

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1122/2017-FPUBL

ATA/110/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 février 2018

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Laura Santonino, avocate

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU
SPORT**

et

Monsieur B_____, appelé en cause

et

Monsieur C_____, appelé en cause

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____ est enseignant de musique au département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP) depuis le 1^{er} septembre 2003.
- 2) Par arrêté du 31 août 2006, M. A_____ a été nommé à la fonction de maître dans l'enseignement secondaire à partir du 1^{er} septembre 2006, avec la garantie de dix/douze leçons par semaine. Depuis le 1^{er} septembre 2008, ce nombre a été porté à vingt/vingt-quatre leçons par semaine, soit l'équivalent d'un emploi à temps complet.
- 3) De 2006 à 2009, les heures d'enseignement de M. A_____ ont été réparties entre l'École de culture générale (ci-après : ECG) D_____, le Collège et école de commerce (ci-après : CEC) E_____ et le Collège F_____.
- 4) Au mois de juin 2009, quatre élèves de 3^{ème} année option spécifique (ci-après : OS) musique ont écrit à Madame G_____, alors doyenne responsable de la musique au Collège F_____, pour lui communiquer leur volonté de poursuivre leur enseignement de cette matière avec d'autres professeurs que M. A_____, afin d'éviter d'éventuels conflits.
- 5) Au mois de juillet 2009, M. A_____ a été informé de ce que sa candidature au poste de doyen auprès du Collège F_____ n'avait pas été retenue.
- 6) a. Considérant que l'examen de maturité d'histoire de la musique de juin 2009 préparé par M. A_____ n'était pas satisfaisant, Mme G_____ lui a fait part de plusieurs remarques sur sa personne lors d'un entretien informel, sans mentionner l'épreuve en question.

b. Le 4 juillet 2009, elle a établi un document faisant mention d'observations relatives au contenu de l'enseignement de M. A_____ et de plaintes d'élèves à cet égard, qu'elle a versé au dossier personnel de l'enseignant sans l'en informer.
- 7) Au mois de septembre 2009, M. A_____ a sollicité un entretien avec Monsieur C_____, directeur du Collège F_____ depuis le 1^{er} août 2009 et Mme G_____ afin que ledit document soit retiré de son dossier administratif, ce qui a été fait.
- 8) Pour l'année scolaire 2009-2010, l'enseignement de M. A_____ a été réparti entre le CEC E_____ (treize heures), le Collège F_____ (neuf heures) et le Collège H_____ (0.75 heures).

- 9) Par courrier du 28 janvier 2010 concernant la « mixité des filières gymnasiales et commerciales dans les établissements E_____ et I_____ », le conseiller d'État alors en charge du DIP a pris l'engagement que « les enseignants, en particulier ceux de E_____, auront tout naturellement la possibilité d'exprimer le vœu de pouvoir conserver leur enseignement au Collège J_____, et leur dossier sera traité en toute priorité ».
- 10) Le demi-poste d'enseignement de M. A_____ au CEC E_____ ayant alors été supprimé, neuf heures lui ont été attribuées au cycle d'orientation K_____ pour l'année scolaire 2010-2011.
- En raison d'un conflit durant l'année scolaire précédente avec un élève, fils du directeur de cet établissement, M. A_____ s'est inquiété de devoir y travailler.
- 11) a. Un demi-poste s'étant libéré au sein du groupe de musique du Collège F_____, M. A_____ a espéré pouvoir y récupérer des heures d'enseignement pour la rentrée 2011, ce que M. C_____ a refusé, les attribuant à un autre professeur afin de privilégier une diversité dans l'enseignement de la musique.
- b. Sur intervention de Monsieur B_____, directeur-adjoint du service des ressources humaines (ci-après : RH) de la direction générale de l'enseignement secondaire post obligatoire, devenue depuis la direction générale de l'enseignement secondaire II (ci-après : DGES II), M. A_____ a finalement repris le demi-poste en question à partir de la rentrée scolaire 2011-2012, de sorte que toutes ses heures d'enseignement seraient attribuées au Collège F_____.
- 12) Le 30 mars 2011, M. A_____ a participé, à sa demande, à un entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP), avec son supérieur hiérarchique direct, M. C_____. Parmi les documents servant de base à ce dernier, figurait une lettre du 24 mars 2011 adressée à M. C_____ par Monsieur L_____, directeur responsable de la musique, qui critiquait l'examen de maturité d'histoire de la musique de juin 2009 élaboré par M. A_____. Les compétences et prestations de l'intéressé étaient qualifiées de suffisantes à satisfaisantes. Selon M. C_____, M. A_____ était un enseignant honnête, faisant son travail consciencieusement (EEDP du 30 mars 2011).
- 13) Les 31 mars et 1^{er} avril 2011, M. A_____ a soumis à ses élèves de 2^{ème} année du Collège F_____, un questionnaire d'évaluation de son enseignement, dont l'analyse qu'il en avait effectuée, s'avérait globalement positive.
- 14) Le 13 avril 2011, M. A_____ a contesté le principe et le contenu du courrier du 24 mars 2011 de M. L_____ et en a demandé la suppression de son dossier administratif.

- 15) Le 26 avril 2011, M. C_____ lui a précisé le contexte dans lequel M. L_____ était intervenu, en l'informant qu'« à titre personnel, [il avait] pu recevoir des informations qui avalis[aient] les faits que des directeurs du PO ne souhaitaient pas [l']engager, à moins qu'ils ne soient forcés par la direction générale ».
- 16) Le 3 mai 2011, M. A_____ a derechef contesté plusieurs points de l'EEDP, remettant en question l'objectivité de l'évaluation.
- 17) Après plusieurs échanges épistolaires et par courrier électronique dans lesquels sont intervenus l'association des maîtres du Collège F_____ (ci-après : AMV) et l'avocate de M. A_____, M. C_____ a, le 13 mars 2012, accepté d'annuler l'EEDP du 30 mars 2011 et de retirer tous les documents s'y rapportant, dont le courrier du 24 mars 2011 de M. L_____. Les éléments qui y étaient évoqués méritant un examen plus approfondi, un processus d'analyse de prestations allait être mis en place sous l'égide de la DGES II.
- 18) Inquiet de l'instauration de cette mesure, M. A_____ a souhaité rencontrer M. B_____, qui lui a confirmé lors d'un entretien le 4 avril 2012, la mise en place dudit processus.
- 19) En parallèle, soit au mois de novembre 2011, plusieurs élèves de 4^{ème} année se sont plaints auprès de Monsieur M_____, nouveau doyen responsable de la musique au Collège F_____, de l'enseignement de M. A_____, ce dont celui-ci n'a pas été informé.
- 20) Au début de l'année 2012, deux élèves de M. A_____ se sont également plaintes auprès de leur doyen, Monsieur N_____, de ne pas avoir reçu les critères d'évaluation et la justification des notes obtenues pour leur examen oral en histoire de la musique.
- 21) a. M. N_____ a convoqué M. A_____ dans son bureau le 20 février 2012, en présence des élèves concernées, afin qu'il puisse leur donner les critères demandés.
- b. Bien que l'AMV eût informé M. C_____ qu'elle déconseillait à M. A_____ de se rendre à ce rendez-vous, les explications ayant déjà été données aux élèves, M. C_____ a soutenu cette démarche et convoqué M. A_____ pour un entretien « de régulation » en présence d'une des élèves, la seconde ayant retiré sa plainte.
- c. À quelques heures de l'entretien du 8 mars 2012, l'Unité de défense de l'union du corps enseignant secondaire genevois (ci-après : l'UD), relevant notamment que M. A_____ était placé « dans la position de l'accusé ayant à se défendre devant l'élève plaignante », a proposé à M. C_____ que l'enseignant lui

expose la situation lors d'un premier entretien, puis qu'il s'entretienne à son tour avec l'élève, solution qui a été acceptée.

- 22) Le 19 avril 2012, la conférence des directrices et directeurs du Collège J_____ a décidé de fermer l'OS musique au Collège F_____ dès l'année scolaire 2012-2013 pour des raisons budgétaires, structurelles et favorisant la diversité des approches d'enseignement. Elle était maintenue uniquement au sein des Collèges O_____ et de P_____.

M. A_____ en a été informé le 2 mai 2012.

Tant l'association des maîtres de musique de l'enseignement du post obligatoire (ci-après : MAMUPO) que M. A_____ ont contesté cette décision, ce dernier s'inquiétant de l'attribution de ses heures d'enseignement.

- 23) Par ailleurs, par courrier du 1^{er} juillet 2012, sous la plume de son conseil, M. A_____ a interpellé Monsieur Q_____, directeur général de la DGES II, afin de lui faire part du comportement adopté par M. C_____ à son égard depuis plus d'une année et qui pesait lourdement sur son moral.

- 24) M. Q_____ lui a répondu le 19 juillet 2012, en contestant qu'une atteinte à ses droits de la personnalité puisse exister et indiquant que l'EEDP du 25 mars 2011 avait été retiré de son dossier. Il maintenait le processus d'analyse de prestations prévu pour l'année scolaire 2012-2013 et précisait les modalités de répartition de ses heures d'enseignement, des heures administratives lui étant attribuées afin de garantir l'intégralité de ses heures, ce que M. C_____ lui a confirmé par courrier séparé.

- 25) Le même jour, M. B_____ a envoyé à l'adresse privée de M. A_____ une lettre de doléance de vingt-six de ses élèves, datée du 7 mai 2012, mentionnant leurs préoccupations quant à l'enseignement dispensé par lui et ses compétences pédagogiques et musicales. Il l'invitait à se déterminer sur les reproches formulés par eux.

- 26) En réponse au courrier du 3 août 2012 de M. A_____ persistant dans sa position quant au processus de suivi de son enseignement, à sa demande de retrait du rapport de M. L_____ et au maintien de l'EEDP dans son dossier, M. Q_____ lui a réaffirmé que ce document en avait été retiré et que le processus de suivi de son enseignement aurait bien lieu au cours de l'année 2012-2013.

- 27) a. M. B_____ a précisé à M. A_____, par courrier du 16 août 2012, le déroulement dudit dispositif, lequel était placé sous la responsabilité de Mme G_____, devenue directrice du Collège R_____. Un entretien avec cette dernière était fixé au 28 août 2012.

b. M. A_____ ayant refusé d'y assister, M. B_____ lui a fixé un nouvel entretien, le 11 septembre 2012, l'informant qu'une nouvelle absence, contrevenant à ses obligations de service, l'exposait à une démarche administrative pouvant conduire à une sanction.

28) Par courrier du 31 août 2012, M. C_____ a précisé à M. A_____ les activités qui lui étaient attribuées durant les heures administratives, impliquant un devoir de présence hebdomadaire au Collège F_____.

29) M. A_____ a été mis en arrêt maladie le 7 septembre 2012 pour cause de dépression.

30) Le 11 septembre 2012, M. B_____ a informé le conseil de M. A_____ qu'une expertise allait être demandée au service de santé du personnel de l'État (ci-après : SSPE), où l'enseignant a été prié de se présenter, par convocation du 14 septembre 2012, le 1^{er} octobre 2012.

31) En parallèle, les discussions autour des questions relatives à l'EEDP du 25 mars 2011 et au dispositif de suivi se sont poursuivies.

En réponse à un courrier de l'UD du 13 septembre 2012 défendant la position de M. A_____, M. B_____ a fait savoir que l'EEDP visé, ainsi que les remarques formulées par l'enseignant avaient été maintenues dans son dossier, et que le dispositif de suivi suivait son cours. Il a confirmé ces éléments à M. A_____ le 15 janvier 2013.

32) Le 11 octobre 2012, l'AMV a écrit à Monsieur S_____, directeur du service RH de la DGES II, ainsi qu'à MM. C_____, B_____ et Q_____. M. A_____ était en arrêt maladie à la suite des pressions injustifiables et répétées exercées sur lui.

33) Le 28 décembre 2012, M. A_____ a déposé plainte, confirmée par télécopie du 13 avril 2013, auprès du groupe de confiance (ci-après : GdC) contre MM. C_____ et B_____, pour harcèlement psychologique.

34) Compte tenu de l'insatisfaction de M. A_____ quant à l'aménagement de ses heures de travail, M. C_____ lui a rappelé par écrit du 14 janvier 2013 que le nombre d'heures de musique qui lui avait été attribuées à la rentrée scolaire n'était pas suffisant pour constituer le poste complet auquel il avait droit, ce qui expliquait l'octroi d'heures administratives pour compléter la différence. Son poste représentant quarante heures de travail par semaine, il était tout à fait logique qu'il restât à disposition de l'institution durant ce laps de temps.

35) Par courrier du 28 janvier 2013, M. B_____ a été averti que selon son médecin, M. A_____ pouvait reprendre son activité à 50 % dès le 4 février 2013.

- 36) Le lendemain, M. B_____ a répondu que cette reprise était subordonnée à un entretien de retour prévu pour le 6 février 2013 afin de l'organiser et de l'informer sur les modifications du dispositif de suivi de son enseignement compte tenu de son absence.
- 37) Le 1^{er} février 2013, le conseil de M. A_____ a informé MM. B_____ et C_____ qu'une plainte pour harcèlement psychologique avait été déposée à leur rencontre auprès du GdC et qu'il était par conséquent préférable qu'un tiers se charge de l'entretien de retour. M. Q_____ a également été averti.
- 38) En ces circonstances, M. B_____ lui a répondu, le 4 février 2013, que l'entretien prévu était annulé. Le dispositif de suivi de l'enseignement de M. A_____, décidé par le service RH de la DGES II en lien avec M. Q_____ et l'unité juridique du DIP, entrerait en vigueur le 4 mars 2013. Quant à la plainte déposée, il attirait l'attention de l'enseignant sur la teneur de l'art. 16 al. 3 de l'ancien règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 18 juin 2008, en vigueur jusqu'au 31 mars 2013 (aRPPers) relatif aux classement et dénonciation manifestement abusive, la mesure prise étant parfaitement valide. Ce courrier était transmis en copie à MM. Q_____, S_____ et C_____, ainsi qu'à Mme G_____.
- Le même jour, M. B_____ a adressé directement à M. A_____ un courrier, l'informant que sa reprise était prévue le 18 février 2013. Les rapports de ses remplaçants quant au programme parcouru dans ses classes lui seraient transmis prochainement, ce qui a été fait par M. M_____ le 7 février 2013.
- 39) Le lendemain, M. B_____ lui a transmis le dispositif de suivi de son enseignement effectif à partir du 4 mars 2013, sous la surveillance de Mme G_____.
- 40) Toujours le 5 février 2013, M. Q_____ a répondu au conseil de M. A_____, que M. B_____ continuerait de suivre son dossier dans toutes ses implications.
- 41) Le 14 février 2013, M. A_____ a transmis une copie des courriers précités au GdC, relevant leur caractère inadéquat et contestant l'impartialité de Mme G_____, laquelle avait été incluse dans ces échanges.
- 42) Faisant suite à la demande du 11 décembre 2012 de Mesdames T_____ et U_____, enseignantes et membres de l'AMV, M. B_____ les a rencontrées le 6 février 2013, dans le but de trouver une solution au conflit opposant M. A_____ à sa hiérarchie. Choquées par les propos tenus, elles ont établi un compte rendu de cette discussion le 4 mars 2013, qui a été transmis au GdC.

À teneur de ce document, M. B_____ s'était notamment exprimé en ces termes :

- la plainte de M. A_____ serait classée sans suite et il rencontrerait des problèmes autrement plus graves, ne pourrait plus enseigner au Collège F_____, M. C_____ étant fâché contre lui et serait condamné à voltiger entre plusieurs établissements ;

- M. A_____ serait laminer et devrait déjà envisager sa mise en congé du DIP ;

- il déplorait le fait que M. A_____ ait fait appel à une avocate, qu'il fallait « avoir ce qu'il faut là où il faut » et que M. A_____ ne disposait manifestement pas du cran nécessaire à une telle discussion ;

- il attribuait peu de crédit aux certificats délivrés par le médecin qui avait signé celui de M. A_____.

- 43) Le 4 mars 2013, M. A_____ a retrouvé une affiche sur la porte de la classe de musique indiquant « l'OS musique à F_____, c'était mieux avant ».

L'auteur de cette affiche a été sanctionné par M. C_____, par une exclusion temporaire d'une semaine, annulée par la DGES II sur recours de l'élève, et l'obligation, restée sans suite, de rédiger une lettre d'excuses à l'intention de M. A_____, ainsi qu'un travail de réflexion.

- 44) Le même jour, plusieurs élèves ne se sont pas présentés au cours de M. A_____. L'association des élèves du Collège F_____ (ci-après : AECV) a adressé une note au responsable de la classe pour excuser l'absence d'un des élèves à ce cours, expliquant qu'il n'avait pas jugé utile d'y assister dans la mesure où il leur avait distribué un documentaire sur un sujet que la classe avait déjà étudié cinq mois auparavant avec sa remplaçante. Certains élèves jugeant les cours de M. A_____ incomplets et incompréhensibles, ils estimaient plus efficace de travailler de leur côté.

- 45) Le 5 mars 2013, M. C_____ a transmis une copie de ce courrier à M. B_____ en précisant que M. A_____ n'avait pas tenu compte de l'information en sa possession, concernant le programme étudié par ses remplaçants en son absence.

- 46) Le 6 mars 2013, M. B_____ a adressé un courriel à M. A_____, avec copie à M. C_____, lui demandant de ne plus donner de cours en 4^{ème} année OS dès le 11 mars 2013, en raison d'informations préoccupantes concernant son déroulement. Par courrier recommandé, il a précisé que cette décision avait été prise sur la base de témoignages d'élèves, affirmant qu'il n'avait pas tenu compte des sujets traités par ses remplaçants.

- 47) Dans sa réponse du 26 mars 2013 à M. B_____, le conseil de M. A_____ a dénoncé la violation du droit d'être entendu de son client. La suspension de ce

dernier était injustifiée, les reproches formulés à son encontre étant infondés et contestés. Une décision sujette à recours devait être rendue.

- 48) Dans l'intervalle, le 9 mars 2013, M. A_____ a demandé à sa remplaçante des informations complémentaires sur le programme effectué durant son absence. Faute de réponse de celle-ci, il a été informé qu'aucun de ses cours ne lui avait été confié.
- 49) De son côté, M. B_____ a demandé à M. C_____, le 13 mars 2013, qu'un rapport circonstancié sur le déroulement des leçons dans les classes confiées à M. A_____ lui soit remis. Il n'y a finalement pas été donné suite.
- 50) La mesure prise à l'encontre de M. A_____ a été confirmée le 16 avril 2013 par M. S_____, qui a repris le suivi de son dossier en lieu et place de M. B_____, à la demande de l'enseignant par l'intermédiaire du GdC.
- 51) Dans une note de suivi du 8 avril 2013, la direction RH du DIP a proposé de mettre en place un suivi de l'enseignement de M. A_____ et de ne pas le convoquer pour un entretien de service à ce moment-là, ce que la secrétaire générale du DIP a confirmé à M. Q_____ dans une note de service du 18 avril 2013. Une résiliation des rapports de service de M. A_____ n'était pas adéquate en l'occurrence, compte tenu de l'absence de constatation formelle de l'insuffisance de ses prestations et ce, en dépit des diverses plaintes de ses élèves.
- 52) Par arrêt du 16 avril 2013 (ATA/238/2013), la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) a déclaré irrecevable le recours de M. A_____ du 15 février 2013 contre le courrier du 5 février 2013 de M. B_____, s'agissant d'un acte interne ne modifiant pas les droits et obligations découlant de son statut juridique.
- 53) Vu la demande du 23 avril 2013 de M. A_____ de réduire son taux d'activité à 80 % pour l'année scolaire 2013-2014, de partager son temps d'enseignement entre les Collèges F_____ et H_____ pour des classes spécifiques et de ne plus assumer d'heures administratives, la DGES II, soit pour elle MM. B_____ et S_____, lui a assuré qu'elle tiendrait compte autant que possible de ses vœux et souhaits en veillant à ce que la répartition de son enseignement soit équilibrée.
- Pour des raisons organisationnelles, elle n'a toutefois pas pu y donner pleinement suite. Selon sa fiche d'engagement annuel du mois de juillet 2013, la totalité de l'activité de M. A_____, équivalente à un taux de 80 %, était maintenue au Collège F_____.
- 54) Par courrier recommandé du 6 mai 2013, M. Q_____ a informé le conseil de M. A_____, que le dispositif de suivi de l'enseignement de ce dernier serait effectif à la rentrée scolaire 2013-2014, placé sous la responsabilité de la DGES II

et confié à un expert indépendant de celle-ci. Un EEDP conduit par ses soins aurait lieu au mois de janvier 2014. Le suivi du dossier de M. A_____ en matière de RH serait assuré par M. S_____.

55) Par courrier du 15 mai 2013, le GdC a confirmé au conseil de M. A_____ qu'il avait fait suite à la plainte déposée par son mandant en préconisant des mesures auprès du secrétariat général du DIP et de la direction des RH du DIP, soit :

- le suivi des compétences de M. A_____ ne devait plus être attribué à M. B_____ ;

- un certain temps devait être laissé à M. A_____, qui reprenait le travail après un long arrêt maladie, avant de procéder à son évaluation ;

- dès lors que M. A_____ et la personne chargée du processus d'évaluation semblaient avoir connu un différend par le passé, il était opportun de le confier à un autre collaborateur, afin de pacifier la situation et d'écarter tout argument de partialité.

56) Par décision du 20 juin 2013, le conseiller d'État alors en charge du DIP a confirmé le classement de la plainte par le GdC, communiqué aux parties le 30 mai 2013, aux motifs que les faits allégués par le plaignant comme étant constitutifs d'une atteinte à sa personnalité, voire d'un harcèlement psychologique, avaient pour la plupart été corrigés par des mesures subséquentes de sa hiérarchie et ces interventions avaient permis de corriger des situations que le plaignant considérait comme irrégulières. Les comportements et événements décrits par M. A_____ n'étaient pas attentatoires à la personnalité, ou à tout le moins ne constituaient pas une atteinte d'une certaine gravité.

57) Au mois d'août 2013, après divers échanges de correspondance au sujet de l'examen de compétences de M. A_____, de son emploi du temps et du procès-verbal de son EEDP de 2011, M. Q_____ a maintenu que celui-ci ne serait pas modifié, mais que les lettres du conseil de l'enseignant des 27 décembre 2012 et 14 juin 2013 y seraient adjointes, étant précisé que les mentions du courrier de M. L_____ y figurant ne seraient pas prises en considération et que le courrier en question avait été retiré de son dossier.

58) Par acte du 23 août 2013, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée. Dans le cadre de cette procédure, une audience de comparution personnelle des parties a eu lieu le 27 novembre 2013, au cours de laquelle celles-ci ont apporté des précisions quant au processus d'évaluation mis en place, comprenant six visites de la classe de M. A_____ effectuées par Monsieur V_____, ancien responsable de la filière musique à la W_____, et prenant fin au mois de décembre 2013.

- 59) Dans son rapport de synthèse du 19 décembre 2013, M. V_____ a conclu qu'il « a[vait] eu tout au long des visites, la possibilité de dialoguer ouvertement avec M. A_____ qui, au final, a[vait] semblé ne vouloir retenir que le côté positif de son évaluation, à savoir : l'utilité d'un œil extérieur sur sa pratique. Les entretiens qui [avaient] suivi les leçons [avaient] permis de prendre conscience d'éléments mineurs qui [pouvaient] parfois aller à l'encontre de la productivité de l'enseignement. Si l'expert devait se prononcer quant à la qualité d'enseignant de M. A_____, il ne pourrait que conclure sur une note positive ».
- 60) Depuis le 31 novembre 2013, M. C_____ est à la retraite.
- 61) À la demande de M. Q_____, M. A_____ a informé M. S_____, le 31 janvier 2014, qu'il souhaitait reconduire son activité actuelle sans modification pour l'année scolaire 2014-2015.
- 62) Lors de l'EEDP effectué le 14 février 2014, M. Q_____ a constaté que les objectifs convenus avaient été atteints puisque l'expert avait pu observer durant l'année que les critères d'évaluation analysés étaient maîtrisés.
- Selon le bilan alors dressé, « M. A_____ a[vai] traversé des épisodes douloureux et difficiles. Dans ce contexte, un EEDP avait été effectué et [il avait] eu la délégation de la gestion du dossier de M. A_____, pour limiter les tensions avec son ancien directeur. On [pouvait] considérer que ces épisodes [étaient] passés, et la nouvelle directrice a[vait] d'ailleurs tout mis en œuvre pour que la suite de la carrière de M. A_____ se déroule et se développe dans les meilleures conditions. [Il] souhait[ait] que M. A_____ ne concentre pas son attention sur les malheureux événements qu'il a[vait] traversés, mais qu'il regarde vers l'avenir. Les excellents contacts qu'il a[vait] entretenus avec l'expert [étaient] de très bon augure pour la suite ».
- 63) Le 9 juin 2015, cinq enseignants de musique du Collège O_____ ont adressé un courrier à la conseillère d'État en charge du DIP exprimant leur inquiétude quant à l'arrivée de M. A_____ au sein de leur équipe.
- 64) Considérant un échange de courriels avec la directrice du Collège O_____ dans lesquels M. A_____ formulait des souhaits d'aménagement de son enseignement pour tenir compte de ses contingences personnelles, M. Q_____ a attiré son attention, le 19 juin 2015, sur le caractère disproportionné de ses demandes, compte tenu de leurs efforts pour compléter son poste dans l'enseignement secondaire, tandis que les possibilités d'enseigner à plein temps dans sa discipline se raréfiaient.
- 65) À partir de la rentrée scolaire 2015-2016, l'enseignement de M. A_____ a été réparti entre les Collèges F_____, O_____ et I_____.

classe de M. A_____ au Collège O_____ a été effectuée au mois d'octobre 2015 à l'entière satisfaction de Madame X_____, directrice de cet établissement.

66) Par arrêt du 25 août 2015 (ATA/852/2015), la chambre administrative a admis le recours du 23 août 2013, annulant la décision attaquée et retournant le dossier au GdC pour nouvel examen dans le sens des considérants. La requête de M. A_____ ne pouvant être considérée comme étant manifestement arbitraire ou téméraire, le GdC devait entrer en matière et y donner suite. En se fondant sur les motifs développés par ce dernier, le conseiller d'État en charge du DIP avait violé le principe de la légalité.

67) Sur demande de M. A_____ du 29 février 2016, en raison de l'échec des négociations entre les parties, le GdC a ouvert, le 11 mars 2016, une enquête, qu'il a clôturée le 23 mai 2016. À cette occasion, les parties et plusieurs témoins ont été entendus. Diverses pièces ont également été produites.

Les éléments suivants ressortent notamment des auditions menées dans le cadre de cette procédure :

- tous les témoins entendus sur la question ont confirmé que la diversité des approches et la pluralité des enseignements étaient souhaitées pour toutes les disciplines, en particulier celles peu dotées ;
- les difficultés de placement des enseignants de musique s'accroissaient, le DIP ne pouvant garantir les affectations souhaitées par les enseignants ;
- s'agissant de la fréquence des plaintes des élèves, les personnes entendues n'étaient pas unanimes à cet égard, certaines considérant qu'elles étaient rares, d'autres fréquentes ;
- à propos de la reprise du programme des remplaçants à la suite d'une absence, la plupart de personnes entendues estimaient qu'il fallait poursuivre le cours, en vérifiant que la matière enseignée par la remplaçante ait été comprise, d'autres considéraient cela comme inutile ;
- quant à la collaboration professionnelle avec M. A_____, les avis étaient partagés. Certains la qualifiaient d'excellente, relevant une bonne collaboration, d'autres, qu'elle était plutôt normale tant qu'il n'y avait pas de désaccord avec lui ou de complication en raison de son caractère procédurier, contestataire et pugnace afin d'obtenir ce qu'il souhaitait, refusant toute forme de remise en question ;
- au sujet de la réputation de M. A_____, plusieurs personnes entendues faisaient état de commentaires négatifs rapportés ou de rumeurs à son sujet, portant notamment sur son incompetence à enseigner la musique, son manque d'investissement professionnel et artistique et sur sa collaboration difficile avec

ses collègues. Celles-ci existeraient tant au sein du milieu musical genevois que de l'enseignement. M. B_____ avait émis l'hypothèse d'une forme de jalousie de certains enseignants à l'égard de M. A_____ en raison de son taux d'activité à 100 %. Le dispositif de suivi de son enseignement avait été un moyen de revalider ses compétences par un acte officiel, visant à faire taire la rumeur.

- 68) Après avoir accordé un délai aux parties pour transmettre leurs observations, le GdC a rendu, le 12 décembre 2016, son rapport d'investigation, dont il ressort que les propos contestables, mais sans caractère insultant ni diffamatoire, de M. C_____, dans le cadre de l'attribution des heures d'enseignement en 2010 et de l'EEDP en 2011, étaient à inscrire dans le contexte d'un conflit professionnel avec M. A_____, lequel avait conduit à une rupture de communication entre eux. Les torts étaient partagés du fait de l'attitude formaliste de M. A_____ et de son incapacité à se remettre en question. Bien que certaines décisions de M. C_____ à son égard avaient pu s'avérer erronées, ces démarches s'inscrivaient dans le cadre d'une gestion administrative visant à permettre l'évaluation de ce collaborateur récalcitrant à tout regard critique sur son travail. La délégation du dossier à M. B_____, acceptant un rôle de suppléant qui aurait dû rester transitoire, aurait dû amener la hiérarchie à leur rappeler leur obligation de collaborer. Si la manière de faire de M. B_____ avait également été inappropriée, notamment en juillet 2012 et mars 2013, elle ne comportait cependant pas non plus une gravité suffisamment élevée. Les actes qu'il avait commis entre les 4 et 6 février 2013 démontraient toutefois un comportement visant à nuire, sans motifs légitimes, à M. A_____. À l'exception de ceux-ci, les faits, pris dans leur globalité, ne constituaient ni un harcèlement psychologique, ni une atteinte à la personnalité à l'encontre de l'enseignant. Les souhaits, voire les exigences de M. A_____, semblaient traduire un manque de souplesse et d'adaptation à son environnement professionnel, voire une mauvaise appréciation de celui-là. En obtenant finalement gain de cause, il ne semblait que retenir le fait qu'il avait raison de persévérer dans ses requêtes, se renforçant ainsi dans son impression que ce qu'il obtenait était un dû et non pas un aménagement personnalisé, voire un traitement de faveur. Il convenait de rappeler à chacun qu'au sein du service public, les besoins de celui-ci primaient sur les souhaits personnels.

- 69) Par décision du 21 février 2017, la conseillère d'État en charge du DIP a constaté qu'aucune décision ne pouvait être rendue à l'encontre de M. C_____ et l'absence de violation des devoirs de service de la part de M. B_____.

Dès lors que les rapports de service de M. C_____ avaient pris fin le 30 novembre 2013, celui-ci n'était plus soumis à 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) ni au

règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Compte tenu du contexte particulier de ce dossier et des doléances croissantes de M. A_____, l'attitude de M. B_____ lors de l'entretien du 6 février 2013, fût-elle avérée, apparaissait critiquable, mais pas constitutive d'une violation des rapports de service. Quant au délai pour la mise en place du processus d'évaluation de M. A_____, la chronologie des événements démontrait que le suivi de l'enseignement de celui-ci avait été évoqué dès 2012 pour n'être finalement mis en œuvre qu'en septembre 2013. S'agissant du courriel du 6 mars 2013 par lequel il suspendait M. A_____ de son cours en 4^{ème} année OS, cette mesure avait été avalisée par la direction de la DGES II, afin de le préserver des élèves de cette classe, devenant agressifs à son égard. En conclusion, s'il ne pouvait être constaté de violation des devoirs de service de M. B_____ dans le cadre du suivi de ce dossier, il ne pouvait être nié que M. A_____ se fût trouvé dans une grande souffrance. Il eût été souhaitable dans le suivi de cette situation, bien qu'elle se fût avérée particulièrement complexe, que les intervenants de ce dossier, en particulier M. B_____, eussent mesuré les risques à vouloir négocier des solutions de manière informelle alors que dès le début de la situation, une plus grande rigueur dans les réponses à donner à M. A_____ eût été nécessaire et eût permis de clarifier ses attentes.

- 70) Par acte du 27 mars 2017, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, en concluant principalement à son annulation, à la constatation de violations de la part de MM. B_____ et C_____ de leurs devoirs de service, constitutives d'un harcèlement psychologique, envers lui, « sous suite de frais et dépens ». Subsidiairement, il demandait la constatation que les violations précitées étaient constitutives d'une atteinte à sa personnalité et plus subsidiairement, le renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Préalablement, il sollicitait l'apport du dossier du GdC, la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes pour l'audition de témoins.

La décision querellée n'avait pas été rendue dans le délai légal de quinze jours dès réception du rapport définitif selon l'art. 22 al. 1 aRPPers, mais plus d'un mois plus tard. L'art. 17 al. 1 RPAC n'avait pas non plus été respecté puisqu'il avait appris l'existence de certains documents figurant dans son dossier personnel dans le cadre de la procédure menée par le GdC.

À teneur des art. 125 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et 1 al. 1 aRPPers, la constatation d'une atteinte à la personnalité d'un membre du personnel enseignant pouvait être faite indépendamment de la question de savoir si les rapports de service de l'auteur présumé étaient encore en cours ou non, puisqu'il s'agissait d'une obligation faite à l'État. Étant encore à ce jour enseignant auprès du DIP, il avait le droit d'obtenir une constatation par l'État qu'il avait fait l'objet d'une atteinte à sa personnalité de

la part de M. C_____, même si ce dernier n'était plus exposé à une mesure disciplinaire. S'agissant des propos tenus par M. B_____ lors de l'entretien du 6 février 2013, celui-ci ne les avait contestés que tardivement. Ils devaient cependant être considérés comme établis puisqu'ils avaient été confirmés par les deux collaboratrices concernées lors de leur audition par le GdC. En dépit du contexte tendu, l'attitude de M. B_____ était inadmissible au vu de sa fonction. Quand bien même il savait que sa hiérarchie envisageait de mettre en place un suivi le concernant, il n'en demeurait pas moins qu'il était encore fragile lors de la reprise de son travail et qu'il appartenait alors à son employeur de le protéger en évitant de l'exposer à un stress immédiat qui aurait pu compromettre son retour. En faisant référence, dans courrier du 4 février 2013, adressé en copie à Mme G_____, à la plainte qu'il avait déposée, M. B_____ avait violé le principe de la confidentialité applicable à ce type de procédure. D'autres éléments étaient également constitutifs d'une atteinte à sa personnalité, à savoir la manière dont les heures de cours lui avaient été attribuées, la gestion des différends avec les élèves, le mode d'évaluation de ses prestations, ainsi que d'autres agissements de M. B_____ (l'art. 54 al. 3 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 - RStCE - B 5 10.04 prévoyant spécialement la procédure applicable en cas d'absence pour cause de maladie et d'accident, n'avait pas été respecté pour son examen médical). Ainsi, les actes répétés de MM. C_____ et B_____ sur une aussi longue période devaient être considérés comme du harcèlement psychologique à son encontre.

À l'appui de son recours, M. A_____ a produit de nombreuses pièces, pour la plupart déjà versées à la procédure du GdC.

- 71) Dans ses écritures responsives du 8 mai 2017, le DIP a conclu à l'irrecevabilité des conclusions à l'encontre de MM. B_____ et C_____ tendant à la constatation d'une violation de leurs devoirs de service, constitutive d'un harcèlement psychologique subsidiairement d'une atteinte à la personnalité, ainsi qu'au rejet du recours. Il s'en rapportait à justice quant aux mesures d'instruction demandées.

M. A_____ omettait de prendre en compte le rapport d'investigation du GdC qui avait pourtant déjà instruit la plupart de ses griefs, en soulignant certains traits de sa personnalité. Dans la mesure où, conformément à l'art. 22 al. 1 aRPPers, l'autorité d'engagement devait, dans sa décision, uniquement constater la violation ou la non-violation des devoirs de service, lesquels étaient régis par les art. 20 à 26 RPAC, il n'était pas possible de constater une telle violation de la part de MM. C_____ et B_____ envers M. A_____ comme étant constitutive d'un harcèlement psychologique, subsidiairement d'une atteinte à la personnalité. Le premier étant à la retraite depuis le 1^{er} décembre 2013, le DIP n'était plus en mesure de constater la violation ou la non-violation de ses devoirs

de service, celle-ci ouvrant nécessairement la voie de la sanction disciplinaire au sens de l'art. 16 LPAC. En toute hypothèse, le GdC avait retenu qu'il n'avait pas commis de harcèlement psychologique à l'encontre de M. A_____ ni d'atteinte à sa personnalité. De même, M. B_____ n'avait pas non plus violé ses devoirs de service. S'il avait porté atteinte à la personnalité de M. A_____ en tenant des propos désobligeants à son égard devant deux collègues, en lui imposant un délai trop court pour la mise en place du processus d'évaluation et en informant sans motif légitime la personne chargée du suivi de cette évaluation de l'existence de la plainte, la rigidité de M. A_____ avait aussi été relevée. Aucun des éléments invoqués ne démontrait que le processus d'évaluation de M. A_____ n'était pas justifié. Au contraire, il apparaissait clairement que son enseignement questionnait, tant dans ses relations avec ses élèves qu'avec ses collègues et son supérieur hiérarchique. Le rendez-vous exigé avec le médecin-conseil était conforme à l'art. 5 al. 2 RStCE, l'art. 57 al. 3 RStCE, entré en vigueur le 9 octobre 2013, n'étant pas applicable. M. A_____ dénonçait une pseudo-conspiration lui permettant de se murer dans une logique de critiques systématiques à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, refusant ainsi d'affronter la réalité, alors que les mesures prises à son endroit visaient à le soutenir et étaient la norme. Les éléments du dossier montraient qu'il n'avait pas été question d'entamer une procédure de résiliation des rapports de service, la solution d'un entretien de service n'ayant finalement pas été retenue. Au demeurant, envisager une procédure de résiliation à l'égard d'un enseignant, dont les prestations étaient problématiques, ne constituait en aucun cas une preuve de malveillance, de harcèlement ou d'atteinte à sa personnalité. Il était avéré que les heures de musique se raréfiaient en raison des réformes de l'enseignement secondaire aux niveaux cantonal et fédéral, et que l'engagement de M. A_____ n'était pas souhaité par des collègues directeurs de M. C_____. Le DIP n'avait donc pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant, au vu des circonstances bien particulières du cas d'espèce, que les trois éléments retenus par le GdC comme étant constitutifs d'une atteinte à la personnalité de M. A_____ de la part de M. B_____, ne pouvaient pas être qualifiés de violations des devoirs de service de celui-ci.

À l'appui de ses écritures, le DIP a produit diverses pièces, dont un exemplaire du recours du 16 mars 2013 de l'élève Y_____, président de l'AECV, contre la décision d'exclusion temporaire du 15 mars 2013 de M. C_____ en raison de l'affiche placardée sur la porte d'une classe, dans lequel il contestait avoir visé directement M. A_____, dont l'enseignement engendrait une insatisfaction notoire auprès de plusieurs élèves, de sorte qu'il refusait de lui présenter des excuses ; ainsi qu'une copie d'un courriel du 4 juin 2015 de M. Q_____ à Monsieur Z_____ demandant le retrait de la mention relative au « dysfonctionnement patent d'un enseignant (de musique) » du procès-verbal du 21 mai 2015, ainsi que des réponses y relatives confirmant que cela a été fait.

- 72) Le 18 mai 2017, le GdC a transmis son dossier.
- 73) Le 12 juin 2017 a eu lieu une audience de comparution personnelle des parties.

a. Confirmant les termes de son recours, M. A_____ a indiqué qu'il enseignait actuellement à plein temps dans trois Collèges différents, la collaboration « se pass[ant] plutôt bien ». Il souhaitait en outre connaître l'identité de la personne qui avait transmis au DIP la lettre de juin 2009 de trois ou quatre élèves remerciant leur doyenne d'avoir accepté qu'il ne leur enseigne pas pendant l'année qui se terminait.

b. Quant au DIP, il estimait le dossier comme suffisamment complet sans que d'autres d'actes d'instruction ne soient nécessaires. Il pouvait apporter certaines des précisions demandées par M. A_____ et ajoutait que M. B_____ était actuellement en arrêt maladie et prendrait sa retraite anticipée le 1^{er} septembre 2017.

- 74) Par décision du 15 juin 2017, le juge délégué a appelé en cause MM. B_____ et C_____, leur impartissant un délai pour présenter leurs observations, lesquelles devaient en l'état être limitées aux conséquences de leur départ à la retraite sur la recevabilité du recours.

- 75) Le 24 juillet 2017, M. B_____ a conclu à l'irrecevabilité du recours de M. A_____.

Contrairement à ce qu'il soutenait, la LPAC et le RPAC ne prévoyaient pas la seule constatation d'une atteinte à la personnalité, puisqu'elle devait obligatoirement être assortie d'une mesure, organisationnelle et/ou disciplinaire, qui ne pouvait concerner qu'un fonctionnaire en poste. Sa situation devait donc être traitée comme celle de M. C_____. En cas contraire, il n'était pas exclu que M. A_____ puisse à nouveau invoquer de tels actes de harcèlement pour se dérober à un contrôle auquel tout enseignant était soumis. Dans l'hypothèse où l'état de fait reproché par M. A_____ eût pu exister, ce n'était de toute façon plus le cas depuis début 2013. Par ailleurs, la procédure applicable pour la mise en place de sanctions ne pouvait vraisemblablement pas se dérouler selon les délais réglementaires, vu la courte période qui lui restait encore à être contractuellement lié à son employeur.

- 76) Pour sa part, M. C_____ a fait savoir, par courrier non daté, reçu le 28 août 2017, qu'il ne souhaitait pas formuler d'observations. Lors de la procédure, les divers éléments ayant pu être analysés, avaient notamment démontré l'acharnement dont faisait preuve M. A_____ « dès qu'on ne lui donnait pas raison ».

- 77) Le 28 septembre 2017, M. A_____ a répliqué, en persistant dans ses conclusions et son argumentation quant à la recevabilité de son recours.

Tant le DIP que M. B_____ faisaient un amalgame entre la constatation d'une atteinte à la personnalité et ses conséquences, sous peine de priver tout collaborateur de l'État d'en obtenir une si le fonctionnaire responsable n'était plus en service. Là n'était certainement pas l'intention du législateur. Son objectif était avant tout d'obtenir une reconnaissance de ce qu'il avait vécu, voire de solliciter une indemnité pour tort moral en raison de l'atteinte subie. Son recours au soutien des associations professionnelles et à un conseil juridique aurait pu être évité si ses supérieurs hiérarchiques avaient adopté une autre attitude envers lui.

À l'appui de ces écritures, il a produit deux pièces complémentaires, comprises dans la procédure du GdC.

- 78) Le 2 octobre 2017, 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 de ce point de vue (art. 22 al. 1 aRPPers ; 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 sollicite l'apport du dossier du GdC, la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes pour auditionner des témoins.
 - a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références citées).

Le droit d'être entendu 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 ; ATA/356/2016 du 26 avril 2016).

Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3).

b. En l'occurrence, sur demande du juge délégué, le GdC a transmis son dossier. Les parties ont également été entendues lors d'une audience de comparution personnelle qui s'est déroulée le 12 juin 2017. Dans la mesure où il a été donné suite à ces requêtes au cours de la procédure, celles-ci sont désormais sans objet. Quant à l'audition de témoins, le dossier susmentionné contient plusieurs procès-verbaux relatant les déclarations des personnes principalement concernées par les faits ou citées dans le cadre de ceux-ci. En l'état, il apparaît donc que la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés par le recourant en toute connaissance de cause.

Il ne sera dès lors pas donné suite à la dernière requête d'instruction.

- 3) Principalement, le litige porte sur l'absence de constatation d'une violation de la part de MM. C_____ et B_____ de leurs devoirs de service, constitutive d'un harcèlement psychologique ou d'une atteinte à la personnalité à l'égard du recourant.

Les deux personnes mises en cause ne travaillant désormais plus au service de l'État en raison de leurs départs à la retraite respectifs, il convient à titre liminaire d'examiner la recevabilité du recours dans la mesure où les conclusions prises les visent directement.

- 4) A qualité pour recourir toute personne touchée directement par une décision et qui a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (art. 60 al. 1 let. b LPA). Le recourant doit avoir un intérêt pratique à l'admission du recours, qui doit être propre à lui procurer un avantage, de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2). Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée, exigence qui s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 138 II 42 consid. 1) ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4).

- 5) L'art. 2B LPAC, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2001, prévoit un dispositif de mesures et une procédure visant à assurer la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Sa teneur a été modifiée le 31 mai 2007, mais les deux versions de cette disposition renvoient pour les modalités de la protection au règlement (art. 2B al. 3 LPAC ; ATA/624/2013 du 24 septembre 2013).

Il en va de même de l'art. 120B al. 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP) dont la teneur n'a pas été modifiée par l'art. 125 al. 1 et 2 LIP entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, à teneur desquels il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant et des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2009, les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, étaient réglés par l'ancien art. 3 RPAC.

Cet article a été abrogé suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} juin 2009 du aRPPers qui lui-même a été abrogé le 1^{er} avril 2013 par le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10).

Toutefois, l'art. 34 RPPers précise que l'aRPPers s'applique aux enquêtes internes ouvertes avant son entrée en vigueur.

La plainte à l'origine de la présente procédure ayant été déposée par le recourant auprès du GdC le 28 décembre 2012, il convient d'appliquer au cas d'espèce les dispositions de l'aRPPers.

- 6) a. Selon l'aRPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (art. 1 al. 1 aRPPers). 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 collaborateur, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 aRPPers). Dans ce contexte, le Conseil d'État instaure un GdC, dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 aRPPers).
- b. L'art. 22 aRPPers prévoit que dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, par laquelle elle constate la violation ou la non-violation des devoirs de service (al. 1). Sa décision peut être contestée après de la chambre administrative (al. 2). Vis-à-vis de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement peut prendre – ou proposer à l'autorité

compétente – toute mesure disciplinaire utile (al. 3). Le fait qu'une ou des sanctions ont été prises à la suite des faits dénoncés est porté à la connaissance de la personne plaignante (al. 4). Dès la prise des décisions ou mesures disciplinaires visées aux al. 1 et 3, l'autorité d'engagement informe le GdC de leur existence ; à l'expiration du délai de trente jours, elle lui en adresse par ailleurs une copie intégrale, en mentionnant si ces décisions ou mesures ont fait ou non l'objet d'un recours (al. 5). La loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40), de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause sont réservées (art. 22 al. 6 aRPPers).

L'actuel art. 30 RPPers reprend en grande partie cette disposition. Il dispose cependant désormais que la décision motivée notifiée aux parties par l'autorité d'engagement constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (art. 30 al. 1 in fine RPPers).

c. L'indication des devoirs de service à l'art. 22 al. 1 aRPPers renvoie aux art. 20 à 26 RPAC les définissant. Il en résulte que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). En particulier, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC).

Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions prévues à l'art. 16 LPAC.

7) a. Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 1 aRPPers).

b. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un des concepts dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé de protéger et respecter la personnalité du travailleur, dans les rapports de travail (art. 328 al. 1 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220]). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009

consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

c. Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation.

8) Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégagant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 143 I 109 consid. 6 ; 142 II 388 consid. 9.6.1 et les références citées ; ATA/1100/2017 du 18 juillet 2017 ; ATA/1621/2017 du 19 décembre 2017). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 142 II 388 consid. 9.6.1 ; ATF 139 II 49 consid. 5.3.1 ; ATA/212/2016 du 8 mars 2016). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution fédérale (ATF 141 II 338 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_219/2014 du 23 septembre 2014 consid. 5.2 et les arrêts cités).

9) En l'espèce, le recourant fait valoir un droit à la constatation de l'atteinte à la personnalité qu'il prétend avoir subie, nonobstant le fait que les deux supérieurs hiérarchiques qu'il met en cause sont désormais retraités. L'intimé considère en revanche que, faute de pouvoir les sanctionner si nécessaire étant donné qu'ils ne sont désormais plus ses employés, il n'y aurait pas lieu de constater une hypothétique violation des devoirs de service.

Selon le texte de l'art. 22 al. 1 aRPPers, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, par laquelle elle constate la violation ou la non-violation des devoirs de service. Les termes employés dans cette disposition sont clairs, de sorte qu'il n'apparaît pas utile de s'écarter, comme tente de le faire le recourant, de son interprétation littérale. Ainsi, l'autorité d'engagement doit uniquement constater l'existence ou

non d'une violation des devoirs de service. Rien n'indique qu'il s'agirait d'y substituer la constatation d'une atteinte à la personnalité.

Les interprétations systématique et littérale de cette disposition viennent d'ailleurs confirmer son texte littéral. En effet, la référence faite aux devoirs de service renvoie indubitablement à la LPAC et au RPAC, dont les bases légales concernées visent corrélativement les sanctions pouvant être infligées au collaborateur ne les ayant pas respectés dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. En outre, la modification apportée par le nouveau RPPers en son art. 30 al. 1, consistant à remplacer la constatation de la violation ou de la non-violation des devoirs de service par la constatation de l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur, indique expressément que le législateur différenciait ces termes et leurs conséquences juridiques.

Dans la mesure où, in casu, les deux personnes mises en causes par le recourant dans sa plainte auprès du GdC du 28 décembre 2012 ne sont désormais plus en fonction, aucune sanction ne pourrait leur être infligée dans l'hypothèse où une violation de leurs devoirs de service devait être constatée. Cette considération implique également que les actes reprochés n'ont dorénavant plus cours, les mesures requises par les circonstances ayant au surplus été prises.

En conséquence, le recours doit être déclaré irrecevable.

- 10) Cela étant dit, la chambre de céans relèvera que l'appréciation de l'ensemble des faits de la présente cause semble effectivement mettre en lumière des échanges relevant davantage de difficultés de communication entre le recourant et ses anciens supérieurs hiérarchiques, les propos ou agissements parfois peu adéquats de ces derniers apparaissant contrebalancés, voire induits par le comportement vraisemblablement vindicatif, dénotant d'un certain manque de souplesse, du premier, dont la qualité de l'enseignement était notoirement discutée par les élèves, d'autres enseignants ou des directeurs d'établissement. Si l'ampleur prise par ces circonstances doit être considérée comme regrettable, celles-ci n'en ressortissent encore pas pour autant à du harcèlement psychologique ou à une atteinte à la personnalité. Sous cet angle, les conclusions formulées par le GdC dans son rapport du 12 décembre 2016 semblent aborder avec mesure et proportionnalité les éléments investigués dans ce contexte.
- 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 27 mars 2017 par Monsieur A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la culture et du sport du 21 février 2017 ;

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 ;

communique le présent arrêt à Me Laura Santonino, avocate du recourant, au département de l'instruction publique, de la culture et du sport, ainsi qu'à Messieurs B_____ et C_____, appelés en cause.

Siégeant : Mme Junod, présidente, M. Thélin, Mme Krauskopf, M. Pagan,
Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

M. Mazza

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :