

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/88/2015-FPUBL

ATA/589/2018

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 12 juin 2018**

dans la cause

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

représenté par Me Christian van Gessel, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né en 1956, a été engagé en 1978 par l'État de Genève. Il a occupé diverses fonctions avant d'assumer, dès le 1<sup>er</sup> février 1998, celle de directeur de B\_\_\_\_\_, en classe 26, annuité 0 de l'échelle des traitements.
- 2) a. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008, M. A\_\_\_\_\_, dont la candidature avait été retenue par la Fondation romande de détention LMC (ci-après : la fondation), est devenu directeur de l'établissement de détention administrative de C\_\_\_\_\_ (ci-après : C\_\_\_\_\_), occupant la fonction de chargé de mission (cadre supérieur S1) en classe 26, annuité 9.  

Il était fonctionnellement rattaché à C\_\_\_\_\_ mais restait administrativement et hiérarchiquement lié au secrétariat général du département des institutions, devenu ensuite le département de la sécurité, de la police et de l'environnement, puis le département de la sécurité et de l'économie, et finalement le département de la sécurité (ci-après : DS). L'État de Genève prenait en charge son salaire de la classe 19 – classe du poste de directeur d'établissement – à la classe 26, le salaire à hauteur de la classe 19 étant facturé à C\_\_\_\_\_.
- b. Au même moment, Madame D\_\_\_\_\_ est devenue directrice adjointe de C\_\_\_\_\_.
- 3) Le 31 janvier 2011, le conseil de fondation, représenté par sa présidente, le conseiller d'État en charge du DS (ci-après : le conseiller d'État), a mis en garde M. A\_\_\_\_\_. Lors de l'examen des comptes 2009 par la conférence romande des chefs de département compétents en matière de police des étrangers concernant la fondation (ci-après : CRDPE-LMC), l'engagement de dépenses non prévues au budget 2009 et non autorisées par le conseil de fondation et l'auto-attribution de points-unités, sans accord préalable du conseil de fondation, avait été mis en lumière.
- 4) Du 29 août au 9 septembre 2012, M. A\_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail complet pour cause de maladie, conformément au certificat médical du 29 août 2012 du Docteur E\_\_\_\_\_, médecin dentiste spécialiste de chirurgie maxillo-faciale.
- 5) a. Le 9 octobre 2012, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un entretien de service, en présence de son supérieur hiérarchique direct, Monsieur F\_\_\_\_\_, secrétaire général du DS, de Madame G\_\_\_\_\_, secrétaire générale adjointe du DS – également secrétaire du conseil de fondation –, et de Monsieur H\_\_\_\_\_, procès-verbaliste. Durant cet entretien, différents manquements ont été reprochés à M. A\_\_\_\_\_.

- b. Lors de l'entretien de service et dans ses observations du 5 novembre 2012, M. A\_\_\_\_\_ a contesté les reproches formulés à son encontre, en y répondant point par point, ces derniers étant des « coups bas » en période particulièrement douloureuse.
- 6) À compter du 10 octobre 2012, M. A\_\_\_\_\_ s'est retrouvé en état d'incapacité de travail totale pour cause de maladie, conformément aux certificats médicaux successifs établis par le Docteur I\_\_\_\_\_, psychiatre, psychothérapeute, psychanalyste.
- 7) Par arrêté du 5 décembre 2012, vu les manquements reprochés lors de l'entretien de service du 9 octobre 2012, le Conseil d'État a ouvert une enquête administrative contre M. A\_\_\_\_\_ et l'a suspendu provisoirement, avec maintien des prestations à la charge de l'État.
- 8) a. Dans son rapport du 28 mars 2013, l'enquêteur administratif a retenu une insuffisance de prestations de M. A\_\_\_\_\_ dans la préparation des cahiers des charges des fonctions existantes pour le projet système compétence, rémunération, évaluation (ci-après : SCORE), dans la restitution de l'excédent des subventions pour l'année 2011 aux cantons concordataires et dans la planification du projet d'agrandissement de C\_\_\_\_\_ (« C\_\_\_\_\_ +30 »), un défaut de communication du décompte des vacances et heures supplémentaires, voire du certificat médical lié aux maux dentaires, combiné avec une latitude prise avec son temps de travail, un déplacement non autorisé à Locarno, des remboursements abusifs de frais d'essence et de parking, l'achat d'un téléphone portable, ainsi que des menaces à Madame J\_\_\_\_\_, comptable de C\_\_\_\_\_.

Au cours de l'enquête, ont été entendus : M. A\_\_\_\_\_, Mme G\_\_\_\_\_, Monsieur K\_\_\_\_\_, psychologue indépendant intervenant une à deux fois par semaine à C\_\_\_\_\_, Madame L\_\_\_\_\_, aumônier exerçant le mardi à C\_\_\_\_\_, Monsieur M\_\_\_\_\_, psychiatre indépendant présent le mardi après-midi à C\_\_\_\_\_, Monsieur N\_\_\_\_\_, assistant social à C\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 juillet 2011, Messieurs O\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, formateurs à C\_\_\_\_\_, Madame Q\_\_\_\_\_, infirmière indépendante présente environ trois jours par semaine à C\_\_\_\_\_, Mmes D\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_, Monsieur R\_\_\_\_\_, architecte mandaté dans le cadre du projet d'agrandissement de C\_\_\_\_\_, Monsieur S\_\_\_\_\_, directeur des rénovations et transformations du département de l'urbanisme, devenu ensuite le département des constructions et des technologies de l'information, puis le département de l'aménagement, du logement et de l'énergie et finalement le département du territoire (ci-après : DT), Monsieur T\_\_\_\_\_, chef de projet au sein de l'office des bâtiment (ci-après : OBA) du DT, Monsieur U\_\_\_\_\_, agent de détention et formateur adjoint à C\_\_\_\_\_, Monsieur V\_\_\_\_\_, formateur adjoint à C\_\_\_\_\_, ainsi que Messieurs W\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_ et AA\_\_\_\_\_, agents de détention à C\_\_\_\_\_.

- b. M. A\_\_\_\_\_ s'est déterminé le 10 mai 2013, maintenant sa contestation des griefs à son encontre, étant néanmoins prêt à rembourser les sommes perçues en remboursement de ses frais de parking et d'essence.
- 9) Le 27 mai 2013, le Docteur AB\_\_\_\_\_, médecin associé en santé-travail au sein du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE), rattaché à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), a émis un préavis à la suite de sa consultation du 7 mai 2013 avec M. A\_\_\_\_\_. L'état de santé de ce dernier s'était normalisé. Une reprise d'activité professionnelle pouvait être envisagée dans les meilleurs délais, d'abord à temps partiel pour quelques semaines, avant de retrouver le taux contractuel complet. Compte tenu de la situation professionnelle – enquête administrative en cours –, les conditions de reprise de l'activité professionnelle devaient être discutées entre les parties.
- 10) a. Le 29 mai 2013, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un nouvel entretien de service, au cours duquel de nouveaux manquements lui ont été reprochés.
- b. Durant l'entretien de service et dans ses observations le 11 juin 2013, M. A\_\_\_\_\_ a rejeté les griefs formulés à son encontre. Si le DS devait poursuivre dans cette voie, cela pourrait être assimilé à du harcèlement psychologique.
- 11) Par arrêté du 26 juin 2013, vu les griefs formulés lors de l'entretien de service du 29 mai 2013, le Conseil d'État a ordonné l'établissement d'un complément d'enquête administrative et prononcé la suspension provisoire de M. A\_\_\_\_\_, avec maintien des prestations à la charge de l'État.
- 12) a. Le 29 novembre 2013, l'enquêteur administratif a rendu son deuxième rapport, portant sur l'omission de M. A\_\_\_\_\_ d'annoncer un changement fondamental dans le projet d'agrandissement de C\_\_\_\_\_, passant d'un coût de CHF 3'500'000.- à CHF 12'000'000.-, ainsi que sur la rémunération de deux femmes de ménage, Mesdames AC\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_ – déjà veilleuse de nuit à C\_\_\_\_\_ –, sans les déclarer aux assurances sociales.

Dans le cadre du complément d'enquête, ont été entendus : M. A\_\_\_\_\_, Mmes D\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_, M. T\_\_\_\_\_, Mme G\_\_\_\_\_, M. R\_\_\_\_\_, Monsieur AE\_\_\_\_\_, directeur des constructions au DT, Monsieur AF\_\_\_\_\_, responsable logistique au sein de la direction de l'organisation, la sécurité de l'information et la logistique (ci-après : DOSIL ; anciennement le service des systèmes d'information, logistique et organisation), rattachée au DS, M. P\_\_\_\_\_, Madame AG\_\_\_\_\_, responsable administrative et financière devenue directrice générale de l'office cantonal de la détention (ci-après : OCD), et M. S\_\_\_\_\_.

b. M. A\_\_\_\_\_ s'est déterminé le 10 décembre 2013, concluant à ce qu'il soit constaté qu'aucun manquement ne pouvait lui être reproché et à sa réintégration immédiate dans ses fonctions de directeur de C\_\_\_\_\_.

13) Par arrêté du 26 février 2014, le Conseil d'État a clos l'enquête administrative, retourné le dossier au DS, à charge de ce dernier d'initier, le cas échéant, une procédure de résiliation des rapports de service pour motif fondé, et mis un terme à la suspension provisoire de M. A\_\_\_\_\_.

14) Le 12 mars 2014, le conseiller d'État en charge du DS a libéré provisoirement M. A\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler.

15) Le 19 mars 2014, M. A\_\_\_\_\_ a continué à contester les reproches formulés à son encontre. Il souhaitait profiter de la procédure de reclassement proposée par le DS.

16) Par décision incidente du 21 mars 2014, le conseiller d'État a libéré M. A\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler jusqu'à nouvel ordre.

17) a. Le 29 avril 2014, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un troisième entretien de service.

Les faits figurant dans les deux rapports d'enquête administrative constituaient de graves manquements aux devoirs du personnel. Une résiliation des rapports de service pour motif fondé, soit l'insuffisance des prestations, était envisagée.

b. M. A\_\_\_\_\_ a formulé ses observations le 21 mai 2014, persistant à contester les griefs à son encontre.

18) Par décision incidente du 2 juin 2014, le conseiller d'État a prononcé l'ouverture d'une procédure de reclassement. Dans le cadre de la recherche d'un poste disponible au sein de l'administration cantonale correspondant aux capacités de M. A\_\_\_\_\_, la direction des ressources humaines (ci-après : RH) tiendrait compte de son certificat médical.

19) Le 27 juin 2014, après avoir reçu M. A\_\_\_\_\_ en consultation le 17 juin 2014 et pris l'avis du médecin traitant de ce dernier, le Docteur AH\_\_\_\_\_, médecin du travail et médecin chef au sein du SPE, a rendu un préavis médical. L'intéressé n'était « actuellement » pas apte à travailler au sein de l'État du point de vue de sa santé, ni à se rendre à des séances avec les RH dans le cadre de sa procédure de reclassement.

20) Le 16 juillet 2014, la directrice des RH du DS a constaté qu'il était impossible de mettre en œuvre la procédure de reclassement, vu le rapport du Dr AH\_\_\_\_\_.

- 
- 21) Le 1<sup>er</sup> septembre 2014, après que la direction des RH du DS avait formulé, le 16 juin 2014, une invitation en ce sens, M. A\_\_\_\_\_ a formulé une demande de prestations de l'assurance-invalidité (ci-après : AI) auprès de l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS).
- 22) Le 23 septembre 2014, le Docteur AI\_\_\_\_\_, médecin-conseil de l'État de Genève, a reçu M. A\_\_\_\_\_ en consultation. Selon son rapport du jour même, ce dernier présentait un état de santé incompatible avec une quelconque reprise d'une activité au sein de l'État de Genève. Du fait de son état de santé, il n'était pas non plus apte à se présenter à des entretiens dans le cadre d'une procédure de reclassement.
- 23) Par demande transmise par le DS à la Caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG) le 17 septembre 2014, M. A\_\_\_\_\_ a sollicité des prestations provisoires d'invalidité.
- 24) Le 26 septembre 2014, le droit au traitement de M. A\_\_\_\_\_, absent durant sept cent trente jours civils sur une période de mille nonante-cinq jours civils, s'est éteint, conformément à l'arrêt de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) du 13 janvier 2015 dans la cause A/2763/2014 (ATA/54/2015), confirmé par arrêt du Tribunal fédéral du 22 décembre 2016 (8C\_161/2015).
- 25) Dans son préavis médical du 1<sup>er</sup> octobre 2014, le Dr AB\_\_\_\_\_ a repris les éléments figurant dans le rapport du Dr AI\_\_\_\_\_.
- 26) a. Le 29 octobre 2014, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un quatrième entretien de service.
- Il avait comptabilisé sept cent trente jours civils d'absence pour incapacité de travail sur une période de mille nonante-cinq jours civils. Or, le membre du personnel devait jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction. Une résiliation des rapports de service pour disparition durable du motif d'engagement était envisagée, sans recherche préalable d'un autre poste correspondant à ses capacités au sein de l'administration cantonale, son état de santé ne lui permettant plus de remplir les devoirs de fonction de quelque poste que ce soit.
- b. Lors de l'entretien de service et dans ses observations le 19 novembre 2014, M. A\_\_\_\_\_ s'est déterminé. Sa santé avait été atteinte par « effet domino » au vu de la procédure engagée contre lui, poursuivie malgré les explications claires et cohérentes fournies.
- 27) Par décision exécutoire nonobstant recours du 25 novembre 2014, le conseiller d'État a résilié les rapports de service liant celui-ci à M. A\_\_\_\_\_ avec
-

---

effet au 28 février 2015. Les motifs de licenciement lui avaient notamment été communiqués lors des entretiens de service des 29 avril et 29 octobre 2014.

- 28) Par acte du 12 janvier 2015, accompagné d'un bordereau de pièces, M. A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant à son annulation, « avec suite de frais et dépens ».

Préalablement, il a sollicité une jonction avec la cause A/2763/2014 et la production des dossiers complets des deux enquêtes administratives, de tous documents utiles et pertinents sur un avertissement prononcé le 26 mars 2014 (recte : 2004) et sur la mise en garde du conseil de fondation du 31 janvier 2011, ainsi que de tous les rapports de l'autorité de surveillance de la fondation pour les années 2008 à 2013. Il a également demandé une expertise judiciaire contradictoire et l'audition de MM. H\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, AF\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, AA\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_, Monsieur AJ\_\_\_\_\_, Madame AK\_\_\_\_\_, secrétaire-centraliste à C\_\_\_\_\_, Madame AL\_\_\_\_\_, secrétaire à C\_\_\_\_\_, Mmes AC\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_, la Doctoresse AM\_\_\_\_\_, médecin spécialiste en oncologie, ainsi que du Dr I\_\_\_\_\_.

S'agissant des manquements reprochés, aucun lien n'était fait entre les bases légales et chaque manquement, de sorte que le devoir de motivation n'était pas rempli. Son arrêt de travail était essentiellement motivé par le harcèlement professionnel dont il avait fait l'objet et disparaîtrait s'il était réhabilité dans sa fonction de directeur de C\_\_\_\_\_. Il n'y avait pas de disparition durable d'un motif d'engagement. Il n'y avait pas de motif fondé de licenciement. Les principes de la proportionnalité et d'égalité de traitement étaient violés, vu le simple blâme infligé à la directrice de la Pâquerette dans l'« affaire Adeline ».

- 29) Par réponse du 2 mars 2015, accompagnée d'un bordereau de pièces, le DS a conclu au rejet du recours.

La décision de licenciement se référait expressément au contenu des entretiens de service des 29 avril et 29 octobre 2014, et l'intéressé avait compris les raisons de son licenciement. Indépendamment des griefs soulevés à l'encontre de M. A\_\_\_\_\_, maintenus, la disparition durable du motif d'engagement justifiait à elle seule le licenciement. S'il affirmait être en incapacité de travail en raison du harcèlement moral par le DS, M. A\_\_\_\_\_ s'était subitement retrouvé en état d'incapacité de travail à la suite de l'entretien de service du 9 octobre 2012. Le complexe de faits était différent de celui concernant la directrice de la Pâquerette et la voie disciplinaire n'avait pas été choisie. M. A\_\_\_\_\_ ne pouvait se prévaloir du principe de l'égalité de traitement. Vu les manquements, il n'y avait pas de violation du principe de la proportionnalité.

- 30) Le 11 mai 2015 a eu lieu une audience de comparution personnelle. Les parties ont persisté dans leurs conclusions. M. A\_\_\_\_\_ a sollicité la production des pièces permettant d'établir son cahier des charges, notamment dans ses rapports avec la fondation.
- 31) Le 19 juin 2015, le DS a produit le dossier administratif de M. A\_\_\_\_\_, comprenant les dossiers des deux enquêtes administratives, des documents relatifs à l'avertissement du 26 mars 2004 et à la mise en garde du 13 janvier 2011, ainsi que le cahier des charges du poste de directeur de C\_\_\_\_\_. Il a également produit les procès-verbaux des séances du conseil de fondation et de la CRDPE-LMC de 2011 à 2014, ainsi que les rapports du contrôle cantonal des finances de l'État de Vaud (ci-après : CCF-VD) pour les années 2011 à 2014.
- 32) Par réplique du 15 octobre 2015, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions, demandant préalablement la production des rapports de l'autorité de surveillance de la fondation pour les années 2008 à 2010, l'audition des témoins et une expertise judiciaire contradictoire.
- 33) Par duplique du 23 novembre 2015, le DS a maintenu ses conclusions et sa position.
- 34) Par décision du 17 décembre 2015, l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) a mis M. A\_\_\_\_\_, dont le degré d'invalidité était de 100 %, au bénéfice d'une rente AI (rente simple et rente complémentaire simple pour enfants) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015. Le supplément légal de 20 % pour personne veuve avait été ajouté.
- 35) Le 15 novembre 2016, M. A\_\_\_\_\_ a renoncé à l'audition de MM. S\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_ et AA\_\_\_\_\_ et persisté à demander celle de MM. AF\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, de Mmes AK\_\_\_\_\_ et AL\_\_\_\_\_, du Dr I\_\_\_\_\_ et de la Dresse AM\_\_\_\_\_. Il a par ailleurs demandé à la chambre administrative d'entendre Mme J\_\_\_\_\_ et Monsieur AN\_\_\_\_\_, directeur général de l'OPE.
- 36) Les 12 et 19 octobre 2017 ont eu lieu des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes.
- a. Les parties ont maintenu leurs positions respectives. M. A\_\_\_\_\_ a produit un courriel du 1<sup>er</sup> février 2014 concernant la situation à C\_\_\_\_\_ et sollicité l'apport de son dossier médical à la procédure. Le DS a produit l'entier des courriels conservés par Mme G\_\_\_\_\_, concernant la problématique des cahiers de charges SCORE.
- b. MM. V\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et AF\_\_\_\_\_, ainsi que Mmes J\_\_\_\_\_, AK\_\_\_\_\_ et AL\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins.



- 37) Les 23 octobre et 1<sup>er</sup> novembre 2017, le DS a sollicité l'audition de Mme D\_\_\_\_\_, à laquelle M. A\_\_\_\_\_ s'est opposée le 16 novembre 2017.
- 38) Le 31 octobre 2017, sur requête du juge délégué, le DS a produit les deux agendas relatifs à l'année 2012 de C\_\_\_\_\_, constituant la main courante de l'établissement.
- 39) Le 8 novembre 2017, à la demande du juge délégué, l'OPE a versé à la procédure des documents concernant l'évaluation de la situation médicale de M. A\_\_\_\_\_ dans le cadre du SPE au cours de l'année 2014.
- 40) Les 30 novembre et 4 décembre 2017 ont eu lieu de nouvelles audiences de comparution personnelle et d'enquêtes, durant lesquelles Mmes D\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_, le Dr I\_\_\_\_\_, ainsi que MM. H\_\_\_\_\_ et AN\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins.
- 41) Le 5 décembre 2017, Mme D\_\_\_\_\_ a donné suite à la demande du juge délégué lors de l'audience du jour précédent et produit des documents relatifs aux cahiers des charges du personnel de C\_\_\_\_\_.
- 42) Le 31 janvier 2018, le DS a persisté dans ses conclusions et sa position et a produit des pièces complémentaires.
- 43) Les 27 février et 7 mars 2018, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans son recours, concluant désormais en outre à l'allocation d'une indemnité équivalent à vingt-quatre mois de son dernier traitement et à la condamnation du DS à lui verser le montant de CHF 36'572.50, correspondant à ses honoraires d'avocat.
- 44) Le 8 mars 2018, la cause a été gardée à juger.
- 45) Pour le reste, les arguments des parties et les éléments factuels utiles, y compris ceux établis par l'audition des témoins, seront en tant que de besoin repris dans la partie en droit du présent arrêt.

## **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 et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 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).
- 2) La requête en jonction de causes du recourant avec la cause A/2763/2014 est sans objet, vu l'ATA/54/2015 précité.

3) Le recourant a sollicité, dans son acte de recours et sans y renoncer expressément par la suite, l'audition de MM. T\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et AJ\_\_\_\_\_, ainsi que de Mmes AC\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_. Il a également demandé l'audition de la Dresse AM\_\_\_\_\_, demande qu'il a maintenue le 15 novembre 2016. Le recourant a par ailleurs persisté, dans sa réplique du 15 octobre 2015, à demander la production des rapports de l'autorité de surveillance de la fondation pour les années 2008 à 2010, ainsi qu'une expertise judiciaire contradictoire.

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 notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2).

b. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1).

c. En l'espèce, l'autorité intimée a produit le dossier administratif de M. A\_\_\_\_\_, comprenant les dossiers des enquêtes administratives, y compris les procès-verbaux des auditions – notamment de MM. T\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_, ainsi que Mme AD\_\_\_\_\_ – menées par l'enquêteur administratif. Elle a également versé à la procédure les procès-verbaux des séances du conseil de fondation et de la CRDPE-LMC, ainsi que les rapports du CCF-VD pour les années 2011 à 2014. En outre, le dossier comporte les documents versés à la procédure par l'OPE concernant l'appréciation de la situation médicale du recourant durant l'année 2014. Finalement, en possession d'un dossier comportant plus de dix classeurs fédéraux, la chambre administrative a entendu dix témoins – y compris \_\_\_\_\_ du recourant – au cours de trois audiences de comparution personnelle et d'enquêtes, et l'intéressé a pu s'exprimer de manière circonstanciée tant par oral que par écrit, avant et après les auditions de témoins.

La chambre administrative dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause. Il ne sera pas donné suite aux requêtes du recourant.

4) Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu, l'autorité intimée n'ayant pas satisfait à son devoir de motivation.

a. Le droit d'être entendu implique pour l'autorité de motiver sa décision, ce que rappelle l'art. 21 al. 3 LPAC. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a

fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; 138 I 232 consid. 5.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1).

b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée).

c. En l'espèce, le recourant affirme que l'autorité intimée aurait violé son devoir de motivation en retenant une violation des art. 20, 21 let. a et 22 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), ainsi que 3 al. 1 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03), ceci sans avoir indiqué quels faits consacraient des violations à ces dispositions.

Toutefois, la décision litigieuse indique expressément le fondement légal du licenciement, soit les art. 21 al. 3, 22 let. a à c et 20 al. 3 LPAC, ainsi que les motifs à son origine, en se référant aux entretiens de service des 29 avril et 29 octobre 2014.

Même à admettre une éventuelle motivation insuffisante à cet égard, une telle violation du droit d'être entendu aurait été réparée devant la chambre administrative, qui dispose d'un plein pouvoir de cognition en fait et en droit (art. 61 al. 1 LPA).

Au surplus, le recourant a compris les motifs à l'origine de son licenciement, à propos desquels il a pu prendre position à de nombreuses reprises, y compris s'agissant du certificat médical et de l'agrandissement de C\_\_\_\_\_, ceci tant devant l'autorité intimée – notamment dans ses observations suite aux quatre entretiens de service et aux deux enquêtes administratives –, que devant la chambre administrative – notamment dans son acte de recours, sa réplique, ses conclusions après enquêtes circonstanciées et ses observations finales.

Au vu de ce qui précède, le grief de violation du droit d'être entendu sera écarté.

- 5) Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service.
- a. Rattaché administrativement et hiérarchiquement au secrétariat général du DS, le recourant est soumis à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).
  - b. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 1<sup>ère</sup> phr. LPAC). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c ; art. 22 LPAC).
  - c. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a ; MGC 2005-2006/XI A 10420).
  - d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).
- 6) a. 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). Les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC), de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2 RPAC), d'assumer personnellement leur travail et

de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RPAC).

b. Sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif (art. 2 al. 1 RCSAC). Leur fonction se situe à compter de la classe 23 de l'échelle des traitements (art. 2 al. 2 RCSAC).

Les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée (art. 3 al. 1 RCSAC).

7) Selon le préambule du statut du personnel de C\_\_\_\_\_ du 27 mai 2005 (ci-après : le statut), les conditions générales de travail du personnel de C\_\_\_\_\_ sont en principe celles du personnel de l'État de Genève et en particulier de celui du service genevois des établissements de détention, qui s'appliquent par analogie, sous réserve de dispositions particulières expresses. À teneur de l'art. 26 du statut, les classes de fonction sont fixées en tenant compte de la liste des fonctions-type du service d'évaluation de fonction de l'État de Genève. L'annexe 2 du statut fixe les classes applicables à chaque fonction.

8) a. Les cadres supérieurs ont droit à six semaines de vacances par an (art. 6 RCSAC). Le chef du département fixe les dates des vacances annuelles du secrétaire général et des directeurs généraux (art. 29 al. 1 RPAC). Les chefs de services établissent avant le 1<sup>er</sup> avril le plan des vacances de leurs collaborateurs (art. 29 al. 2 RPAC). Ce plan de vacances est adressé au secrétaire général, respectivement au directeur général, pour approbation. Il peut être ultérieurement modifié si les besoins du service le permettent ou l'exigent (art. 29 al. 3 RPAC).

b. Dans la mesure où elles n'excèdent pas cent heures par année, les heures supplémentaires effectuées par les cadres supérieurs ne donnent pas lieu à une rémunération, sauf circonstances exceptionnelles (art. 7 al. 1 RCSAC). Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de cent heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2 % de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3 % du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse deux cents heures par année (art. 7 al. 2 RCSAC). En règle générale, les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 10 % de l'horaire annuel réglementaire (art. 7 al. 3 RCSAC). Les modalités de contrôle des heures supplémentaires effectuées sont fixées d'entente entre l'intéressé et son supérieur hiérarchique, sous le contrôle du secrétaire général du département ou du directeur général de l'établissement (art. 7 al. 4 RCSAC). La liste des bénéficiaires d'une indemnité au sens de l'al. 2 est

---

arrêtée chaque année par le chef du département ou le directeur général de l'établissement (art. 7 al. 5 RCSAC). Les taux de l'al. 2 peuvent être majorés pour tenir compte de circonstances exceptionnelles (art. 7 al. 7 RCSAC).

- 9) a. En matière de droit intertemporel, le nouveau droit s'applique en principe à toutes les situations qui interviennent depuis son entrée en vigueur (ATA/1442/2017 du 31 octobre 2017 consid. 8a ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 132 n. 403). Selon les principes généraux, sont applicables, en cas de changement de règles de droit, les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (ATF 137 V 105 consid. 5.3.1). Ainsi, le droit à une rente consécutive au décès d'un assuré doit être examiné au regard du droit en vigueur au moment du décès de celui-ci et non pas au regard des conditions d'une ancienne réglementation remplacée par de nouvelles normes (ATF 137 V 105 consid. 5.3.2). En revanche, si la législation change après la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques, la situation doit rester réglée selon l'ancien droit (ATF 136 V 24 consid. 4.3). Sont réservées les dispositions éventuelles du droit transitoire prescrivant un régime juridique qui s'écarte de ces principes (ATA/386/2017 du 4 avril 2017 consid. 7a).
- b. Tout déplacement hors du canton de plus d'un jour doit être soumis à l'approbation préalable du secrétaire général ou des directeurs généraux. Des directives départementales peuvent déléguer cette compétence aux directeurs et chefs de service (art. 2 al. 1 du règlement fixant les débours, frais de représentation et de déplacement et autres dépenses en faveur du personnel de l'administration cantonale du 1<sup>er</sup> mars 2007 - Rdébours - B 5 15.24).
- c. Lorsque les nécessités du service l'exigent, les membres du personnel ont droit à des indemnités de déplacement, à l'exclusion de toutes vacances (art. 2 al. 2 RDébours). Les déplacements professionnels doivent en principe être effectués avec les transports publics (art. 2 al. 3 RDébours), sur la base des tarifs les plus avantageux (art. 2 al. 4 RDébours). Les cadres supérieurs de l'administration cantonale ont droit au remboursement de leurs frais de transport sur la base du prix d'un billet des chemins de fer fédéraux (ci-après : CFF) de première classe (art. 2 al. 5 RDébours). Lorsque l'usage des transports publics n'est pas approprié, eu égard au lieu de destination ou à l'activité professionnelle déployée, ou que l'usage d'un véhicule privé s'avère financièrement plus avantageux, les membres du personnel peuvent, avec l'accord de leur département ou de la chancellerie d'État, utiliser leur voiture automobile ou motorcycle particulier et ont droit à une indemnité kilométrique (art. 2 al. 6 RDébours).
- d. Les membres du personnel qui font un usage occasionnel de leur voiture automobile à des fins professionnelles, au sens de l'art. 2 al. 6 RDébours, reçoivent une indemnité correspondant à CHF 0.70 par kilomètre parcouru pour une voiture automobile (art. 3 al. 1 let. a RDébours, dans sa teneur avant le

1<sup>er</sup> juillet 2012). Les collaborateurs concernés fournissent à la fin de chaque mois à leur département ou à la chancellerie d'État le détail du nombre de kilomètres parcourus au service de l'État, avec la justification sommaire des parcours effectués. L'indemnité leur est versée au cours du mois suivant (art. 3 al. 3 RDébours, devenu l'art. 3 al. 2 RDébours à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012). Les frais de parking ne sont pas pris en charge, sauf en cas de déplacement de plusieurs collaborateurs dans un même véhicule hors canton, sauf demandes d'exception motivées (art. 3 al. 4 RDébours, devenu l'art. 3 al. 3 RDébours à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012).

e. Au début de chaque année civile et après examen des justificatifs, les départements ou la chancellerie d'État déterminent la liste des membres de leur personnel qui peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle (art. 4 al. 1 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012). Seul l'usage professionnel du véhicule entre en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité forfaitaire annuelle ; sont notamment exclus les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Les déplacements hors du canton de Genève n'entrent pas en ligne de compte : ils font l'objet d'une facturation conforme aux art. 2 al. 3 et 6 RDébours (art. 4 al. 2 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012). Les intéressés doivent être constamment en mesure de justifier à l'égard de leur département ou de la chancellerie d'État du nombre de kilomètres parcourus au service de l'État (art. 4 al. 3 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012).

Lorsque l'usage régulier d'une voiture automobile ou d'un motocycle à des fins professionnelles correspond au moins à 2'000 km par an, le membre du personnel reçoit une indemnité annuelle forfaitaire fixée selon le barème prévu à l'art. 5 al. 1 RDébours (art. 5 al. 1 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012). Au-delà de 10'000 km par an pour un véhicule automobile, l'indemnité est fixée d'entente entre le département intéressé ou la chancellerie d'État et l'OPE (art. 5 al. 2 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012). Les frais de parking sont inclus dans l'indemnité kilométrique (art. 5 al. 5 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012). Pour les cadres supérieurs de l'administration cantonale, le département intéressé ou la chancellerie d'État peuvent fixer une indemnité forfaitaire annuelle supérieure à celles figurant à l'al. 1, pour tenir compte de contraintes particulières inhérentes à la fonction (art. 5 al. 6 RDébours, dans sa teneur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012).

f. Lors de la modification du RDébours entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012, les art. 4 et 5 RDébours ont été abrogés, mettant fin à l'indemnité forfaitaire annuelle qu'ils prévoyaient, l'indemnité kilométrique étant devenue générale, et non plus limitée à l'usage occasionnel. La mention de l'exclusion des trajets entre le domicile et le lieu de travail, prévue à l'art. 4 al. 2 RDébours avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012, a été déplacée à l'art. 2 al. 6 RDébours.

g. Les frais de déplacement et de repas pris à l'extérieur de C\_\_\_\_\_ pour raison de service sont remboursés selon les normes prévues pour le personnel de l'administration cantonale genevoise (art. 35 du statut). L'annexe 5 du statut reprend certains principes contenus dans le RDébours.

10) L'établissement de C\_\_\_\_\_ est subordonné à la fondation (art. 2 al. 1 du règlement de l'établissement concordataire de détention administrative de C\_\_\_\_\_ du 8 avril 2004 - RC\_\_\_\_\_ - F 2 12.08). Il est placé sous l'autorité d'un directeur, nommé par le conseil de fondation, qui le dirige et l'administre. Cette nomination est soumise à l'approbation de la CRDPE-LMC (art. 2 al. 2 RC\_\_\_\_\_). Le conseil de fondation est l'organe responsable de l'administration, de la direction et de la gestion de la fondation (art. 8 al 1 du règlement de la CRDPE-LMC - RCRLMC - F 2 12.04).

11) En l'espèce, l'autorité intimée justifie le licenciement par deux groupes de motifs fondés distincts, l'insuffisance des prestations et la disparition durable d'un motif d'engagement, le premier point ayant fait l'objet de l'entretien de service du 29 avril 2014 et le second de celui du 29 octobre 2014.

12) S'agissant de l'insuffisance des prestations, les manquements reprochés sont ceux figurant dans les rapports d'enquête administrative, conformément au renvoi opéré dans le compte-rendu de l'entretien de service du 29 avril 2014. La chambre administrative les examinera successivement, afin de déterminer s'ils sont fondés.

13) L'enquêteur a retenu que le recourant n'avait pas répondu à temps aux demandes de l'autorité intimée s'agissant de la préparation des cahiers des charges du personnel de C\_\_\_\_\_, dans le cadre du projet SCORE.

a. Il ressort de courriels au dossier que Mme G\_\_\_\_\_ a demandé au recourant de préparer les cahiers des charges une première fois le 11 mai 2012, dans la perspective d'une séance de collocation des postes de C\_\_\_\_\_ dans le cadre du projet SCORE, prévue le 11 juillet 2012. Elle a réitéré cette demande les 22 et 25 juin, ainsi que 6 juillet 2012, tandis que la séance de collocation a été repoussée au 19 juillet 2012. La directrice des RH du DS a ensuite encore renouvelé cette demande le 12 juillet 2012, attirant l'attention de l'intéressé sur le fait que les délais étaient imposés par l'OPE dans le cadre du projet SCORE. Le 16 juillet 2012, le recourant est parti en vacances durant trois semaines, jusqu'au 5 août 2012, laissant son adjointe informer Mme G\_\_\_\_\_, d'une part, qu'il n'avait pas eu le temps d'établir les cahiers des charges et, d'autre part, que les fonctions de C\_\_\_\_\_ étaient les mêmes que celles des établissements pénitentiaires, réponse jugée incorrecte et insatisfaisante par la secrétaire générale adjointe du DS. Après son retour de vacances, le 8 août 2012, les RH du DS ont imparti au recourant un dernier délai au 27 août 2012 pour fournir les cahiers des charges demandés. L'intéressé a transmis les cahiers des charges dans ce dernier



délai. Ceux-ci n'étant toutefois pas entièrement satisfaisants, la directrice adjointe de C\_\_\_\_\_ a effectué le suivi et les a retravaillés sous la direction de Mme G\_\_\_\_\_ pendant l'absence pour cause de maladie du recourant à compter du 29 août 2012.

b. Selon les déclarations du directeur général de l'OPE, alors qu'un délai pour la remise des cahiers des charges SCORE avait été fixé à fin décembre 2011, avec éventuellement un délai différent pour les entités autonomes – les processus de collocation ne devant être faits que dans un second temps à leur égard –, le groupe de travail SCORE n'était pas allé aussi loin dans le message pour les fondations de droit public ayant des collaborateurs engagés sous contrat de droit privé. Si la rémunération était définie par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L.Trait - B 5 15), le travail devait être fait dans le même délai, mais le groupe de travail n'avait pas contacté les entités concernées – dont C\_\_\_\_\_ –, ni ne leur avait donné des directives particulières. Jusqu'au courrier du 18 janvier 2012, les interlocuteurs du groupe de travail étaient les services RH et les hiérarchies des départements et il revenait à ces derniers, soit au DS pour C\_\_\_\_\_, de transmettre et faire le nécessaire.

L'autorité intimée n'a fait suivre à C\_\_\_\_\_ la demande des cahiers des charges ni en 2011, au moment où le processus s'agissant des cahiers des charges était en cours, ni au début de l'année 2012, lors de l'annonce du processus de collocation par courrier du 18 janvier – courrier qui a été transmis au recourant en annexe au courriel des RH du DS du 8 août 2012. Elle l'a transmise au mois de mai 2012, ce qu'elle ne conteste pas.

c. Les demandes relatives aux cahiers des charges ont été formulées alors que l'intéressé se trouvait dans une situation personnelle et familiale difficile, comme l'a relevé l'enquêteur dans son rapport du 28 mars 2013.

Conformément au rapport médical de la Dresse AM\_\_\_\_\_ du 26 avril 2014, l'épouse du recourant, décédée le \_\_\_\_\_ 2015 \_\_\_\_\_, avait présenté une progression de la maladie en juin 2012, \_\_\_\_\_.

Le recourant avait attiré l'attention de Mme G\_\_\_\_\_ sur sa situation difficile le 29 juin 2012. Tout en reconnaissant avoir du retard dans certains dossiers, notamment RH, l'intéressé avait expliqué avoir dû accompagner sa femme, hospitalisée depuis deux semaines, à de nombreux rendez-vous de médecins \_\_\_\_\_, et devoir être présent et soutenir leur fils, \_\_\_\_\_. S'il « garanti[ssait] pleinement l'essentiel, l'important et l'indispensable de C\_\_\_\_\_, le reste pouvait souffrir un peu d'attente, vu les circonstances, sans mettre en péril le bon fonctionnement de l'État ». Le recourant a dès lors sollicité « un peu d'aide et de compréhension » dans les mois à venir et demandé à la secrétaire générale adjointe du DS de transmettre l'information aux personnes concernées.

d. Selon les déclarations de Mme G\_\_\_\_\_ devant l'enquêteur, avant le printemps 2012, elle obtenait toujours les documents demandés à temps du recourant, qui était « toujours très rapide et disponible ».

e. Conformément aux déclarations de Mme D\_\_\_\_\_ le 16 février 2013, la séance de collocation a pu avoir lieu en septembre 2012, soit à temps pour respecter les délais exposés par le directeur général de l'OPE (clôture de la collocation s'agissant du petit État au premier semestre 2012 pour s'occuper des entités autonomes en été et au début du deuxième semestre 2012, dans le but de terminer tout le travail avant la fin de l'année 2012).

f. Au vu de ce qui précède, le recourant a transmis les cahiers des charges le dernier jour de l'ultime délai au 27 août 2012 après que plusieurs prolongations avaient dû lui être accordées. Aucun grief ne peut être émis à l'encontre de l'intéressé jusqu'en mai 2012, date à laquelle il a pris connaissance de la demande. Le caractère pressant de la préparation des cahiers des charges était imputable à une mauvaise gestion en amont du dossier par le département, qui a tardé plusieurs mois à transmettre à C\_\_\_\_\_ les demandes de l'OPE. L'urgence de la requête s'est de surcroît heurtée à des difficultés personnelles du recourant pour lesquelles le DS n'a pas pris de dispositions. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché de faute au recourant.

g. Le grief selon lequel le recourant n'a pas répondu à temps aux demandes de l'autorité intimée s'agissant de la préparation des cahiers des charges du personnel de C\_\_\_\_\_ dans le cadre du projet SCORE est en conséquence mal fondé.

14) L'enquêteur a retenu à l'encontre du recourant des « attermoiements » dans le calcul des subventions pour l'année 2011 à restituer aux cantons finançant C\_\_\_\_\_.

a. Selon le rapport du CCF-VD de juin 2012 concernant les comptes 2011, la fondation avait enregistré un excédent de CHF 106'979.97 pour cet exercice, lequel devait être réparti à hauteur de 34,4 % (CHF 42'333.59) pour le canton de Genève, de 13,7 % (CHF 16'859.60) pour le canton de Neuchâtel et de 51,9 % (CHF 63'869.58) pour le canton de Vaud. Dans sa deuxième recommandation, le CCF-VD demandait à la fondation de statuer formellement, et en accord avec le canton de Genève, sur la question de savoir si les « 10 % des charges salariales » pris en charge par le canton de Genève portaient aussi sur les indemnités pour inconvénients de service, en l'état non prises en compte.

b. Lors de sa séance du 11 juin 2012, le conseil de fondation, en possession du rapport du CCF-VD, a adopté les comptes 2011 de C\_\_\_\_\_, sous réserve d'une proposition de répartition des subventions perçues en trop. Mme G\_\_\_\_\_ a écrit à ce sujet à Mme J\_\_\_\_\_ le 19 juin 2012, courriel adressé en copie au recourant, lequel a réagi le jour suivant. À la suite de cet échange, une séance sur la question

de la répartition de l'excédent a eu lieu le 26 juin 2012, en présence de la comptable, du recourant, de Mme G\_\_\_\_\_ et de Monsieur AO\_\_\_\_\_, directeur administratif et financier au DS. Mme G\_\_\_\_\_ a récapitulé dans un courriel du 18 juillet 2012 la manière de procéder pour la rétrocession ([déficit constaté] – [participation à hauteur de 10 % des traitements par le canton de Genève] ; 34,4 % de ce total à rétrocéder à Genève, 51,9 % au canton de Vaud et 13,7 % à Neuchâtel) et demandé à Mme J\_\_\_\_\_ de procéder aux calculs nécessaires d'ici au 20 août 2012, dans la perspective de la séance du conseil de fondation prévue le 10 septembre 2012.

Après que Mme G\_\_\_\_\_ avait relancé la comptable le 21 août 2012, le recourant a réagi le jour même. La participation de 10 % des traitements par le canton de Genève faisait l'objet de la recommandation n° 2 du rapport du CCF-VD sur les comptes 2011. À son avis, ce point devait être traité formellement lors de la prochaine séance du conseil de fondation, afin de clarifier la procédure avant de venir avec les calculs. Il n'avait pas le droit de modifier une répartition financière ordonnée et validée par le CCF-VD sans accord formel. Il revenait au conseil de fondation de se positionner et proposer éventuellement une modification de la répartition financière au CCF-VD, lequel modifierait le cas échéant son rapport, permettant à C\_\_\_\_\_ de rétrocéder les sommes validées par ce dernier.

Mme G\_\_\_\_\_ ayant persisté dans sa position le 23 août 2012, l'intéressé a pris contact avec le CCF-VD sur cette question, lequel s'est adressé à Mme G\_\_\_\_\_ le 4 septembre 2012, indiquant que la question de la répartition de l'excédent devait être traitée par le service de la population du canton de Vaud (ci-après : SPOP-VD), en charge du bouclage des comptes de la fondation.

c. Il ressort du dossier qu'un désaccord a surgi quant au processus de répartition, conflit dont la comptable a confirmé l'existence devant l'enquêteur, puis devant la chambre administrative. Le conflit est le suivant : Mme G\_\_\_\_\_ demandait la déduction préalable, avant répartition de l'excédent, des 10 % des charges du personnel pris en charge par le canton de Genève, tandis que le recourant estimait qu'une modification de la répartition de l'excédent prévue dans le rapport du CCF-VD – qui ne déduisait pas préalablement la prise en charge de 10 % – ne pouvait se faire sans l'approbation de ce dernier. Par ailleurs, selon l'intéressé, même à la suivre, la méthode de Mme G\_\_\_\_\_ dépendait de la réponse apportée à la recommandation n° 2 du CCF-VD.

d. Il ressort du procès-verbal de la séance du 29 novembre 2012 que ce sont les chiffres du rapport du CCF-VD qui ont été validés pour restitution, la méthode contestée par le recourant n'ayant pas été retenue.

e. Dans ces circonstances, il apparaît que le recourant est intervenu, à bon escient, et a vu sa position validée. Le grief est infondé.

15) Concernant les deux reproches relatifs à l'agrandissement de C\_\_\_\_\_, il n'est pas évident à la lecture de ses deux rapports que l'enquêteur ait considéré que le recourant avait eu non seulement des retards pour l'apport des éléments utiles à la rédaction du projet d'agrandissement – selon la dénomination du reproche lors de l'entretien de service du 9 octobre 2012 – mais avait encore agi fautivement s'agissant de l'évolution du projet et du budget – grief examiné dans le complément d'enquête –, au contraire. Cependant, l'autorité intimée a indiqué considérer que ces points avaient été retenus par l'enquêteur et donc faire partie des motifs de licenciement, que ce soit dans le compte-rendu de l'entretien de service du 29 avril 2014 ou dans ses écritures devant la chambre administrative. Il convient dès lors d'en examiner le bien-fondé.

a. Dans son premier rapport, l'enquêteur a retenu que les manquements dans la planification de C\_\_\_\_\_ « échappaient au tableau des reproches » en relation avec les tâches demandées par le DS parce qu'ils étaient « moins apparents dans le dossier » et qu'ils n'avaient « pas eu d'effet sur les autres partenaires du projet ».

Dans son second rapport, l'enquêteur a retenu que l'« on pourrait à la rigueur faire grief [au recourant] d'avoir promu entre juin et septembre [2012] un projet d'extension de C\_\_\_\_\_ qui n'avait jamais été celui du DS, ni de la fondation ». Il a ensuite relevé plusieurs éléments à la décharge de l'intéressé : le manque de prise de contrôle par le secrétariat général du DS, au moyen de contrôles et d'inflexions hiérarchiques, qui avait contribué à creuser l'écart entre l'attente du DS et le projet, le statut de représentant de l'utilisateur final du recourant et non de chef de projet, l'intervention de l'OCD qui n'avait pas « empêché de laisser perdurer l'illusion d'une extension provisoire pour un coût de CHF 5'000'000.- » et l'absence de participation du recourant aux réunions lors desquelles le projet de transformation, à terme, de C\_\_\_\_\_ en lieu de détention pour mineurs avait été chiffré.

b. Le projet d'agrandissement de C\_\_\_\_\_ a évolué quant au type de bâtiment, à l'horizon temps de sa réalisation, et au budget, qui a plus que doublé entre 2012 et 2013. Le 28 février 2012, la commission des travaux du Grand Conseil a accordé un crédit d'études pour un projet relatif à une structure provisoire simple, démontable, légère et modulable pouvant être réalisée à l'horizon 2013 pour un coût estimé à environ CHF 5'000'000.-, conformément au courrier de demande de crédit d'études des conseillers d'État en charge du DS et du DT du 31 janvier 2012. À teneur d'un courriel de M. AE\_\_\_\_\_ du 19 avril 2013, le projet avait alors passé à une structure définitive – prenant deux fois plus de temps à réaliser, selon les indications figurant dans un courriel de M. S\_\_\_\_\_ du 11 janvier 2012 – pour un coût estimé de CHF 12'000'000.-.

Le recourant travaillait sur le projet d'agrandissement de C\_\_\_\_\_. Il faisait partie d'un groupe de travail réunissant plusieurs personnes d'autres entités (DT,

DS, architecte mandataire), soit notamment MM. S\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, AF\_\_\_\_\_  
et R\_\_\_\_\_. Il y représentait les utilisateurs du futur bâtiment, comme déclaré par  
l'intéressé et confirmé par MM. T\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, AF\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et  
AE\_\_\_\_\_, ainsi que Mmes D\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. Son rôle consistait à apporter  
les informations de terrain et organisationnelles concernant les besoins des  
utilisateurs.

Les témoignages – MM. T\_\_\_\_\_, AE\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, AF\_\_\_\_\_ et  
R\_\_\_\_\_, ainsi que Mmes D\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et AG\_\_\_\_\_ – donnent un rôle  
particulier dans le cadre du projet, et notamment en matière de chiffrage des coûts,  
au DT, en tant que département constructeur ou maître de l'ouvrage, et à  
MM. S\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_, en leur qualité successive de chefs du projet, ceci au-  
delà du devoir d'alerte de l'architecte mandataire en la matière, souligné par M.  
AE\_\_\_\_\_. Mme G\_\_\_\_\_ a confirmé devant la chambre administrative avoir fait  
partie du comité de pilotage (ci-après : COPIL) et a indiqué avoir eu la  
responsabilité de veiller à ce que le projet reste dans le cadre défini par le  
conseiller d'État et que le budget soit respecté, ce que les témoignages de MM.  
AF\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_ corroborent.

Le rôle du recourant dans le cadre du projet d'agrandissement de C\_\_\_\_\_ est  
confirmé par la situation après sa suspension. Lorsqu'elle a repris le rôle de  
représentante des utilisateurs après ladite suspension, Mme D\_\_\_\_\_ a, selon ses  
déclarations, travaillé intensivement sur le projet entre octobre 2012 et février  
2013, sans que le groupe de travail n'aborde la question du budget. Elle a expliqué  
n'avoir eu pour consigne que d'exprimer les besoins de C\_\_\_\_\_, sans  
considération des limites.

Le mode de fonctionnement – expression des besoins par le recourant,  
travail d'équipe au sein du groupe de travail pour modifications et validation par  
ce dernier et en particulier par le DT, puis nouvelle validation par Mme G\_\_\_\_\_ –  
est confirmé par différents courriels au dossier datant de la fin de l'année 2011.  
En particulier, par un courriel du 8 décembre 2011, M. AF\_\_\_\_\_ a transmis à  
M. AP\_\_\_\_\_ et Mme G\_\_\_\_\_ des documents travaillés « entre [DT], [DOSIL]  
et M. A\_\_\_\_\_ », soit le programme des locaux et l'organigramme de  
fonctionnement de C\_\_\_\_\_, précisant que ces deux documents avaient été  
validés par le DT et par lui-même, et demandant la validation par les deux  
destinataires. Mme G\_\_\_\_\_ a répondu le jour même : elle continuait à penser que  
les locaux administratifs étaient trop ambitieux, mais cela pouvait être  
redimensionné au besoin en fonction du devis de l'architecte, de sorte qu'elle a  
validé les documents.

Ainsi, le recourant, en tant que représentant des utilisateurs, exprimait les  
besoins de ces derniers. Ces besoins étaient ensuite examinés et validés, ou revus  
à la baisse – ce qui est usuel pour que le projet soit « acceptable », selon les

indications de M. AF\_\_\_\_\_, par le groupe de travail, puis par le COPIL, dont Mme G\_\_\_\_\_, qui devait veiller au respect, à terme, de la volonté politique.

c. Les besoins des utilisateurs ont une influence sur les coûts, comme l'a confirmé M. R\_\_\_\_\_. Une partie importante de l'augmentation du budget à CHF 12'000'000.- est due à la volonté d'affecter à terme le nouveau bâtiment à la détention des mineurs, dont les critères ne sont pas les mêmes que pour la détention administrative d'adultes, ce qui implique des surcoûts importants pour les aménagements et la sûreté des bâtiments, conformément aux déclarations de MM. T\_\_\_\_\_, AE\_\_\_\_\_ et AF\_\_\_\_\_, ainsi que Mme D\_\_\_\_\_.

d. Les membres du groupe de travail ont souligné le professionnalisme du recourant en des termes élogieux, sans lui reprocher de retards. M. R\_\_\_\_\_ l'a décrit comme quelqu'un de précis, compétent et enclin à fournir des réponses rapidement. Pour M. S\_\_\_\_\_, l'intéressé était extrêmement compétent, très disponible et plus engagé que la moyenne des partenaires du DT. Il maîtrisait son travail « sur le bout des doigts », apportait une aide exemplaire et précieuse, prenait des initiatives et répondait toujours en temps et en heure. Dans son courriel du 8 décembre 2011, M. AF\_\_\_\_\_ indiquait que M. S\_\_\_\_\_ avait trouvé l'organigramme du fonctionnement de C\_\_\_\_\_ établi par le recourant « remarquable » et qu'il le prendrait comme exemple pour ses autres dossiers. Selon l'appréciation de M. T\_\_\_\_\_, l'intéressé avait fait preuve d'un professionnalisme confirmé, avait correspondu aux attentes nécessaires pour la conduite du projet et n'avait jamais été en retard sur ce qui était attendu de lui. M. AF\_\_\_\_\_ a indiqué avoir bien travaillé avec le recourant et l'apprécier beaucoup. S'il y avait des petits retards lorsque son épouse était tombée malade, ceux-ci n'avaient jamais dépassé un mois et n'avaient pas porté à conséquence sur la suite du projet.

e. Il apparaît dès lors que la responsabilité de l'évolution de projet et de son budget ne peut être imputée au recourant. Ce dernier a effectué son travail de représentant des utilisateurs à la satisfaction des membres du groupe de travail de l'agrandissement de C\_\_\_\_\_, sans retards, selon les témoignages crédibles obtenus dans la procédure.

f. Les deux griefs s'agissant dudit agrandissement sont partant infondés.

16) L'enquêteur a retenu que le recourant n'avait communiqué à l'autorité intimée ni son décompte de vacances, ni son décompte d'heures supplémentaires depuis sa prise de fonction à C\_\_\_\_\_, insuffisance qui ne trouvait pas d'explication.

a. Il ressort d'un courriel du 21 janvier 2010 que les RH du DS avaient constaté que les absences du recourant n'étaient pas enregistrées dans le système d'information des RH (ci-après : SIRH), sans qu'il ne ressorte du dossier que ce

problème n'ait, à cette époque, pas été réglé et ait, ensuite, persisté. Deux ans plus tard, au printemps 2012, la question du décompte de vacances et d'heures supplémentaires de l'intéressé a ressurgi, ayant été soulevée d'abord dans un courriel du 11 avril 2012 de Mme G\_\_\_\_\_, puis dans un courrier du 15 mai 2012 de la présidente du conseil de fondation, ensuite de quoi le recourant a sollicité un entretien avec cette dernière. Cette rencontre a eu lieu le 7 juin 2012. Mme G\_\_\_\_\_ y a assisté. À son issue, un délai d'un mois a été imparti au recourant pour fournir les informations sur ses vacances et heures supplémentaires, conformément aux indications contenues dans un courrier de Mme G\_\_\_\_\_ du 24 août 2012. Le recourant n'ayant pas transmis ces éléments, ils lui ont finalement été redemandés le 24 août 2012.

b. Selon MM. P\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_, ainsi que Mme AK\_\_\_\_\_, le recourant prenait très peu de vacances. Mmes AK\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, ainsi que MM. O\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_ ont indiqué que le recourant annonçait, d'une manière ou d'une autre, ses vacances. Les témoins – MM. O\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, ainsi que Mme AL\_\_\_\_\_ – ont relevé la disponibilité de l'intéressé même pendant ses vacances, lesquelles ne posaient pas de problèmes opérationnels.

c. Le recourant avait un statut particulier, avec une double hiérarchie, administrative s'agissant du DS, et fonctionnelle par rapport à la fondation.

d. En tant que cadre supérieur, le recourant n'avait pas de droit à une rémunération jusqu'à cent heures supplémentaires, mais uniquement au-delà, l'indemnité augmentant encore après plus deux cent heures supplémentaires. Il ressort des listes des éléments de paies figurant dans le dossier de l'autorité intimée que le recourant a perçu, en décembre 2009, décembre 2010 et décembre 2011, une prime de compensation des heures supplémentaires.

e. Au vu de ce qui précède, un défaut de diligence doit être reproché au recourant dans l'annonce de ses heures supplémentaires et de ses vacances à l'autorité intimée. Ce manque de diligence n'a pas eu d'impact négatif sur le bon fonctionnement de l'établissement. Pendant deux ans, l'employeur ne s'est pas soucié du décompte de vacances et d'heures supplémentaires du recourant. Le paiement de la prime de compensation pour les heures supplémentaires indique toutefois que celui-ci a annoncé des heures supplémentaires, que l'autorité intimée a admises.

f. Par conséquent, le grief est partiellement fondé.

- 17) Il est reproché au recourant la communication tardive d'un certificat médical s'agissant de ses maux dentaires, survenus à la fin du mois d'août 2012. Il n'est pas clair si l'enquêteur a retenu un tel manquement. L'autorité intimée inclut ce reproche comme motivant le licenciement dans sa réponse du 2 mars 2015, de sorte qu'il convient de l'examiner.

Lors de sa première comparution personnelle devant l'enquêteur, le recourant a reconnu avoir tardé à remettre le certificat médical du Dr E\_\_\_\_\_ du 29 août 2012. Il a informé le DS par courriel le 28 août 2012 qu'il devait entrer en clinique le lendemain afin de subir une intervention chirurgicale, qu'il serait absent sept à dix jours et que Mme D\_\_\_\_\_ le suppléerait. Ce courriel a été envoyé en copie à cette dernière, ce qui est cohérent avec les déclarations du recourant, lors de la même comparution personnelle, selon lesquelles il avait déjà auparavant informé le conseil de fondation et ses collaborateurs de son absence. Après que le DS lui en avait fait la demande le 10 septembre 2012, le recourant a rempli, à une date qui ne ressort pas de la procédure, son obligation de produire le certificat médical en question, qui figure au dossier.

Le grief est partiellement fondé, la faute du recourant d'avoir produit un certificat médical après rappel devant être atténuée par le fait que l'absence à venir de celui-ci pour cause d'opération était connue de toute sa hiérarchie.

- 18) L'enquêteur a retenu que le recourant avait pris des « latitudes » avec son temps de travail, ou du moins, sa présence effective à C\_\_\_\_\_, au printemps 2012. Il a noté que cette situation ne paraissait pas avoir rencontré d'opposition au sein du DS, qu'il n'était « pas sûr qu'un arrêt de travail aurait mieux servi les intérêts de l'État » et que la conjonction entre les exigences accrues du DS et les problèmes de santé de l'épouse de l'intéressé « mitige[aient] la gravité de ces faits ».

Il ressort des témoignages, devant l'enquêteur et devant la chambre administrative – MM. O\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_, AA\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, ainsi que Mmes Q\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et DE AL\_\_\_\_\_ –, que le recourant a été moins présent à C\_\_\_\_\_ à compter du printemps 2012. Ce dernier a reconnu s'être absenté de C\_\_\_\_\_ pour accompagner sa femme à des rendez-vous médicaux ou accompagner son fils à son entraînement de football. Selon les témoins – MM. N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_ et Z\_\_\_\_\_, ainsi que Mme D\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, AK\_\_\_\_\_ et AL\_\_\_\_\_ –, le recourant était une personne très investie dans son travail, voire un « acharné du travail » ; il était très présent à C\_\_\_\_\_, y compris tôt le matin, le soir, la nuit en cas de vol spécial, le week-end et pendant ses vacances, et, en cas d'absence, il appelait régulièrement et restait joignable sur son téléphone portable – dont le numéro était affiché et connu des centralistes –, rappelant rapidement après un appel manqué et étant prêt à se déplacer en cas de problème. Selon les témoins – MM. P\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_, ainsi que Mme AL\_\_\_\_\_ –, le recourant faisait auparavant largement plus qu'un horaire normal et il avait continué, à leur avis, à faire au moins ses quarante heures même au printemps 2012, compensant ses absences la journée en restant très tard le soir, alors même que, selon certains –



MM. P\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_, ainsi que Mme D\_\_\_\_\_ –, il aurait dû être en arrêt maladie et rester auprès de son épouse malade.

Il ressort des enquêtes que le recourant a effectivement été moins présent au printemps 2012, qu'il travaillait auparavant plus de quarante heures par semaine mais qu'il a continué à accomplir au moins le temps de travail prescrit au printemps 2012, restant disponible même pendant ses absences.

Le grief est en conséquence infondé.

19) L'enquêteur a retenu que le recourant avait effectué un déplacement non autorisé à Locarno.

a. Le recourant s'est rendu à Locarno du vendredi 5 au dimanche 7 août 2011, ce que confirme le reçu du billet de train aller-retour figurant au dossier. L'enquêteur a considéré qu'il s'agissait d'un déplacement de plus d'une journée au sens du RDébours, comme tel soumis à autorisation.

b. Le recourant s'est rendu dans cette ville pour aller au festival de Locarno assister, sur invitation, à la première du film « \_\_\_\_\_ » tourné à C\_\_\_\_\_, et y intervenir, le vendredi soir, dans le cadre d'un débat portant sur le film auquel il avait participé. Le tournage de ce film avait été autorisé par le DS, comme l'a indiqué le recourant dans ses observations du 5 novembre 2012, sans que cela ne soit contesté. En assistant à la projection du film et en participant au débat consécutif, le recourant représentait l'établissement. Le déplacement à Locarno n'a empiété que sur une journée de travail, les 6 et 7 août 2011 étant un samedi et un dimanche.

c. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché au recourant de s'être rendu sans autorisation au Tessin en 2011, pour assister à la diffusion du film tourné à C\_\_\_\_\_ avec autorisation, en prolongeant son séjour durant le week-end. Il ne s'agit pas d'un déplacement professionnel de plus d'un jour.

d. Le grief est mal fondé.

20) L'enquêteur a retenu que le recourant s'était abusivement fait rembourser des frais d'essence et de parking, ainsi que l'achat d'un téléphone portable.

a. Le recourant s'est fait rembourser des montants d'environ CHF 195.- pour des frais de parking de mars 2011 à août 2012, principalement à Genève, mais également deux fois à Lausanne, une fois à Neuchâtel et une fois à Berne, et d'environ CHF 1'785.- pour des frais d'essence, d'octobre 2011 à août 2012 également principalement à Genève, mais à une occasion en Valais et deux occasions à Zoug, conformément aux dix-sept tickets de parking et dix-huit quittances d'essence figurant à la procédure. Dès le mois de juillet 2010, jusqu'à l'abrogation des dispositions légales prévoyant l'indemnité forfaitaire, soit jusqu'à

fin juin 2012, l'intéressé était au bénéfice d'une indemnité forfaitaire automobile de CHF 250.- par mois, après avoir perçu une indemnité kilométrique de CHF 6'000.- en mai 2010 pour l'année 2009 et de CHF 1'500.- en juin 2010, conformément aux listes des éléments de paies pour les années 2009 à 2012. Le recourant avait demandé le 6 janvier 2009 au service des RH du DS à être mis au bénéfice d'un forfait mensuel à compter du mois de janvier 2009, afin de faciliter les procédures, car il serait « appelé à faire de nombreux déplacements dans le cadre de ses activités », demande réitérée les 9 mars et 9 octobre 2009.

Dans son écriture du 27 février 2018, le recourant a, premièrement, remis en question sa soumission au RDébours ; la fondation remboursait à l'État de Genève toutes les compensations supplémentaires, telles que l'indemnité kilométrique. Le recourant avait pleinement connaissance de son statut particulier, souligné par écrit dès la décision prononçant son transfert à C\_\_\_\_\_, soit celui de fonctionnaire du DS – et donc en tant que tel soumis à la législation de la fonction publique cantonale, y compris au RDébours – détaché à C\_\_\_\_\_. Il devait avoir pleinement conscience du fait que la question de ses frais était gérée non pas par la fondation, mais par le DS, vu les échanges datant de 2009 avec le service des RH du DS à ce sujet. Le statut opère un renvoi aux normes applicables au sein de l'État de Genève. Même si la question des frais de déplacement avait été régie par les dispositions applicables au personnel de C\_\_\_\_\_, le RDébours aurait également été applicable.

Le recourant a ensuite affirmé, dans ses écritures des 15 octobre 2015 et 27 février 2018, que l'indemnité mensuelle de CHF 250.- aurait été largement insuffisante pour couvrir ses frais effectifs au titre de déplacements professionnels indispensables pour des raisons de service avec son véhicule privé. Le RDébours ne prévoit pas le remboursement des frais effectifs en cas d'usage de son véhicule privé à des fins professionnels, mais une indemnité, soit kilométrique, soit forfaitaire (avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012). En cas (1) d'insuffisance de l'indemnité forfaitaire et (2) de déplacements dans un autre canton pendant la période de perception de ladite indemnité, ainsi que (3) pour ses déplacements professionnels après l'abrogation du forfait, le recourant devait s'adresser au DS pour obtenir, dans le premier cas, la modification de son indemnité forfaitaire, dans le deuxième cas, une indemnité kilométrique s'ajoutant à l'indemnité forfaitaire et, dans le troisième cas, une indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels dans et hors du canton. Le recourant pouvait comprendre à la simple lecture du RDébours que les frais de parking ne pouvaient être pris en charge.

b. S'agissant de l'achat du téléphone portable, ce reproche a été formulé pour la première fois par l'enquêteur dans son rapport du 28 mars 2013. Les quittances au dossier indiquent que le recourant a acheté un téléphone avec accessoires, pour un montant total de CHF 474.40. Selon ce dernier, il s'agissait uniquement de remplacer son précédent téléphone portable, cassé au cours d'une bousculade

survenue avec des détenus dans le cadre de son activité professionnelle. Il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait rédigé un rapport d'incident ou formulé une demande au DS ou à la fondation avant de se faire rembourser l'achat de son nouveau téléphone mobile.

c. Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée était fondée à retenir que le recourant avait agi fautivement s'agissant des frais d'essence et de parking, ainsi qu'en relation avec l'achat du téléphone portable.

d. Toutefois, le recourant a ouvertement demandé le remboursement des pleins d'essence et frais de parking, ainsi que du téléphone portable. Par ailleurs, dans son rapport de juin 2012 concernant le contrôle des comptes 2011 de la fondation, le CCF-VD n'a relevé aucune irrégularité. Lesdits comptes ont été approuvés sans réserve s'agissant des frais de déplacement, repas et logis les 25 juin et 29 novembre 2012 par le conseil de fondation, où siégeaient des représentants du DS. Enfin, le recourant s'est déclaré, le 10 mai 2013, disposé à rembourser les sommes qu'il aurait perçues à tort, lesquelles représentent tout au plus environ CHF 2'455.-.

e. Le grief est partiellement fondé, la faute du recourant devant être atténuée par son attitude transparente, la validation des comptes par les organes de contrôle et de la fondation, la modicité du montant total en cause et la proposition de l'intéressé de rembourser les CHF 2'455.- concernés.

21) Dans son rapport du 28 mars 2013, l'enquêteur a retenu que le recourant avait menacé Mme J\_\_\_\_\_.

a. Dans des courriels du 4 octobre 2012 au recourant et du 7 octobre 2012 à Mme G\_\_\_\_\_, la comptable a dénoncé le comportement de l'intéressé durant un entretien s'étant déroulé le vendredi 4 octobre 2012. Selon les éléments figurant dans ces courriels, ce dernier avait essayé d'en savoir plus à la suite de la réception de la convocation à l'entretien de service du 9 octobre 2012, lui avait déclaré qu'elle devait tout avouer et que si elle était impliquée, il devrait la licencier ; il lui avait également pris le bras à la fin de l'entretien. Entendue le 27 février 2013 par l'enquêteur, Mme J\_\_\_\_\_ a confirmé ces éléments, ses déclarations ayant été corroborées par celles de Mmes G\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, qu'elle avait contactées par téléphone après l'entretien problématique.

L'enquêteur a considéré qu'il n'y avait « pas de raisons de douter de la véracité et de la sincérité des témoignages portant sur cet aspect de la procédure ». Il a dès lors retenu que le recourant avait utilisé des « termes à caractère insistant, déstabilisant et intimidant, accentué par son pouvoir hiérarchique » sur la comptable, de sorte que la menace de se séparer d'elle avait « pris un poids indépendant du statut » de cette dernière dans l'établissement ; en outre, le fait

d'avoir laissé entendre « qu'il savait tout et qu'il avait une relation haut placée » au DS avait représenté une « pression déstabilisante supplémentaire » pour elle.

b. Dès ses premières observations portant sur cet élément – pendant et à suite de l'entretien de service du 9 octobre 2012 –, le recourant a contesté avoir menacé Mme J\_\_\_\_\_ : il lui avait demandé si elle avait des informations sur les erreurs concernant les remboursements sollicités et déclaré qu'il serait « déçu » d'apprendre qu'elle avait communiqué à son insu des informations le mettant en cause au DS sans avoir préalablement tenté d'obtenir des explications de sa part.

Devant la chambre administrative, Mme J\_\_\_\_\_ a déclaré que son regard sur la situation du recourant avait été « un peu biaisé » et que lors de ses deux auditions devant l'enquêteur, elle était « sous influence », car elle était « très, très encadrée par Mme D\_\_\_\_\_ », avec qui elle était « très amie », qui lui disait « tout le mal qu'elle pensait » du recourant et qui lui « téléphonait le soir et trois à quatre fois lorsqu'elle partait en week-end ». Durant la suite de sa première audition par la chambre administrative et durant sa seconde audition, Mme J\_\_\_\_\_ s'est contredite : tantôt le recourant ne l'avait pas menacée, mais simplement intimidée, n'avait pas parlé de licenciement, mais simplement de mesures, et ne l'avait pas agrippée par le bras, sa peur découlant du « grand poids » de la situation pesant sur elle ; tantôt le contenu de ses courriels et ses déclarations à l'enquêteur étaient corrects, le recourant l'ayant menacée, ayant mentionné un licenciement et l'ayant prise par le bras.

c. En l'absence de témoin et compte tenu des contradictions dans les déclarations de Mme J\_\_\_\_\_, les menaces envers la comptable proférées le 4 octobre 2012 ne peuvent pas être considérées comme établies.

d. Ce grief est infondé.

22) L'enquêteur a retenu dans son rapport du 29 novembre 2013 que le recourant avait engagé deux femmes de ménage, Mmes AC\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_, sans les déclarer aux assurances sociales.

a. Conformément aux quittances figurant au dossier, un montant de CHF 382.50, sans déduction des charges sociales, a été versé en liquide le 29 août 2012 à Mme AC\_\_\_\_\_ pour les 15,3 heures de ménage effectuées à C\_\_\_\_\_ en août 2012. Un premier paiement en liquide de CHF 725.- pour six heures de ménage en septembre 2012 et vingt-trois heures en octobre 2012, sans déduction des cotisations sociales, a été effectué en faveur de Mme AD\_\_\_\_\_ le 6 octobre 2012, suivi d'une avance de CHF 2'000.-, versée en liquide, le 13 novembre 2012. À teneur des tableaux de relevés de ses heures de ménage, Mme AD\_\_\_\_\_ a commencé cette activité le 24 septembre 2012 et l'a poursuivie jusqu'en mai 2013. Le problème de la rémunération des femmes de ménage sans prélèvement des cotisations sociales a été signalé le 15 avril 2013 par le CCF-VD.

b. Selon les explications constantes du recourant depuis l'entretien de service du 29 mai 2013 jusqu'à ses écritures devant la chambre administrative, il avait cherché une solution car l'entreprise externe chargée du nettoyage ne donnait pas satisfaction et était coûteuse. Mme AC\_\_\_\_\_ n'était restée qu'un mois à l'essai, car son travail n'avait pas donné satisfaction. Il l'avait payée de manière parfaitement officielle par débit du compte n° 314.01. Le recourant avait ensuite engagé Mme AD\_\_\_\_\_, M. P\_\_\_\_\_ lui ayant signalé qu'elle avait des difficultés financières. Ces éléments sont corroborés par les témoignages de Mme AD\_\_\_\_\_ et M. P\_\_\_\_\_. Il l'avait engagée à l'essai, la rémunérant durant cette période sous le poste budgétaire « prestations de tiers », non soumis à cotisations sociales. Il avait l'intention de formaliser son engagement en bonne et due forme si elle donnait satisfaction après un mois, ce qui lui donnait le temps de se renseigner sur la manière de régulariser la situation.

c. Mme AD\_\_\_\_\_ a indiqué dans une attestation écrite à l'ordinateur et signée de sa main du 23 avril 2013 avoir convenu avec l'intéressé que la rémunération se ferait de main à main, par la caisse, sans passer par une banque et que ces revenus ne seraient pas soumis aux assurances sociales. Elle a expliqué à l'enquêteur qu'on lui avait demandé de signer un papier, dont le texte avait été rédigé par Mme J\_\_\_\_\_, que le recourant ne prévoyait pas le paiement de main à main comme une manière de faire les choses « en cachette » et qu'elle n'avait pas discuté avec ce dernier des cotisations sociales. Mme J\_\_\_\_\_ a déclaré que le recourant lui avait dit qu'elle n'avait pas à se préoccuper des cotisations sociales.

d. À teneur du cahier des charges du poste de directeur de C\_\_\_\_\_ établi en janvier 2004, le recourant n'avait pas la compétence d'engager seul du personnel, mais seulement celle de proposer l'engagement d'une personne. Il était autorisé à engager financièrement C\_\_\_\_\_ pour moins de CHF 5'000.-.

e. L'enquêteur a constaté dans son deuxième rapport que rien ne permettait de confirmer ou d'infirmer les déclarations du recourant selon lesquelles il avait l'intention de régulariser la situation après un mois.

f. En engageant deux personnes dans les circonstances susdécrites, le recourant a violé ses obligations.

g. Il ressort toutefois du dossier que la faute du recourant doit être atténuée en raison des motifs qui l'ont conduit à agir ainsi et du fait qu'il n'a engagé financièrement C\_\_\_\_\_ que pour un montant compatible avec son cahier des charges.

h. Le grief est partiellement fondé.

23) En définitive, les manquements suivants peuvent être retenus à l'encontre du recourant : le manque de rigueur relatif à l'annonce des vacances et des heures

supplémentaires auprès du DS, l'envoi tardif d'un certificat médical, le remboursement des frais d'essence, de parking et d'un téléphone portable et la gestion de l'engagement de deux femmes de ménage.

La portée de ces quatre manquements doit être nuancée, pour les raisons exposées précédemment. Ils doivent être replacés dans un contexte global pour déterminer s'ils pouvaient être considérés comme rendant le maintien du recourant dans son poste de directeur incompatible avec la bonne marche de C\_\_\_\_\_.

Les témoignages, crédibles, font ressortir le dévouement du recourant à son travail. Outre les évaluations positives de son travail par des membres du groupe de travail sur l'agrandissement de C\_\_\_\_\_, les témoignages des membres du personnel de C\_\_\_\_\_ au dossier – Mme AK\_\_\_\_\_ ainsi que MM. O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, Y\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_ et AA\_\_\_\_\_ – démontrent que le recourant avait beaucoup œuvré pour la bonne marche de l'établissement depuis son arrivée, ayant procédé à une réorganisation sur le plan administratif, et était un directeur compétent et apprécié de son personnel. L'enquêteur a d'ailleurs constaté que « dans l'opérationnel », le recourant présentait « les caractéristiques du haut fonctionnaire engagé et apprécié des agents de détention », et relevé que la commission nationale de prévention de la torture avait publié un rapport globalement favorable à C\_\_\_\_\_ à la suite d'une visite effectuée sur place le 12 juin 2014, considérant que cet établissement était, à bien des égards, un exemple en matière de détention administrative, sous réserve d'un défaut de bases formelles de gestion de l'établissement (rapport du 24 septembre 2012, p. 9, consulté le 14 mai 2018, disponible sur <http://nkvf.admin.ch/content/nkvf/fr/home/dokumentation/medienmitteilungen/2013/2013-01-24.html>).

Les manquements n'ont pas eu d'impact négatif sur le fonctionnement de l'établissement. Le recourant annonçait ses vacances au sein de C\_\_\_\_\_ et restait disponible pendant celles-ci. Il a annoncé des heures supplémentaires et perçu une indemnité pour celles-ci en 2009, 2010 et 2011. L'intéressé avait informé ses deux hiérarchies avant son absence en raison de ses maux dentaires. Les remboursements indus, demandés ouvertement et dont le recourant a proposé la restitution, concernaient une somme totale modeste et ont été approuvés par les organes de la fondation et de contrôle. La gestion de la situation des deux femmes de ménage était faite de façon transparente, pour le bien notamment de l'établissement et a été régularisée.

En conséquence, au terme d'un examen global des circonstances et des prestations du recourant en tant que directeur de C\_\_\_\_\_, il ne peut pas être retenu que le maintien de ce dernier dans son poste de directeur était incompatible avec le bon fonctionnement de C\_\_\_\_\_ du seul fait des quatre manquements susmentionnés. Ceux-ci ne sont dès lors pas constitutifs de motifs fondés de

résiliation des rapports de service, ni individuellement, ni même cumulés, dans ce cas très particulier. La question de savoir s'ils auraient pu justifier une sanction souffrira de rester indécise, indépendamment d'une prescription disciplinaire éventuellement acquise à l'époque de la décision (art. 27 al. 7 LPAC), ne s'agissant pas de l'objet du litige.

Cette conclusion n'est pas modifiée par l'avertissement de 2004, qui date de plus de dix ans (art. 17 al. 4 RPAC) et ne pouvait pas faire l'objet d'un recours après sa confirmation par le chef du département (art. 30 LPAC, dans sa teneur du 1<sup>er</sup> août 2003 au 15 mai 2006), ni même par celui du conseil de fondation en 2011, qui n'était pas l'employeur de l'intéressé, pour un problème entretemps résolu.

24) Reste à déterminer s'il existait une disparition durable du motif d'engagement en raison de l'incapacité de travail durable du recourant.

a. Le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 RPAC). Il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du SPE (art. 5 al. 2 RPAC). Suite à un examen médical, le médecin-conseil remet à l'intéressé, à l'OPE, au chef de service intéressé ainsi qu'à la caisse de prévoyance, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation (art. 5 al. 3 RPAC).

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (art. 54 al. 1 RPAC). Moyennant une prime payée par le fonctionnaire, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de sept cent trente jours civils, soit cinq cent vingt jours de travail (art. 54 al. 2 RPAC), étant précisé que la durée des prestations ne peut dépasser cette limite sur une période d'observation de mille nonante-cinq jours civils, soit sept cent quatre-vingts jours de travail (art. 54 al. 5 RPAC).

b. Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 RPAC et 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (ATA/1323/2017 du 26 septembre 2017 consid. 6c ; MGC 2005-2006/XI A 10437).

c. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49

consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_227/2015 du 31 mai 2016 consid. 7 ; ATA/1239/2017 du 29 août 2017 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 193 n. 568).

- 25) a. En l'espèce, le recourant a été absent pour cause de maladie de manière ininterrompue à compter du 10 octobre 2012, après avoir déjà été absent en raison de ses maux dentaires du 29 août au 9 septembre 2012.

Dès le 1<sup>er</sup> avril 2014, le médecin traitant de l'intéressé a retenu qu'une éventuelle reprise de la capacité de travail ne pouvait plus être envisagée « actuellement », précision qu'il a cependant supprimée dès le mois de septembre 2014. Selon ses explications devant la chambre administrative, cela dénotait une aggravation de la situation.

À la suite de la consultation du 23 septembre 2014, le médecin-conseil a confirmé que l'état de santé de recourant était incompatible avec une quelconque reprise d'une activité au sein de l'État de Genève.

Le 26 octobre 2014, le droit au traitement de l'intéressé a pris fin.

Sur cette base, l'autorité intimée a retenu que du fait de son état de santé, le recourant était durablement incapable de remplir les devoirs de sa fonction et qu'il y avait donc un motif fondé de résiliation des rapports de service en la forme d'une disparition durable d'un motif d'engagement.

Au mois de février 2015, le médecin traitant a constaté que l'incapacité de travail de l'intéressé était « probablement définitive ».

En décembre 2015, l'AI a considéré le recourant comme invalide et l'a mis au bénéfice d'une rente à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

L'autorité intimée était ainsi fondée à retenir que le recourant était durablement incapable d'exercer les devoirs de sa fonction.

- b. Le médecin traitant du recourant a expliqué, devant la chambre administrative, que les causes de l'incapacité de travail de ce dernier étaient professionnelles, résultant d'un très grave conflit avec son employeur. Le recourant avait dû être mis en arrêt maladie le lendemain du premier entretien de service, soit le 10 octobre 2012.

Il ressort des certificats médicaux du médecin traitant du recourant qu'au début de son incapacité de travail, une éventuelle reprise, partielle ou non, du travail pouvait être envisagée dans les plus brefs délais en fonction des conditions de travail. Ceci concorde avec les conclusions du Dr AB\_\_\_\_\_, médecin associé en santé-travail du SPE auprès duquel l'autorité intimée avait adressé le recourant, au printemps 2013.



Le recourant a été convoqué, le 29 mai 2013, au second entretien de service, soit deux jours après que le Dr AB\_\_\_\_\_ avait précisé, le 27 mai 2013, que l'état de santé du recourant s'était normalisé et qu'une reprise d'activité professionnelle pouvait être envisagée dans les meilleurs délais, d'abord à temps partiel, tout en conditionnant la reprise, « compte tenu de l'enquête administrative en cours », à une discussion entre les parties.

Un complément à l'enquête administrative a été demandé le 26 juin 2013. L'enquêteur a rendu son rapport le 29 novembre 2013. Un troisième entretien de service s'est tenu le 29 avril 2014.

Dès le 1<sup>er</sup> avril 2014, le médecin traitant a indiqué qu'une reprise ne pouvait pour le moment plus être envisagée. Ce constat a été confirmé par le préavis du Dr AH\_\_\_\_\_, médecin du travail, rendu le 27 juin 2014 sur demande de l'autorité intimée qui avait ouvert une procédure de reclassement.

Dans son rapport du 13 juin 2014, le Dr AH\_\_\_\_\_ notait que la situation professionnelle de l'intéressé était « catastrophique étant donné le différend juridique et le fait d'un dossier maintenant s'étalant dans le temps et pour lequel, visiblement, c'[était] maintenant que l'on mont[ait] en puissance, au vu des échéances administratives et la pression du conseiller d'État ».

Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le médecin traitant a supprimé toute mention dans les certificats médicaux. Il a confirmé devant la chambre administrative que la situation de santé du recourant, initialement susceptible de s'améliorer moyennant l'instauration d'un dialogue avec l'employeur, s'était dégradée au fil du déroulement de la procédure.

Un quatrième entretien de service s'est tenu le 29 octobre 2014 après l'ouverture de la procédure de reclassement, après le dépôt d'une demande de prestations d'invalidité et après que le recourant ait épuisé son droit à son traitement à l'issue de sept cent trente jours civils d'incapacité de travail.

La procédure dirigée contre le recourant a commencé le 9 octobre 2012 par un entretien de service et s'est terminée le 25 novembre 2014 par son licenciement pour le terme du 28 février 2015.

Cette longue procédure a compris deux entretiens de service suivis de deux enquêtes administratives successives avec suspension provisoire – qui n'ont débouché sur aucune sanction disciplinaire –, elles-mêmes suivies d'une procédure de résiliation des rapports de service, durant laquelle le recourant a été libéré de son obligation de travailler et ayant comporté deux entretiens de service supplémentaires, ceci pour onze reproches de manquements, dont sept infondés, et dont aucun de ceux qui restaient, même cumulé aux autres, ne constituait de motif de licenciement du recourant, conformément à l'examen effectué précédemment.

À ces procédures, s'ajoute le contexte particulier au niveau personnel. Comme déjà relevé, l'intéressé vivait une période difficile dans sa vie privée. L'autorité intimée en avait connaissance. Le conseiller d'État, la secrétaire générale adjointe du DS et la directrice des RH du DS avaient été informés au moins au printemps 2012 de la situation du recourant au niveau personnel et familial. L'autorité intimée n'a pas tenu compte de cette situation personnelle, que ce soit dans la formulation des griefs ou la conduite des procédures, en dépit de son devoir de protection de la personnalité de ses collaborateurs (art. 2B LPAC, 2 al. 2 RPAC et 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10) et de la demande expresse de « compréhension et d'aide » du recourant. Aucune suite concrète n'y a été donnée par l'autorité intimée.

c. S'il ne peut être retenu que le conflit professionnel serait la cause exclusive ou prépondérante de l'invalidité du recourant, il apparaît, au vu des éléments pertinents du dossier, qu'il existe une corrélation entre sa situation professionnelle et son incapacité durable de travail. Cela ressort tant des constatations du médecin traitant que de celles des médecins du travail chez qui l'autorité intimée l'avait adressé.

d. L'autorité intimée ne peut dès lors de bonne foi pas se prévaloir de ladite incapacité comme motif de résiliation des rapports de service.

e. Ce motif de licenciement doit par conséquent également être écarté.

26) Au vu de ce qui précède, le licenciement ne repose sur aucun motif fondé, de sorte qu'il est contraire droit.

27) Les conséquences d'un licenciement contraire au droit sont réglées par l'art. 31 LPAC. Ce dernier ayant une nouvelle teneur depuis le 19 décembre 2015, il convient préalablement de déterminer s'il est applicable dans sa version actuelle ou dans sa version antérieure à ladite modification.

a. Conformément aux principes généraux posés par la jurisprudence fédérale en cas de recours contre une décision rendue sous l'ancien droit, l'autorité de recours doit, en l'absence de disposition transitoire, comme c'est le cas de la nouvelle teneur de l'art. 31 LPAC applicable dès le 19 décembre 2015, appliquer l'ancien droit, sauf dans deux cas particuliers. Le premier concerne l'existence d'un intérêt public important justifiant l'application immédiate du nouveau droit entré en vigueur dans l'intervalle. Le second concrétise le principe de l'économie de procédure et exclut l'application de l'ancien droit si le nouveau droit est plus favorable à la demande du requérant, qui serait rejetée selon l'ancien droit, mais conforme au nouveau droit entré entretemps en vigueur (ATF 139 II 470 consid. 4.2 ; 135 II 384 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_345/2015 du

24 novembre 2015 consid. 2.2 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11 et la doctrine citée).

b. Dans des cas relatifs au licenciement de fonctionnaires dans lesquels les événements juridiquement déterminants s'étaient entièrement déroulés sous l'ancien droit, la chambre administrative a constaté qu'il n'y avait pas d'intérêt public prédominant exigeant l'application immédiate de la nouvelle teneur de l'art. 31 LPAC et que le principe de l'économie de procédure n'entraîne pas en ligne de compte, de sorte que l'ancienne teneur de l'art. 31 LPAC était applicable (ATA/262/2017 du 7 mars 2017 consid. 15d ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11).

c. En l'occurrence, l'ensemble des faits et la décision litigieuse ont été prononcés avant le 19 décembre 2015, de sorte que c'est l'art. 31 LPAC dans sa teneur avant cette date qui est applicable au cas d'espèce.

28) a. En matière de résiliation des rapports de service, si la chambre administrative retient que cette dernière est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (art. 31 al. 2 aLPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente, elle fixe une indemnité (art. 31 al. 3 aLPAC). Ainsi, la chambre administrative ne peut ni annuler formellement le licenciement d'un fonctionnaire ni imposer sa réintégration, mais uniquement proposer cette dernière à son employeur, puis, si cela n'est plus possible, traiter la question d'une indemnisation (ATA/262/2017 précité consid. 16a).

b. En l'espèce, l'autorité intimée a suspendu provisoirement le recourant en même temps qu'elle a ordonné la première enquête administrative, suspension qu'elle a prolongée durant la deuxième enquête administrative. Alors que le Conseil d'État avait levé la suspension provisoire le 26 février 2014, le conseiller d'État a, les 12 et 21 mars 2014, libéré le recourant de son obligation de travailler jusqu'à nouvel ordre, pour finalement prononcer l'exécution nonobstant recours du licenciement prononcé le 25 novembre 2014. Finalement, lors de l'audience du 12 octobre 2017, la représentante de l'autorité intimée a confirmé qu'il n'était pas question d'une réintégration. Ainsi, même à admettre qu'une réintégration soit possible malgré l'état de santé du recourant, l'autorité intimée a manifesté sa volonté de se séparer définitivement de son collaborateur.

L'autorité intimée n'entendant pas procéder à la réintégration du recourant, la chambre administrative constatera son refus.

29) Il y a dès lors lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle le recourant a droit.

a. La chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 31 al. 3 aLPAC).

b. Selon la jurisprudence de la chambre administrative rendue en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics avant la modification de l'art. 31 LPAC, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; 8C\_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2).

c. Dans les quatre exemples qui suivent, l'indemnité pouvait aller jusqu'à vingt-quatre mois.

Dans un cas de licenciement pour motif fondé, la chambre administrative a pris en compte la gravité de la violation du droit d'être entendue de l'intéressée, l'importante péjoration de sa situation financière, la recourante n'ayant eu d'autre choix que la retraite anticipée, et son activité de plus de vingt ans pour l'autorité intimée pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/193/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 17). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ce montant allait au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que le licenciement avait été invalidé en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'il était injustifié. Le Tribunal fédéral a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, considérant au surplus que la collaboratrice avait été mise au bénéfice d'une pension de retraite, ce qui était de nature à atténuer les conséquences de la perte de son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 4.2).

Dans un cas de licenciement arbitraire par une commune, la chambre administrative a en particulier pris en considération la durée des rapports de service, de près de trois ans et demi, les résultats de l'enquête administrative, y compris le fait que le collaborateur avait dû subir dite enquête alors que le soupçon s'était avéré mal fondé, les atteintes portées à sa personnalité pendant la durée du contrat de travail, le retrait de l'effet suspensif à la décision de licenciement, le refus de réintégration du recourant malgré sa disponibilité, ainsi que la pertinence de certains griefs à l'encontre de l'intéressé, malgré le contexte dans lequel il avait dû évoluer et même s'ils ne fondaient pas un licenciement. La chambre administrative a ainsi fixé l'indemnité à douze mois du dernier traitement (ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 15).

Dans un cas de licenciement par une autre commune, matériellement vicié en raison d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'égalité de traitement, la chambre administrative a tenu compte de la gravité de la faute du recourant qualifiée de moyennement grave, de la violation du droit par l'autorité intimée dans le cadre du licenciement, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service de cinq ans, du fait qu'il n'avait pas retrouvé de travail, qu'il était âgé de soixante ans et qu'il lui serait difficile de retrouver un emploi, pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 5).

Dans une cause dans laquelle le licenciement avait été prononcé en l'absence de motifs fondés, la chambre administrative a notamment tenu compte de l'absence de tout reproche envers la recourante pendant près de quatre ans à compter de son engagement, de l'atteinte de longue durée à sa santé liée aux conditions de travail, de l'attitude déplacée de la collaboratrice, pouvant toutefois s'expliquer par l'attitude peu constructive et peu compréhensive de la part de sa hiérarchie, de l'absence de cohérence et d'empathie de la part de la nouvelle hiérarchie de l'intéressée face au contexte professionnel global, de l'absence de mesures prises par la hiérarchie afin de permettre à la collaboratrice de pouvoir maintenir son employabilité après sa longue maladie, de la durée des rapports de service de sept ans, du refus de réintégration, de la violation grave commise par l'autorité intimée en prononçant un licenciement en l'absence de motifs fondés et des conséquences sur les perspectives professionnelles futures de la collaboratrice, âgée de quarante-cinq ans. Elle a ainsi arrêté l'indemnité à douze mois (ATA/347/2016 précité consid. 11d). Cet arrêt n'a pas fait l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral.

Dans le cas d'une révocation contraire au droit car prononcée par une autorité incompétente, la chambre administrative a tenu compte du fait que les deux dénonciatrices de faits reprochés au recourant n'avaient pas été entendues au stade de l'enquête administrative, de la longue carrière sans accroc du recourant pour l'institution entre 1995 et 2012, de son acquittement par deux juridictions pénales pour les faits dénoncés par une des dénonciatrices, du refus de réintégration de l'autorité, de la gravité de la violation procédurale, ainsi que de l'âge de 60 ans et l'absence d'activité professionnelles du recourant depuis plusieurs années, facteurs compromettant son employabilité, pour fixer l'indemnité à vingt-quatre mois (ATA/1532/2017 du 28 novembre 2017 consid. 16). Un recours est actuellement pendant devant le Tribunal fédéral.

d. Dans l'exemple qui suit, l'indemnité ne pouvait aller que jusqu'à douze mois, conformément au règlement applicable.

Dans une affaire de licenciement par une commune, matériellement vicié faute de motif important justifiant une telle décision, la chambre administrative a fixé l'indemnité due par l'autorité intimée à six mois. Parmi les circonstances

prises en compte pour la fixation de ladite indemnité, figuraient le contexte professionnel particulier, l'importante responsabilité de l'autorité intimée dans la péjoration des conditions de travail et, par voie de conséquence, dans la diminution de la qualité du travail du collaborateur, les excellents antécédents de ce dernier, son âge (à savoir 56 ans), la durée des rapports de service d'un peu moins de cinq ans, le refus de réintégration malgré la disponibilité de l'intéressé et la période de chômage ayant suivi la cessation des rapports de service (ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 11 à 13 et 17).

e. Dans ce dernier exemple, l'indemnité maximale était de huit mois.

Dans le cas d'un licenciement sans motif dûment justifié, la chambre administrative a octroyé l'indemnité maximale, après avoir en particulier pris en considération la qualité du travail de l'intéressée, sa loyauté, ses compétences non prises à défaut, sa position hiérarchique floue entravant ses propres responsabilités, l'absence d'accès en temps voulu au rapport d'audit, qui avait généré des critiques infondées de son travail, un assessment, une restructuration de son poste impliquant une perte de responsabilités et de revenus et finalement de son emploi, l'âge de la recourante, soit 56 ans, les difficultés rencontrées à retrouver un autre emploi, les conséquences négatives sur sa prévoyance professionnelle, ainsi que l'accès uniquement partiel au dossier donné au conseil de l'intéressée lors de la consultation (ATA/109/2018 du 6 février 2018 consid. 17a).

f. La chambre administrative n'a pas pour pratique de condamner un employeur au paiement d'un montant chiffré, mais de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 3 LPAC. De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1532/2017 précité consid. 15b).

30) L'enquête administrative doit, en principe, être menée à terme dans un délai de trente jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration (art. 27 al. 4 LPAC). Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les trente jours qui suivent la communication du rapport (art. 27 al. 5 LPAC). Le Conseil d'État statue à bref délai (art. 27 al. 6 LPAC).

31) En l'espèce, il convient de tenir compte, pour fixer le montant de l'indemnité, de l'ensemble des circonstances et en particulier de tous les éléments mentionnés dans les considérants qui précèdent, soit notamment :

- le caractère matériellement infondé du licenciement du recourant pour insuffisance de ses prestations,
- le caractère matériellement infondé du licenciement du recourant pour disparition durable d'un motif d'engagement,
- la longueur des procédures, de plus de deux ans – ayant commencé le 9 octobre 2012 par un entretien de service et s'étant terminée le 25 novembre 2014 par le licenciement –, après trois autres entretiens de service, deux rapports d'enquête administrative, ayant duré au total plus de huit mois et impliqué l'audition de plus de vingt témoins pour douze griefs (maladie comprise), dont huit infondés (maladie comprise),
- l'investissement du recourant dans son travail, ce dernier ayant été très présent à C\_\_\_\_\_, y compris la nuit pour les vols spéciaux, et ayant été décrit par les témoins, crédibles, comme toujours disponible même en cas d'absence ou de vacances,
- la qualité du travail du recourant, directeur compétent et apprécié de ses collaborateurs et dont le travail a été valorisé et apprécié au sein du groupe de travail de l'agrandissement de C\_\_\_\_\_, conformément aux témoignages devant l'enquêteur et la chambre administrative,
- le fait que le recourant était au service de l'État de Genève depuis quarante ans au moment de son licenciement,
- le fait que l'autorité intimée a suspendu le recourant, l'a libéré de son obligation de travailler, et a déclaré le licenciement exécutoire nonobstant recours,
- l'absence de suite à sa demande « d'aide » dans une situation personnelle difficile,
- les incapacités de travail du recourant, auxquelles les procédures menées à son encontre ont contribué, et le fait qu'âgé de 62 ans, il aura vraisemblablement de grandes difficultés à retrouver du travail même s'il devait récupérer une capacité de travail suite à la fin de la présente procédure,
- l'existence de quatre griefs partiellement fondés à l'encontre du recourant.

Au vu de ce qui précède, la chambre administrative arrêtera l'indemnité pour licenciement contraire au droit à vingt et un mois du dernier traitement brut perçu par le recourant avant la fin de son droit au traitement, au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et sans intérêts moratoires, en l'absence de conclusions sur ce point (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/262/2017 précité consid. 21). L'indemnité ainsi fixée comprend le treizième

salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales.

- 32) Dans ces circonstances, le recours sera partiellement admis, la décision déclarée contraire au droit et l'indemnité due par l'État de Genève au recourant fixée à vingt et un mois de son dernier traitement brut au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.
- 33) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de CHF 3'000.- lui sera allouée, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA). Les frais de procédure (taxe témoin de CHF 150.-) seront laissés à la charge de l'État de Genève.

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 12 janvier 2015 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision du département de la sécurité du 25 novembre 2014 ;

**au fond :**

l'admet partiellement ;

constate que le licenciement de Monsieur A\_\_\_\_\_, prononcé par décision du département de la sécurité du 25 novembre 2014, est contraire au droit ;

constate que la réintégration de Monsieur A\_\_\_\_\_ n'est plus possible ;

dit que l'État de Genève doit verser à Monsieur A\_\_\_\_\_ une indemnité d'un montant correspondant à vingt et un mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, au sens des considérants ;

l'y condamne en tant que de besoin ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 3'000.- à Monsieur A\_\_\_\_\_, à la charge de l'État de Genève ;



laisse les frais de procédure, d'un montant de CHF 150.-, à la charge de l'État de Genève ;

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 Christian van Gessel, avocat du recourant, ainsi qu'au département de la sécurité.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :