

GE_GERICHTE A/705/2019 vom 8. Oktober 2019

GE Cour de justice, 2019-10-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_705_2019

FR: GE_GERICHTE A/705/2019 du 8 octobre 2019

IT: GE_GERICHTE A/705/2019 del 8 ottobre 2019

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RÉSILIATION;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;JUSTE MOTIF;ENQUÊTE(EN GÉNÉRAL);PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;PÉREMPTION;PROPORTIONNALITÉ | N'ayant pas recouru contre les décisions constatant une atteinte à la personnalité sous la forme d'un harcèlement sexuel de sa subordonnée, le recourant conteste principalement le fait que son employeur ait refusé de procéder à une procédure de reclassement sans avoir pris en considération les éléments en sa faveur ressortant du dossier. Cependant, l'ensemble des circonstances du cas d'espèce ne permet pas de retenir que le fait de soumettre un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement serait suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'E263.tat. Le recourant ne propose aucune mesure ou solution alternative au reclassement. Recours rejeté, sans nécessité d'examiner la question de l'allocation d'une indemnité en cas de refus de réintégration. | Cst.29.al2; LPA.61; LEg.2; LEg.4; LPAC.22; RPAC.21.leta; RPAC.22.al1; RPAC.23.letf; LPAC.21.al3; RPAC.44.al1; RPAC.46A; LPAC.21.al1; Cst.5.al2

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 08.10.2019
A/705/2019

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RÉSILIATION;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;JUSTE MOTIF;ENQUÊTE(EN GÉNÉRAL);PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;PÉREMPTION;PROPORTIONNALITÉ | N'ayant pas recouru contre les décisions constatant une atteinte à la personnalité sous la forme d'un harcèlement sexuel de sa subordonnée, le recourant conteste principalement le fait que son employeur ait refusé de procéder à une procédure de reclassement sans avoir pris en considération les éléments en sa faveur ressortant du dossier. Cependant, l'ensemble des circonstances du cas d'espèce ne permet pas de retenir que le fait de soumettre un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement serait suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'E263.tat. Le recourant ne propose aucune mesure ou solution alternative au reclassement. Recours rejeté, sans nécessité d'examiner la question de l'allocation d'une indemnité en cas de refus de réintégration. | Cst.29.al2; LPA.61; LEg.2; LEg.4; LPAC.22; RPAC.21.leta; RPAC.22.al1; RPAC.23.letf; LPAC.21.al3; RPAC.44.al1; RPAC.46A; LPAC.21.al1; Cst.5.al2

A/705/2019 ATA/1476/2019 du 08.10.2019 (FPUBL) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RÉSILIATION;VIOLATIONS DES

DEVOIRS DE SERVICE;JUSTE MOTIF;ENQUÊTE(EN GÉNÉRAL);PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;PÉREMPTION;PROPORTIONNALITÉ Normes : Cst.29.al2; LPA.61; LEg.2; LEg.4; LPAC.22; RPAC.21.leta; RPAC.22.al1; RPAC.23.letf; LPAC.21.al3; RPAC.44.al1; RPAC.46A; LPAC.21.al1; Cst.5.al2

Résumé : N'ayant pas recouru contre les décisions constatant une atteinte à la personnalité sous la forme d'un harcèlement sexuel de sa subordonnée, le recourant conteste principalement le fait que son employeur ait refusé de procéder à une procédure de reclassement sans avoir pris en considération les éléments en sa faveur ressortant du dossier. Cependant, l'ensemble des circonstances du cas d'espèce ne permet pas de retenir que le fait de soumettre un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement serait suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'E263.tat. Le recourant ne propose aucune mesure ou solution alternative au reclassement. Recours rejeté, sans nécessité d'examiner la question de l'allocation d'une indemnité en cas de refus de réintégration. En fait

En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/705/2019 - FPUBL ATA/1476/2019 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 8 octobre 2019 dans la cause Monsieur A_____ représenté par Me Philippe Eigenheer, avocat contre DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET DE LA JEUNESSE EN FAIT

1) a. Dès le 1^{er} octobre 2005, Monsieur A_____, né le _____ 1970, a occupé la fonction d'administrateur du B_____ (ci-après : B_____) auprès du département de l'instruction publique, devenu depuis lors le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP). Il était précédemment adjoint administratif au département de justice, police et sécurité. b. À partir de 2007, M. A_____ a rejoint le C_____ (ci-après : C_____) en qualité d'administrateur. Selon l'organigramme général du C_____, M. A_____ dépendait directement du directeur, à savoir Monsieur D_____ jusqu'au 30 novembre 2017, puis Monsieur E_____. c. Après avoir suivi diverses formations prises en charge par son employeur, M. A_____ a obtenu un brevet fédéral en ressources humaines le 28 octobre 2010. 2) Le 23 mars 2012, M. D_____ a adressé un avertissement à M. A_____, en raison de son comportement inadmissible envers deux personnes du service de la direction générale de l'enseignement secondaire II post obligatoire (ci-après : DGPO), en précisant qu'il attendait désormais de lui une attitude plus posée et des égards envers ses interlocuteurs quels qu'ils soient. M. A_____ lui a répondu que cet avertissement lui semblait injustifié, dans la mesure où les faits reprochés résultaient selon lui de ressentis dus à une mauvaise communication. S'il avait présenté ses excuses à l'une des deux personnes concernées, il refusait de le faire à l'égard de la seconde. 3) Par courrier recommandé du 7 novembre 2017, M. D_____ a adressé à M. A_____ un second avertissement, faisant suite à un entretien qu'ils avaient eu la veille en présence de M. E_____, concernant un geste irrévérencieux que l'intéressé avait eu le 3 novembre 2017 à l'égard de Madame F_____, secrétaire au C_____. Le comportement de M. A_____ était inadmissible et ne devrait se reproduire en aucune façon, faute de quoi des mesures seraient prises. 4) Le 8 novembre 2017, les prestations et compétences de M. A_____ ont fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM), portant sur la période du 1^{er} octobre 2005 au 31 octobre 2017. Les critères étaient globalement satisfaits ou à développer. Il était notamment relevé que « M. A_____ entreten[ait] de bonnes relations avec son entourage, mais il [pouvait] être tranchant et blessant selon les circonstances. Par ailleurs, il [devait] veiller à être plus attentif de ses propos et son comportement auprès de la gente féminine ». 5) À partir du 8 décembre 2017, M. A_____ a été en arrêt de travail total

pour cause de maladie. 6) Le 13 décembre 2017, le conseil de direction du C_____ a informé le directeur général que, compte tenu d'un possible cas de harcèlement, il était préférable que M. A_____ ne vienne pas au C_____ tant que la situation ne serait pas complètement prise en charge par la direction générale. 7) a. Par courriel du 26 janvier 2018, Mme F_____ a informé les ressources humaines (ci-après : RH) de comportements inadéquats de la part de M. A_____. Dès son entrée en fonction le 1^{er} janvier 2017 comme secrétaire au C_____, M. A_____, son supérieur hiérarchique direct, avait fréquemment demandé à la voir seule dans son bureau, porte fermée. Ses propos l'avaient très souvent mise mal à l'aise, jusqu'à provoquer chez elle une crispation à chaque appel téléphonique de sa part ou rencontre. Il lui demandait régulièrement de ne rien dire à son époux. À chacune de leurs rencontres, il la regardait avec insistance de haut en bas en faisant des allusions sur ses tenues vestimentaires. En avril 2017, elle avait repoussé sa main alors qu'il allait prendre son pull-over pour cacher la bretelle de son sous-vêtement. En septembre 2017, il lui avait dit qu'elle avait l'air d'une « secrétaire coquine » alors qu'elle portait une jupe. Lorsqu'elle sortait de son bureau, il la raccompagnait à la porte en lui attrapant sa main qu'elle essayait d'enlever. Il lui disait fréquemment qu'il aimait l'exclusivité et qu'elle lui appartenait. En février 2017, alors qu'elle échangeait notamment avec M. E_____, il l'avait poussée à l'intérieur de son bureau en lui disant qu'il n'appréciait pas qu'elle parle avec d'autres personnes. Après qu'elle lui avait fait part de son agacement quant à son comportement, il était devenu agressif avec elle pendant plusieurs semaines. En mai 2017, elle s'était fâchée quand il lui avait derechef fait des allusions sur le fait qu'il ne voulait pas qu'elle travaille avec d'autres personnes que lui. Il avait tenu d'autres propos déplacés en sa présence. Il lui demandait de lui raconter sa vie privée. En juin 2017, il lui avait annoncé qu'il partait, pour ses vacances d'été, dans la même ville qu'elle, aux mêmes dates et en lui demandant des précisions sur l'endroit exact où elle se rendait. Le 3 novembre 2017, il était assis à côté d'elle quand elle lui avait demandé de pouvoir partir plus tôt du travail. Après avoir tendu sa main dans sa direction en lui disant que cela lui coûterait cher, il avait soulevé sa jupe en lui disant que c'était bon, qu'il avait été payé ainsi. Elle l'avait repoussé en lui disant que cela ne se faisait pas. À son retour dans son bureau, elle avait fondu en larmes devant Madame G_____ et Monsieur H_____ qui lui avaient conseillé d'aller voir M. E_____. Ce dernier avait immédiatement convoqué M. A_____ pour une confrontation. L'intéressé avait alors admis les faits et s'en était excusé. Quinze minutes après avoir regagné son bureau, il l'avait appelée pour la convoquer. Il n'était pas content du fait qu'elle avait parlé à M. E_____, son geste étant insignifiant. M. A_____ lui avait souvent parlé d'autres personnes de manière inappropriée, en les dénigrant. Ses réflexions sur les candidates lors des entretiens de recrutement étaient également déplacées. Il avait toujours fait en sorte qu'elle ressente de la peur de parler à autrui de ce qu'il pouvait lui faire subir. b. Était joint un courriel du 13 décembre 2017 de Madame I_____, bibliothécaire au C_____, adressé à Mme F_____, confirmant les comportements déplacés de M. A_____ à l'égard de cette dernière, ainsi qu'avoir elle-même été questionnée par lui sur sa vie privée, subi ses regards appuyés et eu régulièrement des commentaires sur ses tenues vestimentaires. 8) Par courriel du 5 février 2018, Madame J_____, secrétaire, a également fait part aux RH d'un incident avec M. A_____ qui s'était déroulé à la fin de l'année 2009. À la fin d'un entretien au cours duquel elle l'avait informé de sa séparation conjugale, il l'avait accompagnée vers la porte de son bureau pour la saluer en lui disant : « arrêtez de me sourire comme ça, car vous me faites craquer ! ». Après qu'elle lui avait répondu qu'elle souriait tout le temps de cette façon, il avait répété ses

propos avant de la plaquer contre le bord de l'armoire de son bureau avec ses bras. Elle avait réussi à passer sous son bras afin de sortir de son bureau. Lorsqu'elle lui avait parlé de sa séparation, il lui avait répondu : « Donc vous êtes un coeur à prendre, c'est bien ». 9) a. Le 15 février 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service prévu le 8 mars 2018 afin d'être entendu sur les éléments précités, le comportement reproché pouvant être constitutif d'un harcèlement sexuel et d'une atteinte à la personnalité. Les courriels de Mmes F_____, I_____ et J_____ étaient indiqués en annexes. b. Selon le procès-verbal rédigé à cette occasion, qu'il a retourné dûment signé le 22 mars 2018, M. A_____ a contesté la convocation précitée, de même que les faits et gestes reprochés. Il était surpris d'apprendre que Mme F_____ aurait vécu des situations extrêmement difficiles tout au long de l'année 2017. À aucun moment, il ne s'était fait inquisiteur à l'égard de celle-ci et contestait toute agressivité verbale et physique envers elle. Les remarques aux collaborateurs/collaboratrices sur leurs tenues vestimentaires visaient à leur montrer de l'attention. Mme I_____ ne s'était jamais plainte d'éventuel comportement déplacé de sa part. Il était surpris que Mme J_____ puisse se souvenir de propos exacts après plus de huit ans. Depuis la réception de la convocation à l'entretien de service, il lui était interdit de prendre contact avec les personnes concernées par les faits en question. M. A_____ contestait l'EEDM du 8 novembre 2017 sur la forme, la période d'évaluation étant inexacte et les annexes ne lui ayant pas été remises, ainsi que plusieurs éléments de fond ne reflétant pas le contenu de son certificat de travail intermédiaire du 9 mai 2017. Il avait toujours entretenu des rapports professionnels cordiaux et respectueux avec les collaborateurs/collaboratrices et contestait fermement tout comportement qui pourrait être assimilé à un harcèlement sexuel ou portant atteinte à la personnalité. Au terme de cet entretien, M. A_____ a été libéré provisoirement de son obligation de travailler, avec l'interdiction de se rendre sur son lieu de travail. 10) Dans l'intervalle, la conseillère d'État en charge du DIP a sollicité du groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : le groupe de confiance) l'ouverture d'une investigation concernant M. A_____, laquelle lui a été notifiée le 5 mars 2018. 11) Dans ses déterminations du 26 mars 2018 concernant la demande d'investigation du DIP à son encontre, M. A_____ a conclu à la constatation qu'il n'y avait eu aucune atteinte à la personnalité, voire harcèlement psychologique et/ou sexuel à l'égard de Mmes F_____, I_____ et J_____, au classement de la demande d'investigation et à l'ouverture d'une investigation à l'encontre de Mmes F_____, I_____ et J_____, ainsi qu'à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques pour déterminer s'il y avait eu atteinte à sa personnalité. Au bénéfice d'un parcours exemplaire, ses compétences techniques et managériales n'avaient jamais été remises en question au cours de ses douze années de carrière. Il n'avait jamais eu d'EEDM tous les deux ans, celui précédant l'entretien du 8 novembre 2017 remontant au 17 janvier 2006. L'avertissement du 23 mars 2012 concernait un événement isolé qu'il convenait de replacer dans le contexte. Les conditions d'une atteinte à la personnalité de Mmes F_____, I_____ et J_____ n'étaient manifestement pas remplies, tandis qu'il avait toujours eu un comportement professionnel, parfois trop rigide. Il avait joint à ses écritures une note relatant son parcours professionnel et se déterminant sur les faits reprochés. Ses candidatures à deux postes d'encadrement au cours de l'année 2017 étaient restées sans réponses ni explications, ce qui avait engendré chez lui un sentiment de dévalorisation et un manque de reconnaissance. Il déplorait qu'au fil des années, M. D_____ n'avait pas rempli ses devoirs de fonction à son égard. Bien que les reproches formulés à son encontre auraient dû rester confidentiels, il s'était aperçu après la soirée du personnel du 7 décembre 2017 que nombre de ses collègues en avaient été

informés. En annexe à ses écritures, M. A_____ avait notamment produit plusieurs attestations écrites de collègues et de ses voisins, relevant son honnêteté, son attention et sa personnalité agréable. 12) Le 29 mars 2018, le groupe de confiance a informé M. A_____ qu'il suspendait l'examen de sa demande d'investigation jusqu'à l'issue de celle menée à la demande du DIP, vu la connexité des faits déterminants. 13) Par arrêté du 25 avril 2018, valant décision incidente exécutoire nonobstant recours, le Conseil d'État a libéré M. A_____ de son obligation de travailler à compter du 20 février 2018. 14) Entre le 12 avril et le 14 mai 2018, le groupe de confiance a entendu les personnes suivantes dans le cadre de son investigation. a. Selon Mme F_____, dès son premier jour de travail le 9 janvier 2017, M. A_____ lui avait montré l'organigramme en lui décrivant différentes personnes de façon très péjorative, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Elle avait appris ultérieurement que la personne qui l'avait remplacée, avait vécu la même expérience lors de sa première convocation dans le bureau de M. A_____ à la fin du mois de novembre 2017. Les convocations par M. A_____ avaient lieu au moins trois fois par semaine. Parfois, ils traitaient de sujets professionnels. D'autres fois, leur conversation déviait sur des sujets personnels. M. A_____ lui disait : « je veux tout savoir sur vous, ce que vous faites le soir, les lieux que vous fréquentez ». Elle tentait d'esquiver ces questions. M. A_____ lui reprochait souvent son arrêt de travail pour cause d'accident en mars 2017, celui-ci étant intervenu alors qu'il fermait une fenêtre car elle avait froid. Hormis à Mme G_____ et M. H_____, elle n'en avait pas parlé jusqu'en novembre 2017. Au printemps 2017, alors qu'elle se trouvait dans le bureau de M. A_____, celui-ci lui avait demandé de se lever et de se tourner, avant de dire : « c'est bon, votre pantalon vous moule où il faut et j'aime ça ». Courant septembre-octobre 2017, alors qu'elle était en train de faire du classement, M. A_____ lui avait dit : « vous ressemblez à une secrétaire coquine », avant d'ajouter : « j'aime ça » et de repartir. Tout au long de cette période, elle était constamment sur ses gardes. Elle avait peur au point que chaque fois qu'elle était convoquée dans le bureau de M. A_____, elle en informait Mme G_____ au préalable. Mme I_____ avait écrit ce courriel après qu'elle lui ait demandé de mettre par écrit ce qu'elle lui avait raconté au mois de novembre 2017. Elle n'avait jamais fait de compliment spontanément à M. A_____. En revanche, il lui arrivait d'en faire à ses collègues féminines. Plusieurs fois, M. A_____ lui avait fait remarqué qu'il avait été chez le coiffeur et elle répondait par politesse. Dès le printemps 2017 jusqu'au mois d'octobre 2017, M. A_____ déboutonnait régulièrement sa chemise jusqu'au torse pour essuyer ses lunettes et déclarait régulièrement : « regardez quel beau gosse ». Une autre fois, alors qu'elle se trouvait dans le bureau de M. A_____, celui-ci lui avait demandé s'il lui arrivait de faire des rêves la rendant inconfortable à l'égard de son mari. Il avait poursuivi en racontant que la nuit précédente, il s'était réveillé en sueur à côté de sa compagne car il avait rêvé d'une autre femme, ce qu'il avait apprécié. Ce faisant, il la regardait avec un regard en coin et revivait son rêve à travers des gestes allusifs en se touchant, notamment en se caressant le torse. Elle se sentait très mal à l'aise et espérait qu'il ne lui dise pas ouvertement qu'il s'agissait d'elle. Après qu'elle lui ait dit qu'elle ne souhaitait pas de détails, il avait dirigé la discussion sur le plan professionnel. Il y avait eu diverses intrusions de la part de M. A_____ dans sa vie privée. Chaque vendredi, il la questionnait sur ses projets du week-end, et chaque lundi, il la questionnait sur ce qu'elle avait fait. Il écoutait aussi des conversations qu'elle avait avec d'autres collègues à la cafétéria et lui posait des questions dans son bureau sur des choses qu'elles ne lui avaient pas confiées directement. Début mai 2017, il lui avait demandé précisément où elle partait en vacances car il se rendait au même endroit. Le 3 novembre 2017, alors qu'elle avait

demandé à M. A_____ si elle pouvait partir plus tôt, celui-ci avait tendu la main en lui disant « cela va vous coûter cher ». En signe d'accord, elle avait tapé sa main tendue. À cet instant, il avait pris le bord de la jupe qu'elle portait et l'avait remonté en le faisant glisser sur sa cuisse et en disant « c'est bon, vous m'avez payé ». Elle avait repoussé sa main en lui répondant « vous osez faire ça par les temps qui courent », à quoi il avait rétorqué « j'en ai rien à foutre » avant de repartir. Bouleversée, elle s'en était ouvert à M. H_____ et à Mme G_____ qui lui avaient conseillé d'aller voir M. E_____, ce qu'elle avait fait. Avec son accord, ce dernier avait voulu la confronter immédiatement à M. A_____ qui lui avait présenté des excuses pour son geste. Une fois retournée dans son bureau, M. A_____ l'avait convoquée pour lui dire : « je n'ai pas du tout apprécié que vous mêliez M. E_____ à cela. Pour moi, soulever votre jupe, c'est aussi insignifiant que de me demander de partir quinze minutes plus tôt. J'aurais préféré que vous m'en parliez directement ». Après lui avoir répondu, elle était partie et en avait informé M. E_____. Tout le mois de novembre 2017 avait été très difficile pour elle, elle pleurait souvent et ignorait ce qui était en train de se passer. Elle était soutenue par ses collègues. M. A_____ faisait semblant de rien, tandis qu'elle gardait ses distances. Au mois de décembre 2017, elle avait changé de bureau et de fonction. Le 6 décembre 2017, M. A_____ était venu la voir dans son bureau. Elle avait alors refusé de lui serrer la main en lui demandant de partir et en lui disant qu'elle ne voulait plus le voir. Le 7 décembre 2017 avait eu lieu la soirée du personnel au cours de laquelle elle avait discuté avec Mme J_____ et des membres du conseil de direction des faits qui s'étaient produits. Elle n'avait jamais rien mentionné dans ses EEDP car elle avait peur, ceux-ci étant effectués par M. A_____. Elle avait toujours pris soin d'écrire qu'elle avait d'excellents rapports avec ses supérieurs hiérarchiques en se référant à MM. E_____ et D_____. Sur questions de M. A_____, elle lui avait fait part de certaines situations personnelles familiales qui pouvaient être la cause de son anorexie passée. Une autre fois, M. A_____ lui avait parlé d'amies de sa belle-fille en décrivant qu'il s'agissait d'une adolescente à forte poitrine, tout en soulignant qu'il ne devrait pas en parler, car « on sait que les enfants c'est du pénal ». b. M. A_____ a expliqué que la discussion qu'il avait eue avec Mme F_____ dans le bureau de celle-ci en février 2017, visait à lui rappeler que le traitement de dossiers confidentiels devait se faire dans un bureau fermé et non pas dans un couloir. Il ne l'avait pas poussée ni touchée. Les confidences de Mme F_____ étaient spontanées. Il n'avait jamais demandé d'informations particulières au sujet de la maladie d'anorexie de l'intéressée. Même si la porte de son bureau restait fermée pour des raisons de confidentialité, il avait une politique de « porte-ouverte », les collaborateurs pouvant venir s'ouvrir à lui de leurs problèmes à tout moment. Ses commentaires, toujours positifs et réciproques, se limitaient à des observations sur les changements esthétiques opérés chez ses collègues aussi bien féminines que masculins. Il était aussi arrivé à Mme F_____ de lui en faire. Concernant la bretelle du sous-vêtement de Mme F_____, il lui avait seulement indiqué du doigt de la remettre son pull-over pour la cacher. À la suite d'un commentaire de Mme F_____, il avait pu répondre « maintenant cela fait beau gosse » sur le ton de la plaisanterie. Il lui arrivait d'essuyer ses lunettes avec sa chemise, en se penchant en avant pour ne pas être vu et en déboutonnant le bouton du bas. Il ne se souvenait pas avoir dit à Mme F_____ « secrétaire coquine ». Par contre, cela avait pu être sur le ton de la rigolade. Si des collaborateurs venaient le voir en rendez-vous, il les raccompagnait jusqu'à la porte quand ils partaient et leur serrait la main en guise de remerciements. Mme F_____ n'ayant pas beaucoup de connaissances en matière de recrutement, il la formait à ces techniques et discutait avec elle de certains curriculum vitae. Dans ce contexte, il lui était arrivé de faire

des commentaires sur les photographies, en relevant leur caractère professionnel ou non. Le 3 novembre 2017, Mme F_____ lui avait demandé si elle pouvait partir plus tôt, alors qu'ils étaient en train de travailler et qu'il lui avait déjà donné son accord le jour précédent. En rigolant et lui montrant la main comme pour faire l'aumône, il lui avait dit : « combien me donnez-vous ? ». Mme F_____ n'ayant pas réagi, il avait poussé légèrement sa cuisse pour attirer son attention, sans qu'il y ait de contact prolongé. Mme F_____ s'était immédiatement retourné vers lui et lui avait tapé sur la main, en ajoutant seulement : « il faut faire attention avec ce qu'il se passe de nos jours ». Après qu'il soit retourné dans son bureau, M. E_____ lui avait téléphoné en lui demandant de venir car Mme F_____ était en pleurs. Au début, il pensait que c'était une blague, puis s'était excusé. Mme F_____ avait accepté ses excuses et cessé de pleurer. Il avait ensuite contacté Mme F_____ pour qu'elle vienne dans son bureau où il lui avait fait remarquer que « si quelque chose comme ça doit se reproduire, j'aurais apprécié que vous veniez me voir étant donné que je pensais que nous avons une bonne communication ». Lors de l'entretien du 6 novembre 2017, MM. D_____ et E_____ ne lui avaient pas demandé sa version des faits. M. D_____ l'avait informé qu'il lui adresserait un avertissement, ce qu'il avait estimé normal. À la fin de l'entretien, M. E_____ lui avait dit : « Mme F_____ m'a dit que son mari voulait te casser la gueule. Je lui ai dit de lui dire de ne pas le faire ». S'agissant des propos qu'il avait tenus sur une amie de sa belle-fille, cette situation avait été évoquée à l'occasion d'une conversation entre plusieurs personnes à la cafétéria, au sujet des femmes à forte poitrine. Il avait précisé qu'il en connaissait une de treize ans qui devait en souffrir. Concernant Mme J_____, le schéma de son bureau montrait qu'il était impossible qu'il l'ait coincée sur le bord de l'armoire. Entre les 6 novembre et 6 décembre 2017, il ne s'était rien passé. Le 6 décembre 2017, alors qu'il faisait sa tournée des bureaux pour saluer tous les collaborateurs, Mme F_____ lui avait indiqué qu'elle ne souhaitait plus lui serrer la main. Le lendemain avait eu lieu la fête du personnel au cours de laquelle les collaborateurs avaient bu beaucoup d'alcool. Lui-même en était parti tôt. Jusqu'à l'événement du 3 novembre 2017, il estimait que ses relations avec Mme F_____ étaient bonnes, comme cela était mentionné dans les entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP). Au surplus, il persistait à contester les faits reprochés. c. M. E_____ connaissait M. A_____ depuis avril 2014 ; ils entretenaient une relation amicale. Il connaissait Mme F_____ de manière professionnelle depuis 2007. Il n'avait pas de reproches à faire à M. A_____, à l'exception des faits du 3 novembre 2017. Lorsque M. A_____ avait commencé à travailler avec des femmes plus jeunes, notamment Mme F_____, il avait eu vent de remarques déplacées qu'il aurait pu tenir. Avant novembre 2017, Mme F_____, personne particulièrement sensible à la gestuelle et aux relations avec l'entourage, lui avait déjà fait part de remarques déplacées de la part de M. A_____. D'un point de vue professionnel, Mme F_____, excellente assistante, ne réagissait pas aux remarques relevant de la plaisanterie mais pouvait ressentir avec force celles qui étaient malsaines. Au mois de février 2017, après une discussion avec Mme F_____, celle-ci était venue le voir pour l'informer que M. A_____ n'était pas satisfait, car il voulait avoir l'exclusivité. Il n'avait pas suffisamment d'éléments en février 2017 pour considérer que la situation était si grave. S'agissant de comportements inadéquats qu'auraient pu avoir M. A_____ avec d'autres femmes, il ne se souvenait pas de faits qui auraient été relatés avant novembre 2017. Le 3 novembre 2017, il se souvenait clairement que Mme F_____ lui avait dit que M. A_____ avait remonté sa jupe. La connaissant, il avait de la peine à croire qu'elle ait pu mentir. À son arrivée dans son bureau, M. A_____ avait présenté ses excuses à Mme F_____. Il avait alors l'impression que

celui-ci savait précisément en quoi consistait « le geste déplacé ». Plus tard dans la journée, Mme F_____ était revenue le voir en pleurs car M. A_____ lui avait reproché de lui avoir parlé. Il avait assisté à l'EEDM de M. A_____ du 8 novembre 2017 en tant qu'auditeur, afin de se former à son futur poste. M. D_____ tenait à ce que l'événement du 3 novembre 2017 ne paraisse pas dans cet EEDM, pour des raisons de forme puisque la convocation avait été faite quatorze jours auparavant. Le 7 décembre 2017, à la demande de Mme F_____, il l'avait assistée lors de son entretien avec les RH. Après son récit, les RH avaient décidé d'un entretien de service avec M. A_____, en mettant en place un plan d'action pour traiter ce cas. Lors de la soirée du personnel du soir même, Mme F_____ avait parlé avec d'autres collaborateurs/directeurs de ces faits. M. A_____ était parti dans les premiers et lui-même l'avait suivi de peu, avec le sentiment que les langues allaient se délier et qu'il y aurait des bruits de couloir. À la suite de cette soirée, le conseil de direction lui avait fait part de son malaise face à cette situation. Après cet échange, il avait eu un entretien avec M. A_____. d. Depuis 2008, Mme J_____ occupait la fonction de secrétaire auprès du C_____, successivement dans deux secteurs différents. Elle connaissait M. A_____ depuis 2008 et le côtoyait de manière sporadique. Elle confirmait les faits relatés dans son courriel du 5 février 2018, qui s'étaient déroulés en juin 2009. Vu le ton de la voix et l'expression de M. A_____, il s'agissait clairement d'avances de sa part. Choquée, elle n'en avait parlé à personne. Après cet incident, une autre fois, M. A_____, en regardant son décolleté de façon manifeste et prolongée, lui avait dit quelque chose du genre : « ah dis donc vous avez beaucoup maigri ». Après qu'elle avait officialisé sa nouvelle relation de couple, il n'y avait plus eu d'incident avec lui. À la demande de son supérieur hiérarchique qui souhaitait savoir pourquoi elle n'appréciait pas M. A_____, elle lui avait fait part de ces faits en 2015. Lors de la soirée du personnel du 7 décembre 2017, son directeur lui avait demandé d'en parler avec Mme F_____ qui était en pleurs, en lui racontant les faits qui s'étaient déroulés durant l'année 2017. Elle lui avait proposé son aide. e. Collaborateur au C_____ depuis 2000, puis doyen de maturité entre 2008 et 2017, Monsieur K_____, considérait que M. A_____, personne sympathique et agréable, veillait scrupuleusement au respect du règlement et faisait preuve de précision concernant le budget. Il avait beaucoup appris de sa part en matière de gestion du personnel et de RH. Il se rappelait d'une situation conflictuelle entre deux collaboratrices, dont Mme I_____, que M. A_____ avait bien gérée. Mme F_____, qu'il voyait en moyenne une fois par semaine durant l'année 2017, était une personne très efficace, dynamique, motivée, enjouée et sympathique. Il n'avait pas remarqué de changement de son humeur. C'était uniquement en février 2018 qu'elle lui avait dit avoir eu un problème avec M. A_____, sans plus de précision. f. Directeur adjoint au C_____ depuis 20 ans, puis directeur depuis 10 ans, M. D_____ avait pris sa retraite le 30 novembre 2017. Après la scission du B_____, M. A_____ lui avait été attribué comme administrateur au C_____, ce qui lui convenait. Sur le plan professionnel, M. A_____ avait de grandes qualités. Sur le plan relationnel, son attitude posait problème. Il pouvait être assez tranchant et tenir des propos inadéquats, hors contexte, pas valorisants à l'égard de la gente féminine. Il connaissait les compétences professionnelles de Mme F_____ avant son entrée en fonction au C_____ en janvier 2017. Vers septembre/octobre 2017, ayant constaté que Mme F_____ n'allait pas bien, il l'avait questionnée. Elle avait éclaté en sanglots et lui avait raconté que M. A_____ tenait des propos dénigrants sur sa personne et les autres collaborateurs/collaboratrices, faisait des remarques sur son aspect vestimentaire et physique. Début novembre 2017, il l'avait vue effondrée. Sur question de sa part, elle lui avait expliqué que M. A_____ avait soulevé sa

jupe. M. E_____ et lui-même avaient effectué un entretien de recadrage avec M. A_____, qui avait duré dix minutes. Ce dernier n'avait alors pas nié les faits, ni réagi, ni ne s'était excusé ou n'avait donné d'explication. En raison de l'attitude de M. A_____ à cette occasion, il s'était forgé l'intime conviction que celui-ci avait soulevé la jupe de Mme F_____. Il n'avait rien remarqué de particulier concernant Mme F_____ jusqu'à septembre/octobre 2017. Dans l'EEDM du 8 novembre 2017, ils n'avaient pas traité de l'incident du 3 novembre 2017 avec Mme F_____, car celui-ci l'était séparément. g. Madame L_____, secrétaire de direction depuis le 1^{er} décembre 2017, occupait le bureau de Mme F_____. Son travail avec M. A_____ jusqu'au 8 décembre 2017 s'était bien passé. Ils avaient eu trois entretiens d'engagement. À la fin du deuxième, M. A_____ avait dénigré certains collaborateurs. Elle était mal à l'aise et avait l'impression d'une personne imbue d'elle-même, avec des idées arrêtées et pas respectueuses des autres. Après quelques jours, constatant qu'elle s'entendait bien avec Mme F_____, M. A_____ lui avait dit qu'il ne voulait pas qu'elle se réfère à elle. M. A_____ avait parfois eu des regards insistants, sur son postérieur. Elle ne s'était toutefois pas sentie en danger ou mal à l'aise car la situation n'avait pas duré longtemps. Le lendemain, M. E_____ avait eu un entretien avec M. A_____, après lequel ce dernier était parti en disant qu'il ne se sentait pas bien. Elle ne l'avait plus revu depuis. L'ambiance était bonne au sein du C_____ et plus détendue depuis que M. A_____ était parti. h. Travaillant au C_____ depuis 1999, M. H_____, collaborateur de l'administrateur, connaissait M. A_____ depuis son entrée en fonction et Mme F_____ depuis plusieurs années. Son bureau était situé en face du sien. Initialement compliqués, ses rapports avec M. A_____ étaient ensuite devenus convenables. L'attitude de M. A_____ avec les autres, hommes ou femmes, mais surtout les femmes, était problématique et le mettait parfois mal à l'aise. Il n'avait jamais osé dire quelque chose à M. A_____ à ce sujet. Il était arrivé que M. A_____ lui fasse part de commentaires sur des collaboratrices comme s'ils étaient « potes », en lui disant notamment « quelle poitrine » ou encore « elle a de jolies jambes », ou de l'entendre dire en raccrochant le téléphone : « quelle conne celle-là » ou encore « quelle salope ». Il avait souvent entendu M. A_____ faire des commentaires vestimentaires aux hommes et aux femmes. En revanche, ceux-ci étaient plus « limites » en raison de son regard très appuyé, allant de haut en bas. Il avait aussi constaté que parfois, lorsque M. A_____ parlait avec des femmes, il focalisait son regard sur les jambes, sur le bas du corps, sur le décolleté ou le postérieur. Il avait l'impression que cette façon de faire n'était pas contrôlée, sans retenue. Lorsque Mme F_____ travaillait les mercredis pour M. D_____, cela mettait M. A_____ hors de lui. Quand il y avait des tensions entre M. A_____ et Mme F_____, il devenait froid et désagréable avec elle pendant une dizaine de jours, puis la situation se normalisait. Au mois d'avril 2017, Mme F_____ était venue catastrophée dans son bureau et lui avait raconté que M. A_____ avait voulu remettre sa bretelle de sous-vêtement en place. Mme F_____ lui avait encore confié ne pas avoir dormi de la nuit car le jour d'avant M. A_____ lui avait raconté qu'il lui arrivait de rêver sexuellement d'autres femmes que la sienne. À partir de ce moment-là, il avait commencé à considérer M. A_____ comme quelqu'un de malsain. Juste avant son départ en vacances d'été, Mme F_____ lui avait rapporté que M. A_____ allait partir au même endroit qu'elle, ce qui l'inquiétait. Cela lui avait paru bizarre car quelques mois auparavant, M. A_____ était déjà parti en vacances aux mêmes endroits que deux collaboratrices. Au mois de novembre 2017, il avait trouvé Mme F_____ en état de choc, traumatisée, alors qu'elle venait de faire un travail avec M. A_____. Quand il lui a demandé comment elle allait, elle avait fondu en larmes. Au surplus, il confirmait les

propos de Mme F _____ sur le déroulement de ces faits. Son récit était tellement vrai, cohérent, immédiat qu'il ne pouvait pas le remettre en cause. i. Madame M _____, conseillère sociale au sein du C _____ depuis neuf ans, avait une bonne relation professionnelle avec M. A _____, même s'ils n'étaient pas toujours d'accord. Celui-ci faisait des compliments à tous les collaborateurs, ce qui ne l'avait jamais mise mal à l'aise. Par contre, plusieurs fois, elle avait pensé qu'il ne devrait pas dire cela à des personnes qui pourraient mal l'interpréter. Une ou deux collègues lui avaient fait part de leur agacement face à ces remarques. Elle n'avait jamais su qu'il y avait des tensions entre Mme F _____ et M. A _____ et ne l'avait appris qu'en décembre 2017 alors qu'elle tentait de joindre M. A _____. Elle avait beaucoup de plaisir à travailler avec Mme F _____ qui était une personne très professionnelle, gentille et souriante. À la fin du mois de janvier 2018, elle avait rencontré M. A _____ qui n'allait vraiment pas bien. Elle avait ensuite accepté sa demande d'écrire un mot au groupe de confiance. j. Directeur du secteur informatique au sein du C _____ depuis début 2007, Monsieur N _____ connaissait M. A _____ depuis août 2007. Ses compétences étaient insatisfaisantes pour lui et différents collègues. Il avait une attitude jugeante, souvent teintée de points négatifs et ne contribuait pas à instaurer une dynamique positive. Leur relation était limitée aux salutations d'usage. Mme J _____ lui avait rapporté un incident qui avait eu lieu plusieurs années auparavant, au cours duquel M. A _____ l'aurait plaquée contre une armoire en lui faisant une remarque sur son physique. Lors de la soirée du personnel du 7 décembre 2017, il avait discuté avec Mme F _____ qui lui avait dit que son nouveau travail ne lui convenait pas en raison du comportement de M. A _____. Il confirmait les propos de Mmes F _____ et J _____ sur le déroulement de la soirée. Elles avaient été en discuter à l'extérieur du bâtiment et la soirée avait vite basculé. Lorsqu'il était sorti, il avait vu que plusieurs personnes en discutaient. Le lundi suivant, le conseil de direction s'était rencontré en urgence sans M. A _____ pour discuter de l'attitude à adopter à son égard lors de sa prochaine séance. Après que quelqu'un eut relaté que Mme I _____ avait également souffert d'une attitude inadéquate de la part de M. A _____, le conseil de direction avait considéré qu'il ne pouvait plus siéger en sa présence. Il avait ainsi pris l'initiative d'écrire à la direction en demandant à celle-ci de prendre en charge la problématique. Depuis fin 2017, l'ambiance au sein du conseil de direction avait évolué de manière positive. k. À la retraite depuis le 1^{er} décembre 2017, Mme G _____ avait été durant sept ans la secrétaire de M. A _____. En 2017, elle était l'assistante de direction de M. D _____. Elle n'avait jamais eu de problème professionnel ou personnel avec M. A _____, qui avait toujours été correct avec elle. Elle avait toutefois pu noter qu'en raccrochant le combiné du téléphone avec d'autres personnes, il pouvait avoir des paroles assez désobligeantes, ce qui la faisait parfois réagir en lui disant qu'il exagérait. Lors des engagements, il faisait parfois des commentaires sur l'aspect physique des candidates. Selon elle, il favorisait clairement les jeunes femmes au physique avantageux. Il faisait souvent des commentaires sur l'habillement des collaborateurs/collaboratrices, mais surtout aux femmes. Il était un peu « lourd » avec la gente féminine et cela l'avait parfois dérangée, mais elle le mettait sur le compte de sa personnalité et de son caractère joJ _____. Il n'avait toutefois jamais eu d'attitude déplacée envers elle. Dès février 2017, Mme F _____ était venue se confier à elle. Elle lui avait raconté avoir des problèmes avec M. A _____ depuis son engagement. Mme F _____ était toujours habillée correctement. Elle lui avait conseillé de tout consigner au fur et à mesure en prenant des notes. Lorsque Mme F _____ remettait en place M. A _____, il se fâchait à sa manière et était ensuite injuste avec elle sur le plan professionnel. En représailles, il la critiquait ou corrigeait ses documents de manière

injustifiée. Elle confirmait les propos relatés par Mme F _____. Elle n'avait jamais assisté à ces comportements de M. A _____ à l'encontre de Mme F _____. Elle en avait parlé à M. D _____ après les vacances d'été 2017. M. H _____ et elle voyaient que l'état de Mme F _____ se dégradait au fur et à mesure qu'elle travaillait avec M. A _____. De manière générale, en 2017 et jusqu'à son départ, l'ambiance à leur étage n'était pas excellente. Cela était en grande partie dû à M. A _____ et dépendait de son humeur. Il ne participait pas tellement durant les pauses à la cafétéria et lisait son journal dans son coin.

l. Assistante sociale au C _____ de 2006 à 2009, Madame O _____ appréciait la rigueur de M. A _____. En revanche, elle avait parfois été agacée par sa rigidité. Même dans son habillement très soigné, il recherchait à imposer une certaine distance et une forme d'autorité. Ils entretenaient une relation professionnelle respectueuse et cordiale. Elle appréciait son humour et ne l'avait pas entendu en faire de négatif sur un collègue. Elle n'avait jamais senti quelque chose d'ambiguë de sa part ni entendu qu'il se soit comporté de manière inadéquate envers d'autres collègues. En revanche, elle avait souvent entendu des personnes qui avaient des griefs à son encontre en raison de son application trop stricte du règlement, ce qui avait pu générer du ressentiment. Ces griefs pouvaient aussi venir de la distance qu'il imposait dans le respect de ses décisions et son habillement qui pouvait le faire passer pour hautain.

m. Administratrice depuis le 1^{er} février 2008 dans un autre secteur, Madame P _____ connaissait très bien M. A _____, y compris en dehors du cadre professionnel. Sa rigidité l'avait frappée lors de leur première rencontre. Toutefois, il s'était très rapidement révélé bienveillant, soucieux, intéressé aux autres et il mettait du soin à ce que les gens autour de lui se sentent bien. Elle avait adapté ses procédures à celles de son établissement. Elle n'avait pas noté d'attitudes inadéquates de sa part, à son égard ou celui d'autres collègues de la gent féminine. Elle n'avait jamais relevé de regard ou de geste déplacés de sa part. Elle avait elle-même vécu une situation d'harcèlement sexuel et de mobbing, épreuve durant laquelle M. A _____ l'avait beaucoup soutenue.

n. Secrétaire-comptable depuis le 1^{er} avril 2016 au sein du C _____, Madame Q _____ n'avait pas rencontré de problème particulier avec M. A _____, qui était son répondant direct. Il lui avait fait à deux ou trois reprises des compliments sur son habillement. Elle ne s'était jamais sentie mal à l'aise à cause d'un comportement de M. A _____. Après l'été 2017, Mme F _____ lui avait fait des confidences par rapport au comportement de M. A _____ qui la mettait mal à l'aise. Elle-même n'avait jamais entendu d'autres personnes s'en plaindre. Mme F _____ lui avait aussi dit que M. A _____ lui avait décrit certains collaborateurs/collaboratrices de manière insultante, alors qu'elle venait de commencer son travail. L'ambiance au travail était très bonne et elle s'y était sentie directement à l'aise. Les gens étaient chaleureux et de bonne humeur. Les personnes qui se connaissaient de longue date pouvaient aussi facilement parler d'aspects de leur vie privée.

o. Par courriel du 14 mai 2018, Mme I _____ a indiqué que le groupe de confiance pouvait se référer au témoignage écrit qu'elle avait transmis à Mme F _____. 15) Dans sa détermination du 23 juillet 2018 au groupe de confiance sur la clôture de l'investigation, M. A _____ a relevé que les témoignages montraient que l'image qu'essayaient de dépeindre Mmes F _____, I _____ et J _____ de lui n'était pas conforme à la réalité et en tout état différente de celle qu'en avaient fait Mme P _____ et O _____. Les témoignages recueillis sur requête de Mme F _____ ne faisaient que relater les faits qu'elle-même leur avait rapportés. Au surplus, il persistait dans les termes et conclusions de ses observations du 26 mars 2018.

16) Le 17 août 2018, le groupe de confiance a remis son rapport final d'investigation au terme duquel il constatait une atteinte aigüe à la personnalité de Mme

F_____ par M. A_____ sous la forme d'un harcèlement sexuel, entre janvier et novembre 2017. En outre, les différents témoignages dépeignaient un comportement régulièrement inadéquat, voire sexuellement harcelant, de la part de M. A_____ à l'égard de la gente féminine. À la suite des faits du 3 novembre 2017, M. D_____ avait manqué de clarté et de cadrage dans son avertissement adressé à M. A_____, compliquant ainsi la gestion subséquente de la situation par les RH. 17) Dans le délai imparti pour transmettre ses observations, Mme F_____ a confirmé que le rapport d'investigation précité reflétait la situation qu'elle avait vécue pendant l'année 2017. Elle ne savait pas si M. A_____ reviendrait un jour travailler et cette idée lui était insoutenable. Sa volonté était qu'il ne puisse plus nuire à quiconque et de ne plus avoir à travailler avec lui. 18) Le 14 septembre 2018, le groupe de confiance a classé la demande d'investigation de M. A_____. Vu son rapport d'investigation du 17 août 2018, les propos de Mme F_____ ne pouvaient être considérés comme attentatoires à la personnalité de M. A_____. Les propos de Mmes I_____ et J_____, de par leur convergence avec les autres témoignages recueillis, rendaient le récit de celles-ci beaucoup plus vraisemblable que celui de M. A_____ s'agissant des faits que ce dernier contestait. Elles n'avaient pas cherché à ébruiter leurs accusations à l'encontre de M. A_____. Elles ne s'en étaient ouvertes que lorsqu'elles avaient appris la situation de Mme F_____. M. A_____ se bornait à souligner l'absence d'EEDM sans avancer en quoi ils seraient attentatoires à sa personnalité. Ayant lui-même des fonctions d'encadrement, il devait s'organiser, dans une certaine mesure, de manière autonome. S'agissant des faits du 3 novembre 2017, sa hiérarchie n'avait pas manqué à son devoir de veiller à sa personnalité, en ne parvenant pas à empêcher les discussions consécutives à son geste. Il ne pouvait être reproché à M. E_____ d'affronter la situation en toute transparence avec M. A_____ afin d'en saisir la portée et les conséquences pour l'ensemble de l'établissement. L'intéressé semblait sous-estimer la portée de son geste et les répercussions auprès de ses collègues. M. D_____ avait donné à plusieurs reprises à M. A_____ l'occasion d'exprimer son point de vue sur le déroulement des événements du 3 novembre 2017, bien avant la tenue de son entretien de service du 8 mars 2018. Bien qu'il apparaissait que sa hiérarchie aurait pu prendre des mesures immédiates et suffisantes compte tenu de la gravité des faits, la gestion précautionneuse de celle-ci ne pouvait pour autant être constitutive d'une atteinte à sa personnalité. S'il était compréhensible que la situation vécue par M. A_____ dès le 3 novembre 2017 avait été source de souffrances pour lui, celles-ci n'en étaient pas moins attribuables à son propre comportement. 19) M. A_____ a contesté la conclusion du groupe de confiance en soulignant plusieurs erreurs factuelles. Il n'avait pas été tenu compte de ses excuses la seule fois où il aurait pu heurter Mme F_____, ni des témoignages versés à la procédure en sa faveur, ni de ses déclarations. Ainsi, il sollicitait la reprise de la procédure d'investigation à l'encontre de Mmes F_____, I_____ et J_____, ainsi qu'à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques afin de déterminer s'il y avait eu une atteinte à sa personnalité. 20) Par courrier du 3 octobre 2018, M. A_____ a sollicité de la conseillère d'État en charge du DIP, en sa qualité d'autorité d'engagement, la confirmation de l'avis de classement précité par voie de décision sujette à recours. 21) Par deux décisions séparées du 16 octobre 2018, la conseillère d'État en charge du DIP a d'une part confirmé l'avis de classement du groupe de confiance, en faisant siens les motifs développés par celui-ci. D'autre part, elle a constaté une atteinte aiguë à la personnalité de Mme F_____ par M. A_____ sous la forme d'un harcèlement sexuel. 22) a. Par courrier recommandé du 23 octobre 2018, M. A_____ a été convoqué à un second entretien de service fixé au 20 novembre 2018. Son attention était attirée sur le

fait qu'une résiliation de ses rapports de service pour inaptitude à remplir les exigences du poste était envisagée, sans procéder à un reclassement. b. Selon le compte-rendu y relatif, retourné signé par M. A_____ le 11 décembre 2018, celui-ci avait notamment déclaré avoir effectué une prise de conscience qui avait donné lieu à un suivi thérapeutique. Même si le passé ne pouvait pas être effacé, il était une personne extrêmement positive et motivée, qui avait envie de travailler et de faire les choses aussi bien qu'il les faisait auparavant, indépendamment de cette affaire, qui constituait un événement isolé dans la balance de la qualité de ses prestations. Il contesterait son éventuel licenciement du point de vue de la proportionnalité et souhaitait pouvoir bénéficier d'un reclassement. À cette fin, il était disposé à se soumettre à des évaluations. Il avait alors remis une note dans laquelle il maintenait sa position, tout en regrettant que ses propos ou gestes aient pu être inadéquats.

23) Par décision du 22 janvier 2019, exécutoire nonobstant recours, le DIP a résilié les rapports de service de M. A_____ pour motif fondé. Compte tenu d'un délai de congé de trois mois, son contrat prendrait fin le 30 avril 2019. Il demeurerait libéré de son obligation de travailler dans l'intervalle, étant donné les faits reprochés. Son solde de vacances serait épuisé durant le délai de congé. En harcelant sexuellement sa collaboratrice, Mme F_____, et ce sur une période prolongée, tant par ses agissements que ses propos instaurant pour celle-ci mais également pour d'autres collaboratrices un climat professionnel hostile, il avait gravement violé ses devoirs de service, notamment en considération de sa fonction d'autorité. Il n'était plus apte à remplir les exigences de son poste, de sorte qu'il existait un motif fondé de résiliation, étant précisé que malgré un avertissement en 2012, il avait persisté dans ses agissements, rompant ainsi irrémédiablement le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de service. Sa position tendant à minimiser les faits démontrait qu'il n'avait pas mesuré la gravité de son attitude. Afin de préserver la santé des membres du personnel de l'État contre toute nouvelle atteinte de sa part et conformément à la jurisprudence, il ne serait pas procédé à une procédure de reclassement. Il ne pouvait davantage être suivi sur le fait que son attitude était due à l'absence d'évaluation de ses supérieurs. Il avait allégué sans le démontrer que des personnes extérieures avaient été informées de sa situation, alors que son dossier avait été traité avec la plus grande confidentialité.

24) Par acte du 22 février 2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant principalement, à la constatation que celle-ci était contraire au droit, à son annulation, à ce que sa réintégration soit proposée au Conseil d'État ou, en cas de refus de celui-ci, à sa condamnation à lui verser une indemnité correspondant à vingt-quatre fois son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, avec intérêts à 5 % l'an à compter du 30 avril 2019, soit la somme brute de CHF 263'996.20. Subsidiairement, il demandait qu'il soit ordonné au Conseil d'État, en cas de refus de le réintégrer, de transmettre sa décision à la chambre administrative pour fixation d'une indemnité, en se réservant le droit de se déterminer sur le montant de celle-ci. Préalablement, il sollicitait la production de son dossier personnel complet, la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes. Il avait été retenu à tort et en contradiction avec les constats opérés par le groupe de confiance qu'il avait harcelé une collaboratrice sur une période prolongée. Les faits en lien avec l'atteinte à la personnalité de la collaboratrice concernée s'étaient déroulés sur dix mois, soit de janvier à novembre 2017, et non sur la quinzaine d'années de son activité. Il reprenait ses précédents développements concernant la durée de son parcours professionnel, l'absence d'EEDM réguliers et de prise en considération des témoignages en sa faveur. En

excluant d'emblée toute procédure de reclassement, le DIP avait violé le principe de la proportionnalité. Quant au versement d'une indemnité, il fallait considérer qu'il était employé depuis près d'une quinzaine d'années, était doté des qualités techniques nécessaires et avait acquis progressivement des responsabilités. Avant le mois de novembre 2017, il n'avait fait l'objet d'aucune critique, à l'exception d'un seul avertissement, et son travail avait été unanimement salué. Il fallait également tenir compte du fait qu'il avait été affecté dans sa santé par les événements ayant précédé son licenciement, de son âge, et de l'impact, au vu des motifs invoqués, sur son employabilité. Étaient notamment joints deux certificats de travail intermédiaires des respectivement 9 juillet 2007 et 9 mai 2017, relevant ses compétences et ses très bonnes relations avec ses supérieurs hiérarchiques, ses collaborateurs et ses partenaires externes. 25) Le DIP a conclu au rejet du recours. Les exigences légales formelles avaient été respectées dans la procédure de résiliation des rapports de service. Ne contestant aucunement les motifs ayant amené le DIP à résilier ses rapports de service ni les éléments, M. A _____ lui reprochait uniquement de ne pas avoir procédé à une procédure de reclassement en sa faveur. Il avait été démontré qu'il avait harcelé sexuellement sa collaboratrice directe tout au long de l'année 2017, comportement qui n'avait pris fin que lorsque le DIP l'avait libéré de son obligation de travailler. Si le groupe de confiance n'avait pas pu examiner la potentielle atteinte à la personnalité de Mmes I _____ et J _____ en raison de la péremption de la demande d'investigation, il avait mis en évidence que M. A _____ avait adopté des comportements régulièrement inadéquats, voire sexuellement harcelants sur plusieurs années envers d'autres collaboratrices. Son attitude dans le cadre de l'investigation menée par le groupe de confiance était symptomatique de son absence de remise en question quant à ses comportements inadéquats. Il n'avait cessé, tant au cours de l'investigation que dans le cadre de la procédure de résiliation, de discréditer les témoignages pourtant cohérents de ses collaboratrices et de minimiser les faits. Il disait regretter uniquement les propos qu'il avait tenus. Au vu de la gravité des faits reprochés et constatés, de l'absence de prise de conscience, et surtout dans l'optique de veiller à la protection de la personnalité de l'ensemble du personnel de l'État, il était illusoire de vouloir le reclasser. M. A _____ ne contestant pas que la résiliation des rapports de service reposait sur un motif fondé, il n'y avait pas lieu au versement d'une indemnité. 26) M. A _____ a répliqué en persistant dans ses conclusions et précédents développements, en insistant sur la nécessité de sa comparution personnelle. 27) Le 26 juin 2019 a eu lieu une audience de comparution personnelle des parties. a. Inscrit au chômage depuis le 1^{er} mai 2019, les indemnités de M. A _____ avaient été suspendues pour une durée qui n'était pas encore déterminée, en raison de son licenciement. Il était toujours intéressé par une réintégration qui lui semblait préférable dans un autre département. Il reconnaissait avoir touché la cuisse de Mme F _____ en novembre 2017, geste pour lequel il s'était excusé auprès d'elle le jour même. Il reconnaissait également avoir pu tenir des propos abrupts qui avaient donné lieu à un avertissement en 2012 et ceux qu'il avait admis devant le groupe de confiance. Il n'avait souhaité nuire à personne. Si son comportement avait posé problème à un tel point, sa hiérarchie n'aurait certainement pas attendu dix ans pour le lui signaler. Grâce au soutien de sa compagne, il espérait pouvoir retrouver un emploi malgré son âge. Il estimait la sanction disproportionnée et souhaitait pouvoir bénéficier d'une seconde chance. Il disposait d'une grande expérience professionnelle qu'il pouvait mettre au bénéfice de l'État. En cas de réintégration, il se soumettrait à toute évaluation périodique qui serait exigée de sa part. En fin d'audience, M. A _____ a indiqué reconnaître que, de manière générale, certains de ses

propos ou comportements avaient été abrupts ou inadéquats. Il avait beaucoup travaillé avec un psychothérapeute à cet égard entre novembre 2017 et juillet 2018. b. Le DIP s'est fortement opposé à la réintégration de M. A_____. 28) Sur quoi, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) Préalablement, le recourant requiert l'apport de son dossier personnel complet, la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_544/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; ATA/643/2016 du 26 juillet 2016 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 et les arrêts cités). b. En l'espèce, l'intimé a produit les pièces essentielles composant le dossier personnel du recourant, ainsi que la plupart de celles relatives à la procédure d'investigation menée par le groupe de confiance. Pour sa part, le recourant a également pu produire plusieurs pièces, dont les procès-verbaux des auditions menées par le groupe de confiance qui ne l'avaient pas été par l'intimé. La chambre de céans dispose ainsi d'un dossier complet, comportant les déclarations de toutes les personnes visées par les faits en cause, de sorte qu'il ne se justifie par d'entendre à nouveau ces témoins. Lesdits procès-verbaux, tant quant à leur forme qu'à leur contenu, ne sont au demeurant pas contestés. En outre, les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle. Le dossier contenant ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, il ne sera pas fait droit à la réquisition de preuve supplémentaire du recourant. 3) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA). 4) Le présent litige porte sur la décision du 22 janvier 2019 de résiliation des rapports de service du recourant, faisant suite au rapport du groupe de confiance du 17 août 2018 et aux deux décisions du 16 octobre 2018, constatant une atteinte aigüe à la personnalité de Mme F_____ par M. A_____ sous la forme d'un harcèlement sexuel. 5) Travaillant comme administrateur au C_____, dépendant du DIP, le recourant, fonctionnaire, est notamment soumis aux dispositions de 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), du règlement d'application de la LPAC (RPAC - B 5

05.01), du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) et du règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 (RCIAC - B 5 05.06). En outre, ayant pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1985 - LEg - RS 151.1), les dispositions de la section II de la LEg s'appliquent aux rapports de travail régis par la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO - RS 220) et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). Ainsi, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg).

6) De manière générale, le recourant considère que son licenciement est contraire au droit car l'intimé n'avait pas procédé à une procédure de reclassement, ni envisagé une quelconque autre mesure ou solution alternative au reclassement, avant de prendre la décision de résilier ses rapports de service. L'intimé avait ainsi violé le principe de la proportionnalité. Il n'avait pris en considération que les éléments à charge, sans tenir compte de ceux en sa faveur, soit certains témoignages, ainsi que la durée et la qualité de son expérience professionnelle. L'intimé estime au contraire avoir respecté le cadre légal en matière de résiliation des rapports de service. Au vu de la gravité des faits reprochés et constatés, de l'absence de prise de conscience du recourant, et dans la perspective de veiller à la protection de la personnalité de l'ensemble du personnel de l'État de Genève, il était illusoire de vouloir le reclasser. Au demeurant, le recourant ne contestait pas que la résiliation de ses rapports de service reposait effectivement sur un motif fondé.

7) a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 ab initio LPAC). Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 6 et les arrêts cités ; MGC 2005-2006/XI A 10420). c. Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inadmissible une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être

sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/54/2018 du 23 janvier 2018 consid. 6 et les arrêts cités). d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. 8) a. À teneur de l'art. 21 let. a RPAC, les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes. Aux termes de l'art. 22 al. 1 RPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 consid. 8 et les arrêts cités). b. Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC). 9) a. L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 in fine LPAC). b. La procédure de licenciement est formalisée par le RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC). c. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC). d. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1284/2019 du 27 août 2019 consid. 3 et les arrêts cités ; MGC 2005-2006/XI A 10420). La jurisprudence fédérale a admis que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). La chambre de céans a ainsi déjà pu retenir, dans le cas d'un licenciement pour motif fondé, que l'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État était prépondérant par rapport à l'intérêt du recourant de se voir soumettre à une procédure de reclassement, le harcèlement sexuel et l'atteinte à la personnalité étant inadmissibles (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 21). Compte tenu de l'attitude générale inappropriée de l'intéressé sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ayant

conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer en vain, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement du département intimé. Ce dernier pouvait donc valablement constater une inaptitude à remplir les exigences de son poste de la part du recourant (ATA/674/2012 précité consid. 19). Ce cas est différent de celui évoqué dans l' ATA/1195/2017 précité, dans lequel la chambre de céans a retenu qu'en n'offrant pas de procédure de reclassement à l'intéressé, l'office intimé avait violé la loi. En effet, si la résiliation des rapports de service litigieuse était fondée s'agissant de griefs d'administration managériale, elle ne l'était en revanche pas concernant un comportement déplacé du recourant à l'égard d'une collaboratrice. 10) Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude - qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé -, de nécessité - qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés - et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 5d). 11) En l'espèce, le recourant n'a pas recouru contre les décisions du 16 octobre 2018 de l'intimé, confirmant l'avis de classement du groupe de confiance de sa demande d'investigation et constatant une atteinte aigüe à la personnalité de Mme F_____ de sa part sous la forme d'un harcèlement sexuel. Il ne s'est pas davantage déterminé dans le délai imparti à cette fin à la suite du second entretien de service du 20 novembre 2018. Il conteste principalement le fait que l'intimé ait refusé de procéder à une procédure de reclassement sans avoir pris en considération les éléments en sa faveur ressortant du dossier. Se référant à la jurisprudence précitée, l'intéressé estime que la période de dix mois sur laquelle s'est déroulé le harcèlement sexuel constaté par le groupe de confiance aurait dû être relativisée en comparaison de ses treize années de service au C_____. Cependant, une telle approche ne saurait être suivie, en particulier compte tenu de la gravité des faits reprochés, dont le déroulement indique une certaine gradation. À cela s'ajoute qu'il n'y a été mis un terme qu'à la suite de la dénonciation des faits du 3 novembre 2017 par Mme F_____, et non pas en raison d'une prise de conscience de la part du recourant. De plus, deux autres collaboratrices se sont plaintes d'agissements similaires de l'intéressé envers elles. La prescription de ces faits due au laps de temps écoulé depuis leur commission, révèle que ceux-ci ne portaient pas uniquement sur la période des dix mois précitée concernant Mme F_____. Il est également erroné de prétendre que le comportement du recourant n'a jamais fait l'objet d'aucune critique durant ses treize années d'activité. Si l'avertissement reçu le 23 mars 2012 n'a pas trait à des agissements relevant du harcèlement sexuel, il révèle néanmoins que l'attitude du recourant était déjà suffisamment inadmissible pour justifier une sanction. Sur ce point, l'absence regrettable d'EEDM entre 2005 et 2017 - aucune preuve n'étant apportée quant à celui qui aurait été effectué le 17 janvier 2006 - permet tout au plus de constater une lacune de la part de sa hiérarchie. Par ailleurs, à l'exception de Mmes G_____ et Q_____, la plupart des collègues féminines ayant déclaré entretenir de bons rapports avec le recourant, avaient des contacts sporadiques avec lui. En revanche, ses plus proches collaboratrices ont toutes confirmé avoir reçu, perçu et/ou entendu de sa part des commentaires sur elles-mêmes et/ou des tiers, ainsi que des regards insistants. Il ne peut donc être reproché à l'intimé de n'avoir retenu que les éléments à charge, compte tenu de la pertinence de ceux-ci dans le contexte visé. Contrairement aux faits abordés dans l' ATA/1195/2017 précité dont se prévaut le recourant, l'intimé n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en retenant

que les faits reprochés in casu étaient constitutifs de harcèlement sexuel, en se fondant sur les conclusions du groupe de confiance. En particulier, le fait de relever la jupe d'une collaboratrice subordonnée ne saurait être assimilé à une simple « carence dans la manière de communiquer ». Bien que le recourant ait parfois pu exprimer quelques regrets, voire des excuses, il a parallèlement persisté tout au long de la procédure, à contester les faits reprochés ou en diminuer la portée par rapport à son ancienneté et ses compétences techniques. Il n'en demeure pas moins que les compétences humaines font également partie des devoirs auxquels sont astreints les membres du personnel, dont les supérieurs hiérarchiques. De même, si le recourant a déclaré par-devant la chambre de céans avoir entrepris un suivi thérapeutique afin de reconnaître, de manière générale, que certains de ses propos avaient été abrupts ou inadéquats, il reste qu'il persiste dans son argumentation. En ces circonstances, soumettre un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement ne semble pas suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État. Dès lors, un reclassement paraît illusoire, dans la mesure où cela reviendrait à reporter dans un autre service ses problèmes de comportement. Il n'apparaît pas davantage qu'une autre mesure ou solution alternative au reclassement aurait pu être envisagée. Le recourant n'en suggère lui-même d'ailleurs aucune. Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'intimé a refusé de procéder à une procédure de reclassement. 12) Les considérants précédents conduisant à la confirmation de la décision attaquée, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à l'allocation d'une indemnité en cas de refus du Conseil d'État de le réintégrer. En effet, la résiliation des rapports de service en question reposant sur un motif fondé et les circonstances du cas d'espèce imposant de préserver l'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État avant l'intérêt privé du recourant de bénéficier d'une procédure de reclassement, l'octroi d'une indemnité ne peut entrer en considération en cas de refus de réintégration justifié. Le recours sera ainsi rejeté. 13) 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). Aucune indemnité de procédure ne lui sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 22 février 2019 par Monsieur A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 22 janvier 2019 ; au fond : le rejette ; 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 Philippe Eigenheer, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse. Siégeant :

Mme Krauskopf, présidente, M. Pagan, Mmes Payot Zen-Ruffinen, McGregor et Cuendet, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : F. Scheffre la présidente siégeant : F. Krauskopf 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.