

GE_GERICHTE A/1556/2024 vom 28. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1556_2024

FR: GE_GERICHTE A/1556/2024 du 28 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE A/1556/2024 del 28 gennaio 2025

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;RÉSILIATION;PROPORTIONNALITÉ;PRINCIPE DE LA BONNE FOI;FRAUDE ÉLECTORALE | Recours d'un fonctionnaire du DEE contre la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC. Le licenciement faisait suite à sa condamnation pénale pour fraude électorale commise lors d'un dépouillement pour l'élection au Conseil d'Etat. Rejet du recours. Il ressortait des faits établis par ordonnance pénale, dont le juge n'avait pas lieu de s'écarter, que le recourant avait intentionnellement mal reporté les votes de ses concitoyens, avantageant ainsi les candidats des listes de gauche au détriment de ceux de droite. De tels agissements étaient incompatibles avec les devoirs de fidélité et de dignité d'un cadre intermédiaire de la fonction publique au sens de l'art. 21 RPAC, fonction qui ne pouvait être qualifiée de subalterne. Dans ce cadre, il importait peu que les faits reprochés n'aient pas été accomplis dans l'exercice de ses fonctions, dès lors qu'ils étaient propres à porter atteinte à la réputation de l'Etat. Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'intimé était en droit de résilier les rapports de service pour motifs fondés en renonçant à l'ouverture d'une procédure de reclassement, la conduite du recourant étant propre à rompre irrémédiablement les rapports de confiance avec son employeur. Le recourant ne pouvait enfin se prévaloir d'une déclaration faite par sa hiérarchie sur la base de faits incomplets. En l'absence de promesse effective des autorités dans une situation concrète et tenant compte de l'ensemble des éléments en présence, le principe de la bonne foi n'avait pas été violé. | LPAC.21.al3; LPAC.22.letb; RPAC.20; RPAC.21.letc; RPAC.46A; Cst; Cst; Cst

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ ■ E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du DEE résiliant les rapports de service du recourant pour motif fondé. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée dans le cas d'espèce.

E. 3

Le recourant a conclu à la tenue d'une audience de conciliation prévue par l'art. 65A al. 1 LPA, qui n'a toutefois pas permis aux parties de trouver une solution.

E. 4

Dans un premier grief, le recourant conteste l'existence d'un motif fondé justifiant son licenciement. Il fait valoir qu'aucun reproche sur la qualité de son travail ou sur ses relations avec ses supérieurs et ses collègues ne lui a été formulé, que les faits reprochés n'ont aucun lien avec son activité professionnelle et qu'il n'exerce qu'une fonction de cadre intermédiaire. L'infraction de fraude électorale n'était au demeurant pas de nature à amoindrir la confiance placée en l'État par les administrés et son licenciement était contraire au principe de la bonne foi au vu de la promesse du DEE de ne pas entamer de procédure administrative à son encontre.

E. 4.1

Rattaché administrativement et hiérarchiquement au DEE, le recourant est soumis à LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC), notamment au 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).

E. 4.2

Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). Ils peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 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 (art. 22 let. a LPAC), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC). L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique 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. 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 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/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c). Elle ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service par le fonctionnaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.2)

E. 4.3

La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 5a). L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Un manquement au devoir de loyauté peut entraîner un licenciement si la personne employée trahit la confiance que l'État place en elle. Les membres du personnel sont en effet 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, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la

confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC). Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Le fonctionnaire doit par ailleurs veiller à la conformité au droit de ses actes ; il lui appartient d'informer ses supérieurs des problèmes qui pourraient se poser et des éventuelles améliorations à apporter au service (ATA/474/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.8 ; Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2 e éd., 2018, n° 7.3.3.1). Le fonctionnaire n'entretient pas seulement avec l'État qui l'a engagé et le rétribue les rapports d'un employé avec un employeur, mais, dans l'exercice du pouvoir public, il est tenu d'accomplir sa tâche de manière à contribuer au bon fonctionnement de l'administration et d'éviter ce qui pourrait nuire à la confiance que le public doit pouvoir lui accorder. Il lui incombe en particulier un devoir de fidélité qui s'exprime par une obligation de dignité. Cette obligation couvre tout ce qui est requis pour la correcte exécution de ses tâches, pendant et en-dehors de son travail (ATA/712/2021 du 6 juillet 2021 consid. 6b ; ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 2k ; ATA/1088/2020 du 3 novembre 2020 consid. 4a). Bien que le fonctionnaire ait droit à la protection de sa vie privée, son devoir de fidélité, afférent au caractère public de sa fonction, lui impose certaines obligations, lesquelles limitent l'exercice de ses libertés personnelles au-delà de ce que l'ordre juridique permettrait pour de simples particuliers n'exerçant pas de telles fonctions (arrêt du Tribunal fédéral 8C_612/2021 consid. 6.2.2 ; MOOR/BELLANGER/ TANQUEREL, op. cit. , p. 601). Les collaborateurs doivent supporter les limitations objectivement en rapport avec leur appartenance à l'appareil étatique ; cela englobe non seulement ce qui a trait à l'exécution du service public, soit à l'intérêt direct de la collectivité aux prestations publiques, mais aussi ce qui est susceptible de témoigner de la moralité et de l'intégrité de l'administration et qui permet aux citoyens d'avoir confiance en elle en toutes circonstances (arrêt du Tribunal fédéral 8C_612/2021 précité consid. 6.2.2 ; MOOR/BELLANGER/TANQUEREL, op. cit. , p. 572). Même hors service, les collaborateurs doivent ainsi adopter un comportement propre à inspirer la confiance de la population dans l'administration à qui est confiée la gestion des affaires publiques (arrêts du Tribunal fédéral 8C_612/2021 précité consid. 6.2.2 ; 1P.273/1999 du 12 octobre 1999 consid. 3c). En particulier, les fonctionnaires ne doivent commettre ni crime ni délit passibles de condamnation devant les tribunaux pénaux, au moins dans la mesure où il s'agit de délits dénotant une attitude incompatible avec la fonction publique (arrêts du Tribunal fédéral 8C_612/2021 précité consid. 6.2.2 ; 2A.515/1995 du 6 septembre 1996 consid. 3a/bb). Pour examiner le préjudice subi par une autorité du fait de la condamnation pénale d'un collaborateur, il faut tenir compte de la fonction exercée, de la nature de l'infraction, de sa gravité et de la durée de la peine ainsi que de l'impact du comportement incriminé sur le public (arrêts du Tribunal fédéral 8C_612/2021 précité consid. 6.2.2 ; 2A.515/1995 précité consid. 3b). De manière plus générale (indépendamment de l'issue de la procédure pénale), il faut distinguer les événements occasionnels, sans indice de récidive, des agissements durables ou répétés dans le temps. Il y a également lieu de tenir compte du laps de temps entre les actes incriminés et leur connaissance par l'employeur, en particulier lorsqu'entre-temps ils n'ont pas eu d'impact sur la qualité du travail fourni et la capacité de l'employé à remplir les exigences du poste. Enfin, si l'on attend davantage d'exemplarité de la part d'un haut collaborateur, la question du rang occupé perd en importance lorsque la gravité des faits reprochés est particulièrement lourde. En tout état de cause, pour qu'un licenciement se justifie, il faut que l'infraction ait eu, selon une appréciation objective, un impact négatif tel sur la qualité du

travail, sur le climat de travail ou sur la réputation de l'employeur public que l'on ne peut plus raisonnablement exiger de lui qu'il poursuive les rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_612/2021 précité consid. 6.2.2 ; Peter HÄNNI, Öffentliches Dienstrecht und Strafrecht, in Droit pénal et diversité culturelle, p. 249).

E. 4.4

Les rapports de service étant soumis au droit public (ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 11), la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e). En particulier, le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/932/2018 du 11 septembre 2018 consid. 6).

E. 4.5

De jurisprudence constante, l'autorité administrative est en principe liée par les constatations de fait d'un jugement pénal, notamment lorsque celui-ci a été rendu au terme d'une procédure publique ordinaire au cours de laquelle les parties ont été entendues et des témoins interrogés. Si les faits retenus au pénal lient donc en principe l'autorité et le juge administratif, il en va différemment des questions de droit et de l'appréciation juridique à laquelle s'est livrée le juge pénal (arrêt du Tribunal fédéral 1C_202/2018 du 18 septembre 2018 consid. 2.2 ; ATA/712/2021 précité consid. 7a ; ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 7f).

E. 4.6

En l'espèce, il n'est pas contesté que le DEE a procédé le 25 mars 2024 à la résiliation des rapports de service le liant au recourant pour le 30 juin 2024, soit dans le respect du délai prévu à l'art. 20 al. 3 LPAC. Le recourant conteste avoir intentionnellement commis l'infraction de fraude électorale. Il indique que ses erreurs ont été commises en raison d'une fatigabilité générale, d'une surcharge de travail et de problèmes médicaux couplés à une absence de formation. Il avait probablement confondu les touches « Enter/Delete » de l'ordinateur et cliqué avec sa souris le plus vite possible en se disant que le service des divergences corrigerait ses erreurs. Il avait été ébloui par les écrans des ordinateurs et ne savait pas comment retranscrire les différents bulletins, n'ayant suivi aucune formation à cet effet. Ses erreurs avaient été commises au hasard, sans volonté politique aucune puisqu'il ne connaissait aucune personnalité publique de la place politique genevoise. Il ressort toutefois des faits établis par l'ordonnance pénale du 9 janvier 2024, dont il n'y a pas lieu de s'écarter, que le recourant a intentionnellement mal reporté les votes de ses concitoyens dans 68.56% des cas, avantageant ainsi les candidats des listes de gauche au détriment de ceux de droite. Lors du dépouillement du 2 avril 2023, tous les jurés disposaient d'une directive explicative pour la retranscription des bulletins et aucun d'entre eux n'avait suivi de formation préalable. Le taux d'erreur moyen des autres jurés ce matin-là était de seulement 5.95%, démontrant ainsi que les instructions transmises par la directive

explicative étaient suffisantes. La majorité des « erreurs » commises par le recourant concernaient des bulletins compacts qu'il suffisait de valider puisque la numérisation présélectionnait la liste concernée. La suppression d'un candidat nécessitait en revanche deux manipulations supplémentaires, que l'intéressé a volontairement effectuées. Les justifications du recourant quant à ses agissements du 2 avril 2023 ne convainquent pas. Bien que ses difficultés tant médicales que professionnelles ne soient pas remises en cause, ces dernières ne suffisent pas à expliquer son comportement lors du dépouillement. Ces difficultés ne semblent d'ailleurs pas l'avoir empêché d'accomplir son travail de manière satisfaisante juste avant et après les faits reprochés, alors même qu'elles n'avaient pas disparu. Il est par ailleurs douteux que le recourant, comme il le soutient, ne connaisse aucune figure politique genevoise. L'ensemble de ces éléments, couplés à l'obstination du recourant à contester les faits qui lui sont reprochés, démontrent une absence de remise en question quant à la gravité de son comportement, qu'il a d'ailleurs minimisé tout au long de la procédure. Quoiqu'en dise l'intéressé, ses agissements apparaissent incompatibles avec les devoirs de fidélité et de dignité que l'on est en droit d'attendre d'un cadre intermédiaire de la fonction publique au sens de l'art. 21 RPAC, fonction qui ne peut être qualifiée de subalterne. Dans ce cadre, il importe peu que les faits reprochés n'aient pas été accomplis dans l'exercice de ses fonctions, dès lors qu'ils sont propres à porter atteinte à la considération et à la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. En effet, les votations populaires, particulièrement les élections des futurs représentants du peuple, constituent le socle fondamental de la démocratie et de l'État. Le rapport entre l'infraction commise et la fonction publique du recourant ne fait dès lors aucun doute. En prenant le risque de fausser les résultats de la volonté populaire, le recourant a commis une faute grave brisant la confiance non seulement de son employeur, mais également des citoyens qu'il est censé servir. Dans ce contexte, il importe peu que l'infraction ne s'inscrive pas dans la durée et que le risque de récurrence soit quasi inexistant, tant les agissements du recourant ont remis en cause sa capacité à exercer son activité professionnelle avec intégrité et ont profondément porté atteinte à la confiance que la population et ses supérieurs hiérarchiques avaient placée en lui. Le licenciement est apte à atteindre le but d'intérêt public consistant à employer, dans les départements cantonaux, du personnel respectueux de l'État, des droits politiques et en qui le public peut avoir une entière confiance. La mesure est nécessaire pour atteindre cet objectif et proportionnée au sens étroit compte tenu, notamment, de la nature de l'infraction commise par le recourant. Contrairement à ce qu'il soutient, ni son âge, ni l'absence d'antécédents professionnels, ne suffisent à remettre en cause la pesée des intérêts opérée par l'intimé. La nature de l'infraction commise par l'intéressé est en effet déterminante. L'infraction de fraude électorale est un délit contre la volonté populaire ; or, l'État est garant des libertés, notamment politiques de ses citoyens. Il est ainsi particulièrement important qu'en sa qualité de fonctionnaire de l'État, le recourant maintienne une posture impartiale et irréprochable en matière de votation populaire, de surcroît lors de l'élection des représentants du peuple. En agissant de sorte à mettre en péril la volonté populaire lors d'une élection, le recourant a ébranlé la confiance des électeurs en l'administration publique et gravement porté atteinte à la réputation de son département. On relèvera au demeurant que la jurisprudence du Tribunal fédéral ne fixe pas d'âge limite à partir duquel un employé peut se prévaloir d'une protection particulière. Bien que ce critère ait été pris en compte par la chambre de céans, force est de constater que l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, l'emporte sur l'intérêt privé du recourant à conserver son emploi. Au regard de l'ensemble de ces

éléments, l'intimé était en droit de résilier les rapports de service du recourant pour motifs fondés avec effet au 30 juin 2024. La conduite du recourant lors de sa participation au dépouillement du 2 avril 2023 était propre à rompre irrémédiablement les rapports de confiance avec son employeur. Le DEE était en conséquence fondé à mettre un terme aux rapports de service, sans mésuser de son pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables. Partant, le grief est rejeté.

E. 5

Dans un second grief, le recourant se plaint de la violation du respect de la procédure de reclassement.

E. 5.1

Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

E. 5.2

À teneur de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC 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 du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7).

E. 5.3

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et 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/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 7b). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/361/2022 précité consid. 7b). L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service. 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 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, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.3 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a). Récemment, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réintégrer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ; ATA/530/2024 précité consid. 6.3).

E. 5.4

Selon la jurisprudence, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire et il peut y être renoncé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1 ; ATA/530/2024 précité consid. 6.4). 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/530/2024 précité consid. 6.3 ; ATA/1060/2020 précité consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h). Dans sa jurisprudence, la chambre administrative a notamment confirmé le bien-fondé de résiliations des rapports de service, sans procédure de reclassement préalable, d'un chef de projet informatique poursuivi pour une infraction d'usure (ATA/712/2021 précité consid. 8c), d'une gérante sociale qui avait eu des problèmes très importants de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes, à son institution (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14) et d'une employée, dont l'attitude générale sur le lieu de travail était considérée comme inappropriée et insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, ce qui avait conduit au prononcé d'un avertissement et à la fixation d'objectifs qui n'avaient pas été réalisés (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19).

E. 5.5

En l'espèce, le comportement du recourant dans le cadre de l'incident du 2 avril 2023 est de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance avec son employeur. Sa faute est grave et la nature de l'infraction commise touche au fondement même du système étatique. En prenant le risque de fausser les résultats d'une élection populaire, le recourant a démontré un mépris pour le système démocratique genevois parfaitement incompatible avec l'exercice intègre d'une fonction publique, quelle qu'elle soit. La problématique ne saurait dès lors être résolue par une procédure de reclassement. Au contraire, transférer le recourant dans un autre service reviendrait à déplacer le problème de sorte à rendre toute tentative de reclassement illusoire. Dans ces conditions, l'appréciation du DEE selon laquelle le comportement du recourant et la rupture définitive du lien de confiance pouvaient justifier une exception au principe légal du reclassement ne prête pas le flanc à la critique. Le grief

est par conséquent rejeté.

E. 6

Le recourant invoque enfin une violation du droit à la protection de la bonne foi.

E. 6.1

Découlant directement de l'art. 9 Cst., mais également des art. 5 al. 3 Cst. et 3 al. 2 let. a CPP, le droit à la protection de la bonne foi préserve la confiance légitime que le citoyen met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de celles-ci (ATF 141 V 530 consid. 6.2). L'administration doit en particulier s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1). Enfin, le principe de la bonne foi consacré aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale et leur commande de s'abstenir, dans leurs relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1).

E. 6.2

En l'espèce, dans le courant du mois d'août 2023, le recourant a informé sa supérieure hiérarchique du fait qu'une procédure pénale était ouverte à son encontre. Le 1^{er} septembre 2023, celle-ci a informé le DEE des éléments en sa possession, soit du fait que l'un de ses employés lui avait fait part d'inquiétudes graves concernant sa santé qui lui avaient fait perdre sa capacité de discernement lorsqu'il avait officié comme juré de dépouillement le 2 avril 2023, ce qui l'avait conduit à commettre de nombreuses erreurs. Le recourant lui avait certifié qu'il n'avait en aucun cas voulu porter préjudice aux intérêts de l'État et s'était excusé. Par retour de courriel du même jour, le DEE lui avait dès lors confirmé qu'il n'était pas dans ses intentions d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre du recourant. Sur la base de ces éléments, il appert que la détermination du DEE du 1^{er} septembre 2023 se basait uniquement sur les dires – lacunaires – du recourant. Le DEE n'était en particulier pas informé du caractère intentionnel de ses agissements, ni du fait qu'il avait majoritairement avantage les partis de gauche, prétéritant ainsi les candidats de droite. Ces points n'ont été découverts par le DEE qu'à la lecture de l'ordonnance pénale du 9 janvier 2024 et des éléments ressortant du dossier pénal transmis à l'B _____, le 22 janvier 2024. Ainsi, le recourant ne saurait se prévaloir d'une déclaration faite par sa hiérarchie sur la base de faits incomplets. En l'absence de promesse effective des autorités, dans une situation concrète tenant compte de l'ensemble des éléments en présence, le principe de la bonne foi n'a pas été violé. Le recours doit partant être rejeté, sans qu'il y ait lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à l'octroi d'une indemnité.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée au département, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). * * * * *

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