

# **GE\_GERICHTE A/2928/2021 vom 20. Dezember 2022**

GE Cour de justice, 2022-12-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2928\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2928_2021)

FR: GE\_GERICHTE A/2928/2021 du 20 décembre 2022

IT: GE\_GERICHTE A/2928/2021 del 20 dicembre 2022

## **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;RÉSILIATION;MOTIF;PROPORTIONNALITÉ;HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE;PÉRIODE D'ESSAI;CERTIFICAT DE TRAVAIL | Recours d'un employé d'une entité affiliée à l'Université, licencié pour insuffisances de prestations, n'ayant pas rempli plusieurs de ses objectifs. Il ressort du dossier que le recourant savait depuis l'été 2020 que ses prestations n'étaient pas à la hauteur des attentes de sa hiérarchie. Certes, le supérieur direct avait visiblement une gestion de cette entité inadaptée (gestion au détail, micro management, pas de vision à long terme), mais aucun employé ne s'est plaint selon la procédure prévue par l'Université. En outre, il ne ressort pas du dossier qu'il s'agissait de harcèlement au sens de la jurisprudence. Ainsi, le licenciement pour justes motifs, soit insuffisance des prestations, n'est pas constitutif d'un abus ou d'un excès du pouvoir d'appréciation de l'Université, ni d'arbitraire. Le recours portant sur ces éléments est donc rejeté. Enfin, faute d'avoir obtenu une décision formelle s'agissant de son certificat de travail, le recours à cet égard est irrecevable, car il appartient à l'Université de rendre une décision formelle sur ces points. | LU.12; LU.13; LPAC.6.al1; RPAC.45.al1.leta; RPAC.47.al1; LPAC.21.al1; RPAC.44A; CO.336c; LPAC.13; RTrait.5; LPAC.2B; LPers.63; RPPers.216; RPPers.69; RPPers.70; CO.328; RPAC.39; LPAC.31A; LPA.4; LPA.46.al1; LPA.50.al3; LPA.59.letc

## **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 20.12.2022  
A/2928/2021

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;RÉSILIATION;MOTIF;PROPORTIONNALITÉ;HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE;PÉRIODE D'ESSAI;CERTIFICAT DE TRAVAIL | Recours d'un employé d'une entité affiliée à l'Université, licencié pour insuffisances de prestations, n'ayant pas rempli plusieurs de ses objectifs. Il ressort du dossier que le recourant savait depuis l'été 2020 que ses prestations n'étaient pas à la hauteur des attentes de sa hiérarchie. Certes, le supérieur direct avait visiblement une gestion de cette entité inadaptée (gestion au détail, micro management, pas de vision à long terme), mais aucun employé ne s'est plaint selon la procédure prévue par l'Université. En outre, il ne ressort pas du dossier qu'il s'agissait de harcèlement au sens de la jurisprudence. Ainsi, le licenciement pour justes motifs, soit insuffisance des prestations, n'est pas constitutif d'un abus ou d'un excès du pouvoir d'appréciation de l'Université, ni d'arbitraire. Le recours portant sur ces éléments est donc rejeté. Enfin, faute d'avoir obtenu une décision formelle s'agissant de son certificat de travail, le recours à cet égard est irrecevable, car il appartient à l'Université de rendre une décision formelle sur ces points. | LU.12; LU.13; LPAC.6.al1; RPAC.45.al1.leta;

RPAC.47.a11; LPAC.21.a11; RPAC.44A; CO.336c; LPAC.13; RTrait.5; LPAC.2B; LPers.63; RPPers.216; RPPers.69; RPPers.70; CO.328; RPAC.39; LPAC.31A; LPA.4; LPA.46.a11; LPA.50.a13; LPA.59.letc

A/2928/2021 ATA/1274/2022 du 20.12.2022 ( FPUBL ) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;RÉSILIATION;MOTIF;PROPORTIONNALITÉ;HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE;PÉRIODE D'ESSAI;CERTIFICAT DE TRAVAIL Normes : LU.12; LU.13; LPAC.6.a11; RPAC.45.a11.leta; RPAC.47.a11; LPAC.21.a11; RPAC.44A; CO.336c; LPAC.13; RTrait.5; LPAC.2B; LPers.63; RPPers.216; RPPers.69; RPPers.70; CO.328; RPAC.39; LPAC.31A; LPA.4; LPA.46.a11; LPA.50.a13; LPA.59.letc Résumé : Recours d'un employé d'une entité affiliée à l'Université, licencié pour insuffisances de prestations, n'ayant pas rempli plusieurs de ses objectifs. Il ressort du dossier que le recourant savait depuis l'été 2020 que ses prestations n'étaient pas à la hauteur des attentes de sa hiérarchie. Certes, le supérieur direct avait visiblement une gestion de cette entité inadaptée (gestion au détail, micro management, pas de vision à long terme), mais aucun employé ne s'est plaint selon la procédure prévue par l'Université. En outre, il ne ressort pas du dossier qu'il s'agissait de harcèlement au sens de la jurisprudence. Ainsi, le licenciement pour justes motifs, soit insuffisance des prestations, n'est pas constitutif d'un abus ou d'un excès du pouvoir d'appréciation de l'Université, ni d'arbitraire. Le recours portant sur ces éléments est donc rejeté. Enfin, faute d'avoir obtenu une décision formelle s'agissant de son certificat de travail, le recours à cet égard est irrecevable, car il appartient à l'Université de rendre une décision formelle sur ces points. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2928/2021 - FPUBL ATA/1274/2022 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 20 décembre 2022 dans la cause Monsieur A\_\_\_\_\_ représenté par Me Orlane Varesano, avocate contre UNIVERSITÉ DE GENÈVE EN FAIT 1) Monsieur A\_\_\_\_\_ a été engagé par l'Université de Genève (ci-après : l'université) en qualité de commis administratif 4 à partir du 1 er mai 2019 à la B\_\_\_\_\_ (ci-après : la B\_\_\_\_\_), laquelle s'occupe de cours de langues au sein de l'université et est rattachée à la faculté C\_\_\_\_\_ (ci-après : la faculté).! [endif]>! [if> Son taux d'activité était de 30 % du 1 er au 30 mai 2019, de 80 % du 1 er juin au 31 août 2019, de 100 % du 1 er septembre 2019 au 31 août 2020 et de 80 % dès le 1 er septembre 2020. 2) Lors de l'analyse de ses prestations du 1 er octobre 2019, son supérieur hiérarchique, Monsieur D\_\_\_\_\_, a considéré qu'il remplissait toutes les exigences du poste. La poursuite de la collaboration était envisagée sans réserve. Il devait gagner en « assurance et en autonomie, en étant capable de travailler sans trop solliciter les avis des collègues / de la hiérarchie » et « filtrer » ce qu'il pensait dans les interactions avec les enseignants.! [endif]>! [if> 3) Selon l'analyse des prestations du 22 juin 2020, l'employé remplissait toujours toutes les exigences du poste. La poursuite de la collaboration était envisagée sous conditions. L'employé devait faire preuve de diplomatie et de patience dans les relations et la communication avec les collègues, y compris les auxiliaires, et les enseignants. Il devait améliorer sa communication avec ses pairs et subordonnés ainsi que sa capacité de synthèse, et faire preuve de davantage de diplomatie pour éviter les accrochages. Une meilleure connaissance du monde universitaire faciliterait également la compréhension et la gestion de certains dossiers notamment des ressources humaines (ci-après : RH). Une analyse extraordinaire était prévue en décembre 2020 afin de vérifier les progrès sur ces points.! [endif]>! [if> Son sens des responsabilités, sa motivation, notamment durant la période difficile du confinement, son esprit d'initiative, améliorant l'organisation et la

qualité du travail, et la reprise du dossier de l'examen de français pour la police avaient été remarqués, et son soin, ainsi que l'organisation de la gestion de ses dossiers étaient très appréciés. L'employé a présenté une annexe de huit pages concernant ses propres observations. Il a repris point par point les reproches formulés et les a contestés. On lui imputait une attitude parfois négative et une communication inadéquate, alors que sa charge de travail dépassait largement son temps de travail. À cet égard, plusieurs formations et stages étaient attendus de sa part, alors que le temps allait à nouveau lui manquer pour son travail courant, que personne n'effectuait durant ses absences. Il a listé l'ensemble des activités réalisées par ses soins. Malgré le soutien de ses collègues, il se retrouvait en « souffrance dans son travail ». Il était évident que son cahier des charges et les exigences attendues étaient trop lourds pour le poste qu'il occupait à 100 %. Lors de son arrivée en mai 2019, il y avait trois postes administratifs (soit un total de 230 %) et depuis juillet 2019, il n'y avait que deux postes à 100 %, soit un sous-effectif clair. Il n'était « pas sûr de pouvoir continuer ainsi, dans de telles conditions, encore bien longtemps ». 4) M. A\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie à 100 % du 9 au 14 juillet 2020, à 50 % du 15 juillet au 10 août 2020, à 100 % du 10 août au 31 août 2020, et à 50 % du 1<sup>er</sup> au 30 septembre 2020. 5) En raison de sa situation médicale, un entretien informel s'est tenu le 25 août 2020, en présence de Madame E\_\_\_\_\_, responsable RH, M. D\_\_\_\_\_, ainsi que Messieurs F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, respectivement administrateur de la faculté et représentant du syndicat des services publics (ci-après : SSP). Lors de cet entretien, il a été convenu, à la demande de l'employé, que son taux d'activité serait réduit de 100 % à 80 %, avec une adaptation du cahier des charges ainsi que des objectifs à atteindre d'ici à la fin d'année 2020. L'employé a également demandé à avoir un certificat de travail intermédiaire, lequel, entièrement favorable, a été établi le 8 septembre 2020. Un nouveau cahier des charges, applicable dès le 1<sup>er</sup> septembre 2020, a été établi le 25 août 2020. 6) Le 16 novembre 2020, l'employé a été convoqué à un entretien de service, au sens de l'art. 44 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). 7) Le 2 décembre 2020 s'est tenu l'entretien de service précité en présence de MM. G\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ et de Mme E\_\_\_\_\_. M. D\_\_\_\_\_ a constaté que l'employé manifestait toujours des difficultés à comprendre divers aspects du monde académique, ce qui engendrait de nombreuses questions et des demandes de sa part, rendant le travail peu fluide. Il avait tendance à garder un contrôle total sur ses dossiers et ne déléguait que difficilement des tâches aux auxiliaires de bureau, dont la mission était pourtant de l'aider dans ses activités et de le décharger. Des difficultés à collaborer dans des tâches partagées étaient également observées. Dans sa méthode de travail, l'employé avait tendance à se compliquer la tâche, à se perdre dans les détails, ce qui ralentissait dans l'exécution de sa mission (par exemple, modification du PowerPoint d'un examen dans Adobe Pro et non dans le logiciel d'origine). Le ton utilisé par l'employé était souvent perçu comme agaçant/agressif selon ses collègues et le public, ce qui engendrait des conflits ou des réactions désagréables. Les relations collégiales étaient tendues et distantes. Il était peu disposé à reprendre les tâches sortant du cadre habituel de ses activités et pouvant décharger ses collègues. Il prenait des initiatives sur des dossiers délicats sans consulter la hiérarchie. Il n'avait pas saisi la différence entre un membre du personnel administratif et technique et un membre du personnel d'enseignement et d'encadrement. Cette confusion se ressentait dans les courriels, dont la formulation laissait entendre qu'il pouvait prendre des décisions autonomes et unilatérales sans consulter sa

hiérarchie. L'employé n'était « pas prêt à relever de nouveaux défis, et [n'adhérait] pas forcément à la vision stratégique impulsée [sic] par la direction ». La B\_\_\_\_\_ était une institution en plein développement, qui nécessitait un personnel flexible, créatif et en phase avec la vision de la direction. M. A\_\_\_\_\_ a indiqué que les structures du monde académique n'étaient pas claires pour lui. S'agissant de la comptabilité, il a expliqué que le suivi n'avait plus été effectué quelques mois avant son arrivée, et qu'il avait repris le dossier en l'adaptant à sa manière de travailler (classeur papier, sans suivi Excel). M. D\_\_\_\_\_ indiquait qu'il aurait fallu adapter le tableau Excel, un classeur n'étant pas un outil de suivi stratégique selon lui. Or, selon l'employé, son cahier des charges prévoyait une « totale autonomie dans l'organisation ». Le changement de structure de la B\_\_\_\_\_ sortait du périmètre de son cahier des charges, de telle sorte qu'il ne s'était pas renseigné plus avant. À son retour de congé maladie, il avait été isolé. Des informations ne lui étaient plus transmises et sa hiérarchie privilégiait les contacts avec ses collègues. À la fin de cet entretien, des objectifs lui ont été fixés. Il s'agissait de ceux déjà précisés dans l'analyse de prestations du 22 juin 2020, ainsi que de trois propositions de formation. Quatre nouveaux objectifs ont aussi été fixés, soit améliorer ses capacités de collaboration et son aptitude à la délégation, optimiser sa manière de travailler en se recentrant sur la tâche à effectuer, distinguer les détails utiles des détails secondaires, s'approprier la vision stratégique de l'institution, contribuer à son développement, améliorer sa compréhension du rôle ainsi que des fonctions de la hiérarchie, et apprendre à mieux l'articuler avec l'autonomie que sa fonction impliquait. 8) À partir du 3 décembre 2020, l'employé a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie. 9) Le 17 décembre 2020, M. A\_\_\_\_\_ a fait parvenir une note concernant l'entretien de service et son « déroulement inacceptable ». La séance du 2 décembre 2020 avait consisté en une longue liste de griefs à son encontre. Les reproches formulés et les exemples utilisés, particuliers et parfois insignifiants, étaient ensuite transformés en problèmes généraux. Cette liste visait à démolir son travail systématiquement et les illustrations évoquées étaient des problèmes mineurs (non-utilisation d'un tableau Excel et utilisation d'un classeur à la place). M. D\_\_\_\_\_ avait reconnu que ses relations avec ses collègues n'étaient pas mauvaises, et que M. A\_\_\_\_\_ n'avait plus vraiment de contact avec les enseignants, puisqu'il n'était plus à la réception. Les griefs comportaient de nombreuses injonctions contradictoires, notamment le fait de souligner le manque d'intérêt, d'initiative et d'autonomie et de mettre en évidence des prises de décisions malvenues ou d'implications inutiles. Les raisons invoquées par M. A\_\_\_\_\_ pour justifier les méthodes adoptées ou les difficultés rencontrées étaient systématiquement utilisées contre lui, soit pour souligner qu'il ne respectait pas les règles hiérarchiques, soit pour en inférer un manque de compétences pour effectuer ses tâches. L'entretien de service avait été « dévoyé et utilisé pour littéralement [le] détruire ». Son supérieur hiérarchique avait aussi indiqué qu'il n'envisageait pas une résiliation du contrat, mais que l'entretien visait à améliorer le service, plusieurs aspects de l'activité de M. A\_\_\_\_\_ étant au demeurant très positifs. En conclusion, cet entretien ne visait pas à améliorer le fonctionnement du service ni ses prestations. La surcharge dont il était fait état lors des deux derniers entretiens n'avait pas été entendue. Le modus operandi de la hiérarchie et des RH le choquait, et il ressentait un profond sentiment de manque de reconnaissance, d'inégalité de traitement, de trahison et d'injustice. 10) Le 22 décembre 2020, la B\_\_\_\_\_ a pris note de ses déterminations. Les griefs avaient été formulés « de manière constructive dans la mesure où ils [avaient] conduit à la formulation d'objectifs et il ne s'agissait en aucun cas d'une attaque » à son encontre. Son supérieur regrettait que les

griefs reprochés soient contestés, sans prendre note des objectifs formulés.![endif]>![if> 11) Entre le 15 janvier 2020 et le 3 mars 2021, divers courriers ont été échangés entre M. G\_\_\_\_\_ et la vice-rectrice de l'université au sujet de M. A\_\_\_\_\_, retraçant les divers éléments du dossier et demandant un changement d'affectation du recourant et un entretien. Une date d'entretien en avril 2021 a finalement été fixée entre l'employé et la vice-rectrice, en présence de la directrice des RH.![endif]>![if> 12) Le 29 mars 2021, M. A\_\_\_\_\_ a été informé que l'université envisageait de procéder à la résiliation des rapports de service les liant, conformément à l'art. 21 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). En effet, plusieurs objectifs fixés au 31 mars 2021 n'avaient pas été atteints, car il était en incapacité totale de travailler pour cause de maladie depuis décembre 2020. Un délai pour présenter des observations écrites lui était imparti.![endif]>![if> 13) Le 14 avril 2021, l'employé a contesté la décision envisagée par le rectorat. Ses observations du 17 décembre 2020 n'avaient visiblement pas été prises en compte. Il était en arrêt de travail à la suite de l'entretien de service du 2 décembre 2020. En outre, il devait être reçu par la vice-rectrice courant avril.![endif]>![if> 14) Par décision déclarée exécutoire nonobstant opposition du 22 avril 2021, Monsieur H\_\_\_\_\_, recteur de l'université, a informé M. A\_\_\_\_\_ de la décision de cette dernière de résilier les rapports de travail conformément aux art. 21 al. 1 et 20 al. 3 LPAC, avec effet au 31 juillet 2021.![endif]>![if> Les éléments invoqués dans son dernier courrier n'étaient pas de nature à remettre en cause les constats effectués par sa hiérarchie. 15) Le 20 mai 2021, M. A\_\_\_\_\_ a formé opposition à la décision précitée, concluant à son annulation et à ce qu'un transfert dans un autre service de l'université lui soit proposé.![endif]>![if> Après être revenu en détail sur son parcours professionnel au sein de la B\_\_\_\_\_, il a motivé son opposition. Il avait subi un épuisement professionnel en raison d'une surcharge de travail et de l'attitude de son supérieur hiérarchique, qui l'avait traité de manière inacceptable. Il critiquait l'absence de toute protection de sa santé et de sa personnalité par l'université, en violation de sa charte d'éthique et de déontologie. 16) Divers échanges durant la période entre mai et août 2021 ont eu lieu s'agissant du certificat de travail de M. A\_\_\_\_\_ entre ce dernier, M. F\_\_\_\_\_ et Mme E\_\_\_\_\_. ![endif]>![if> Son certificat de travail lui a été remis le 24 août 2021. 17) Par décision sur opposition déclarée exécutoire nonobstant recours du 5 juillet 2021, l'université a rejeté l'opposition. ![endif]>![if> La résiliation avait été fondée sur les nombreuses insuffisances de prestations de l'employé et sur son incapacité à démontrer une évolution positive. Aux difficultés d'intégration et de gestion de sa fonction s'était ajoutée une attitude désagréable et négative tant avec les enseignants qu'avec les usagers et collègues. 18) Par acte du 6 septembre 2021, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours à l'encontre de la décision sur opposition précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant principalement à son annulation, ainsi qu'à celle de la décision du 22 avril 2021, et à ce que sa réintégration soit proposée. En cas de refus, il concluait au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement. L'université devait également être condamnée à lui verser le traitement relatif à son solde de vacances et d'heures supplémentaires qui s'élevaient à trois cent septante-six heures en date du 28 mai 2021, avec intérêts à 5 % l'an.![endif]>![if> Il convenait de modifier son certificat de travail établi le 24 août 2021, en ajoutant plusieurs éléments liés à ses tâches et fonctions (gestion des RH, service à la cité, examen de français pour le recrutement des écoles de police cantonale et municipale, d'assistants de sécurité publique et d'agents de détention, formation des auxiliaires, ainsi

que diverses précisions concernant ses capacités, son engagement, son sens des responsabilités, sa motivation, son esprit d'initiative). Il a joint à son recours un projet de certificat de travail contenant les modifications souhaitées, dont le contenu exact sera repris en tant que besoin dans la partie en droit. Préalablement, il a sollicité son audition et celles de témoins, ainsi que la production de son dossier et d'un décompte du solde de vacances et d'heures supplémentaires. Sur le fond, la résiliation des rapports de service s'inscrivait dans le contexte d'une mauvaise gestion de la B\_\_\_\_\_ et d'une surcharge chronique de travail. Son contrat avait été résilié pour des motifs inexistantes. Les principes de proportionnalité, d'égalité de traitement et d'interdiction de l'arbitraire n'avaient pas été respectés. 19) Le 15 septembre 2021, M. A\_\_\_\_\_ a été informé qu'il allait percevoir, pour solde de tout compte, le versement d'un montant correspondant à 258,75 heures de vacances.![endif]>![if> 20) Le 7 octobre 2021, le recourant a informé la chambre de céans qu'une partie de ses demandes de modification de son certificat de travail avait été prise en considération par l'université, qui lui avait transmis une version modifiée dudit document le 7 septembre 2021. Toutefois, la partie concernant l'examen de français n'avait pas été modifiée, tout comme la partie sur ses activités de formation des auxiliaires et sur son engagement et sa motivation en période de pandémie. Il formait donc recours contre ce nouveau certificat de travail et concluait à sa modification selon ses précédentes conclusions.![endif]>![if> 21) Dans ses observations du 25 octobre 2021, l'université a conclu au rejet du recours du 6 septembre 2021 et à l'irrecevabilité de celui du 7 octobre 2021 à l'encontre du certificat de travail modifié. Une réintégration n'était pas envisageable et l'indemnité ne pouvait être supérieure à six mois, conformément à la législation.![endif]>![if> Le recourant avait manifesté des difficultés à s'intégrer au service dès son arrivée. Ses prestations ne s'étaient pas améliorées avec le temps. Au contraire, un an après sa prise de fonction, ses difficultés s'étaient accrues, mettant « en péril le bon fonctionnement du service ». Des objectifs lui avaient été fixés en août 2020 afin de remédier à ces manquements. Le recourant ne contestait pas en tant que telles les insuffisances qui lui étaient reprochées. Les difficultés avaient conduit sa hiérarchie à envisager une fin des rapports de service. En raison de son incapacité complète de travail, les objectifs fixés au 30 mars 2021, à l'issue de l'entretien du 2 décembre 2020, n'avaient pas été remplis. Les motifs étaient donc étayés et suffisants pour justifier une résiliation des rapports de service. Les reproches à l'égard de M. D\_\_\_\_\_ étaient contestés ; ils n'étaient d'ailleurs pas prouvés. L'attitude de la hiérarchie était « bienveillante et respectueuse ». La charge de travail du recourant ne pouvait être qualifiée de disproportionnée. Un changement d'affectation au sein de l'université n'aurait pas été en adéquation avec le but d'intérêt public à la bonne marche du service. Avant de décider de la fin des rapports de service, l'université avait mis en œuvre de nombreux aménagements, soit une réduction du taux horaire et une diminution de son cahier des charges, à sa demande. La décision était donc conforme au droit et aucune violation du principe de la proportionnalité ne pouvait être reprochée à l'université. Les conclusions en modification du certificat de travail devaient être déclarées irrecevables, car il ne s'agissait pas d'une décision et la voie de l'opposition préalable n'avait pas été utilisée. Le solde de vacances et d'heures supplémentaires avait été payé, et le recourant n'avait pas contesté le total de 258,75 heures. 22) Les 26 janvier, 2 février et 2 mars 2022, des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes se sont tenues devant la chambre de céans.![endif]>![if> Six témoins ont notamment été entendus. a. M. D\_\_\_\_\_, directeur de la B\_\_\_\_\_, a indiqué qu'il avait constaté des comportements inadéquats de l'intéressé tant avec ses collègues qu'avec des usagers. Ainsi, il y avait eu

plusieurs fois des « prises de tête » avec Madame I\_\_\_\_\_, sa collègue principale, qui avaient débouché au moins deux fois sur des larmes de l'intéressée. Avec les auxiliaires, M. A\_\_\_\_\_ avait eu une fois une réaction violente, ayant l'impression que les deux précités lui manquaient de respect. Il avait réagi avec des propos virulents et un coup de pied dans un tiroir. S'agissant des usagers, le témoin a indiqué avoir constaté ou qu'on lui avait transmis notamment l'usage de mots inadéquats lors d'échanges téléphoniques. Par rapport à l'épisode avec les auxiliaires, qui avait eu lieu au premier semestre 2020, soit juste avant le confinement, soit juste après le retour au travail, il avait entendu toutes les parties concernées, et essayé de « calmer le jeu ». À M. A\_\_\_\_\_, il avait été demandé de ne pas se montrer aussi impulsif, et à ses deux collègues, de relativiser cet incident. Par rapport à l'analyse de prestations du 22 juin 2020, il ne lui était jamais arrivé d'avoir à fixer autant d'objectifs et de corriger autant de points pour une personne dans la même fonction. S'agissant de la surcharge, le travail à la B\_\_\_\_\_ n'était pas simple. Il s'agissait d'un service exigeant, ce que M. A\_\_\_\_\_ savait dès l'engagement, étant précisé qu'il avait mené lui-même l'entretien d'engagement avec l'administrateur de la faculté. Le travail demandait de la polyvalence, il n'y avait pas de congés estivaux car c'était la plus forte période d'activité, et il n'y avait pas vraiment de périodes creuses. Cela demandait aussi un travail d'équipe, il fallait pouvoir reprendre ce que d'autres avaient commencé. Il y avait donc parfois une surcharge de travail, pour tout le monde. Mais ce qui était gérable, voire normal, pour d'autres personnes devenait ingérable pour M. A\_\_\_\_\_ vu sa manière de travailler. En effet, il avait tendance à être très analytique et à vouloir tout refaire et tout reprendre. Cela lui demandait alors trop d'énergie, et il lui avait dit plusieurs fois que l'on pouvait faire mieux autrement. Lors de son arrivée en 2018, il y avait deux commis administratifs faisant le même travail que celui de M. A\_\_\_\_\_, et ils ne s'étaient jamais plaints de surcharge de travail. Ces deux personnes avaient un taux d'activité cumulé de 110 % (une personne à 80 % et une autre à 50 % puis 30 %). Le poste avait été restructuré et M. A\_\_\_\_\_ l'avait repris à 100 %. L'entretien du 25 août 2020 était destiné à faire le point sur l'analyse de prestations, afin de trouver des solutions. D'emblée, M. A\_\_\_\_\_ avait fait part d'une surcharge de travail et contesté l'analyse de prestations. Il avait donc été immédiatement décidé d'adapter son taux d'activité en le faisant passer à 80 % avec retrait de certaines tâches, notamment le « front office », soit l'accueil au public (à l'exception de la réponse aux appels téléphoniques). Son cahier des charges avait été adapté en conséquence. Avant le 2 décembre 2020, M. A\_\_\_\_\_ ne lui avait pas fait de reproches à propos de sa gestion ou de son comportement à son égard. Les manquements professionnels de M. A\_\_\_\_\_ avaient eu un impact sur la B\_\_\_\_\_. L'ambiance de travail s'était péjorée. La plupart des enseignants n'osaient plus venir au secrétariat. Avec les usagers, on pouvait constater fréquemment les échanges tendus. Les autres collègues prenaient de plus en plus de distance et travaillaient davantage dans leur coin. Les problèmes de compréhension de M. A\_\_\_\_\_ et les questions qu'il posait, souvent les mêmes, y compris après une année ou plus de service, ralentissaient le traitement des dossiers. Vers la fin, il avait même refusé de prendre en charge certains dossiers, par exemple celui du transfert des comptes dans le cadre de l'institutionnalisation du service. Il y avait eu aussi un mois où les enseignants n'avaient pas été payés. En effet, M. A\_\_\_\_\_ était en arrêt maladie mais n'avait pas averti ses collègues des mesures à prendre. Le contenu du certificat intermédiaire de travail était peut-être sur certains points en contradiction avec les reproches formulés à l'encontre de M. A\_\_\_\_\_, car ce certificat n'avait pas la même vocation qu'une analyse de prestations, l'employeur devant rester

modéré et éviter de charger son collaborateur afin de nuire le moins possible à son avenir professionnel. M. A\_\_\_\_\_ n'avait « du reste pas que des défauts, et ils avaient toujours essayé de valoriser ses qualités professionnelles ». b. M. F\_\_\_\_\_ a indiqué que si l'entretien de service du 2 décembre 2020 n'était pas agréable pour M. A\_\_\_\_\_, l'objectif n'était toutefois clairement pas de le déstabiliser ou de l'humilier. Ils avaient toujours dit aux personnes engagées aux cours d'été puis à la B\_\_\_\_\_ qu'il pouvait y avoir des moments d'activité intenses, notamment en lien avec le fonctionnement des cours d'été. Les prédécesseurs de M. A\_\_\_\_\_ avaient parfois parlé du fait qu'ils avaient beaucoup de travail, mais ne s'étaient jamais plaints de surcharge. c. M. G\_\_\_\_\_, membre du SSP, a expliqué que le cahier des charges de M. A\_\_\_\_\_ excédait à son sens largement les quarante heures par semaine. L'entretien de service du 2 décembre 2020 représentait selon lui une entreprise de démolition en règle par M. D\_\_\_\_\_, avec l'assentiment des autres personnes présentes. Après quarante-cinq minutes de cette démolition systématique, il avait demandé si le but de l'entretien était de procéder au licenciement de l'intéressé. MM. D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ leur avait indiqué que tel n'était pas le cas. M. A\_\_\_\_\_ avait été mis en arrêt maladie à la suite de l'entretien. C'était clairement son employeur qui l'avait rendu malade, en lui reprochant de manière contradictoire l'absence d'atteinte de ses objectifs. Lors de l'entretien de service, on lui reprochait par exemple d'être à la fois trop et pas assez autonome. Sur une question de classement de factures, il avait décidé de les ranger dans un classeur en deux catégories. On lui avait dit qu'il aurait fallu les scanner. Or, soit il était autonome, soit on lui disait comment tout faire. M. A\_\_\_\_\_ était resté très calme et avait repris les griefs point par point. Il avait notamment fait valoir que certaines questions, pourtant considérées auparavant comme closes, étaient soudainement remises sur le tapis, par exemple une querelle avec deux auxiliaires. Selon le témoin, l'objectif sous-jacent était de rendre le collaborateur inapte à revenir au travail. Il était rare au syndicat d'accompagner les membres dans le dépôt d'un recours, surtout lorsqu'ils n'étaient pas encore nommés, mais là il avait été considéré qu'il fallait soutenir M. A\_\_\_\_\_ en raison de la manière particulièrement scandaleuse dont il avait été traité. Il confirmait que M. F\_\_\_\_\_ avait dit à l'issue de l'entretien de service que celui-ci était « une bonne claque qui aurait un effet positif », ce qui sous-entendait au demeurant qu'ils n'envisageaient pas de se séparer de lui. Il avait appris que d'autres personnes avaient vécu une situation comparable à celle de M. A\_\_\_\_\_, dont une au moins s'était plainte auprès du rectorat, sans suite. Dès lors, si sur une période aussi courte (M. D\_\_\_\_\_ était en fonction depuis 2018) plusieurs personnes étaient victimes de tels agissements, il s'agissait de gestion du personnel nocive. De tels problèmes de gestion étaient récurrents à l'université, car les gens n'avaient pas de formation en gestion du personnel. d. Madame J\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle avait travaillé à la B\_\_\_\_\_ de 2011 à fin 2019 en tant que commise administrative 4, poste qui avait ensuite évolué vers un poste académique de chargée d'enseignement et de collaboratrice scientifique. Elle était actuellement chargée d'enseignement à l'institut des sciences de l'environnement. Elle était restée huit ans à la B\_\_\_\_\_. C'était une structure naissante à son arrivée et elle avait contribué à la mise en place avec le directeur de l'époque. Elle avait assuré la direction ad interim pendant un an environ, dès le départ de l'ancien directeur en juillet 2017. Elle était capable d'assumer cette direction (tâches menées de front avec l'accomplissement de son cahier des charges ordinaire), mais elle ne pouvait pas postuler, n'étant pas titulaire d'une thèse. M. D\_\_\_\_\_ était arrivé en août 2018. Cela avait été très rapidement compliqué. Son attitude était difficile à vivre au quotidien. Il exerçait sur elle une pression et même du harcèlement. Il lui avait enlevé des

responsabilités, et l'avait isolée. Il l'avait disqualifiée sur ses titres universitaires et ses expériences professionnelles. Son attitude était très humiliante, il la grondait comme un enfant. Son style de management était hiérarchique et vertical. Dès le mois d'octobre, elle avait alerté le supérieur de M. D\_\_\_\_\_, Monsieur K\_\_\_\_\_, professeur à la faculté et président ad interim du comité de direction, sur ces problèmes de management, sans suite. Elle était devenue une simple exécutante et n'avait plus aucune autonomie. Lors de son évaluation en décembre 2018 et alors qu'ils ne travaillaient ensemble que depuis quatre mois et demi, M. D\_\_\_\_\_ l'avait évaluée sur la période 2013/2018. L'évaluation avait été un coup de massue car il en ressortait que son travail était globalement médiocre, alors qu'il n'y avait rien de concret à lui reprocher. Elle avait toujours mené ses projets de manière parfaitement satisfaisante. Elle avait contesté ce rapport, qui avait néanmoins été validé par la hiérarchie. Après cela, elle n'était plus parvenue à travailler et s'était effondrée en janvier 2019. Elle pensait que son arrêt maladie ne durerait que quelques semaines, mais il avait finalement duré un an. Elle avait essayé par deux fois de retourner travailler, mais en vain. Les rapports de M. D\_\_\_\_\_ avec le reste de l'équipe étaient très tendus sauf avec une des secrétaires. Avec les enseignants, c'était aussi difficile. M. D\_\_\_\_\_ leur parlait mal. Il y avait une surcharge de travail, qui était gérable avant l'arrivée de M. D\_\_\_\_\_. La B\_\_\_\_\_ avait grandi très vite, les projets s'étaient accumulés sans augmentation proportionnelle de postes. Avant août 2018, le management en place faisait qu'on ne sentait pas trop les moments de surcharge car les employés étaient impliqués et voyaient les choses avancer. Cela étant, si les dossiers étaient nombreux, complexes et exigeants, il y avait aussi des périodes plus calmes. Ce qui avait changé avec l'arrivée de M. D\_\_\_\_\_, c'était la disparition du travail d'équipe et de la solidarité. Il donnait des ordres et voulait tout contrôler. Ils étaient désormais seulement des exécutants et ne contribuaient plus à faire partie du projet. e. Madame L\_\_\_\_\_ a expliqué avoir enseigné durant trente ans pour les cours d'été de l'université, puis pour la B\_\_\_\_\_, soit entre 1990 et le mois d'avril 2020. Jusqu'en 2015, elle avait travaillé l'été, et entre 2015 et 2020 elle avait un contrat à 50 % à l'année. Or, pour le renouvellement du contrat, M. D\_\_\_\_\_ lui avait proposé de poursuivre à seulement 20 %, ce qui était insuffisant pour elle. Cette baisse de taux d'activité lui avait finalement été imposée dès le mois de janvier 2020. L'intérêt des tâches confiées avait également fortement baissé. À la fin, elle ne devait plus s'occuper que des cours du soir pour débutants, ce qui était un peu la tâche dont personne ne voulait. Des tâches avaient commencé à lui être enlevées lorsque M. D\_\_\_\_\_ avait pris la direction de la B\_\_\_\_\_. Son arrivée avait affecté l'ambiance de travail. Il était par ailleurs évident que Mme J\_\_\_\_\_ avait des problèmes avec lui. Elle avait travaillé un temps avec M. A\_\_\_\_\_ présent au secrétariat. Elle n'y allait plus très souvent vu que l'ambiance s'était péjorée. Elle n'avait jamais eu aucun problème avec M. A\_\_\_\_\_. Ce dernier était motivé et avait le sens des responsabilités. Lorsqu'elle lui avait demandé l'un ou l'autre service ou des documents, elle avait toujours reçu de sa part des réponses favorables. f. Monsieur K\_\_\_\_\_ a expliqué avoir exercé comme auxiliaire administratif à mi-temps à la B\_\_\_\_\_ de mai 2020 jusqu'en août 2021. Il avait travaillé avec M. A\_\_\_\_\_ quatre mois, avant qu'il ne parte en burn-out. Son activité était supervisée tant par M. A\_\_\_\_\_ que par Mme I\_\_\_\_\_. Cela se passait très bien avec M. A\_\_\_\_\_, tant sur le plan humain que professionnel. Il était bienveillant à son égard et répondait volontiers à toutes ses questions. Il avait le sens des responsabilités et suivait ses dossiers de près. M. A\_\_\_\_\_ était motivé, mais on sentait qu'il était un peu émoussé en raison de son état émotionnel, notamment à l'égard de la hiérarchie. Pendant les mois où il était là, M. A\_\_\_\_\_ l'avait formé ainsi qu'une autre auxiliaire. Il aurait voulu

que cette formation perdure, mais cela n'avait pas pu être le cas pour cause d'arrêt maladie. Il n'était pas au courant de toutes les tâches dévolues à M. A\_\_\_\_\_, mais il savait qu'il était en charge du dossier police, sous toutes ses facettes. Peu avant de partir, M. A\_\_\_\_\_ l'avait « briefé » sur ce dossier, puis Mme I\_\_\_\_\_ avait pris le relais. Il avait donc assumé certaines des tâches relatives à ce dossier, auxquelles M. A\_\_\_\_\_ l'avait formé. Ce dossier police était celui qui nécessitait le plus de travail et de suivi, il était assez complexe. Il en évaluait la charge de travail à au moins 30 %. Les tâches en lien avec ce dossier police correspondaient à celles qui étaient listées dans les conclusions de M. A\_\_\_\_\_ qui lui avaient été lues en audience. M. A\_\_\_\_\_ avait aussi participé à la refonte du site internet par rapport à ces examens. Lorsque M. A\_\_\_\_\_ était parti, lui-même avait repris une partie de ses tâches (partagées avec Mme I\_\_\_\_\_ et l'autre auxiliaire). Il y avait beaucoup à faire si bien que parfois des fautes apparaissaient en raison du volume à traiter, les échéances étant par ailleurs toujours très courtes. Il avait constaté l'impact de cette surcharge sur M. A\_\_\_\_\_, l'ayant senti surmené dès le départ et ensuite crescendo. Il était de plus en plus épuisé et aussi un peu esseulé. Il côtoyait rarement M. D\_\_\_\_\_, qui était un peu absent, et il n'avait donc pas été témoin des interactions entre lui et M. A\_\_\_\_\_. Cela étant, il avait constaté qu'il était sympathique au premier abord, que c'était quelqu'un de très pragmatique et cartésien, mais qu'il oubliait parfois le côté humain et émotionnel chez les membres de son équipe. La surcharge de travail avait été vécue par tout le monde à la B\_\_\_\_\_. C'était un endroit un peu particulier où il y avait parfois des moments assez calmes, mais aussi d'autres où l'on devait être « à 200 % », et dans ces moments-là, ils étaient en sous-effectifs. Au sujet des rapports de M. A\_\_\_\_\_ avec l'équipe et les enseignants, avec ces derniers, il n'y avait aucun problème. Lui-même et sa collègue auxiliaire l'avaient beaucoup apprécié. Personne n'avait d'animosité à son égard. Cela étant, il pouvait se montrer un peu ferme et direct avec les usagers au téléphone, mais surtout pour éviter de devoir perdre trop de temps à répondre, vu le nombre d'appels. Il n'était jamais malpoli, en tout cas de ce qu'il avait constaté. g. M. A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il s'occupait de la gestion administrative RH, ainsi que des cours de français (été et février), de la partie comptabilité/finances et de la supervision du travail des auxiliaires. Il avait repris le dossier « police » en septembre 2019. Il s'occupait de toutes ces tâches potentiellement en même temps. En plus de cela, avec Mme I\_\_\_\_\_, il devait se charger du « front desk » du mardi au vendredi tous les matins et gérer cinq boîtes aux lettres électroniques. Il n'y avait pas vraiment de moments de calme ou de relâche au cours d'un mois, sauf en novembre, sous réserve d'une demande du centre de formation de la police d'organiser à brève échéance une session d'examens supplémentaire. De plus, il fallait prendre ses vacances à des moments bien spécifiques, ce d'autant qu'ils n'étaient que deux commis administratifs. À son retour de vacances en janvier 2020, il avait expliqué son état de fatigue persistant à son supérieur. Ce dernier n'avait fait aucune proposition concrète d'amélioration. Après l'entretien du 25 août 2020 et la diminution de son temps de travail à 80 %, il n'y avait pas eu de parallélisme des formes, qui aurait consisté, comme souhaité, à lui enlever le dossier « police ». La seule tâche supprimée de son cahier des charges était le « front office ». Par ailleurs, d'autres tâches étaient venues s'ajouter, telle que la refonte totale (et non la mise à jour, comme indiqué sur son certificat de travail) du site internet relatif aux examens de français de la police. Au final, il avait dû affronter dans les faits une augmentation de la charge de travail au lieu d'une baisse de 20 %. Il y avait eu des appuis ponctuels par le biais d'engagements de personnel non qualifié. M. D\_\_\_\_\_ était contrôlant et s'adressait à lui de manière paternaliste et condescendante. Il lui faisait des propositions de changement en disant qu'il

était sûr que l'on pouvait faire mieux, mais sans apporter de solutions. Il mettait une ambiance toxique. Entre septembre et décembre 2020, il l'avait aussi « délégitimé auprès de l'équipe ». Il avait été surpris par le comportement tant de Mme E\_\_\_\_\_ lors de l'entretien de service, qui parfois appuyait les dires de M. D\_\_\_\_\_, que de M. F\_\_\_\_\_, qui s'était montré passif mais avait clos la réunion en lui disant que ce serait une « bonne claque, qui aurait un effet positif » sur son travail. Il demandait sa réintégration au sein de l'université mais dans un autre service, ce qui correspondait aussi à ce que lui avait proposé son médecin. Actuellement, il était au chômage. Il faisait des recherches d'emploi dans le domaine administratif et plus particulièrement dans le secteur public. Son parcours s'était plutôt effectué dans le domaine social. h. Mme E\_\_\_\_\_ a indiqué que M. A\_\_\_\_\_ était venu la voir une fois pour dénoncer sa surcharge de travail. Elle en avait ensuite discuté avec M. D\_\_\_\_\_ dans un entretien informel, lui demandant de regarder s'il y avait quelque chose à faire. Il lui avait dit qu'il y avait régulièrement des auxiliaires qui étaient engagés pour soulager la charge de travail des personnes en contrat à durée indéterminée (ci-après : CDI). Aucune enquête interne ou externe n'avait été menée au sujet du management de M. D\_\_\_\_\_. La vice-rectrice et le recteur étaient tenus informés de la présente procédure. La question de la gestion de la B\_\_\_\_\_ faisait d'ailleurs l'objet de discussions. Il y aurait des changements, sans que ce soit forcément en lien avec la procédure. 23) Dans ses observations après enquêtes du 7 avril 2022, le recourant a souligné que la décision litigieuse était en réalité une manifestation de la gestion problématique de son supérieur hiérarchique. Les témoignages de Mmes J\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ démontraient que les rapports avec M. D\_\_\_\_\_ étaient tendus, que ce dernier pratiquait un management extrêmement serré et que l'ambiance de travail s'était péjorée dès son arrivée à la B\_\_\_\_\_. Il était attesté par tous les témoins qu'il existait une surcharge chronique de travail, dont il avait fait les frais. Les graves problèmes de gestion et de management au sein de la B\_\_\_\_\_ semblaient tolérés par la hiérarchie et par les RH, au détriment des membres du personnel. Les reproches formulés lors de l'entretien de service étaient de petites choses transformées en généralités. D'autres reproches, anciens et considérés comme réglés, avaient à nouveau été utilisés dans ce contexte. Or, le témoignage de M. K\_\_\_\_\_ tranchait avec les reproches formulés dans cet entretien de service, s'agissant notamment de sa motivation, ainsi que des relations professionnelles avec les auxiliaires, qu'il avait formés à la satisfaction de ces derniers. Ce témoin n'avait jamais constaté de mauvais comportement de sa part, ni avec les enseignants, ni les auxiliaires, ni encore les usagers. Mme L\_\_\_\_\_ avait également confirmé ne jamais avoir eu de problème avec lui, et il avait toujours donné suite rapidement à ses demandes. Son supérieur n'avait donné aucun exemple concret autre que les deux épisodes, pourtant considérés comme clos. Il lui était reproché également de s'opposer aux nouveaux projets de sa hiérarchie. Or, il avait simplement refusé d'assumer un nouveau dossier, ce qui était motivé par le fait que sa charge de travail était déjà trop élevée, et que ce dossier était hors de son cahier des charges. En outre, un autre reproche concernait une trop grande prise d'initiative, en contradiction complète avec le contenu du certificat de travail intermédiaire, établi le 8 septembre 2020, soit moins de trois mois avant l'entretien de service, élogieux et avec les reproches concernant son manque d'indépendance. Enfin, tous les certificats de travail établis en sa faveur étaient favorables et positifs, tranchant avec les reproches non fondés de son supérieur. Finalement, la réponse de l'université avait été inadéquate, aucune mesure n'ayant été prise malgré divers courriers et prises de contact, à l'encontre de M. D\_\_\_\_\_, malgré la dégradation de son état de santé. Ses rapports de service avaient donc été résiliés pour des motifs en réalité inexistantes. La

décision violait le droit. 24) Le 8 avril 2022, l'université a présenté des observations finales, estimant que le seul point important était de déterminer si la résiliation était licite. Elle avait déjà démontré que la fin des rapports de service n'était pas arbitraire et reposait sur des motifs d'insatisfaction. M. D \_\_\_\_\_ n'avait pas porté d'atteintes à la personnalité du recourant.![endif]>![if> Deux comportements inadéquats, avec Mme I \_\_\_\_\_ et avec deux auxiliaires, étaient toujours reprochés au recourant, ainsi que des échanges inadaptés avec des usagers. Ces comportements étaient considérés comme établis. Les prestations de travail étaient insuffisantes. La constante surcharge de travail n'était pas démontrée, tous les collaborateurs au moment de leur engagement étant informés du fait que certaines périodes étaient plus chargées que d'autres. Des auxiliaires étaient régulièrement engagés pour soulager la charge de travail des personnes en CDI. Or, malgré la baisse de son taux d'activité, le recourant n'avait pas réussi à donner satisfaction. Les atteintes à sa personnalité n'étaient pas démontrées, les témoignages de Mmes J \_\_\_\_\_ et L \_\_\_\_\_ n'étant d'aucune utilité pour démontrer un cas de mobbing, les reproches de ces dernières étant subjectifs et antérieurs à la présente procédure. Il convenait de distinguer les situations conflictuelles de ces collaboratrices avec celle du recourant. M. D \_\_\_\_\_ n'avait pas eu l'occasion de se déterminer à ce sujet. Aucun des témoins n'avait d'ailleurs déposé formellement plainte auprès du rectorat. L'entretien de service du 2 décembre 2020 avait pour seul but de mettre en lumière les manquements de M. A \_\_\_\_\_, conformément à la procédure en place, mais non de le déstabiliser ou de l'humilier, ce que M. F \_\_\_\_\_ avait confirmé. M. D \_\_\_\_\_ avait mis en place les mesures demandées par le recourant. 25) Dans sa réplique du 28 avril 2020, le recourant a rappelé qu'en 2018, son travail était réalisé par deux commis administratifs.![endif]>![if> Vu les témoignages devant la chambre de céans, il était clair que la gestion de M. D \_\_\_\_\_ était constitutive d'un comportement dysfonctionnel systémique de la part de ce dernier, qui était à l'origine de la résiliation infondée des rapports de service. Les témoignages avaient établi qu'il n'était pas, contrairement à ce qui lui était reproché, à l'origine d'une péjoration de l'ambiance de travail. Les accusations et allégations de M. D \_\_\_\_\_ n'étaient pas fondées. Mme E \_\_\_\_\_ avait indiqué que des auxiliaires étaient souvent engagés pour soulager la charge de travail des personnes en CDI, ce qui démontrait l'existence d'un problème de gestion. 26) Le 6 mai 2022, l'université a dupliqué, soulignant que le taux d'activité de Mme L \_\_\_\_\_ avait été diminué afin de refléter ses heures exactes d'enseignement. Le taux d'activité global des commis administratifs était inférieur de 30 % à celui existant avant l'arrivée de M. A \_\_\_\_\_, et c'était la raison pour laquelle la direction de la B \_\_\_\_\_ procédait régulièrement à l'engagement d'auxiliaires afin de pallier ce manque. L'équipe était composée de Mme I \_\_\_\_\_ à 100 %, du recourant à 100 % puis à 80 % de Madame N \_\_\_\_\_ à 15 %, et de Madame O \_\_\_\_\_, travaillant à 10-20 %, ainsi que de six auxiliaires payés à l'heure selon les besoins.![endif]>![if> La hiérarchie n'avait jamais empêché le recourant de prendre ses vacances, puisqu'il avait pris quatre jours de récupération d'heures supplémentaires en 2020, et trois semaines en décembre 2019, ainsi que deux jours de vacances en 2020. 27) Le 19 mai 2022, le recourant a souligné que les observations de l'université du 6 mai 2022 confirmaient les dysfonctionnements dénoncés.![endif]>![if> L'audition de Mme L \_\_\_\_\_ infirmait la présentation faite par l'université, car l'enseignante avait indiqué qu'elle avait été mise de côté et que des tâches lui avaient été enlevées dès que M. D \_\_\_\_\_ avait pris la direction de la B \_\_\_\_\_. L'intimée n'avait pas de scrupules à indiquer dans la liste du personnel administratif dix collaborateurs, dont deux seulement étaient fixes, les autres étant tous des auxiliaires. Ces

auxiliaires n'avaient pas travaillé tous en même temps, mais assumaient des tâches de support. Ils ne s'occupaient pas des tâches qui incombaient uniquement au personnel fixe (gestion administrative, RH, organisation d'examens, de cours ou de gestion comptable et financière). 28) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. 29) Le contenu des pièces produites sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours du 6 septembre 2021 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. L'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale (art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30)). b. Le corps du personnel administratif et technique de l'université est notamment soumis aux dispositions de la LPAC (art. 12 al. 2 LU ; art. 1 al. 2 let. b LPAC a contrario), au RPAC, à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la L'Etat du 17 octobre 1979 (R'Etat - B 5 15.01). c. L'université est l'employeur de son personnel (art. 13 al. 1 LU). Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), à teneur de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), de la LPAC, et de la L'Etat, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (RPers ; art. 13 al. 2 LU). Le rectorat nomme et met fin aux rapports de service des fonctionnaires. Cette compétence ne peut pas être déléguée, sous quelque forme que ce soit (art. 29 let. t LU). d. En l'espèce, le rectorat était l'autorité compétente pour résilier les rapports de service liant l'université au recourant, ce qu'il ne remet d'ailleurs pas en cause. 3) a. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'art. 5A let. e R'Etat précise que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes. b. En l'espèce, le recourant a été engagé par l'intimée à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019. Compte tenu de la période probatoire de deux ans, il s'y trouvait encore lors de la résiliation des rapports de service et revêt la qualité d'employé au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC. 4) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). 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). b. En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service, au cours de sa seconde année d'emploi. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois. Notifié le 2 avril 2021 avec effet au 31 juillet 2021, le congé respecte le délai fixé à l'art. 20 al. 3 LPAC. 5) a. Selon l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), applicable par analogie (art. 44A RPAC), l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une

incapacité de travail totale ou partielle résultant notamment d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al.1 let. b CO). Un congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).>[if> b. C'est à juste titre que le recourant ne plaide pas la nullité de la résiliation des rapports de service du 22 avril 2021 pour avoir été donnée en temps inopportun en raison de son absence pour cause de maladie depuis le 3 décembre 2020. Le délai de protection de nonante jours a en effet, en l'espèce, été respecté. La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles. 6) Le recourant soutient que son licenciement ne repose pas sur des motifs fondés, viole le principe de l'égalité de traitement, est disproportionné, arbitraire et constitutif d'un abus du pouvoir d'appréciation.>[if> a. Aux termes de l'art. 13 LPAC, chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC). Conformément à l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait). b. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1 ; 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario). c. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service ( ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu ( ATA/1784/2019 précité consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les arrêts cités). d. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité

de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité). Il résulte des dispositions légales précitées que les employés en période probatoire n'ont pas de droit à ne pas être licenciés, pour peu que le délai de résiliation soit respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2P.62/2003 du 23 juillet 2003 consid. 1.2), la chambre administrative restant fondée à intervenir en cas de violation des principes constitutionnels précités. e. Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_559/2015 du 9 décembre 2015 ; 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_559/2015 précité ; 8C\_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/115/2016 précité consid. 4b). Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit en outre respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire (Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 275). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b et les références citées).

7) En l'espèce, le recourant soutient que la résiliation des rapports de service ne reposerait sur aucun élément objectif et que les reproches avancés seraient infondés. Ce faisant, il se limite toutefois à opposer son point de vue à celui de l'intimée, en minimisant les manquements qui lui sont reprochés. En effet, il ressort des pièces versées à la procédure que la décision de licenciement est le résultat de plusieurs facteurs, qui tiennent aux difficultés du recourant de suivre les directives ou de trouver des accords avec son supérieur, voire avec certains membres de l'équipe, sur les méthodes à utiliser pour fournir les prestations adéquates, ainsi que de problèmes liés à la communication. <[if]> Certes, au vu des nombreux témoins entendus par la chambre de céans, il semble que la gestion de la B\_\_\_\_\_ n'était pas adéquate, en raison du contexte, souvent tendu en raison des nombreuses prestations fournies par la B\_\_\_\_\_, le supérieur hiérarchique du recourant pratiquant un style de gestion très directif et supervisant de très près ses employés. Ces éléments sont attestés par plusieurs témoins, sans que l'existence de conflits personnels entre ces derniers et M. D\_\_\_\_\_ ne puisse être d'ailleurs exclue. Cela étant, aucun des témoins, pas plus que le recourant, ne se sont plaints formellement de ces éléments auprès du rectorat selon la procédure existante détaillée supra. En outre, la surcharge de travail, chronique, semble également venir d'une sous-dotation en personnel formé, illustrée notamment par des engagements nombreux d'auxiliaires étudiants, afin de soulager les personnes en CDI. Les RH de l'université ont d'ailleurs précisé, par Mme E\_\_\_\_\_, que la gestion de la B\_\_\_\_\_ faisait l'objet de discussions, et qu'il « devrait y avoir des changements, sans que cela soit forcément en lien avec la présente procédure ». Cela étant, le témoin K\_\_\_\_\_ a également confirmé que la surcharge de travail était vécue par tout le

monde et que la B\_\_\_\_\_ était un endroit un peu particulier, avec des moments « assez calmes » mais aussi d'autres moments où il fallait être à « 200 % » et que, dans ces moments, ils se retrouvaient en sous-effectif. M. F\_\_\_\_\_ a aussi précisé que lors des engagements, les personnes étaient informées qu'il y aurait des moments d'activité intense. Les prédécesseurs du recourant ne s'étaient pas plaints de surcharge de travail, ce que Mme J\_\_\_\_\_ a également confirmé. Tant la qualité des prestations techniques du recourant que son comportement général envers ses collègues, des usagers et de sa hiérarchie, et l'appréciation négative de ses facultés d'adaptation au milieu professionnel dans lequel il était entré ont conduit au licenciement. Quelles que soient les compétences et l'expérience professionnelles qu'un collaborateur nouvellement engagé peut avoir, on ne peut empêcher ses supérieurs hiérarchiques d'évaluer également ses qualités personnelles à assumer le poste qui lui a été confié, ou de l'inciter à changer de comportement lorsque des problèmes surgissent. En l'espèce, la hiérarchie du recourant, quelques mois après son entrée en fonction, lui a fait part de certains éléments à améliorer, notamment liés à sa manière de communiquer (être plus diplomate et patient dans la communication avec les enseignants, et expliciter ses questions, afin de ne pas les poser plusieurs fois). Divers objectifs ont été fixés. La situation s'est ensuite détériorée à l'été 2020. Lors de l'évaluation de juin 2020, différents objectifs lui ont été assignés, qui devaient être réalisés dans les six mois, visant à améliorer la situation. Lors de l'entretien du mois de décembre 2020, de nombreux problèmes ont été soulevés et contestés par le recourant. De nouveaux objectifs ont été fixés, à remplir avant la fin du mois de mars 2021, concernant notamment son attitude, la méthode de travail, et l'exécution des tâches, ainsi que la faculté de déléguer et de collaborer. Dans la mesure où, à la date en question, la hiérarchie du recourant a relevé que les objectifs n'étaient pas réalisés, en raison de l'absence du collaborateur depuis décembre 2020 pour cause de maladie, elle était en droit, sans arbitraire, de mettre fin aux rapports de travail. Une telle mesure n'était pas disproportionnée vu qu'elle avait été précédée de deux entretiens avec le recourant, lors desquels les problèmes constatés lui ont été exposés et des demandes d'amélioration adressées. L'objectif poursuivi par le législateur en prévoyant une période probatoire est de donner la possibilité à l'employeur étatique de tester sur la durée les capacités professionnelles d'un agent public avant de le nommer. Dans ce cadre, ce ne sont pas seulement les compétences professionnelles de ce dernier, mais également ses capacités à s'intégrer au sein de l'équipe de collaborateurs existants qui sont testées, ainsi que les relations avec les usagers. La prise en compte de ces différentes exigences est susceptible de l'amener, sans que cela soit constitutif d'arbitraire, à licencier une personne nouvellement engagée, quelles que soient l'expérience ou les compétences de celle-ci, et même s'il peut être admis qu'elle ait pu accomplir certaines de ses tâches à satisfaction, ainsi que le recourant le fait valoir. Dans le contexte des prestations du recourant, qui se sont révélées dès l'été 2020 insatisfaisantes pour sa hiérarchie sur plusieurs points, l'autorité intimée pouvait être légitimée à constater, après la fixation d'objectifs, que l'intégration du recourant dans l'équipe, restreinte, s'avérait un échec, d'une part, sous l'angle de son attitude vis-à-vis de son supérieur, de ses collègues ou des usagers et d'autre part, sous l'angle de sa capacité à exécuter les tâches qui lui étaient confiées, selon les modalités fixées par la direction. Pour le surplus, il sera souligné que le recourant ne motive pas les griefs de violation de l'égalité de traitement ou du principe de la proportionnalité. À ce sujet, il sera souligné qu'il n'évoque aucune situation identique qui aurait été traitée différemment. En outre, s'agissant du principe de la proportionnalité, le recourant n'a pas contesté avoir parfois eu une attitude inadaptée à l'égard de ses interlocuteurs, ou encore

des difficultés à saisir certains aspects du monde académique, rendant le travail peu efficace, ainsi que de la peine à faire preuve de souplesse et de flexibilité, nécessaires pour s'adapter au contexte particulier de la B\_\_\_\_\_.

Que ces manquements aient constitué une cause importante ou une cause essentielle de l'insatisfaction de l'employeur, il ne saurait en toute hypothèse être considéré que cette partie ait été négligeable ou insignifiante au point de mettre en cause, le cas échéant, le caractère proportionné du licenciement. Au contraire, l'importance découle notamment de l'ampleur et des enjeux liés aux tâches à accomplir dans le cadre de certains projets, ainsi que des objectifs de l'intimée qui ont été formulés lors des entretiens périodiques d'évaluation et que le recourant n'a pas remis en question. Au regard des circonstances, étant rappelé le contrôle restreint de la chambre de céans en matière de résiliation des rapports de service durant la période probatoire et la liberté laissée à l'employeur, l'autorité n'a pas, par la décision querellée, excédé ou abusé de son très large pouvoir d'appréciation, ni fait preuve d'arbitraire en matière de résiliation des rapports de service d'employés en période probatoire. Vu cette issue, les conclusions du recourant en réintégration et en indemnité ne seront pas examinées.

8) Le recourant estime ensuite que les problèmes rencontrés sont à mettre sur le compte du harcèlement dont il considère avoir été victime de la part de son supérieur.

a. L'art. 2B LPAC prévoit qu'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).

b. Selon l'art. 63 RPer, également applicable aux membres du corps du personnel administratif et technique (art. 216 RPer), est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu de travail (art. 63 al. 1 RPer). Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 3 RPer). La victime est ainsi souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1). La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte aux droits de la personnalité sont réalisés ou non (art. 69 RPer). La demande d'ouverture d'une investigation se fait par le dépôt d'une plainte écrite, datée et signée, adressée au rectorat par le plaignant, qui contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé de l'atteinte (art. 70 al. 1 RPer). Le rectorat peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation (art. 70 al. 3 RPer).

c. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept 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 (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du

travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une 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). 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 du 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).

d. En l'espèce, le recourant n'a pas déposé plainte selon la procédure décrite plus haut. Il ressort des pièces du dossier que le supérieur hiérarchique du recourant ne s'est jamais montré agressif à son égard, ni qu'il lui aurait fait des reproches autres que professionnels, liés notamment à son attitude envers les usagers et ses collègues, ainsi qu'à l'exécution de ses tâches. Le fait que le mis en cause ait indiqué avoir dû insister sur les éléments qui posaient problème ne permet pas d'arriver à une autre conclusion, étant précisé que des exemples de situations problématiques lui ont également été donnés. Rien au dossier ne permet en outre d'affirmer que M. D\_\_\_\_\_ aurait systématiquement rabaissé le recourant ou qu'il aurait à cette occasion dénigré son point de vue, l'aurait contredit ou aurait cherché la confrontation. Le recourant soutient également que son supérieur hiérarchique aurait cherché à lui attribuer davantage de tâches que celles figurant dans son cahier des charges. Il perd toutefois de vue que son cahier des charges prévoyait que sa mission était également d'exécuter des tâches administratives particulières à la demande des supérieurs directs. Dès lors, il n'existe pas d'éléments au dossier permettant de conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique, de mobbing ou de discrimination de la part du supérieur du recourant, tel que défini par les dispositions réglementaires applicables et la jurisprudence. Ce grief doit ainsi être écarté. Au vu de ce qui précède, le recours du 6 septembre 2021 sera rejeté. 9) Le recourant conteste enfin la nouvelle version de son certificat de travail, établie le 7 septembre 2021, par le biais d'un second recours, interjeté le 7 octobre 2021.

a. À teneur de l'art. 39 RPAC, à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. Selon l'art. 31A LPAC, tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant. Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5b).

b. En tant que tel, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de

modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi pour les décisions administratives, soit respect du droit d'être entendu, notification régulière, etc. ( ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c). c. À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions de l'administration doivent être motivées. Le droit à obtenir une décision motivée, énoncé dans la disposition précitée, fait partie intégrante du droit d'être entendu, protégé par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_997/2011 du 3 avril 2012). Selon l'art. 50 al. 3 LPA, la loi définit les cas où une réclamation doit être présentée avant que les juridictions administratives ne puissent être saisies par la voie d'un recours. Selon l'art. 59 let. c LPA, un recours n'est pas recevable contre les décisions devant faire l'objet d'une réclamation préalable. Selon l'art. 43 al. 2 LU, l'université met en place une procédure d'opposition interne à l'égard de toute décision au sens de l'art. 4 LPA, avant le recours à la chambre de céans. 10) En l'espèce, dans son recours du 6 septembre 2021, le recourant a conclu à une modification du premier certificat de travail émis par l'autorité intimée le 24 août 2021. Il a reçu un certificat de travail modifié le 7 septembre 2021, prenant en considération une partie de ses demandes mais pas toutes. Il n'a ensuite pas reçu de son ancien employeur une décision formelle sur ce point. C'est à tort que l'autorité intimée n'a pas jugé utile, pour lui signifier son refus de prendre en considération une partie de ses remarques, de lui notifier une décision, conformément à l'art. 46 LPA, mentionnant notamment les voies de droit. Cette omission a d'ailleurs empêché le recourant de s'y opposer selon la procédure prévue par l'art. 42 LU avant d'interjeter recours. Par sa requête, le recourant demandait que, dans le certificat de travail, des mentions favorables à la qualité de son travail et de son engagement soient ajoutées, et il sollicitait également qu'il soit fait référence à des activités particulières qu'il avait réalisées, s'agissant du dossier lié l'examen de français pour la police ou de l'encadrement et la formation des auxiliaires. Un témoin entendu par la chambre de céans a d'ailleurs confirmé à cet égard que le recourant était en charge du dossier précité, « dans toutes ses facettes », et qu'il avait encadré et formé les auxiliaires également ainsi que participé à la refonte du site internet. Si le recourant pouvait facilement comprendre à la lecture du courriel de l'autorité intimée du 7 septembre 2021 qu'elle refusait partiellement d'entrer en matière sur sa demande de modification, ce dernier, tout comme les observations formulées par l'intimée dans la réponse au recours, ne lui permettent pas de déterminer la raison de ce refus et l'empêchent de s'y opposer et d'interjeter recours en toute connaissance de cause. Il appartiendra à l'université de rendre une décision motivée à ce propos. Dans la mesure où il n'appartient pas, en matière de certificat de travail, à la chambre de céans de se substituer à l'autorité qui le délivre, le recours du 7 octobre 2021 sera déclaré irrecevable. 11) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), le recourant succombant et l'université, disposant d'un service juridique à même de traiter ce type de problématique ( ATA/1220/2021 du 16 novembre 2021 consid. 12 ; ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 7). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 6 septembre 2021 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de résiliation des rapports de travail de l'Université de Genève du 5 juillet 2021 ; déclare irrecevable le recours interjeté le 7 octobre 2021 par Monsieur A\_\_\_\_\_

contre la décision de modification partielle de son certificat de travail de l'Université de Genève du 7 septembre 2021 ; au fond : rejette le recours du 6 septembre 2021 ; met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A\_\_\_\_\_ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Orlane Varesano, avocate du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève. Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et Michon Rieben, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : M. Mazza la présidente siégeant : F. Payot Zen-Ruffinen Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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