure disciplinaire.

Contrairement à ce qu'il affirme, il ne découle pas de l'ATA/119/2013 du 26 février 2013 que le groupe de confiance est l'autorité exclusivement compétente pour connaître des litiges susceptibles de relever d'une atteinte à la personnalité, mais simplement qu'une requête en constatation et cessation d'une atteinte à la personnalité ne peut être formée directement devant la chambre administrative et doit faire l'objet d'une décision préalable de l'autorité compétente, rendue dans le respect des règles de procédure applicable, soit celles prévues par le RPPers.

Or, aucune des collaboratrices du service du X\_\_\_\_\_ n'a saisi le groupe de confiance, et ni la LPAC, ni les règlements ne contraignaient l'autorité intimée à choisir la voie de la procédure d'investigation plutôt que celle de la procédure disciplinaire. Les deux procédures ont des objets différents, à savoir respectivement la constatation de l'atteinte à la personnalité et le prononcé d'une sanction disciplinaire, même si la première peut déboucher sur un tel prononcé.

L'autorité intimée pouvait ainsi choisir de suivre la voie disciplinaire, étant précisé que dans ce cadre, l'objet de la procédure était la sanction de l'éventuelle violation des devoirs de service et non la constatation d'une atteinte à la personnalité, ce pour quoi la saisine préalable du groupe de confiance aurait été nécessaire. À cet égard, il sera relevé que, à juste titre, ni l'enquêtrice, ni l'autorité intimée n'ont constaté d'atteinte à la personnalité de l'une et/ou l'autre des collaboratrices du service du X\_\_\_\_\_.

Le grief sera par conséquent écarté. 10) Il convient à présent d'examiner si le recourant a violé ses devoirs de service.

a. L'enquêtrice a retenu que le recourant avait violé ses devoirs de service 1) par ses propositions en décembre 2017 et janvier 2018 à Mme D\_\_\_\_\_, 2) par ses avances le 13 février 2020 à Mme B\_\_\_\_\_, 3) par ses évocations de la

- 24/34 - A/794/2021 procréation en 2019 avec Mme H\_\_\_\_\_, 4) par son geste sur le ventre de Mme C\_\_\_\_\_ en 2017, par sa proposition d'aller nager avec Mme B\_\_\_\_\_ en octobre 2019 et ses propos sur les relations entre femmes et hommes tenus à cette dernière en décembre 2019 ainsi que, finalement, 5) par ses questions à une candidate lors d'un entretien d'embauche.

Dans l'arrêté litigieux, l'autorité intimée est toutefois allée plus loin que l'enquêtrice dans les griefs retenus à l'encontre du recourant, à savoir qu'il avait fait pression sur Mme D\_\_\_\_\_ dans le but de la déstabiliser et arriver à ses fins, qu'il avait exercé des pressions psychologiques sur Mme B\_\_\_\_\_, qu'il avait posé des questions à caractère intime très ambigu à Mme C\_\_\_\_\_, qu'il avait frotté la main sur le ventre de Mme H\_\_\_\_\_, même s'il était protégé d'un sac, et qu'il avait en définitive adopté une stratégie récurrente visant à poser des questions d'ordre intime et à aborder des questions de genre, voire sexuelles, afin de déterminer, sous le couvert de l'autorité hiérarchique, dans quels cas les frontières de la

relation professionnelle pouvait être repoussées en direction d'une relation privée.

b. Par ailleurs, l'autorité intimée a soulevé, dans ses écritures devant la chambre de céans, des éléments antérieurs à l'arrêté litigieux, n'ayant pas été retenus par l'enquêtrice et n'apparaissant pas dans ledit arrêté. Il s'agit en particulier de l'absence de refus de sa part de faire des accolades avec Mme D\_\_\_\_\_ et sa relation avec Mme I\_\_\_\_\_. Ces éléments, invoqués postérieurement à la décision attaquée et alors qu'ils étaient connus avant celle-ci mais n'avaient alors pas été retenus, ne peuvent être invoqués a posteriori pour justifier la révocation du recourant, sauf à adopter une attitude contradictoire et violer le principe de la bonne foi. Ils ne seront par conséquent pas examinés dans le cadre du présent arrêt.

Au surplus, il sera constaté que seule une relation consentie avec Mme I\_\_\_\_\_ ressort du dossier, ce qui ne suffit pas à relever du domaine disciplinaire.

En outre, l'autorité intimée a également reproché au recourant, durant la procédure devant la chambre administrative, son comportement dans le cadre de la procédure de révocation, soit durant l'enquête administrative et la procédure de recours. Ces griefs, postérieurs à l'arrêté attaqué, sont exorbitants au litige et ne sauraient en aucun cas motiver celui-ci, de sorte qu'ils ne seront pas non plus examinés. Il sera néanmoins relevé que le comportement de l'avocat du recourant durant la procédure d'enquête administrative ou le fait d'avoir obtenu une décision positive de la chambre de céans sur sa demande de mesures provisionnelles en interdiction de repourvoir le poste de chef du X\_\_\_\_\_ peut à première vue difficilement être qualifié de violation des devoirs de service.

- 25/34 - A/794/2021 11) Il convient dès lors d'examiner successivement les reproches retenus par l'autorité intimée dans son arrêté, afin d'examiner leur fondement. a. Par rapport à Mme D\_\_\_\_\_, l'enquêtrice a retenu à l'encontre du recourant la proposition d'évolution de leur relation allant jusqu'à une relation amoureuse en décembre 2017 et la réitération de cette proposition en janvier 2018. L'autorité intimée semble être allée au-delà et avoir retenu tous les reproches formulés par Mme D\_\_\_\_\_ contre le chef du X\_\_\_\_\_.

Si Mme D\_\_\_\_\_ a indiqué à l'enquêtrice qu'avant le 8 décembre 2017, le recourant avait évoqué de la prendre dans ses bras et que c'était comme s'ils étaient « nus l'un contre l'autre », elle a souligné que ce n'étaient alors pas des avances, mais l'expression d'une émotion décalée et sans arrière-pensées, et que pour elle, il n'y avait rien eu avant le 7 ou 8 décembre 2017. Les éléments antérieurs à cette date ne peuvent donc être retenus à l'encontre du recourant, comme l'a fait à tort l'autorité intimée.

Selon la note de Mme D\_\_\_\_\_, confirmée par ses explications à l'enquêtrice, lors du déjeuner du 7 ou 8 décembre 2017, le recourant lui a fait une déclaration d'amour, lui disant en particulier qu'il l'aimait, voulait la prendre dans ses bras et était prêt à tout quitter pour elle ; lui-même n'avait pas de limites et c'était à elle d'en poser si elle en voulait, ce à quoi elle avait opposé un refus. Mme D\_\_\_\_\_ a indiqué avoir rapporté les avances du chef du service du X\_\_\_\_\_ à Mme C\_\_\_\_\_, alors en congé maternité, puis à Mme E\_\_\_\_\_, lesquelles l'ont toutes deux confirmé. Par ailleurs, lors d'une des audiences de comparution personnelle devant l'enquêtrice, la secrétaire générale adjointe, en 2018 également directrice des RH, s'est rappelée que Mme D\_\_\_\_\_ lui en avait également parlé lors de son entretien de départ, même si sur le moment, cela ne l'avait pas choquée, tandis que Mme F\_\_\_\_\_ a indiqué que Mme D\_\_\_\_\_ lui avait rapporté, vers septembre 2019, une déclaration d'amour du recourant à laquelle elle avait apporté une fin de non-recevoir. Finalement, même si le recourant n'a pas confirmé l'ensemble des points rapportés par Mme D\_\_\_\_\_ et

s'il a indiqué, lors de sa comparution personnelle devant la chambre administrative, qu'il avait simplement exprimé se sentir bien avec elle, tant ses déclarations le 10 mars 2020 que celles devant l'enquêtrice tendent à confirmer ces éléments. La question de l'absence de limites se retrouve en effet dans ses déclarations du 10 mars 2020 où il a expliqué avoir dit à Mme D\_\_\_\_\_ que ça se passait bien entre eux et que s'ils devaient aller plus loin, il ne mettrait pas de limite. L'annonce de ses sentiments pour cette collaboratrice transparait également dans ces déclarations, de même que dans celles faites devant l'enquêtrice : il avait posé à Mme D\_\_\_\_\_ la question de la « réciprocité du rapport proche » qu'il ressentait à son égard. Les deux versions se rejoignent également sur la réponse négative apportée par Mme D\_\_\_\_\_.

- 26/34 - A/794/2021

L'enquêtrice a ensuite retenu qu'une fois, en janvier 2018, le recourant avait réitéré sa proposition à Mme D\_\_\_\_\_ et dit qu'il l'aimait. Si, lors de son audition par l'enquêtrice, Mme D\_\_\_\_\_ a déclaré que le recourant était venu à plusieurs reprises dans son bureau pour lui faire part de ses sentiments, elle n'a pas apporté plus de précisions sur ces différents épisodes, alors qu'une seule occurrence à fin janvier 2018 ressort de sa note, ce qui concorde avec les faits reconnus par le recourant le 10 mars 2020 – il lui avait demandé une nouvelle fois au bureau si elle souhaitait poursuivre une relation –, et devant l'enquêtrice, à savoir qu'il avait demandé à Mme D\_\_\_\_\_ si elle avait toujours la même réponse à sa question du 7 décembre 2017. À cet égard, le fait que le recourant ait contesté, lors de sa comparution personnelle devant la chambre administrative, avoir évoqué des sentiments pour Mme D\_\_\_\_\_ lors de ses visites dans son bureau ne suffit pas à renverser ses précédentes déclarations sur cette occurrence de janvier 2018. Pour le reste, le seul fait de se trouver dans le bureau de Mme D\_\_\_\_\_ porte fermée à d'autres reprises ne peut en soi être reproché au recourant, que ce soit pour parler de séries télévisées ou d'actualité, comme l'a indiqué Mme D\_\_\_\_\_ devant l'enquêtrice, ou de travail, comme soutenu par le recourant. Un tel comportement ne constitue en soi pas une violation des devoirs de service et pouvait répondre à des nécessités professionnelles entre un chef de service et une adjointe de direction. Quelques brefs propos introductifs ou conclusifs d'une discussion de nature professionnelle, sur l'actualité par exemple, sont au demeurant naturels et notoires dans le cadre de relations entre collègues et propices à une collaboration efficace.

En définitive, s'agissant de Mme D\_\_\_\_\_, il doit être retenu que le recourant lui a déclaré son amour et proposé une relation sentimentale à deux reprises. S'il a contesté toute connotation sexuelle à ses propos, affirmant qu'il s'agirait plus de « je t'aime bien » que de « je t'aime », à l'instar de ce que l'enquêtrice a retenu, de telles allégations ne sont pas convaincantes. Mme D\_\_\_\_\_ ne pouvait que comprendre des propos du recourant qu'il lui proposait une relation amoureuse. Le recourant a d'ailleurs reconnu, y compris devant la chambre de céans, avoir eu un comportement inadéquat à l'égard de Mme D\_\_\_\_\_. En revanche, si des avances formulées à deux reprises ressortent du dossier, rien n'indique que le recourant aurait fait pression sur Mme D\_\_\_\_\_ dans le but de la déstabiliser et d'arriver à ses fins. L'autorité intimée ne pouvait pas le retenir dans l'arrêté querellé.

Par conséquent, il sera retenu qu'en faisant à deux reprises des avances à une subordonnée, le recourant a violé ses devoirs de service, en particulier les art. 21 let. a, 22 al. 1 et 23 RPAC et 3 al. 1 RCSAC. b. En relation avec Mme B\_\_\_\_\_, l'enquêtrice a retenu des avances faites le 13 février 2020, l'envoi d'un message pour l'inviter à se baigner dans le lac durant le week-end en octobre 2019 et l'évocation en décembre 2019 de sa propre fille et

- 27/34 - A/794/2021 de son ami, de son épouse et ses relations entre femmes et hommes. L'autorité intimée semble de son côté avoir retenu tous les reproches formulés à son encontre par Mme B\_\_\_\_\_.

En ce qui concerne les épisodes antérieurs au 13 février 2020, Mme B\_\_\_\_\_ a relevé, tant le 12 mars 2020 que lors de son audition par l'enquêtrice, en sus de ces trois occurrences : une invitation au restaurant, qu'elle avait déclinée, un soir en août 2019 à la sortie d'un événement organisé par le service du X\_\_\_\_\_, et le questionnement sur le nom de son parfum vers la fin du mois de décembre 2019. Le recourant a reconnu ces deux événements, même si pour lui, l'invitation concernait un déjeuner. En tout état, le seul fait d'inviter une subordonnée à manger, à l'issue d'un événement professionnel à l'extérieur dans le cadre spécifique du service du X\_\_\_\_\_, et de demander le nom d'un parfum qu'elle portait à la veille de Noël, ne peuvent être qualifiés de violation des devoirs de service.

Le recourant a reconnu l'invitation faite à Mme B\_\_\_\_\_ de se joindre à lui pour aller nager. Selon les versions concordantes des deux protagonistes, cette proposition faisait suite à une discussion informelle au sein de l'équipe du service du X\_\_\_\_\_, lors d'un « café-croissant », au sujet de la nage en eau froide. Le recourant avait alors proposé à Mme B\_\_\_\_\_ de lui écrire un message pour aller à l'occasion s'entraîner ensemble, ce à quoi elle avait répondu favorablement. Aussi, s'il peut être regrettable qu'un supérieur hiérarchique propose à une subordonnée une telle activité, induisant une certaine intimité, vu la nécessité de se mettre en tenue adéquate, et pouvant être source de gêne, cette proposition s'inscrivait en l'espèce dans le contexte d'une discussion de groupe et le recourant a ensuite respecté le refus de Mme D\_\_\_\_\_ de se joindre à lui, n'ayant pas insisté, ni proposé une nouvelle baignade. Il s'agit dès lors d'un comportement qui doit être qualifié d'inadéquat. Il n'est cependant pas évident qu'au vu des circonstances et de son caractère isolé, le caractère inadéquat de ce comportement soit suffisant pour être qualifié de manquement aux devoirs du personnel.

Le recourant a également reconnu avoir accompagné Mme B\_\_\_\_\_ à la suite d'un événement protocolaire, et, à cette occasion, avoir évoqué sa fille et la possibilité qu'elle s'installe en couple durant ses études à Lausanne, sollicitant l'avis de sa collaboratrice sur ce point. S'il n'a pas expressément reconnu avoir alors également parlé de sa relation avec son épouse, de même que des relations entre femmes et hommes, le sujet qu'il reconnaît avoir abordé tend à confirmer les allégations de Mme B\_\_\_\_\_. Au demeurant, la vie amoureuse de sa fille touche à la problématique des relations entre femmes et hommes. Le fait d'aborder de tels sujets, en étant seul le soir avec une subordonnée, doit également être qualifié d'inadéquat. Il n'est cependant pas non plus ici évident que ce comportement, adopté dans le contexte particulier de la fin d'un événement à l'extérieur organisé par le service du X\_\_\_\_\_ durant le weekend, doive être qualifié de violation des

- 28/34 - A/794/2021 devoirs de service. Mme B\_\_\_\_\_ a d'ailleurs indiqué avoir déjà oublié cet épisode le lundi suivant.

Sur ces deux derniers points, Mme B\_\_\_\_\_ elle-même a expliqué à l'enquêtrice que le premier incident qu'elle avait estimé « douteux » était le café du 13 février 2020 et que ce n'était qu'a posteriori, après celui-ci, qu'elle avait commencé à réfléchir au passé et à se souvenir d'épisodes antérieurs.

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, l'existence d'un manquement du recourant aux devoirs de service antérieur au 13 février 2020 à l'égard de Mme B\_\_\_\_\_ doit être écarté, contrairement à ce qu'ont retenu l'enquêtrice et l'autorité intimée.

En lien avec le café du 13 février 2020, le recourant a reconnu le 12 mars 2020 et devant l'enquêtrice, avoir alors dit à Mme B\_\_\_\_\_ ressentir une forte connexion avec elle et lui avoir demandé si elle était d'accord de pousser les frontières de la relation professionnelle à la relation privée, en passant plus de temps et en allant manger ensemble, dans un restaurant thaï par exemple. Tel que relatés par Mme B\_\_\_\_\_, ces éléments ne pouvaient qu'être compris comme des avances. Lors de son audition devant l'enquêtrice, le recourant a affirmé que ses propositions concernaient une relation amicale, allant même jusqu'à contester avoir proposé une relation privée lors de sa comparution personnelle devant la chambre administrative. Il avait toutefois auparavant reconnu avoir dépassé les limites et avoir eu un comportement inapproprié avec Mme B\_\_\_\_\_, tant lors de l'entretien du 12 mars 2020 que dans ses observations du 24 mars 2020. Il a d'ailleurs envoyé à Mme B\_\_\_\_\_ le message du 15 mars 2020 dans lequel il a indiqué que c'était lui qui avait été « stupide ». Il a encore reconnu un comportement inadéquat devant l'enquêtrice puis devant la chambre administrative, dans ses dernières écritures. Ces éléments ne concordent pas avec une proposition de relation amicale comme il cherche vainement à le soutenir.

Par ailleurs, Mme B\_\_\_\_\_ a immédiatement rapporté cet incident à Mme H\_\_\_\_\_, puis, dans les jours suivants, soit le 17 février 2020, à Mme C\_\_\_\_\_, ce que toutes deux ont confirmé et ce qui a conduit cette dernière à faire remonter l'affaire à la hiérarchie. En outre, à l'instar de l'enquêtrice, il ne peut qu'être relevé que ces faits font échos à ceux survenus avec Mme D\_\_\_\_\_.

Ces éléments doivent ainsi être considérés comme établis, de telles avances consacrant une nouvelle violation des devoirs de service, en particulier des art. 21 let. a, 22 al. 1 et 23 RPAC et 3 al. 1 RCSAC.

En revanche, rien ne démontre l'existence de pressions psychologiques sur Mme B\_\_\_\_\_, comme l'a retenu l'autorité intimée dans l'arrêté litigieux, les avances en question n'ayant été exprimées qu'une fois et nullement réitérées après la réponse négative.

- 29/34 - A/794/2021

c. En ce qui concerne Mme C\_\_\_\_\_, l'enquêtrice a retenu que le recourant avait touché son ventre en 2017 alors qu'elle était enceinte, après lui en avoir demandé la permission. L'autorité intimée a également retenu le fait qu'en 2014 et 2015, il lui posait beaucoup de questions d'ordre privé sur son couple, ce qui la gênait.

Lors de l'entretien du 10 mars 2020, Mme C\_\_\_\_\_ a effectivement déclaré qu'à ses débuts, en 2014-2015, le recourant venait dans son bureau pour lui parler de sujets extra-professionnels, comme la famille, la montagne et les « hobbies » dans son couple, et qu'il voulait savoir comment elle fonctionnait avec son mari. Quand bien même, selon la formulation et la signification eu égard au contexte et aux circonstances, le fait de demander à une subordonnée comment elle fonctionne dans son couple est inadéquat, Mme C\_\_\_\_\_ a également expliqué qu'elle n'en gardait pas un souvenir très précis, que c'était a posteriori, après les témoignages de Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, qu'elle avait conclu qu'il testait la solidité de son couple, et qu'avec elle, il n'avait jamais franchi les limites. Devant l'enquêtrice, Mme C\_\_\_\_\_ a expliqué que la collaboration avec le chef du X\_\_\_\_\_ s'était bien passée, que ce soit comme cheffe de projet ou cheffe du X\_\_\_\_\_ adjointe, qu'ils avaient une bonne communication, qu'elle pouvait lui parler librement et qu'il ne lui avait pas fait d'avances. Ce qui précède ne permet pas de conclure que le recourant aurait violé ses devoirs de service pour les faits de 2014-2015.

Le recourant ne conteste pas avoir touché le ventre de Mme C\_\_\_\_\_, alors qu'elle était enceinte. Selon ses observations du 2 novembre 2020, il s'agissait d'un geste bienveillant s'inscrivant dans un rapport de proximité et de confiance – sa fille faisant régulièrement du baby-sitting chez Mme C\_\_\_\_\_ – ; selon son acte de recours, ce comportement n'avait eu aucun impact sur le travail ou les relations entre la subordonnée et son supérieur.

Ce dernier argument sera écarté, puisque le fait d'avoir eu un impact ou non sur le bon fonctionnement du service n'est pas pertinent pour répondre à la question de l'existence ou non d'une violation des devoirs de service, mais seulement sur celle de la fixation de la sanction. Le fait de toucher le ventre d'une femme enceinte, dans un contexte professionnel et dans la position de supérieur hiérarchique, est inadéquat, ce que le recourant a implicitement reconnu devant la chambre administrative en déclarant, qu'avec le recul, il ne le referait plus.

Ainsi, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que, en touchant le ventre de Mme C\_\_\_\_\_ alors qu'elle était enceinte, le recourant, qui, en tant que cadre supérieur, se devait d'avoir un comportement irréprochable, avait violé ses devoirs de service, ceci même s'il avait préalablement demandé de l'autorisation de le faire.

- 30/34 - A/794/2021

d. Par rapport à Mme H\_\_\_\_\_, l'enquêtrice a retenu à l'encontre du recourant la proposition de lui donner l'adresse d'un acupuncteur s'occupant de couples cherchant à avoir des enfants, en se fondant sur le seul fait qu'elle ne buvait pas d'alcool lors de certains apéritifs, dans la mesure où elle n'avait jamais évoqué de problématique d'avoir des enfants au sein du service. L'autorité intimée a en sus retenu que le recourant avait frotté le rabat en daim de son sac en bandoulière, alors qu'il pleuvait. Le recourant ne conteste pas ces éléments.

L'on ne peut que rejoindre la conclusion de l'enquêtrice selon laquelle chasser la pluie d'un sac à main, même appuyé contre le ventre d'une subordonnée, est un geste anodin qui ne peut constituer une violation des devoirs du personnel. En revanche, en conseillant à Mme H\_\_\_\_\_ un acupuncteur pour les couples souhaitant avoir des enfants, le recourant s'est immiscé dans la vie privée d'une subordonnée, en abordant un sujet relevant de la sphère intime et potentiellement douloureux, ceci sur la base de suppositions liées à sa consommation d'alcool, alors qu'elle-même n'avait jamais fait état de problèmes de fertilité. Ce faisant, le recourant a violé ses devoirs de service, en particulier le devoir d'un cadre supérieur d'entretenir des relations dignes et correctes avec une subordonnée.

e. L'enquêtrice et l'autorité intimée ont finalement retenu à l'encontre du recourant les questions posées à une candidate lors d'un entretien de recrutement en lien avec l'allaitement et ses parents.

Le recourant n'a pas contesté avoir posé de telles questions mais a affirmé, dans ses observations du 2 novembre 2020, que celles relatives à l'allaitement avaient pour simple but d'être agréable à la candidate et de prévoir l'organisation du travail le cas échéant. Dans son acte de recours, il a indiqué s'être limité aux questions habituelles et pertinentes par rapport aux besoins particuliers du service.

Toutefois, les questions entourant la maternité et l'organisation familiale sont proscrites lors des entretiens de recrutement, pour cause d'interdiction de la discrimination entre femmes et hommes, ce qui inclut les questions sur l'allaitement. Si le fait qu'une collaboratrice allaite son enfant peut nécessiter des mesures d'organisation au sein du service, cette question n'est

nullement pertinente au stade de l'entretien de recrutement. Par ailleurs, si le cadre du service du X\_\_\_\_\_ nécessite certaines précautions spécifiques, des questions ouvertes, par exemple soulignant le caractère délicat du service du X\_\_\_\_\_ et interrogeant sur une éventuelle contre-indication à travailler dans un tel contexte, suffisent, en plus d'éventuelles recherches possibles en amont.

Ainsi, en posant les questions incriminées à cette candidate, le recourant a violé ses obligations d'accomplir son travail consciencieusement et avec diligence, d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public et de

- 31/34 - A/794/2021 justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

f. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il est établi que le recourant a violé ses devoirs de service, de sorte que le prononcé d'une sanction est fondé dans son principe. 12) Reste à examiner si la révocation prononcée est conforme au principe de la proportionnalité.

S'agissant des avances à Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, le recourant ne pouvait pas ne pas se rendre compte que, dans sa position de chef, il ne pouvait pas s'autoriser à en faire, sauf à violer ses devoirs de service. Par ailleurs, le recourant a fait des avances à deux collaboratrices différentes, et à deux reprises à l'une des deux.

Néanmoins, contrairement à ce qu'a retenu l'autorité intimée, le recourant n'a pas exercé de pressions sur ces deux collaboratrices. Il a respecté leur refus.

En outre, le dossier ne permet pas de conclure, comme l'a fait l'autorité intimée, à l'adoption d'une stratégie récurrente et systématique visant à poser à ses collaboratrices des questions d'ordre intime et à aborder des questions de genre, voire sexuelles, afin de déterminer, sous le couvert de l'autorité hiérarchique, dans quels cas les frontières de la relation professionnelle pouvaient être repoussées en direction d'une relation privée. L'autorité intimée reconnaît elle-même avoir abouti à cette conclusion d'existence d'une stratégie en la « devin[ant] en filigrane » et en « ne pouvant exclure » que le but de cette stratégie soit celui exposé, avouant ce faisant n'avoir fait que des suppositions.

Par conséquent, si les manquements du recourant par son comportement à l'égard de Mmes D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ sont graves, ils ne revêtent pas la très lourde gravité que l'autorité intimée leur donne et qui résulte de l'arrêté querellé.

À ces manquements s'ajoutent le geste sur le ventre de Mme C\_\_\_\_\_, enceinte, les propos tenus envers Mme H\_\_\_\_\_ concernant l'acupuncteur spécialiste de la fertilité et les questions privées et à connotation discriminatoire lors de l'entretien de recrutement, manquements également fautifs et d'une certaine gravité, mais ponctuels.

Ces six manquements doivent être appréciés dans la globalité de la carrière du recourant, qui est aujourd'hui âgé de 59 ans et a exercé sa fonction de chef de service du X\_\_\_\_\_ pendant près de vingt ans avant d'être suspendu. Si, initialement, ses évaluations dénotaient une marge de progression, il a ensuite amélioré ses prestations pour devenir un chef du X\_\_\_\_\_ jugé excellent, que ce soit lors de ses évaluations mais aussi lors d'événements particuliers, pour lesquels il a fait l'objet de félicitations à maintes reprises. Après un examen approfondi,

- 32/34 - A/794/2021 l'enquête administrative, qui portait à la fois sur le volet de la gestion du service et sur celui des manquements comportementaux, a écarté les griefs concernant le

premier de ces volets, de sorte que rien ne conduit à remettre en cause les évaluations excellentes du recourant, confirmées également par les partenaires externes du service du X\_\_\_\_\_. Ainsi, Mme G\_\_\_\_\_ l'a décrit devant l'enquêtrice comme « un grand professionnel, hyper sérieux, totalement bien dans sa fonction, avec classe, avec un certain charisme », tandis que le courrier de la mission permanente du 8 juillet 2020 souligne ses compétences, son professionnalisme et ses nombreuses qualités. En près de vingt ans de carrière au sein du service du X\_\_\_\_\_, il n'a par ailleurs aucun antécédent disciplinaire.

Au vu de ce qui précède, la sanction prononcée repose sur un scénario élaboré par l'autorité intimée allant à l'encontre du rapport et des conclusions de l'enquêtrice, scénario qui ne ressort pas du dossier. Or, au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, s'il est indéniable que les six manquements retenus méritent sanction, ils ne suffisent pas à justifier la révocation d'un fonctionnaire jouissant depuis plus de vingt ans d'excellents états de service et dépourvu d'antécédents disciplinaires. Ladite révocation est excessive. 13) Dans ces circonstances, le recours sera partiellement admis, la révocation annulée et le dossier renvoyé à l'autorité intimée, afin que soit prononcée une sanction moindre.

L'annulation de la décision de révocation a pour conséquence, ex lege, la réintégration obligatoire du fonctionnaire (ATA/351/2021 précité consid. 9d ; ATA/137/2020 précité consid. 18, confirmé par le Tribunal fédéral par arrêt 8C\_203/2020 précité consid. 3).

Dès lors, le recourant devra être réintégré dans sa fonction. 14) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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