

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1911/2020-FPUBL

ATA/1172/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 24 novembre 2020**

dans la cause

**Monsieur A\_\_\_\_\_**

contre

**OFFICE POUR L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET  
CONTINUE**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né en 1971, a été engagé, sous le statut d'auxiliaire, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017 en qualité de conseiller en formation au sein de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après : OFPC) du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP), pour un taux d'activité initial de 10 %, lequel a été régulièrement augmenté.

Le 1<sup>er</sup> février 2018, M. A\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité de conseiller en formation à l'OFPC au bénéfice d'un contrat d'employé. À compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, son taux d'activité était de 70 %.

- 2) Jusqu'au 30 novembre 2018, le supérieur hiérarchique de M. A\_\_\_\_\_ était Monsieur B\_\_\_\_\_, alors directeur du service de la formation continue (ci-après : FC) à l'OFPC.
- 3) M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) en date du 6 novembre 2018 après dix-huit mois d'activité, en vue d'une nomination à deux ans.

Les compétences liées aux valeurs et principes, au traitement de l'information à la résolution de problèmes étaient jugées maîtrisées. Celles liées à la maîtrise des connaissances professionnelles et de l'environnement de travail, à l'organisation et à la communication étaient jugées « à améliorer ».

Son responsable hiérarchique, M. B\_\_\_\_\_, a notamment indiqué qu'après dix-huit mois au sein de « Qualification+ », l'intéressé était désormais parfaitement intégré au sein du service. Il maîtrisait totalement les prestations délivrées à la Cité des Métiers, mais également une grande partie des tâches rattachées à la fonction de conseiller en formation. Il gérait désormais de manière autonome les candidats de plusieurs métiers dans des voies de qualifications différentes. Il avait notamment repris, dans l'urgence, l'accueil et l'accompagnement des candidates et candidats du domaine des assistantes médicales et des assistants médicaux (ci-après : AM). Il s'était montré efficace et rigoureux sur le plan de la pédagogie, mais également au niveau dans les relations établies avec les représentants des milieux professionnels de ce métier. Sa compréhension du cadre légal et de l'intégralité des prestations de la FC devait être poursuivie en 2019 et 2020. Il émettait un avis favorable à la nomination de l'intéressé et le soutenait dans sa demande de pouvoir participer à des formations à la conduite de projets et à la maîtrise des techniques de communication.

- 4) Le 7 mars 2019, Madame C\_\_\_\_\_, laquelle a repris à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 les responsabilités jusque-là dévolues à M. B\_\_\_\_\_, a établi un

document à l'attention du service des ressources humaines (ci-après : RH) de l'OFPC dans lequel elle faisait état des difficultés rencontrées par M. A\_\_\_\_\_ dans le traitement de ses dossiers.

Il était fait état du « suivi problématique » de cinq candidates « Q+ » pour le métier d'AM. Des erreurs avaient été commises dans l'analyse de leurs dossiers, à savoir des dispenses octroyées à quatre candidates, puis annulées suite à une mauvaise lecture du tableau des dispenses ainsi qu'une mauvaise analyse de l'expérience métier d'une autre candidate. Des informations confidentielles avaient été transmises aux candidates pour justifier l'erreur dans les dispenses. Un grand nombre de courriels avaient été échangés, avec en copie de nombreux destinataires internes et externes, pour justifier des erreurs. Il y avait également une mauvaise communication de l'intéressé avec les candidates et candidats et leurs conseillères ou conseillers. Monsieur D\_\_\_\_\_, responsable du groupe « réadaptations professionnelles » de l'AI s'était plaint de son attitude au motif qu'il s'était montré très désagréable au téléphone, qu'il « coupait » souvent la parole aux gens, ne montrait aucune empathie et ne cherchait pas de solution. Il y avait également une mauvaise communication avec le service de la formation professionnelles (ci-après : FP) qui voulait éviter de travailler directement avec lui. Le document mentionnait également une mauvaise gestion du temps de travail de la part de l'intéressé, des bases légales non maîtrisées pour les métiers suivis et une demande d'augmentation du temps de travail de 10 % de la part de ce dernier.

Le document mentionnait une liste des objectifs à trois mois, à savoir un accompagnement par Madame E\_\_\_\_\_ pour les suivis des cinq candidates pour le métier d'AM, lequel avait été mis en place depuis le 4 mars 2019, et pour renforcer la maîtrise du cadre légal. L'intéressé serait également invité à suivre un cours sur la gestion du travail et sur la communication. Tous les messages (courriers ou courriels) à destination de l'extérieur à caractère sensible devraient être validés par elle avant leur envoi (ce qui avait été mis en place depuis le 26 février 2019). L'intéressé ne devait plus envoyer de courriels groupés, mais favoriser les échanges directs.

- 5) Par courriel du 27 mars 2019, Mme C\_\_\_\_\_ a indiqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'elle souhaitait fixer un entretien afin d'échanger sur les manquements constatés et l'a informé qu'elle envisageait la prolongation de sa période probatoire.

Les manquements constatés étaient les suivants : mauvaise communication avec le service de la FP, diverses problématiques de suivi de candidates « Q+ » pour le métier d'AM, maîtrise déficiente des bases légales pour les métiers suivis, transmission d'informations confidentielles à des candidates ou candidats et à des institutions, erreur dans l'analyse de dossiers de candidats ou candidates, difficultés dans la gestion des tâches confiées, mauvaise communication avec des candidates ou candidats et leurs conseillères ou conseillers.

6) Par courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019, Mme C\_\_\_\_\_ a confirmé à M. A\_\_\_\_\_ que l'entretien du 9 avril 2019 ne serait pas un entretien de service, mais un « entretien de mise sous objectif » lequel correspondait à un point de situation.

7) À teneur du compte rendu de l'entretien du 9 avril 2019, Mme C\_\_\_\_\_ a rappelé les manquements qui avaient été constatés et a exposé qu'en raison de ceux-ci, elle souhaitait que la période probatoire de M. A\_\_\_\_\_ soit prolongée.

L'intéressé a exposé ne pas être d'accord avec les faits qui lui étaient reprochés. Il reconnaissait avoir fait une erreur dans l'octroi d'une dispense pour la formation d'une AM. Dans les autres cas, il n'avait fait que son travail. Il travaillait avec une ordonnance pour les AM datant de 2018 et n'utilisait pas celle en vigueur depuis 2019. Il avait besoin de clarification s'agissant desdites ordonnances. Il reconnaissait qu'il n'aurait pas dû envoyer un rapport intermédiaire de la commission de validation des acquis (ci-après : CVA). Il entendait que ses interlocuteurs puissent se sentir harcelés par ses questions. Lorsque les gens ne comprenaient pas, il pouvait poser plusieurs fois la même question. Il ne pouvait pas gérer deux cent cinquante dossiers avec un taux d'activité de 70 %. Il se sentait lésé d'avoir autant de dossiers à traiter. Il estimait que M. D\_\_\_\_\_ lui manquait de respect, ce qui expliquait sa propre attitude à son égard. Il reconnaissait qu'il avait des choses à améliorer en matière de communication (élever la voix, couper la parole).

Cinq objectifs ont alors été fixés à l'intéressé pour les trois mois à suivre, à savoir (1) se « mettre en conformité au niveau des bases légales et des procédures » (régler tous les cas de dispenses erronées) dans le suivi des dossiers en cours, (2) améliorer l'analyse et la synthèse des dossiers, (3) rétablir la communication avec le service de la FP et les collègues du service de la FC ainsi qu'avec les usagères et usagers au sens large, (4) adapter l'utilisation des courriels en respectant les instructions déjà données par sa responsable hiérarchique et (5) comprendre le fonctionnement du service de la FP.

Pour réaliser ces objectifs, il devait s'appuyer sur le soutien de Mme E\_\_\_\_\_, répondante de prestations. À l'échéance du délai, une revue des objectifs fixés serait faite lors d'un entretien. L'intéressé devait suivre différentes formations, dont celle relative au management transversal et celle liée au stress et aux préoccupations.

8) Dans ses observations du 16 avril 2019, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il contestait les faits qui lui étaient reprochés.

Les trois premiers objectifs qui lui avaient été fixés et les moyens mis à disposition pour y arriver ne correspondaient pas à ses réels besoins. Il connaissait les bases légales de son portefeuille de métiers et estimait avoir toujours cherché à faire correctement son travail. Il n'y avait pas de communication à rétablir, dès

lors qu'elle n'avait jamais été rompue. Depuis son arrivée, il avait apporté des améliorations notables dans le suivi et la gestion des dossiers de validation des acquis de l'expérience (ci-après : VAE) des candidates et candidats pour le métier d'AM. Il souhaitait travailler « en paix », sans subir ce qu'il considérait être un « acharnement administratif injustifié ». Les moyens d'améliorer la situation seraient l'augmentation de son temps de travail ainsi que la clarification et la revalorisation de son cahier des charges.

Il souhaitait que sa période probatoire s'achève à la fin du mois de mai 2019 et qu'il soit nommé.

- 9) Par décision du 29 avril 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, le directeur général de l'OFPC a prolongé la période probatoire de M. A\_\_\_\_\_ jusqu'au 30 avril 2020.

Après avoir repris les éléments mentionnés lors de l'entretien du 9 avril 2019, il a notamment relevé que l'intéressé avait adressé le 16 avril 2019 des courriels à deux collègues ainsi qu'à deux partenaires, à savoir le CEBIG et l'organisation genevoise du monde du travail pour la formation professionnelle (ci-après : OrTra) dans la branche santé social, en demandant une confirmation que les relations de travail entretenues avaient toujours été bonnes, allant même jusqu'à envoyer un extrait du compte-rendu d'entretien du 9 avril 2019. Les partenaires avaient manifesté le caractère inconfortable de cette démarche. Cette attitude avait eu pour conséquence de péjorer les relations que l'OFPC pouvait entretenir tant à l'interne qu'à l'externe, et allait à l'encontre de son devoir de réserve et du secret de fonction auquel il était tenu.

L'expertise attendue, l'attitude, l'organisation et la rigueur demandées dans le suivi des dossiers qui lui incombaient n'étaient pas au niveau requis pour exercer sa mission.

- 10) Par courrier du 24 mai 2019, M. A\_\_\_\_\_ a sollicité la reconsidération de la décision de prolongation de la période probatoire.
- 11) Le 15 juillet 2019, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un EEDP, portant sur la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 15 juillet 2019, dans le cadre de la prolongation de sa période probatoire jusqu'au 30 avril 2020.

S'agissant des objectifs convenus lors de l'entretien du 9 avril 2019, les objectifs n° 3 et 4 étaient considérés comme étant atteints et les trois autres comme étant à la fois atteints et partiellement atteints. S'agissant de l'évaluation des compétences, trois étaient jugées maîtrisées, cinq à améliorer et trois à la fois maîtrisées et à améliorer.

L'évaluatrice a notamment relevé qu'il y avait une amélioration significative de la qualité du travail de l'intéressé, lequel n'hésitait pas à demander

de l'aide et à poser des questions pour le suivi de ses dossiers. La communication avait été rétablie et les rapports de travail étaient conviviaux. L'intéressé souhaitait garder le portefeuille des métiers actuels et ne pas faire de rocade avec d'autres métiers. Il s'était inscrit à plusieurs cours et formations.

M. A\_\_\_\_\_ a relevé qu'il était satisfait de constater une clarification et une amélioration de ses rapports de travail avec sa hiérarchie, ses collègues, avec les partenaires ainsi qu'avec les usagères et usagers. Il souhaitait augmenter son temps de travail à 90 %.

Trois objectifs lui étaient fixés pour le mois d'avril 2020, à savoir maîtriser les métiers du portefeuille à suivre, développer une meilleure communication avec les partenaires externes et internes de l'OFPC, et respecter les demandes et instructions de la hiérarchie.

- 12) Par courrier du 29 août 2019, le directeur de l'OFPC a confirmé la décision de prolongation de sa période probatoire.
- 13) M. A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail à 100 % du 11 novembre au 15 décembre 2019.
- 14) Par courrier de Mme C\_\_\_\_\_, remis en mains propres, du 16 décembre 2019, M. A\_\_\_\_\_ a été convoqué à un entretien de service afin d'aborder ses difficultés d'organisation et de planification de ses activités, sa maîtrise des compétences professionnelles et de son environnement de travail, son aptitude à communiquer et le respect des demandes et instructions de sa hiérarchie.
- 15) Lors de l'entretien de service du 21 janvier 2020, lequel s'est tenu en présence de l'intéressé, de sa représentante syndicale, d'une responsable RH, d'une procès-verbaliste et de Mme C\_\_\_\_\_, cette dernière a rappelé les faits en cause. Le but de l'entretien était d'entendre l'intéressé sur ses prestations et sur son aptitude à remplir les exigences du poste.

À teneur du procès-verbal dudit entretien, Mme C\_\_\_\_\_ constatait que les objectifs convenus n'étaient pas atteints. Le 29 août 2019 à 10h56, M. A\_\_\_\_\_ avait annoncé par courriel au secrétariat de l'IFAGE son absence à la cérémonie de remise des titres d'attestation fédérale de formation professionnelle (ci-après : AFP) pour les opératrices et les opérateurs en horlogerie qui avait lieu le soir même car il était de permanence à la Cité des Métiers. Il mentionnait également ne pas avoir pu traiter les résultats des derniers examens, faute de temps. Elle n'était pas informée de cette cérémonie qui était prévue depuis le mois de juillet 2019. La responsable de l'association faïtière avait répondu à ce courriel en demandant un traitement professionnel et la présence d'un représentant de l'OFPC lors de cette cérémonie. Ce même jour, il lui avait adressé un courriel à 13h58 en indiquant être navré de la situation et être en train de vérifier les résultats pour les

consolider avec l'inscription des notes dans l'outil informatique pour l'émission des bulletins de notes et des titres AFP. L'analyse des vingt-sept dossiers avait révélé que seuls quatre d'entre eux réunissaient les conditions pour l'obtention du titre, les autres dossiers étant incomplets et exigeant une analyse plus approfondie. Le directeur du pôle technologie de l'IFAGE avait été informé deux heures avant la cérémonie de l'impossibilité de l'OFPC d'émettre et de remettre les titres à cette cérémonie, le risque d'erreur étant trop grand. Il avait été décidé que les lauréates et lauréats seraient alors invités à une autre cérémonie et un délai au 13 septembre 2019 avait été fixé pour le traitement des dossiers. Des points de situation avaient dû régulièrement être prévus pour traiter ces dossiers dans le délai imparti.

Une candidate à la VAE pour le métier d'AM avait fait recours le 15 juillet 2019 contre la décision de l'OFPC d'annuler ses dispenses. Or, l'intéressé avait adressé à cette dernière, par courriel du 7 octobre 2019, le rapport final établi par les expertes alors que celui-ci n'avait pas encore été visé par la CVA. De plus, dans ledit rapport figuraient des dispenses dont elle pouvait bénéficier, alors même que lesdites dispenses avaient été annulées précédemment car octroyées à tort.

Elle relevait par ailleurs que ses difficultés de compréhension de son rôle et de celui du service de la FP perduraient au vu des questions qu'il lui avait posées dans son courriel du 27 septembre 2019.

Le 23 août 2019, l'OrTra lui avait par ailleurs demandé de se positionner quant à des collisions dans les cours pour les candidates dont il avait la charge et avait fini par s'adresser directement à elle pour le traitement de cette situation.

M. A\_\_\_\_\_ a relevé que, lorsqu'il avait commencé à ce poste, après seulement trois jours de formation, le seul outil à sa disposition était le référentiel, considéré comme « la Bible » dans son activité. Il avait dû faire avec l'absence de sa hiérarchie pendant plusieurs mois, mais avait pu compter sur l'aide importante de ses collègues. Il avait dû reprendre le métier des opératrices et opérateurs en horlogerie à compter de janvier 2019, sans formation adéquate et sans augmentation de son taux d'activité en conséquence. Il n'avait pas reçu l'information quant à la date de la cérémonie de la part de l'IFAGE, mais d'une collègue. Il estimait que la responsabilité dans cette affaire était tripartite entre sa collègue, l'IFAGE et lui-même. Il avait commis une erreur en n'informant pas sa hiérarchie de la date de la cérémonie, mais sa collègue lui avait transmis des dossiers lacunaires. Il n'avait par ailleurs pas voulu du soutien de Mme E\_\_\_\_\_ pour éviter qu'on lui reproche d'être incompetent. Il avait préféré travailler seul et « en direct » avec Mme C\_\_\_\_\_. S'agissant de l'envoi du rapport final non validé, il reconnaissait avoir manqué de vigilance, mais estimait qu'il y avait une faute de la candidate qui, sachant qu'il y avait une erreur quant à sa dispense, aurait dû l'en informer. Dorénavant, il n'envoyait plus de rapports

finaux sans la validation de la CVA. Il y avait une communication défailante entre le service de la FP et le sien concernant la compréhension de son rôle. Concernant la collision des cours, le travail avait été fait correctement en amont. Il s'agissait ensuite d'un problème de communication au sein de l'OrTra. Ces expériences lui avaient permis de clarifier les procédures, de sorte que les erreurs ne se reproduiraient plus. Tous ces éléments étaient révélateurs de procédures à améliorer. Il devait être tenu compte de ce contexte. Les choses fonctionnaient bien malgré tout. Il reconnaissait que des erreurs avaient été commises. Il avait l'impression qu'il n'y avait que du mauvais dans l'ensemble de ses activités et aurait souhaité une certaine reconnaissance de son travail, sachant que les métiers dont il avait la charge étaient complexes. Il souhaitait être confirmé dans son poste et nommé. Il pensait pouvoir apporter son expertise et améliorer ce qui devait l'être. Il avait besoin de son travail et se sentait beaucoup plus à l'aise aujourd'hui. Il ne souhaitait pas être pénalisé pour les manquements qu'il reconnaissait. Il espérait avoir le soutien total de sa hiérarchie et qu'il n'y ait plus besoin de « mettre sur la table » tous les éléments qui avaient été abordés depuis le mois d'avril 2019.

À l'issue de l'entretien, il a été rappelé à M. A\_\_\_\_\_ qu'il disposait d'un délai de quatorze jours pour faire valoir ses observations. Il a été également informé que cette situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service.

- 16) Par courrier daté du 21 janvier 2020, M. A\_\_\_\_\_ a fait part de ses observations, reprenant et développant les précisions déjà apportées lors de l'entretien de service.

Il constatait une part de subjectivité dans l'appréciation de certains points de ses prestations. Sa hiérarchie ne faisait preuve d'aucune reconnaissance sur ses apports et résultats positifs. On lui avait refusé plusieurs fois une augmentation de son taux de travail au motif d'absence de budget, alors que plusieurs conseillères ou conseillers avaient été engagés. L'entretien avait été mené exclusivement à charge. Les situations évoquées étaient révélatrices des difficultés existantes à ce poste et des besoins d'amélioration des prestations. Il ne souhaitait pas être pénalisé pour cela.

- 17) Par décision remise en mains propres le 16 mars 2020 à 15h15, les rapports de service de M. A\_\_\_\_\_ ont été résiliés avec effet au 30 juin 2020.

- 18) Le 18 mars 2020, M. A\_\_\_\_\_ a sollicité la reconsidération de la décision précitée. Il s'opposait à son renvoi dès lors qu'il survenait alors qu'il était en arrêt de travail, qu'il était abusif, injuste et contre-productif pour le service compte tenu de ses qualités et de son travail, et qu'il était inique, au vu de la « période de crise globale en cours », laquelle avait d'ailleurs entraîné la fermeture de l'OFPC le jour de son licenciement.



Était notamment jointe une copie d'un arrêt de travail à 100 % établi le 16 mars 2020 par la Doctoresse F\_\_\_\_\_, pour la période allant du 16 mars au 12 avril 2020.

- 19) Par courrier du 1<sup>er</sup> avril 2020, M. A\_\_\_\_\_ a relevé que le congé qui lui avait été notifié était nul de plein droit, dès lors qu'il avait été donné pendant une période de protection.
- 20) L'arrêt de travail de M. A\_\_\_\_\_ a régulièrement été prolongé jusqu'au 13 juillet 2020.
- 21) Par courrier du 20 avril 2020, le directeur général de l'OFPC a indiqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'il considérait la lettre de résiliation notifiée le 16 mars 2020 comme nulle. Une nouvelle décision de résiliation des rapports de service lui serait notifiée en temps opportun.
- 22) Par décision du 15 juin 2020, l'OFPC a résilié les rapports de service de M. A\_\_\_\_\_, avec effet au 30 septembre 2020. Il était libéré de son obligation de travailler dès réception de la décision.

Dès lors qu'il était en incapacité de travail depuis le 16 mars 2020, le délai de protection de nonante jours était échu depuis le 13 juin 2020.

Malgré la prolongation de sa période probatoire et les mesures mises en place afin de lui permettre de réaliser ses objectifs, il devait être constaté une inaptitude à remplir son cahier des charges. Il avait commis une erreur en omettant de préparer la remise des titres AFP pour les opératrices et opérateurs en horlogerie, ce qu'il avait admis en reconnaissant qu'il aurait dû prévenir sa directrice de la tenue de cette cérémonie et du retard pris dans sa préparation, erreur difficilement compréhensible dès lors que, depuis le mois de mars 2019, Mme C\_\_\_\_\_ avait mis en place des bilatérales afin de le soutenir dans ses activités quotidiennes et répondre à ses besoins. Or, cette erreur avait entraîné d'importantes répercussions tant pour l'image de l'OFPC que pour les candidates et candidats concernés. S'agissant de la soi-disant coresponsabilité de sa collègue et de l'IFAGE qu'il évoquait, il apparaissait qu'il rencontrait des problèmes de « passation » et qu'il lui incombait d'en informer sa hiérarchie. Il ne pouvait par ailleurs être suivi lorsqu'il alléguait que la gestion des métiers de son portefeuille était reconnue comme figurant parmi les plus difficiles et complexes. La gestion de la VAE pour les AM était identique à celle de plusieurs autres professions, de sorte que la complexité n'était pas propre à ce métier. La difficulté invoquée concernant la formation modulaire pour les opératrices et opérateurs en horlogerie n'était également pas propre à ce métier. S'agissant de l'absence de réception d'une invitation formelle, étant en charge de ce métier, il lui incombait de s'en soucier.

Il avait admis que deux candidates AM avaient pu passer trois examens de rattrapage, contrairement au texte réglementaire. Or, son attention avait été attirée à maintes reprises, en vain, sur la nécessité de respecter le cadre légal. Il en allait de la crédibilité de l'OFPC.

Quant à la collision des cours au sein de l'OrTra, il évoquait là encore une responsabilité de leurs partenaires. Il avait envoyé le 19 juillet 2019 à l'OrTra santé-social une liste qui contenait des chevauchements de candidates et candidats dans les modules de formation. Afin de régler cette problématique, l'OrTra avait dû dédoubler les cours concernés : trois cours supplémentaires avaient dû être organisés, ce qui avait généré une facturation supplémentaire de CHF 3'800.-, alors que les classes n'étaient pas remplies. En générant des collisions, il ne respectait pas l'ordre pédagogique des cours donnés par l'OrTra et montrait une problématique de planification et de répartition des élèves dans les cours. En effet, une candidate ou un candidat ne pouvait pas être inscrit dans deux cours ayant lieu en même temps. Il était demandé aux conseillères ou conseillers en formation de suivre les calendriers établis par l'OrTra et chaque candidate ou candidat devait rester dans la même session de formation.

Son cahier des charges prévoyait précisément qu'il devait anticiper, évaluer et coordonner ses actions avec leurs partenaires dans le but d'assurer la bonne réalisation de leurs missions, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce.

Sa convocation à l'entretien de service lui avait été remise alors qu'il était en pleine capacité de travail, dès lors que son certificat médical établi le 29 novembre 2019 l'arrêtait jusqu'au 15 décembre 2019.

Son solde de vacances de dix-neuf jours lui serait payé avec son dernier traitement.

- 23) Par acte du 30 juin 2020, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre la décision précitée par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant à son annulation, à ce que sa réintégration au sein de l'OFPC soit ordonnée et à ce que tous les frais et « dépens » soient mis à la charge de l'État de Genève. Subsidiairement, la décision litigieuse devait être annulée et une indemnité équivalente à six mois de salaire, soit CHF 33'467.20, devait lui être octroyée. Il sollicitait également l'audition de plusieurs témoins, soit des collègues de l'OFPC, des collaborateurs de l'OrTra, de son représentant syndical et de son médecin traitant.

La manière dont la résiliation lui avait été remise et sa mise à pied immédiate étaient attentatoires à sa personnalité. Il s'était déroulé à peine trente minutes entre sa convocation à un entretien avec le directeur général et les RH durant lequel on l'avait informé de son licenciement et son « expulsion » de l'OFPC. Aucun motif ne justifiait que son départ se déroule de manière aussi

humiliante, devant tous ses collègues de travail. Cela avait porté atteinte à son moral. Le licenciement devait être annulé pour ce motif déjà.

Les reproches qui lui étaient faits étaient infondés ou inexistant. La décision litigieuse était contraire au droit, ne respectait pas les conditions posées par la loi, en particulier l'exigence d'un motif fondé, était arbitraire et disproportionnée. Si des erreurs avaient pu être commises, elles n'étaient pas incompatibles avec le bon fonctionnement de l'administration et n'étaient pas caractéristiques d'une insuffisance de prestations.

La décision du 29 avril 2019 de prolonger sa période probatoire était arbitraire et infondée.

Il n'aurait pas pu exercer ses fonctions pendant trois ans et obtenir des résultats vérifiables et satisfaisants s'il n'était pas apte à remplir les exigences de ce poste. Hormis quelques erreurs inhérentes à la nature et à la complexité de ses activités, il pouvait affirmer que l'ensemble des dossiers et candidates ou candidats qu'il avait suivis avaient été traités avec professionnalisme, dans la mesure de ses moyens et des procédures et instructions à sa disposition. Il avait subi une certaine forme de mobbing de la part de Mme C\_\_\_\_\_, laquelle s'était focalisée, dès sa prise d'activités, sur ce qui, selon elle, posait problème. Il s'était senti épié, surveillé et mis de côté dans certains dossiers. Le stress et le malaise ainsi créés avaient eu un impact négatif sur sa santé et l'ambiance générale au travail. Il en venait à se demander si ce comportement relevait d'une discrimination à son égard, compte tenu du fait qu'il était noir et âgé de 49 ans.

- 24) Dans sa réponse du 28 août 2020, le DIP a conclu au rejet du recours.

Dans le cadre de la résiliation, les dispositions relatives au statut d'employé avaient été appliquées. Le recourant n'avait pas accédé à sa nomination, ce qui lui avait été clairement précisé.

Les rapports de travail avaient été résiliés en raison de l'accomplissement négligente de ses devoirs de service par le recourant. Les manquements à ses devoirs et à son cahier des charges avaient été constatés sur une longue durée et plusieurs rappels à l'ordre avaient été effectués, que ce soit lors de réunions ou par courriels, sans succès, le recourant niant toute responsabilité et imputant les fautes à l'OrTra, au CEBIG ou à ses collègues. Ses manquements avaient causé des tensions dans le service et dans ses relations avec les partenaires extérieurs. La collaboration n'était tout simplement pas possible. L'autorité n'avait, dans ces circonstances, pas d'autre choix que de résilier les rapports de travail et elle s'opposait par ailleurs à la réintégration de l'employé.

- 25) Par courrier du 12 septembre 2020, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas vouloir répliquer ni avoir de requêtes complémentaires à formuler. Il avait à redire sur

certaines points du mémoire réponse de l'autorité, mais profondément affecté par son licenciement et épuisé par plusieurs mois de chimiothérapie qu'il venait de terminer, il s'en tenait aux arguments de son recours.

- 26) Le 15 septembre 2020, les parties ont été informées que la cause était 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) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 15 juin 2020.
- 3) À titre préalable, le recourant sollicite l'audition de témoins, soit des collègues de l'OFPC, des collaborateurs de l'OrTra, son représentant syndical et son médecin traitant.

a. Le droit d'être entendu, 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), comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves 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 138 III 374 consid. 4.3.2; 131 I 153 consid. 3).

Le droit d'être entendu au sens de l'art. 29 Cst. ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'espèce, la chambre de céans dispose d'un dossier complet, lequel comprend notamment les écritures des parties et de nombreuses pièces produites à leur appui. Le recourant a par ailleurs pu faire valoir ses arguments de manière circonstanciée dans le cadre de son recours, notamment sur les faits qui lui sont reprochés. Le recourant n'expose au demeurant pas les raisons pour lesquelles les auditions sollicitées seraient pertinentes pour l'appréciation du litige.

Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes d'audition sollicitées.

- 4) a. Selon l'art. 4 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), le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 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)).

Conformément à l'art. 5 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), Les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). 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).

La période probatoire des employés est prolongeable aux conditions de l'art. 5A RTrait. En particulier, elle peut être d'un an au maximum en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant cent quatre-vingts jours civils durant les deux années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si les absences, quels qu'en soient les motifs, ne dépassent pas soixante jours civils pendant la prolongation de la période probatoire (art. 5A let. d RTrait). Elle peut également être exceptionnellement prolongée d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e RTrait).

b. Dans sa jurisprudence, la chambre administrative a confirmé à plusieurs reprises qu'une prolongation de la période probatoire ne respectant pas la procédure y relative était nulle et avait pour conséquence que l'intéressé ne devait plus être considéré comme étant un employé en période probatoire. La validité du licenciement devait ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/992/2018 du 25 septembre 2018 consid. 2d ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 7b ; ATA/613/2006 du 21 novembre 2006 consid. 4b).

Dans deux autres arrêts, l'ancien Tribunal administratif a également établi que le licenciement d'un employé de l'État de Genève signifié après l'échéance de la période probatoire était considéré comme ayant été donné durant ladite période si la personne intéressée avait été incapable de travailler et bénéficiait ainsi d'une période de protection, rendant la notification de son licenciement impossible pendant la période probatoire (ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 consid. 3 ; ATA/252/2000 du 18 avril 2000 consid. 2).

c. En l'espèce, le recourant a commencé son activité au sein de l'OFPC le 1<sup>er</sup> mai 2017. La fin de sa période probatoire ordinaire intervenait donc le 30 avril 2019. Sa période probatoire a toutefois été prolongée pour un an, soit jusqu'au 30 avril 2020, par courrier du 29 avril 2019, confirmé par courrier du 29 août 2019 suite à une demande de reconsidération formulée par l'intéressé, en raison de ses prestations professionnelles jugées insuffisantes. Compte tenu de son incapacité de travail à 100 % à compter du 16 mars 2020, laquelle s'est poursuivie au-delà du 30 avril 2020, l'autorité intimée n'a pas été en mesure de le licencier avant l'échéance de sa période probatoire. Elle a toutefois clairement manifesté son intention de le faire, d'une part par la remise d'un premier courrier de licenciement le 16 mars 2020, annulé par la suite car notifié en temps inopportun, et d'autre part dans son courrier du 20 avril 2020 indiquant qu'une nouvelle décision de résiliation des rapports de service lui serait notifiée en temps opportun.

Pour le surplus, il sera encore relevé que, durant la prolongation de sa période probatoire, soit entre le 1<sup>er</sup> mai 2019 et le 30 avril 2020, le recourant a également été absent pour cause de maladie du 11 novembre au 15 décembre 2019, soit durant plus de soixante jours au total. Bien qu'il ne soit pas explicitement allégué par l'autorité, ce motif était également de nature à justifier l'absence de nomination du recourant (art. 5A let. d RTrait).

Compte tenu de ce qui précède, il doit être considéré que le recourant se trouvait encore en période probatoire lors de la résiliation des rapports de service le 15 juin 2020, de sorte qu'il revêt la qualité d'employé au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.

- 5) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; 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. Sous le titre congé en temps inopportun, l'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) prévoit que l'employeur ne peut pas résilier le contrat, notamment, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service. Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO).

Les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie aux rapports de service des membres du personnel (art. 44A RPAC). Cette disposition s'applique donc à titre de droit cantonal supplétif (ATF 138 I 232 consid. 2.4 ; 126 III 370 consid. 5 ; 118 II 213 consid. 4).

- c. En l'occurrence, le licenciement notifié au recourant par pli recommandé du 15 juin 2020 pour l'échéance du 30 septembre 2020 respecte le délai précité et n'a pas été donné en temps inopportun dès lors que la période de protection de nonante jours était arrivée à son terme.

- 6) a. 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. 3 et 22 LPAC a contrario).

- b. 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/653/2020 du 7 juillet 2020 consid. 6b ; 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/653/2020 précité consid. 6b ; ATA/1784/2019 précité consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les



arrêts cités). Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

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).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 et les arrêts cités).

d. 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 140 I 168 consid. 4.2.1 ; 125 I 474 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_956/2016 du 7 août 2017 consid. 4.2.3 ; 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

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

Selon l'art. 2 RPAC, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs



aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (al.1). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (al.2).

Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

Le personnel engagé au sein du DIP est soumis au RPPers (art. 2 al. 1 RPPers).

Peut s'adresser librement au groupe de confiance : tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers).

Les notions d'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle sont indéterminées, de sorte qu'il appartient à la jurisprudence de développer leur contenu. Parmi les biens protégés figurent non seulement la vie et la santé du travailleur, mais aussi sa dignité, la considération dont il jouit dans l'entreprise, son honneur personnel et professionnel (Gabriel AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2012, n. 3 ad art. 328 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911- Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220).

Le harcèlement psychologique, ou « mobbing » – qui constitue une forme aiguë d'atteinte à la personnalité ou à l'intégrité personnelle (Gabriel AUBERT, op. cit., n. 6 ad art. 328 CO) –, contrevient à l'obligation de l'employeur prévue par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2).

Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé « mobbing », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017

consid. 3.5 ; 8C\_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C\_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/210/2020 du 25 février 2020 consid. 5c).

f. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités.).

Les modalités d'une résiliation peuvent constituer une violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 précité consid. 2.2.2 et les arrêts cités).

La chambre de céans a considéré que l'envoi d'un courriel à tous les collaborateurs d'un service afin de les informer du licenciement de leur collègue, avec des explications relevant qu'il était responsable de graves dysfonctionnements, portaient atteinte à sa personnalité. Toutefois, bien que le courriel était inutile et inconvenant, il ne constituait pas une atteinte à la personnalité suffisamment grave pour rendre le licenciement abusif, au regard de l'ensemble des circonstances particulières (ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 15a).

- 7) Le recourant soutient que la résiliation des rapports de service est « contraire au droit ». Il perd toutefois de vue qu'en raison de son statut d'employé, l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de travail, que la chambre de céans ne revoit que de manière restreinte, conformément à la jurisprudence susmentionnée.

Il ressort du dossier que le recourant s'est vu reprocher, à tout le moins depuis le mois de janvier 2019, différents manquements, à savoir une mauvaise communication avec le service de la FP, des candidates ou candidats et leurs conseillères ou conseillers, diverses problématiques dans le suivi de candidates

pour le métier d'AM, la non-maîtrise des bases légales pour les métiers suivis, la transmission d'informations confidentielles à des candidates ou candidats et à des institutions, et des erreurs dans l'analyse de dossiers de candidats ou candidates. Ces manquements ont d'ailleurs justifié la prolongation de la période probatoire, laquelle mesure ne saurait être perçue comme une sanction déguisée. S'il a été relevé dans l'EEDP du 15 juillet 2019 une amélioration significative de ses prestations, certains objectifs fixés ont été qualifiés comme partiellement atteints et des compétences restaient à être développées. En outre, il ressort du dossier que le recourant a par la suite commis une série d'erreurs entre août et octobre 2019. Même si l'intéressé minimise ou conteste une partie des manquements, il en a néanmoins admis certains, notamment l'octroi d'une dispense à tort, le défaut d'information à sa responsable hiérarchique concernant la date d'une cérémonie de remise de diplôme, l'envoi d'un rapport final non validé par la CVA et contenant à tort des dispenses qui avaient pourtant été annulées ainsi que le fait qu'il devait améliorer sa communication.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant. Les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de fondement, ceux-ci ayant par ailleurs été partiellement reconnus par le recourant, et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que son recrutement ne répondait pas aux besoins du service.

Le recourant se plaint également de « mobbing » de la part de sa responsable hiérarchique directe, laquelle se serait focalisée dès son arrivée sur ce qui posait problème dans ses activités. Il s'était senti épié, surveillé et mis de côté sur certains dossiers, ce qui avait eu un impact négatif sur sa santé et l'ambiance générale au travail. Il en était venu à se demander si cela avait un lien avec sa couleur de peau ou son âge. Il sera relevé que l'accusation de mobbing n'est intervenue pour la première fois que dans le cadre du recours de l'intéressé par-devant la chambre de céans, ce dernier s'étant limité jusque-là à reprocher à sa hiérarchie de ne pas reconnaître et prendre en considération ce qu'il avait apporté de positif au service. Or, il n'apparaît pas que sa responsable hiérarchique directe aurait cherché à le déstabiliser, l'isoler, le marginaliser ou l'exclure sur son lieu de travail. Aucune pièce au dossier ne témoigne d'une quelconque animosité de celle-ci à son égard. Les améliorations du recourant ont également été relevées et saluées, comme cela ressort notamment de son EEDP du 15 juillet 2019. Les remarques et les reproches qui lui ont été adressés sont intervenus dans le cadre d'entretiens notamment et s'inscrivaient dans un processus de recherche de solutions, comme le confirme la mise en place des objectifs et des mesures ayant suivie l'entretien du 9 avril 2019. Aucun élément ni même indice allant dans le sens d'une discrimination fondée sur l'âge ou la race ne ressort par ailleurs du dossier.

Le recourant considère par ailleurs que les conditions dans lesquelles s'est déroulée la remise de sa lettre de licenciement du 16 mars 2020 constitueraient une atteinte à sa personnalité, justifiant l'annulation de résiliation. Or, le recourant perd de vue que l'autorité a déjà considéré que la décision de licenciement du 16 mars 2020 était nulle – certes pour un autre motif, soit qu'elle avait été notifiée en temps inopportun – raison pour laquelle une nouvelle décision lui a été notifiée le 15 juin 2020. Nonobstant, s'il est certes compréhensible que le recourant ait été heurté par la rapidité à laquelle il a été procédé à l'annonce de son licenciement puis à son accompagnement hors des locaux, d'une manière quelque peu abrupte et qui n'apparaissait pas nécessaire au vu du dossier, cela ne constitue toutefois pas une atteinte à sa personnalité suffisamment grave pour rendre le licenciement abusif, au regard de la jurisprudence précitée.

Par conséquent, l'existence d'une atteinte à sa personnalité n'a pas été démontrée.

Partant, la décision de licenciement prise par la direction générale de l'OFPC est dénuée d'arbitraire, respecte le principe de la proportionnalité et est, en tous points, conforme au droit.

Vu cette issue, les conclusions du recourant en réintégration et octroi d'une indemnité équivalente à six mois de salaire ne seront pas examinées.

Mal fondé, le recours sera donc rejeté.

- 8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 30 juin 2020 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du 15 juin 2020 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- 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 ;

communiquera le présent arrêt à Monsieur A\_\_\_\_\_ ainsi qu'à l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Payot  
Zen-Ruffinen et Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Poinsot

le président siégeant :

C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :