

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4818/2017-FPUBL

ATA/915/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 mai 2019

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Vanessa Maraia-Rossel, avocate

contre

CONSEIL D'ÉTAT

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1972, est ingénieur civil de formation. Il a été engagé à l'État de Genève (ci-après : l'État) dès le 1^{er} juillet 1999 en qualité d'huissier-assistant à l'office des poursuites et des faillites (ci-après : OPF), rattaché ultérieurement au département des finances (ci-après : DF ou le département).

Entre 1999 et 2014, M. A_____ a suivi diverses formations dans le cadre de ses fonctions. Il a ainsi notamment obtenu le brevet de clerc d'avocat en juin 2002.

- 2) Après avoir été nommé fonctionnaire le 1^{er} juillet 2002, il a été promu huissier-chef, poste en classe 17 de l'échelle des traitements, avec effet au 1^{er} juillet 2004.

Selon l'organigramme de l'office des poursuites (ci-après : OP) au 1^{er} mars 2016, deux huissier-chefs, sous la supervision d'un substitut de la direction des saisies, géraient alors treize secteurs, composés chacun de cinq collaborateurs. Ainsi, Monsieur B_____ et M. A_____ étaient responsables de sept et six secteurs respectivement.

- 3) Dès le 1^{er} août 2006, M. A_____ a été confirmé dans sa fonction d'huissier-chef.

- 4) Les 31 juillet 2008, 10 novembre 2010, 12 octobre 2012 et 29 août 2014, M. A_____ a eu quatre entretiens périodiques et développement du personnel (ci-après : EEDP) menés par Monsieur C_____, substitut de la direction des saisies.

Le bilan en était excellent. M. A_____ montrait un « véritable potentiel pour évoluer au sein de l'administration » et s'était fortement impliqué dans la refonte informatique de l'OP.

- 5) Nommé substitut ad interim le 14 août 2014, Monsieur D_____ est devenu le préposé de l'OPF le 1^{er} décembre 2014.

- 6) Entre novembre 2014 et mars 2016, dans le cadre de l'élaboration du nouveau système informatique OPUS (ci-après : OPUS), la direction de l'organisation et de la sécurité de l'information (ci-après : DOSI) et M. A_____ ont échangé divers courriels afin de résoudre certains dysfonctionnements ou anomalies informatiques.

Généralement, M. D_____ et M. C_____ étaient également destinataire de ces échanges. Dans le cadre de ceux-ci, M. D_____ a remis à l'ordre M. A_____ à plusieurs reprises quant à ses méthodes de communication et son ton. Pour sa part, M. A_____ a dénoncé plusieurs dysfonctionnements, attirant l'attention de M. D_____ sur le fait que l'application n'était pas fonctionnelle après plusieurs tests dont les résultats s'étaient révélés négatifs et engendrait globalement une surcharge de travail pour les collaborateurs.

- 7) Le 29 mars 2016, OPUS a été lancée à l'OP.
- 8) a. Postérieurement à ce lancement, de nombreux courriels ont encore été échangés entre les personnes précitées au sujet des dysfonctionnements d'OPUS.
- b. Le 27 avril 2016, M. D_____ a présenté ses excuses aux collaborateurs de l'OP pour avoir « largement sous-estimé la charge de travail liée aux doublons de tiers » et « ne pas avoir anticipé l'ampleur de cette charge ni avoir suffisamment tenu compte des alertes émises par certains d'entre [eux] ». Afin de remédier aux problèmes, une « task force » composée de vingt-six auxiliaires ayant des compétences analytiques serait engagée en appui aux collaborateurs.
- c. Selon le bilan du 26 mai 2016 de la DOSI, en collaboration avec la société mandatée, les premières semaines de la mise en place d'OPUS avaient été difficiles : notamment, des problèmes de qualité de données migrées avaient nécessité de multiples corrections automatiques ou manuelles, le domaine des saisies avait été insuffisamment préparé et formé.
- d. Par courriel du 29 juin 2016, M. D_____ a demandé à M. C_____ d'intervenir auprès de M. A_____ afin qu'il cesse d'envoyer à certains de ses interlocuteurs de la DOSI des messages concernant les dysfonctionnements d'OPUS, contenant des « propos irrespectueux ». Il se questionnait « quant à la pertinence de M. A_____ comme interlocuteur référent pour le service des saisies. M. C_____ disposait de deux jours pour lui faire part de sa détermination à ce sujet et lui proposer une candidature alternative.
- Dans sa réponse du lendemain, M. C_____ lui a expliqué que les personnes concernées souhaitent poursuivre leur collaboration en se rencontrant davantage. Il lui déconseillait de l'interrompre.
- e. Par courriel du 9 septembre 2016, M. D_____ a informé les collaborateurs de l'OP de l'évolution de la situation, en les remerciant de la qualité de leur travail. Les anomalies et les retards seraient progressivement corrigés ou absorbés.
- 9) a. Le 20 septembre 2016, M. A_____ a eu un EEDP mené par M. C_____, lequel concluait que « cadre de valeur, M. A_____ [avait] toute la confiance de sa hiérarchie. Sa maîtrise de l'environnement, tout comme son sens de l'adaptation et de l'innovation [étaient] de grands atouts. M. A_____ mérit[ait] d'évoluer

positivement au sein de l'administration. [Il était] favorable à ce qu'il s'inscrive à la formation fédérale en vue de l'obtention du brevet de préposé ».

Pour sa part, M. A_____ avait indiqué qu'à condition d'obtenir le brevet de préposé, il souhaitait évoluer à moyen terme en qualité de substitut au sein de l'OP.

b. Par courrier du 23 décembre 2016, également signé du secrétaire général et de M. D_____, le conseiller d'État en charge du département a remercié M. A_____ pour sa contribution à la refonte informatique de l'OP, relevant son « engagement exemplaire au service de l'État ».

10) En novembre 2016, M. C_____ a cessé ses fonctions. Madame E_____ a ultérieurement pris le poste de substitut de la direction des saisies.

11) a. Une réorganisation de l'OP a été décidée par le Conseil d'État au premier trimestre 2017. Monsieur F_____, consultant externe, est intervenu dans ce processus de réorganisation initié au mois de décembre 2016 par la proposition d'un nouvel organigramme.

D'après celui-ci, l'OP comprendrait cinq directions, dont la direction saisies et séquestres dirigée par Mme E_____, constituée d'un service des saisies avec un responsable (à définir, aucun nom n'était précisé) des treize secteurs d'huissiers, un service séquestres sous la responsabilité de Monsieur G_____ et un service traitement et contrôle des réquisitions de continuer et réalisation de gage mobilier.

S'agissant en particulier du poste de responsable du service des saisies, il était expliqué que « contrairement aux propositions faites dans les deux groupes de travail (de maintenir le statu quo avec deux chefs de service) la direction et le consultant souhait[aient] qu'il n'y en ait plus qu'un seul dans la nouvelle organisation » afin de créer une unité de doctrine pour les treize secteurs et de renforcer la responsabilité et l'autonomie des huissiers.

b. Dans ce cadre, le laboratoire RIFT de l'université de Genève (ci-après : RIFT) a été mandaté afin d'analyser les pratiques dans les secteurs de saisies. Il a rendu son rapport intitulé « Le travail individuel et collectif dans quatre secteurs de l'OP, service de saisies le 15 février 2017 », lequel relevait notamment qu'« OPUS a[vait] fortement impacté l'organisation et la signification du travail aux saisies. À ce jour il n'[était] pas possible de considérer que ce programme ait apporté des gains de productivité et de qualité tangibles, et il [avait] compliqué le travail des collaborateurs. La situation [pouvait] s'améliorer si le logiciel [était] débarrassé de ses bugs et aberrations, et du côté des opérateurs quelques gains de rapidité [pouvaient] encore être acquis. Mais il [leur] sembl[ait] que cela ne changer[ait] pas de manière significative la situation. Les collaborateurs pour leur

part considér[ai]ent] comme peu probable que l'activité aux saisies puisse retrouver sa productivité passée ».

- 12) Par courriel du 27 février 2017, M. D_____ a demandé aux deux chefs-huissiers de lui confirmer leur intention de faire acte de candidature pour le poste de chef unique des huissiers selon la nouvelle organisation, ce qu'a fait M. A_____ le 1^{er} mars 2017.
- 13) Le 16 mars 2017, M. D_____ a écrit à M. A_____ que, tel qu'indiqué lors d'une séance du même jour en présence de Mme E_____ et Monsieur H_____, directeur des ressources humaines du département, sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste précité. Plusieurs voies étaient envisagées, à savoir : « un arrangement de départ d'un commun accord avec une période de transition sur un poste alternatif dont la durée [était] à déterminer ; une suppression de poste selon la procédure prévue ; un entretien de service en lien avec la qualité de [son] management ; [...] un poste alternatif à l'OP ».
- 14) À partir du 17 mars 2017, M. A_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie à 100 % jusqu'au 3 juin 2017.
- 15) Après la confirmation du 12 avril 2017 de M. H_____ de la suppression de son poste, M. A_____ a été convoqué à un entretien prévu le 5 mai 2017, reporté au 19 mai 2017, le Conseil d'État n'ayant pu traiter la suppression de son poste que le 10 mai 2017.

Cette dernière étant susceptible de conduire à la résiliation de ses rapports de service, ledit entretien visait à l'entendre à ce sujet et lui exposer les mesures qui seraient prises, en collaboration avec les ressources humaines (ci-après : RH) du département et l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), dans le cadre de la procédure de reclassement.

- 16) Entre le 25 avril et le 19 mai 2017, MM. A_____ et H_____ ont échangé au sujet de la requête du premier de reporter la date de cet entretien, en raison de son état de santé ne lui permettant pas d'y assister ni de se prononcer sur des questions professionnelles.

Malgré les certificats médicaux et des attestations des 24 avril et 16 mai 2017 du médecin traitant de M. A_____, le DRH a maintenu son refus en précisant qu'en cas d'absence, l'entretien aurait lieu sous forme écrite.

- 17) Par courriel du 12 mai 2017, le directeur de l'OPE a informé les représentants des associations professionnelles de la suppression du poste de M. A_____, en raison de la réorganisation de l'OP et de l'introduction d'OPUS.

- 18) a. Le 19 mai 2017, la procédure de reclassement concernant M. A_____ a été ouverte. En raison de l'absence de l'intéressé et de son conseil à l'entretien, M. H_____ leur en a adressé le compte rendu par courrier le jour même.

Ce document décrivait le déroulement de la procédure de reclassement. L'employeur envisageait la résiliation des rapports de service en cas d'impossibilité de lui confier un autre poste correspondant à ses capacités, une indemnité étant prévue dans cette hypothèse. M. A_____ devait lui indiquer s'il entendait maintenir ses vacances planifiées du 3 au 28 juillet 2017. Un bilan intermédiaire était proposé le 20 juin 2017.

- b. Le 24 mai 2017, M. A_____ a notamment contesté la validité de l'ouverture de la procédure de reclassement, en sollicitant une prolongation du délai pour transmettre ses observations et son curriculum vitae.

Ultérieurement, il a également relevé qu'en dépit de la rigueur des délais qui lui étaient imposés, il ne disposait toujours pas d'un certificat de travail intermédiaire. Il souhaitait maintenir ses vacances planifiées du 3 au 28 juillet 2017, sous réserve de son état de santé. La procédure de reclassement devrait alors être prolongée de quatre semaines.

- c. M. H_____ a reporté le délai pour remettre les observations au 31 mai 2017 et confirmé que la procédure de reclassement serait prolongée de quatre semaines.

- 19) Entre le 4 juin et le 30 septembre 2017, M. A_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie à 80 %.

- 20) a. Après avoir informé les directeurs des ressources humaines (ci-après : DRH) des autres départements de la situation de M. A_____, en leur demandant leur concours pour étudier toute possibilité d'affectation, M. H_____ leur a transféré le curriculum vitae actualisé de l'intéressé.

- b. À partir du 7 juin jusqu'au 11 septembre 2017, M. H_____ a régulièrement transmis à M. A_____ le bulletin des places vacantes (ci-après : BPV), en identifiant globalement pas ou peu de postes correspondant à son profil.

À la demande de M. A_____, il a soutenu ses candidatures et recherché des stages auprès des services l'intéressant. Il a également permis à M. A_____ d'effectuer un stage les 9, 11, 17 et 18 octobre 2017, auprès de l'office cantonal de la protection de la population et des affaires militaires (ci-après : OCPPAM).

- c. Le département a pris en charge la mesure d'accompagnement et le bilan de compétences sollicités par M. A_____.

21) Lors d'un entretien du 12 juin 2017, MM. H_____ et A_____ ont convenu qu'il reprendrait le travail à partir du 19 juin 2017 à raison de deux heures par jours du lundi au jeudi, jusqu'au 30 juin 2017.

22) Le 16 juin 2017, M. A_____ a adressé à M. H_____ ses observations quant à l'entretien sous forme écrite du 19 mai 2017.

M. H_____ devait lui indiquer les raisons précises pour lesquelles sa candidature au poste de chef de service unique n'avait pas été retenue. Il réitérait sa demande consistant à obtenir une copie de la communication faite au Conseil d'État le 10 mai 2017 concernant la suppression de son poste. La procédure était toujours entravée par le fait qu'aucun certificat de travail intermédiaire conforme ne lui avait été délivré. Malgré ses recherches, il n'avait jusqu'alors identifié aucun poste susceptible de correspondre à ses compétences. Le compte rendu de l'entretien du 19 mai 2017 avait été signé de M. D_____ en tant que responsable hiérarchique direct, alors qu'il s'agissait de Mme E_____.

23) Le 4 juillet 2017, est parue au BPV, une annonce pour le poste de chef de service auprès de la direction des saisies de l'OP, avec une entrée en fonction au 1^{er} juillet 2017 et une rémunération en classe 20 de l'échelle de traitement, qui serait responsable de treize chefs de secteurs, chaque secteur étant composé d'environ cinq collaborateurs.

Cette offre précisait notamment que le candidat devrait être « au bénéfice d'un bachelors en droit, sciences économiques et sociales ou formation jugée équivalente », posséder « de bonnes connaissances juridiques en matière d'exécution forcée, disposer d'une formation en gestion d'équipe et/ou pouvoir attester d'une expérience managériale réussie d'au moins cinq ans, posséder un bon sens du service public, de la communication, de l'organisation et de la planification, avoir une bonne aptitude à déléguer, des capacités de gestion, de motivation et de conduite d'une équipe, disposer d'un excellent sens relationnel et avoir des compétences de communication avérées, être capable de gérer ses efforts dans le temps et de planifier ses activités dans le respect des délais, avoir une bonne gestion du stress et être persévérant ».

24) Faisant suite au courriel de M. A_____ résumant le contenu de leur entretien du 4 juillet 2017, M. H_____ lui a confirmé le 5 juillet 2017 que son retour à son bureau aurait lieu le 7 août 2017, qu'il était libéré de son obligation de travailler à partir du 31 juillet 2017, cette libération valant pour solde de tout compte des éventuelles heures excédentaires et jours de vacances courant jusqu'à l'éventuelle fin des rapports de service, mais à concurrence d'au maximum un tiers de ce dernier.

25) Le 10 juillet 2017, M. A_____ a rappelé à M. H_____ que, déjà lors de la réunion du 4 juillet 2017, il avait contesté la compensation de ses jours de

vacances et heures excédentaires. Concernant un poste pour lequel il avait demandé son soutien, il avait « torpillé » sa candidature puisqu'au lieu de l'appuyer afin qu'il soit reçu en entretien, il avait contacté la DRH pour se renseigner uniquement sur d'éventuels autres postes.

26) Le 13 juillet 2017, un certificat de travail intermédiaire, rectifié selon les demandes de M. A_____ des 8 et 26 juin 2017, lui a été transmis.

27) Les 14 juillet et 15 août 2017, M. H_____ a contesté ne pas avoir indiqué lors de la réunion du 4 juillet 2017 que la libération de l'obligation de travailler s'entendait également pour solde de tout compte s'agissant des heures excédentaires accumulées par M. A_____. Il était choqué de ses affirmations au sujet de ses démarches en sa faveur concernant le poste en question, alors qu'il avait appuyé sa candidature et examiné d'autres possibilités. Il n'était pas autorisé à lui transmettre la communication faite au Conseil d'État relativement à la suppression de son poste. Sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste de chef de service unique car sa hiérarchie avait estimé que « ses compétences managériales n'[étaient] pas suffisantes pour tenir un poste avec des exigences plus importantes en matière de management. Le 16 mars 2017, [il avait] par ailleurs été informé que la qualité de son management, notamment en ce qui concern[ait] la gestion des personnes et des opérations, qu'il [avait] démontré sur le poste de chef de service en classe 17 [avait été] jugée insuffisante par sa hiérarchie ».

28) Le 16 août 2017, a eu lieu un deuxième entretien entre MM. H_____ et A_____, en présence du conseil de l'intéressé, de Mme E_____ et d'une juriste de l'OPE.

Le 28 août 2017, M. A_____ a adressé ses observations sur le compte rendu transmis le 21 août 2017.

29) a. Le 11 septembre 2017 a eu lieu le troisième entretien dans le cadre de la procédure de reclassement, dont le compte rendu a été transmis à M. A_____ le 15 septembre 2017.

M. H_____ lui avait alors indiqué que l'employeur envisageait de reprendre la procédure de résiliation des rapports de service, en rappelant les modalités du déroulement de celle-ci. Bien que l'employeur n'eût alors plus l'obligation de rechercher un poste vacant correspondant à ses capacités, il resterait à sa disposition pour soutenir toute candidature pour laquelle il demanderait son intervention.

b. Dans ses observations du 28 septembre 2017, M. A_____ a relevé que plusieurs des démarches faites par M. H_____ pour des postes l'avaient été à sa demande ou sur relance de sa part.

c. M. H_____ a versé ces écritures au dossier, sans toutefois en tenir compte dans la mesure où elles étaient irrecevables, faute de respect du délai imparti, ce que M. A_____ a contesté.

- 30) À partir du 1^{er} octobre 2017, M. A_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie à 50 %.
- 31) Le 14 octobre 2017, M. C_____ a rédigé une lettre de recommandation en faveur de M. A_____, relevant ses excellentes compétences et qualités humaines.
- 32) M. A_____ a poursuivi ses postulations, notamment pour un poste de chargé de faillites 1 auprès de l'OF, pour lequel sa candidature n'a pas été retenue.
- 33) Par arrêté du 1^{er} novembre 2017, déclaré exécutoire nonobstant recours, le Conseil d'État a mis fin aux rapports de service de M. A_____ pour cause de suppression de poste à compter du 31 mars 2018. Sous réserve de l'art. 23 al. 5 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), M. A_____ recevrait à la fin de ses rapports de service une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son traitement mensuel de base par année passée au service de l'État, une année entamée comptant comme une année entière.

Il s'était avéré impossible de confier à M. A_____ un autre poste correspondant à ses capacités au sein de l'administration cantonale. Le dispositif en cas de suppression de poste n'avait pas abouti.

- 34) Par acte du 4 décembre 2017, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre l'arrêté précité, en concluant principalement, à la constatation que l'arrêté attaqué constituait un licenciement déguisé qui ne reposait sur aucun motif fondé, à son annulation et sa réintégration au sein de l'OP dans un poste correspondant à ses activités et compétences professionnelles, et subsidiairement, à la constatation que l'arrêté attaqué était contraire au droit et, à défaut de réintégration, au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement annuel, avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 décembre 2017. Préalablement, il sollicitait la restitution de l'effet suspensif au recours, la production par le Conseil d'État de plusieurs documents listés, l'octroi d'un délai pour déposer une liste de témoins une fois la réponse déposée, ainsi que la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes, le tout « sous suite de frais et dépens ».

L'arrêté attaqué consacrait une violation de l'art. 23 LPAC et du principe de l'interdiction de l'arbitraire.

L'enchaînement des événements montrait que son poste n'avait en réalité pas été supprimé, mais que lui-même avait fait l'objet d'un licenciement déguisé dépourvu de tout motif fondé. L'hésitation entre plusieurs voies à la suite de l'entretien du 16 mars 2017 confirmait l'absence de réalité derrière la procédure choisie. Le départ de M. C_____ fin 2016 avait permis à M. D_____ d'entamer le processus d'éviction à son égard. Lors de la réunion du 16 mars 2017, après avoir contesté les reproches qui lui avaient été adressés sur ses qualités de responsable d'équipe et sur son comportement prétendument déloyal, il lui avait été indiqué qu'on ne voulait tout simplement plus de lui. La décision d'engager le dispositif prévu en cas de suppression de poste avait été prise peu de temps après qu'il s'était plaint à sa responsable RH (ci-après : RRH) de se sentir « mobbée » par M. D_____ depuis plusieurs mois. L'intitulé du nouveau poste et son cahier des charges étaient restés en grande partie inchangés. L'engagement au poste de chef du service des saisies d'un candidat interne, auparavant chef du secteur des séquestres, ne possédant aucun diplôme en droit ni en sciences économiques et sociales démontrait la volonté de l'écarter de l'OP en raison des nombreuses alertes concernant OPUS qu'il avait lancées de bonne foi et de manière légitime, et qui avaient déplu à la direction. L'autonomie et les responsabilités des chefs de secteur n'avaient pas changé.

Le département n'avait pas respecté ses obligations découlant de la procédure de reclassement (violation de l'art. 23 al. 2 LPAC). Il avait mené une procédure pro forma sans sérieusement chercher à le reclasser. Son certificat de travail intermédiaire ne lui avait été délivré qu'après plusieurs relances. Sur toute la durée de la procédure de reclassement, les RH ne lui avaient signalé qu'un nombre très limité de postes dont aucun ne correspondait à son profil et avaient omis d'attirer son attention sur deux postes lui correspondant en tous points, dont celui de chef du secteur des séquestres. La plupart des démarches de M. H_____ avaient été initiées à sa demande.

Concernant l'indemnité pour licenciement contraire au droit, l'octroi du montant maximal se justifiait compte tenu des circonstances : la résiliation de ses rapports de service matériellement viciée ; l'atteinte particulièrement grave à ses droits ; son ancienneté, son investissement dans la mise en place du nouveau système OPUS ; son âge et sa situation personnelle.

- 35) Le 21 décembre 2017, le Conseil d'État, soit pour lui l'OPE a conclu au rejet de la demande de restitution d'effet suspensif au recours.
- 36) Le 21 décembre 2017 également, M. A_____ a informé la chambre administrative d'un courrier du 8 décembre 2017 du DRH indiquant que l'État suspendait le versement de l'indemnité due sur la base de l'art. 23 al. 4 LPAC « jusqu'à droit jugé, cela afin de préserver les droits de l'État au cas où [son] recours serait admis ». Ce pli ne mentionnait pas s'il s'agissait d'une décision, ni les voie et délai de recours. Si la chambre administrative devait décider de ne pas

restituer l'effet suspensif au recours du 4 décembre 2017, il interjetterait recours contre celle-ci et prendrait plusieurs conclusions subsidiaires, qu'il mentionnait.

Il joignait un chargé de pièces complémentaire, comprenant notamment un échange de courriels avec M. H_____ au mois de décembre 2017 portant sur le poste de chargé de faillites 1 pour lequel ce dernier avait finalement contacté le service recruteur après avoir dénié qu'il disposât de la formation et de l'expérience requises.

37) Par décision présidentielle du 15 janvier 2018, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours, en réservant le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.

38) Le 19 janvier 2018, l'OPE a conclu au rejet du recours.

La restructuration de la direction des saisies résultait d'une concertation, et non d'une décision subjective et unilatérale du préposé. Le renforcement de la responsabilité et l'autonomie des chefs de secteurs d'huissiers, de même que le besoin d'unité de doctrine étaient réels. Le poste de chef de service de la direction des saisies était intrinsèquement différent de celui de M. A_____, de par son cahier des charges. La question de savoir si quelqu'un était qualifié pour occuper un poste ou non était du ressort de l'employeur, qui disposait pour cela d'une marge d'appréciation. Dans les mois qui avaient suivi son entrée en fonction le 18 août 2014, le préposé avait scindé le service des séquestres de celui des séquestres de salaires en raison d'une organisation de l'exécution des séquestres et une supervision des séquestres des salaires insatisfaisantes. Au vu des constatations du préposé et des pièces versées à la procédure, les EEDP de M. A_____, faites par M. C_____, apparaissaient fort complaisantes et détachées de la réalité. La direction des saisies fonctionnait nettement moins bien que les autres directions, en raison de plusieurs manquements des cadres, impliquant des pratiques divergentes des treize secteurs d'huissiers durant de nombreuses années. Lors de la bascule informatique, M. A_____ avait adopté un comportement peu coopérant et réalisé de « fausses actions ». En application du principe de proportionnalité, le département avait fait preuve de bienveillance en choisissant la voie de la suppression de poste, avantageuse pour M. A_____, alors qu'il aurait aisément pu ouvrir une procédure de résiliation pour motif fondé à son encontre, voire une procédure de révocation pour violation des devoirs de service. Tout lien de cause à effet entre l'entretien de M. A_____ avec la DRH et l'ouverture de la procédure de suppression de poste était contesté. Le poste de M. B_____ n'avait pas encore été supprimé pour des motifs couverts par le secret de fonction, ce qui ne préjugait pas de sa pérennité.

La loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) ne s'appliquant plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service, sauf mention expresse, le licenciement

d'un membre du personnel était uniquement soumis au droit public. L'argument tiré du congé représailles n'était donc pas applicable.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdisait l'ouverture de la procédure de reclassement en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire concerné. L'intérêt public à la poursuite de la recherche de poste primait l'intérêt privé du membre du personnel à la retarder.

Il appartenait effectivement à M. A_____ de prendre l'initiative de demander au département de pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement, de soutien à ses candidatures, ainsi que de stages dans d'autres services.

Concernant l'établissement du certificat de travail intermédiaire, Mme E_____ avait dû absorber une forte surcharge de travail à son entrée en fonction, à laquelle s'ajoutaient les deux demandes de modification de M. A_____. Il ne pouvait lui être reproché d'avoir tardé à y donner suite, étant précisé que la dernière version du certificat de travail intermédiaire était élogieuse. En cas d'urgence, M. A_____ aurait pu utiliser la version précédente du certificat de travail intermédiaire ou demander une simple attestation de travail, ce qu'il n'avait pas fait. Les démarches nécessaires avaient été prises pour soutenir les candidatures de M. A_____. Le poste de chef du secteur des séquestres n'avait pas été signalé à M. A_____ en raison des manquements qui avaient été constatés dans la qualité de ses prestations. Il ne semblait pas opportun, pour la bonne marche du service, d'envisager de l'affecter à ce poste pour lequel une licence en droit ou une formation jugée équivalente étaient exigées. Au demeurant, il n'avait pas fait acte de candidature.

Si la décision de résiliation des rapports de service de M. A_____ devait être déclarée comme contraire au droit, une indemnité devait être allouée exclusivement sur la base de l'art. 31 al. 4 LPAC. M. A_____ n'aurait plus droit à l'indemnité due en vertu de l'art. 23 al. 4 LPAC.

L'OPE joignait un chargé de pièces complémentaire, comprenant notamment :

- Une lettre du service des ressources humaines de l'OPE au DRH du DF du 24 avril 2017 concernant l'évaluation du poste de chef de service à l'OP en classe 20 ;
- Le cahier des charges du 1^{er} juin 2017 du poste de chef de service de la direction des saisies ;
- Un courriel de M. D_____ aux collaboratrices et collaborateurs de l'OP du 11 novembre 2014 les informant qu'à partir du 24 novembre 2014 interviendraient plusieurs modifications organisationnelles, à savoir

notamment la création d'un nouveau service des séquestres, sous la responsabilité de M. G_____ ;

- Le rapport n° 14-26 du service d'audit interne de l'État (ci-après : SAI) du 13 novembre 2014 concluant notamment qu'il était « nécessaire que la direction de l'exécution définisse des processus communs à l'ensemble des treize secteurs, afin de gérer son organisation et ses risques de manière uniforme. L'OP [devait] profiter de l'implémentation de la nouvelle application métier (OPUS) pour revoir les contrôles actuels et concevoir des contrôles préventifs efficaces et efficients. L'implémentation de cette nouvelle application métier [devait] aussi participer à améliorer l'efficacité et l'efficacités du processus de saisie et mieux répondre aux besoins métier, ce que ne [faisait] pas/plus l'application informatique actuelle. Il en découl[ait] une inefficience dans l'utilisation des ressources et une charge de travail supplémentaire pour les collaborateurs ».

39) Dans ses déterminations du 16 février 2018, M. A_____ a persisté dans ses conclusions, en déposant sa liste de témoins.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, il avait acquis une annuité supplémentaire. Dès le 1^{er} février 2018, il avait recouvré une pleine capacité de travail.

Il contestait les motifs mentionnés dans un courriel du 29 janvier 2018, pour lesquels le poste de chargé de faillites 1 ne lui avait pas été attribué. Sur certains points, ses propos avaient été déformés. Il remplissait tous les prérequis du poste et le principe de priorité aurait dû lui être appliqué.

L'État avait produit certaines des pièces qu'il avait requises dans son recours. Il maintenait ses conclusions en production des pièces résiduelles et requérait la production de nouvelles pièces, listées.

Ces documents sollicités visaient à étayer le fait que M. D_____ avait cherché à monter un dossier contre lui, et à prouver qu'il avait fait correctement son travail en lien avec le projet de refonte informatique. Il contestait également le fait que l'état aurait eu suffisamment de motifs pour résilier les rapports de service pour motifs fondés, voire pour prononcer une révocation pour violation des devoirs de service.

Était joint un chargé de pièces complémentaire, comprenant notamment : la fiche de salaire de M. A_____ du mois de janvier 2018 pour un salaire mensuel brut de CHF 8'941.25 ; un certificat médical attestant d'une capacité de travail à 50 % du 29 au 31 janvier 2018 et de 100 % à partir du 1^{er} février 2018 ; ainsi que divers échanges de courriels relatifs aux dysfonctionnements du système OPUS.

40) Par arrêt du 27 mars 2018 (ATA/286/2018 dans la cause A/5098/2017), la chambre de céans a constaté la nullité de la décision du 8 décembre 2017 du département.

41) Le 25 avril 2018 a eu lieu une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Engagée auprès de l'OP en 2007 comme huissière assistante, puis huissière, Madame I_____ travaillait sous la direction de M. A_____. Selon elle, ce dernier était « archi compétent », un bon gestionnaire d'équipe et disponible. Son management n'était pas intrusif et il apportait des solutions lorsque ses collaborateurs en avaient besoin. Elle n'avait jamais senti de malaise entre lui et les chefs de secteur, dont elle faisait partie. Amené à former des personnes notamment sur le nouvel outil informatique OPUS, M. A_____ pouvait répondre à toutes les questions du personnel du secteur des saisies et d'autres services. OPUS comportait beaucoup d'anomalies de fonctionnement. Dans certains cas, il leur proposait des solutions de contournement afin qu'ils puissent poursuivre leur travail. La mise en production d'OPUS avait été très difficile. Elle avait participé à l'un des groupes de travail, lors de la réorganisation de l'OP fin 2016. Tandis que la proposition de la direction de l'OP était qu'il y ait un seul chef de service, Mme E_____ avait proposé qu'il y en ait quatre, car la tâche semblait trop rude pour une seule personne. D'autres personnes, dont elle-même, étaient en faveur d'une solution proche du statu quo avec deux ou trois chefs de service. Au sein de la direction des saisies, il existait des directives internes, ayant été remaniées après son arrivée. Il y avait des contrôles périodiques de leur bonne application. Lors d'une séance au mois d'avril 2017 entre Mme E_____ et les chefs de service, l'un d'entre eux lui avait demandé de rappeler M. A_____ afin qu'il revienne travailler, les gens au sein du service étant eseuilés en raison de son absence. Son travail en tant que chef de secteur n'avait pas foncièrement changé, même s'ils avaient un peu plus de contraintes, notamment des statistiques à fournir (plus d'une fois par mois). Le poste unique de chef de service avait été attribué à M. G_____, auparavant chef des séquestres. Il répondait plus difficilement aux questions juridiques, était moins disponible et plus formaliste, et avait moins de connaissances d'OPUS. Les formations dispensées aux collaborateurs avant et après la bascule informatique avaient été insuffisantes. Il n'y avait jamais eu de pratique uniforme des différents secteurs par rapport à l'approche des débiteurs. La direction parlait alors de la nécessité d'harmoniser la pratique des différents secteurs, discours encore actuel.

b. Monsieur J_____, gestionnaire des saisies à l'OP depuis 2002, avait travaillé depuis 2005 avec M. A_____, supérieur de son chef de secteur. Lorsqu'il lui posait des questions, il avait toujours une réponse. Il n'avait jamais eu de problème par rapport à la gestion du service. M. A_____, référent par rapport au système OPUS, avait organisé quelques formations avant et après la bascule

informatique. Bien que la formation des collaborateurs fût insuffisante, c'était l'outil lui-même qui posait surtout problème. Le travail des chefs de secteur n'avait pas spécialement changé depuis la réorganisation de l'OP.

c. Madame K_____, engagée comme chef huissier en 2006 puis devenue juriste, avait collaboré pendant cinq ans avec M. A_____. Celui-ci était un bon formateur, qui formait également d'autres personnes sur certains aspects. Il était compétent en matière de LP et savait toujours répondre aux questions que lui posaient les collaborateurs. Il connaissait également bien le système OPUS, de sorte qu'après son départ, certains collaborateurs étaient désemparés. Elle faisait partie du groupe de travail dans le cadre de la réorganisation de l'OP en 2016-2017. Personnellement, elle était en faveur de trois chefs de service, d'autres personnes préférant deux ou quatre, étant précisé que la fonction était lourde. Depuis son arrivée, il y avait eu des demandes de réévaluation de certaines fonctions, notamment celle d'huissier chef. Dans le cadre du nouvel organigramme, celle-ci était d'ailleurs passée de la classe 17 à la classe 20, les huissiers étant eux passés de la classe 14 à la classe 16 huit ans auparavant. Le poste de MM. A_____ et B_____ était désormais occupé par M. G_____. Il lui était difficile d'évaluer les connaissances juridiques de M. G_____ car elle s'était souvent trouvée en conflit avec lui sur des questions techniques.

Au terme de l'audience, un délai au 2 mai 2018 a été fixé aux parties pour formuler ou reformuler leur demande d'audition de témoins, et au département pour se prononcer sur les demandes de production de pièces de M. A_____ du 16 février 2018.

- 42) Le 2 mai 2018, l'OPE a transmis sa liste de témoins, comprenant l'audition de Monsieur L_____, huissier.

En outre, M. A_____ n'avait pas exposé en quoi la production de la demande de réévaluation des fonctions d'huissier, chef de secteur et chef de service et la réponse de l'OPE étaient pertinentes in casu, de sorte qu'il n'y donnerait pas suite ; de même qu'à l'annonce de la suppression du poste au Conseil d'État. Il ne pouvait pas fournir les documents personnels concernant MM. G_____ et B_____. L'accès à son profil informatique avait eu lieu en été 2017, soit bien après la suppression de son poste au printemps 2017 ; le département n'avait pas connaissance du rapport de Vicario Consulting SA ni n'en avait reçu copie (le rapport en question avait été établi lorsque l'OP se trouvait encore sous la responsabilité de l'ancien département des institutions). M. A_____ pouvait solliciter en tout temps la consultation de son dossier, et l'employeur n'avait pas l'obligation de verser dans le dossier administratif les courriels que les diverses hiérarchies de l'intéressé avaient échangé entre elles.

Il transmettait également quelques pièces, soit notamment un courriel du 27 juin 2017 adressé aux collaborateurs de l'OP annonçant la nomination de

M. G_____ au poste de chef de service à la direction des saisies ; un courriel du 7 juin 2017 du secrétaire général du département demandant un contrôle de la messagerie de M. A_____.

43) Le même jour, M. A_____ a maintenu sa requête en production de pièces, mise à jour dans son courrier du 16 février 2018, ainsi que ses demandes d'audition de témoins. Compte tenu de son absence de conclusions à cet égard depuis le début de la procédure, il fallait retenir que l'OPE avait renoncé à faire entendre des témoins. Sa requête devait être rejetée pour cause de tardiveté.

44) Le 6 juin 2018 a eu lieu une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Selon Monsieur L_____, employé depuis 2006 à l'OP comme huissier assistant, puis comme huissier sous la direction de M. A_____, en raison de trois managements différents, il y avait des disparités entre les trois divisions, ainsi qu'entre les secteurs. Après la bascule du système informatique, il y avait une grande diversité dans l'utilisation de cet outil, chaque huissier se faisant sa manière de procéder. La formation délivrée par la direction des saisies à l'utilisation du nouveau programme avant la bascule informatique avait été insuffisante. C'était plutôt la motivation des collaborateurs qui était déterminante pour surmonter les obstacles, le mode de communication important finalement peu. Ils avaient des méthodes de travail différentes les uns des autres parce qu'ils ne savaient pas utiliser cet outil informatique. Il n'y avait aucun processus fixé et le système informatique ne fonctionnait pas. Quand les gens allaient vers M. A_____, il faisait son possible pour les aider à trouver une solution. Il existait des directives internes, qui consistaient davantage en des rappels du contenu de la législation sur les poursuites et faillites que de véritables modes opératoires.

b. Monsieur M_____ avait exercé différentes fonctions au sein de l'OP, à savoir huissier chef, chef de service, directeur financier ad intérim et directeur, depuis son engagement en 2011. Il était désormais en arrêt de travail depuis le 30 avril 2018. Lorsqu'il était chef de service, M. A_____ était un de ses pairs. Le 30 mai 2018, il y avait eu une décision de non-confirmation en tant que directeur et de rétrogradation en tant que chef de service à la direction des saisies, avec effet au 1^{er} juin 2018. M. G_____ travaillait toujours comme chef de service à la même direction et allait devenir son collègue. Ils seraient ainsi deux chefs de service comme c'était le cas auparavant. Dans le cadre des groupes de travail portant sur la réorganisation de l'OP en 2016, la proposition avait été qu'il y ait au minimum deux chefs de service, voire trois. C'était la volonté de MM. D_____ et F_____ de ne retenir qu'une seule personne afin d'unifier davantage les pratiques. Lui-même n'avait pas constaté de différences concernant le rôle et les responsabilités du chef de service avant et après le remaniement. Ce qui avait changé était que le chef de service unique ne pouvait plus faire face à l'entier de son cahier des charges, car la tâche était impossible en étant tout seul.

M. A_____ connaissait son travail et représentait une des références de l'OP. Il lui était arrivé de lui poser des questions, auxquelles il répondait toujours. M. A_____, référent du programme OPUS pour la direction des saisies, avait organisé les formations et annonçait les anomalies. Lorsque les collaborateurs avaient des questions sur cet outil, ils allaient le voir dans son bureau. Les formations au nouveau programme informatique avaient eu lieu avant et après la bascule informatique. La direction des saisies était l'une de deux directions qui avaient organisé le plus de cours, avec des supports de cours. Concernant le style de management d'équipe, M. A_____ était toujours disponible et à l'écoute, avec un management plutôt participatif, et se rendait souvent dans les secteurs. Il était très apprécié des collaborateurs et reconnu dans sa fonction. M. G_____ avait un peu moins d'expérience dans la prise de décision que M. A_____, et était un peu plus directif. Néanmoins, il s'était toujours bien entendu avec lui aussi.

S'agissant de M. A_____, deux choses l'avaient choqué. D'une part, Madame N_____ était venue lui dire que M. F_____ lui avait demandé de ramener des éléments et témoignages contre MM. B_____ et A_____, en gardant un niveau de confidentialité très élevé et en lui disant que si elle le révélait, ce serait sa parole contre la sienne. Il avait interpellé Mme N_____ à deux reprises au sujet de la gravité de ces accusations qu'elle avait réitérées. Il en avait ensuite référé à la Cour des comptes et au service de l'audit interne. D'autre part, en séance de direction et à plusieurs reprises, M. F_____ avait interpellé Mme E_____ en lui disant : « maintenant que je vous ai dégagé les deux incapables » en parlant de MM. B_____ et A_____. Mme E_____ lui avait rétorqué qu'elle ne lui avait rien demandé. Certains collaborateurs attendaient le retour de M. A_____. Lui-même avait des problèmes avec sa hiérarchie, notamment M. D_____.

c. Mme N_____, huissier à l'OP depuis 2002, était subordonnée de M. A_____. Lorsqu'elle avait des questions, il avait toujours donné des réponses, réussissant à faire en sorte que les collaborateurs puissent continuer à travailler. Le système fonctionnait même si ce n'était pas optimal. La gestion d'équipe de M. A_____ était très bonne. Les personnes qu'elle côtoyait tous les jours l'appréciaient également. Dans le cadre d'une des séances de travail sur la réorganisation de l'OP, M. F_____ avait évoqué la possibilité qu'il n'y ait plus qu'un seul chef de service. Il lui avait alors demandé s'il n'y avait pas des micros ou des caméras sur elle et lui avait dit que si elle parlait de cette conversation, il nierait l'avoir tenue. Il lui avait ensuite demandé, sachant qu'elle et ses collègues préféraient M. A_____, d'essayer de réunir des signatures de collègues pour dire qu'ils craignaient que ce fût M. B_____ qui restât au poste de chef de service. Elle n'avait rien dit d'autre à M. M_____. Cela s'était passé avant que la décision fût officiellement prise de ne garder qu'un seul chef de service. M. F_____ lui avait indiqué que ce serait plus facile de convaincre la direction si leurs témoignages indiquaient qu'ils appréhendaient la nomination de M. B_____

plutôt que le fait qu'ils soutiennent M. A_____. À l'époque de la bascule informatique, il n'y avait pas eu de prise en charge globale des problématiques liées à OPUS pour les huissiers, mais il n'y en avait pas davantage actuellement.

45) Le 27 juin 2018 a eu lieu une dernière audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Monsieur O_____, employé de l'OP depuis 2005 comme huissier assistant puis comme huissier, avait travaillé sous la supervision directe de M. A_____ depuis 2015. Il savait déjà en arrivant dans son secteur qu'il était considéré comme l'huissier chef le plus compétent en matière de LP. Son management lui convenait et il était au courant de ce qui se passait dans le service. M. A_____ connaissait bien le système informatique OPUS pour avoir participé à son élaboration. Avant la bascule informatique, il se montrait disponible pour faire des simulations, exercice vain car le programme ne contenait pas de données. Après la bascule informatique, M. A_____ avait été bien occupé à répondre aux différentes questions des collaborateurs qui avaient des difficultés avec l'usage du programme. Il avait fallu trouver un nombre très important de moyens de contournement. M. A_____ était en quelque sorte le coordinateur de ce processus. Il récupérait les idées auprès des différents collaborateurs qui avaient trouvé des solutions, puis les répercutait aux autres. Après la réorganisation et le passage à un seul chef, il avait pu constater une grande différence de méthode de travail et de disponibilité. La charge de travail pesant sur l'unique chef de service était beaucoup trop importante, si bien qu'il n'était plus possible de le solliciter sur des questions techniques, juridiques ou informatiques. Comme le nouveau chef de service n'était pas spécialement formé à l'outil informatique, des référents avaient été choisis pour répondre aux questions techniques des collaborateurs, ceux-ci n'étaient toutefois pas habilités à leur imposer une méthode de travail unique. Ils continuaient donc à avoir des manières de travailler différentes selon les huissiers, ce qui était moins normal depuis que le programme n'était plus en phase de test. M. A_____ était plus proche de ses collaborateurs, car il leur parlait et venait de lui-même dans les secteurs, tandis que M. G_____ procédait par messagerie électronique. En raison du manque de disponibilité du chef de service, ainsi qu'à son côté rigide et juridiquement méticuleux, il était amené à prendre plus de risques dans le traitement de ses dossiers, car il devait très souvent prendre seul même les décisions les plus délicates. Au plan professionnel, il lui était arrivé d'assister à des séances au cours desquelles MM. D_____ et A_____ étaient clairement en désaccord.

b. Monsieur C_____, substitut à l'OP de 2006 à novembre 2016, avait été le supérieur hiérarchique direct de M A_____ jusqu'au début de l'année 2015. En sa qualité de chef de service, ce dernier était la personne la plus compétente qu'il avait eue à gérer, et ce sous tous les angles. Ses qualités personnelles les plus frappantes étaient l'intégrité et le courage. Il se souvenait d'une évaluation des

collaborateurs faite par une société externe, dont il était ressorti que deux collaborateurs, dont M. A_____, étaient les plus aptes à voir évoluer leur carrière. M. A_____ était la personne à l'OP qui maîtrisait le mieux OPUS. Pendant la refonte, c'était l'unique personne parvenant à cibler les dysfonctionnements les plus problématiques de ce programme. Postérieurement à la bascule, c'était vers lui que quasiment l'ensemble des collaborateurs des différentes sections se tournait pour trouver des solutions dites de contournement.

Il était exact que M. A_____ avait régulièrement alerté sa hiérarchie des dysfonctionnements du programme OPUS. Son but n'était autre que de mettre en évidence ces dysfonctionnements pour que des correctifs puissent y être apportés par les auteurs du programme. La réaction de M. D_____ à ces messages avait évolué au fil du temps. Avant la bascule informatique, il ne se souvenait pas qu'il les ait mal pris, mais après la bascule informatique, ces messages envoyés par M. A_____ directement à la société mandataire avaient le don de l'excéder. Plus d'un mois après la bascule informatique, lors d'un déjeuner avec notamment M. D_____ lui avait indiqué que les messages précités de M. A_____ devenaient insupportables, que celui-ci devait se maîtriser et qu'il était prêt à se séparer de lui. Lui-même avait indiqué que « cela ne se passerait pas comme ça tant qu'[il] serait là ». À son départ, la direction des saisies disposait d'un catalogue de directives et de marches à suivre, refondues avant le départ de l'ancien préposé, visées par le contrôleur interne et le chef du service juridique, et approuvées par le collège des directeurs. Avec le concours de M. A_____, ils avaient aussi procédé à une uniformisation complète des actes en créant un classeur donné pour intégration dans l'application informatique qui n'avait pas été effectuée. À la suite de la réévaluation de la classe d'huissier, il devenait nécessaire de réévaluer celle d'huissier chef. Cette réévaluation avait été demandée mais bloquée quelques années à cause de restrictions financières, de la crise financière de 2008 et de la mise à l'étude du projet SCORE. À sa connaissance, M. G_____ n'avait aucune formation académique. Il avait développé une grande confiance en M. A_____ et le considérait comme étant devenu un ami. Ils allaient prendre le café et déjeunaient parfois ensemble, mais n'avaient pas de relations personnelles plus poussées que ce genre de rencontres.

c. M. D_____ se souvenait avoir participé au repas mentionné par M. C_____.

d. Monsieur P_____, préposé à l'OP de 2002 à 2015, avait apprécié les compétences de M. A_____, notamment dans le domaine de la conduite de personnel. Il avait toujours eu d'excellentes relations avec lui, il faisait preuve d'initiatives et d'idées. Ses connaissances en matière de LP étaient bonnes et en adéquation avec sa fonction d'huissier chef. Il était exact que suite à la réévaluation de la fonction d'huissier, ils avaient demandé celle de la fonction d'huissier chef. Avant son départ, des directives avaient été mises en place,

également à la direction des saisies, dans le but de mettre en œuvre le système du contrôle interne.

Au terme de l'audience, un délai au 24 août 2018 a été fixé aux parties pour adresser leurs observations finales, après quoi la cause serait gardée à juger.

46) L'OPE a persisté dans ses précédents développements.

Les dépositions des témoins avaient confirmé que les griefs de M. A_____ étaient infondés. Bien que M. A_____ fût disponible pour répondre aux questions sur l'utilisation d'OPUS, il n'avait pas pris les initiatives suffisantes pour former les utilisateurs, ni proposé de solution générale permettant de former ses subordonnés et assurer le bon déroulement de la mission de l'OP, ni organisé sa propre suppléance, plaçant les secteurs d'huissiers dans une relation de dépendance malsaine à son égard. Les témoins s'accordaient à dire que M. G_____ se montrait plus formaliste que M. A_____, ce qui démontrait qu'il y avait un manque de suivi de la part de l'intéressé sur le travail de son équipe. Les témoignages se rejoignaient également sur le fait qu'il y avait eu un changement, ce qui prouvait que la gestion de l'époque n'était pas efficiente et que la fonction de MM. A_____ et G_____ était intrinsèquement différente. Les témoins s'accordaient à dire que M. D_____ n'avait jamais eu de propos ni de comportement démontrant une quelconque animosité personnelle envers M. A_____. Cet allégué était donc téméraire. M. C_____ avait à l'évidence des souvenirs erronés des circonstances, étant devenu un ami de M. A_____. Il ressortait des déclarations de M. M_____ qu'il nourrissait quelque rancune envers le préposé. Il fallait donc éviter de donner trop de portée à ces deux témoignages. L'employeur avait dû affecter M. M_____ à la fonction de chef de service en attendant de lui trouver un poste disponible au sein de l'administration cantonale, correspondant à ses compétences, de sorte qu'il ne s'agissait pas du poste qu'occupait auparavant M. A_____, celui-ci ayant été supprimé.

47) M. A_____ a persisté dans ses conclusions, en modifiant le montant réclamé au titre de l'indemnité fondée sur l'art. 31 al. 4 LPAC afin de tenir compte de l'augmentation de son traitement annuel applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 et de l'indemnité pour suppression de poste que l'État lui avait versée avec son dernier salaire de mars 2018, soit un montant brut de CHF 87'624.25 (CHF 84'608.25 net). Il demandait ainsi le paiement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut, soit un montant net de CHF 232'472.50, avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 décembre 2017, sous déduction du montant net de CHF 84'608.25 déjà perçu en mars 2018.

Plusieurs éléments démontraient que son poste de chef de service n'avait pas été réellement supprimé. En dépit des quelques modifications cosmétiques apportées au cahier des charges, le poste de chef de service était resté le même avant et après la réorganisation en termes d'intitulé de poste, de tâches, de

responsabilités, d'autonomie et/ou de pouvoir de décision. Le fait que ce nouveau poste était classé en classe 20 de l'échelle des traitements ne signifiait pas qu'il était différent de celui qu'il occupait à l'époque, puisque les enquêtes avaient confirmé que suite à la réévaluation de la fonction de chef de secteur, une réévaluation à la hausse du poste de chef de service avait été demandée il y avait plusieurs années déjà afin de passer en classe 20. Les enquêtes avaient démontré que les reproches formulés par la direction de l'OP à son égard étaient infondés, notamment concernant l'existence de directives et de contrôles réguliers. Les témoignages venaient directement infirmer les reproches ou manquements dont l'OP avait fait état à son sujet et montraient que celui-ci n'aurait pu se prévaloir d'aucun motif fondé pour résilier les rapports de service.

M. D_____ avait effectivement tenté de monter un dossier contre lui, puisqu'il avait demandé à avoir accès à son compte de messagerie au mois de juin 2017, lorsque la décision de supprimer son poste n'avait pas encore été prise et alors même que M. D_____ avait nié en audience avoir formulé une telle requête. Les circonstances portaient à croire que Mme N_____ n'avait pas osé tout dire lors de l'audience. Les enquêtes avaient également confirmé ses nombreuses compétences et qualités professionnelles, en particulier : ses solides connaissances techniques et juridiques en matière de LP, lui permettant de répondre aux diverses questions des collaborateurs.

C'était précisément après le départ de M. C_____, ayant confirmé la volonté de M. D_____ de l'écarter, que ce dernier avait annoncé au personnel, la création de deux groupes de travail pour discuter d'une proposition de nouvel organigramme présenté par la direction, processus qui mènerait par la suite à la prétendue suppression de son poste. Les propos de M. C_____ quant à la volonté de M. D_____ d'écarter M. A_____, avaient également été confirmés par M. M_____ lors de son audition.

Il joignait son décompte de salaire du mois de mars 2018 indiquant le versement d'un traitement mensuel brut de CHF 8'941.25, auquel s'ajoutait celui d'une indemnité pour suppression de poste d'un montant brut de CHF 87'624.25 et une part du treizième salaire de CHF 2'235.35, ainsi que le décompte du mois de juin 2018 de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : CCGC) attestant du versement d'indemnité à hauteur de CHF 7'658.60 net.

- 48) Par courrier du 11 septembre 2018, M. A_____ a informé le juge délégué que M. G_____ serait nommé au poste de chargé de faillites 1 au sein de l'OF dès le 1^{er} janvier 2019, ainsi qu'il l'avait lui-même annoncé à ses collègues de travail par courriel du 5 septembre 2018. Cette nomination montrait que les motifs avancés pour refuser la candidature de M. A_____ n'étaient que de faux prétextes pour faire obstacle à son reclassement.

- 49) Le 21 septembre 2018, l'OPE a répondu que la demande de modification de M. A_____ de sa conclusion subsidiaire devait être déclarée irrecevable et qu'il n'avait pas été pris pour le poste de chargé de faillites 1 auprès de l'OF en raison de son comportement lors de l'entretien du 18 décembre 2017.

Un chargé de pièces complémentaire était joint, comprenant notamment un courriel du 1^{er} juin 2018 de M. D_____ à l'ensemble des collaborateurs de l'OP les informant qu'à sa demande, M. M_____ ne serait pas confirmé dans sa fonction de directeur, en charges des services des caisses, guichets, renseignements et services généraux et un courriel du 12 mai 2017 du directeur de l'OPE informant de la suppression d'un poste de chef de service à la direction des saisies de l'OP.

- 50) Par courrier du 8 octobre 2018, M. A_____ a demandé que le courrier précité de l'OPE et les pièces produites à cette occasion soient déclarés irrecevables, sous réserve du dernier paragraphe se rapportant au fait nouveau de son courrier du 11 septembre 2018.

- 51) Le 29 janvier 2019, l'OPE a transmis une copie du procès-verbal d'une audition du 24 janvier 2019 dans la procédure A/2940/2018 pour la verser au dossier. Mme N_____, M. M_____ et M. F_____ avaient alors fait des dépositions pertinentes, contenant des éléments nouveaux.

- 52) Le 5 février 2019, M. A_____ a conclu à ce que le courrier précité et son annexe soient déclarés irrecevables. Subsidiairement, il s'opposait à ce que la procès-verbal de l'audience du 24 janvier 2019 soit versé à cette procédure.

Les enquêtes étaient closes depuis plusieurs mois. L'OPE avait pu poser ses questions aux témoins et n'avait pas sollicité l'audition de M. F_____. Lui-même et son conseil n'avaient pas participé à l'audition en question qui s'était tenue dans le cadre d'une autre procédure, de sorte qu'il n'avait pas pu faire valoir son droit d'être entendu. Un tel procédé était également contraire au principe d'égalité des parties dans la procédure.

- 53) Le 2 avril 2019, M. A_____ a confirmé qu'il n'avait pas d'observations complémentaires à formuler.

- 54) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 -

LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 2) a. Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour cause de suppression de poste.
- b. Rattaché administrativement et hiérarchiquement au département, le recourant est soumis à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).
- c. L'arrêté attaqué a été rendu le 1^{er} novembre 2017 avec effet au 31 mars 2018, soit après l'entrée en vigueur le 19 décembre 2015 d'une nouvelle modifiant la LPAC. En l'absence de droit transitoire, cette décision est soumise à la LPAC dans sa teneur actuelle (ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 2 et les références citées).
- 3) Préalablement, le recourant sollicite la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties, l'ouverture d'enquêtes pour l'audition de témoins, ainsi que la production de certains documents par l'intimé.

Par ailleurs, il conteste le fait que l'intimé ait pu faire entendre un témoin sans avoir pris de conclusion à cet égard, de même que produire un procès-verbal issu d'une autre procédure administrative, pendante par-devant la chambre de céans.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

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 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les

arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012 ; ATA/275/2012 du 8 mai 2012). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 134 I 83 consid. 4.1 et les arrêts cités ; 133 II 235 consid. 5.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

b. L'art. 73 LPA n'impose pas d'exigences particulières auxquelles doit satisfaire la réponse au recours. Cette disposition se limite à offrir aux parties ayant participé à la procédure de première instance la possibilité de s'exprimer sur le recours et de faire valoir leurs points de vue (ATA/18/2013 du 8 janvier 2013, consid. 14a). Le fait qu'une partie ne formule pas d'observations dans le délai imparti par le juge délégué ne modifie en rien son statut de partie intimée (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevois, 2017, nos 922 et 923 ad art. 73, p. 243 ; ATA/24/2014 du 14 janvier 2014, consid. 2).

c. Selon la maxime inquisitoire, qui prévaut en particulier en droit public, l'autorité définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés. Cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier (ATA/1192/2015 du 3 novembre 2015 ; art. 19 et 20 LPA). Ce principe n'est pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 et 24 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (arrêts du Tribunal fédéral 8C_1034/2009 du 28 juillet 2010 consid. 4.2 ; 9C_926/2009 du 27 avril 2010 consid. 3.3.2 ; ATA/1309/2015 du 8 décembre 2015 ; ATA/1019/2015 du 29 septembre 2015).

d. Les 25 avril, 6 et 27 juin 2018, ont eu lieu des audiences d'enquêtes et de comparation personnelle des parties, lors desquelles le recourant a pu s'exprimer et faire entendre les témoins qu'il souhaitait. En outre, l'intimé a produit la plupart des documents demandés par le recourant. Le refus de l'intimé de transmettre certains d'entre eux a été justifié par leur caractère confidentiel et le fait que ceux-ci concernaient des tiers.

Compte tenu des principes susrappelés, la formulation de conclusions par l'intimé pour faire entendre des témoins n'est pas soumise aux mêmes exigences de forme que celles du recourant, dont l'acte initie la procédure de recours. Ainsi, l'intimé a valablement pu produire une liste de témoins lorsqu'un délai à cet effet lui a été accordé.

Quant au procès-verbal que l'intimé a versé à la procédure le 29 janvier 2019, concernant une audition du 24 janvier 2019 dans la procédure A/2940/2018, deux des trois témoins concernés avaient aussi été entendus par la chambre de céans dans le cadre de la présente procédure. Le recourant a pu les questionner directement. Seul le troisième témoin, à savoir M. F_____, n'a pas été entendu dans le cadre de la présente procédure. Le recourant a toutefois pu s'exprimer à diverses reprises, notamment le 5 février 2019 sur le procès-verbal susmentionné.

En conséquence, dans la mesure où l'ensemble des pièces principales concernant le recourant a été versé à la procédure et où ce dernier a lui-même pu remettre les documents et faire entendre les témoins qu'il souhaitait, la chambre de céans considère que le dossier contient tous les éléments lui permettant de trancher les questions juridiques à résoudre.

- 4) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).
- 5) Dans un premier grief, le recourant conteste que l'intimé ait réellement supprimé son poste au sens de l'art. 23 LPAC.

a. Aux termes de l'art. 23 LPAC, lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail (al. 1). Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités (al. 2). Le membre du personnel régulier est entendu (al. 3). En cas de résiliation, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'État ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire (al. 4). Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevois ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la LPAC (al. 5).

b. En l'espèce, dans le cadre de la réorganisation de l'OP initiée à la fin de l'année 2016, la direction de celui-ci a établi un nouvel organigramme au début de l'année 2017, selon lequel le service des saisies ne comportait plus qu'un seul chef, responsable de la totalité des treize secteurs, alors qu'il en comportait auparavant deux, dont le recourant. Le préposé de l'OPF a justifié ce choix, opéré à l'encontre

de tous les avis émis au sein du groupe de travail mis en place à cette occasion, par la nécessité de créer une uniformité de doctrine pour les treize secteurs, ainsi que de renforcer la responsabilité et l'autonomie des huissiers. Il ressort cependant des enquêtes que le rôle du chef du service des saisies n'est pas fondamentalement différent aujourd'hui de ce qu'il était lorsque le recourant occupait ce poste. Le fait que celui-ci soit désormais considéré en classe 20 de l'échelle des traitements ne peut pas être indicatif d'un éventuel accroissement de responsabilité, dans la mesure où il a été établi que cette augmentation de salaire avait déjà été envisagée depuis plusieurs années et reportée en fonction de diverses contraintes budgétaires.

Bien qu'un des deux huissiers-chefs alors en fonction eût pu être choisi, la direction de l'OP a décidé de nommer le chef des séquestres à ce poste, au motif notamment que le recourant ne disposait pas de la formation juridique ni des compétences managériales requises. Force est toutefois de constater que M. G_____ bénéficie d'une formation et d'une expérience professionnelle moindres que le recourant, titulaire d'un brevet de clerc d'avocat et huissier-chef depuis le 1^{er} juillet 2004. De plus, alors que la direction des saisies était en proie à des difficultés importantes en raison de la mise en œuvre du nouveau programme informatique, la direction de l'OP a décidé de porter son choix sur un candidat ne disposant pas de connaissances informatiques étendues, à l'inverse de celles du recourant, unanimement reconnues, que ce soit dans les échanges de correspondance ou par les témoins. Cette lacune a d'ailleurs abouti à la désignation et la formation de nouveaux référents informatiques au sein du service.

Outre la nomination à la fonction de chef unique du secteur des saisies d'un collaborateur n'en remplissant pas les prérequis, M. M_____ a confirmé avoir été nommé en tant que chef de service à la direction de saisies à partir du 1^{er} juin 2018. Ainsi, le service comptait désormais à nouveau deux responsables, et non plus un seul. À cet égard, l'argument de l'intimé selon lequel il ne pouvait s'agir du poste occupé auparavant par le recourant car il était question d'une rétrogradation ne saurait convaincre, d'autant moins que la mise au concours du poste de chef du service des séquestres au mois de septembre 2017 pouvait constituer une alternative.

Il s'ensuit que sur la base des éléments du dossier, la nécessité de supprimer le poste du recourant, dont se prévaut l'intimé, est infirmée.

Après avoir rejeté la candidature du recourant au poste de chef de service unique, l'hésitation de la direction de l'OP, formulée dans le courriel du 16 mars 2017 du préposé de l'OPF, entre plusieurs voies pour se séparer de lui, souligne in casu le choix d'un moyen pour l'écarter de l'OP.

6) Dans un second grief, le recourant fait valoir que la suppression de son poste constituerait en réalité une « mesure de représailles » et un « licenciement déguisé » dépourvu de tout motif fondé.

a. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/287/2018 précité 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/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 5 ; MGC 2005 2006/XI A 10420).

c. 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/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d).

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité); il doit en

outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/1087/2018 du 16 octobre 2018 consid. 4c).

d. Le congé-représailles est une notion de droit privé. Elle est concrétisée à l'art. 336 al. 1 let. d CO, prévoyant qu'est abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Selon le Tribunal fédéral, les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du CO. Les cantons et les communes peuvent ainsi les organiser librement. Les règles relatives au contrat de travail sont applicables à titre de droit public cantonal ou communal subsidiaire lorsque ce dernier y renvoie ou en cas de lacune dans la réglementation (ATF 138 I 232 consid. 6 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2012 du 18 janvier 2013 consid. 5). Par exemple, le règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) prévoit expressément une application par analogie des art. 336c et 336d CO en cas de résiliation en temps inopportun (art. 44A RPAC ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017, consid. 7e).

e. En l'occurrence, le recourant fait valoir une intention avérée du préposé de l'OPF de l'évincer, en raison des nombreuses alertes qu'il aurait lancées au sujet des dysfonctionnements du nouveau programme informatique et de l'inadaptabilité de celui-ci. Pour sa part, l'intimé relève un comportement inadéquat de l'intéressé et des compétences managériales insuffisantes, lesquelles auraient d'ailleurs conduit à l'exclusion de sa candidature pour le poste de chef de service unique.

S'il ressort effectivement du dossier, en particulier de la correspondance du recourant avec les collaborateurs de la DOSI, que ses écrits pouvaient parfois s'avérer secs, ceux-ci paraissent cependant pouvoir aisément s'expliquer par les dysfonctionnements récurrents d'OPUS, engendrant une surcharge de travail notable. Bien que le préposé ait pu être parfois excédé par les propos du recourant à ce sujet, il n'en demeure pas moins que les alertes de celui-ci étaient justifiées et ses préoccupations légitimes. D'une part, le préposé lui-même a admis, par courriels des 27 avril et 9 septembre 2016 adressés à l'ensemble des collaborateurs de l'OP, avoir mésestimé l'impact des dysfonctionnements relevés par le recourant. Cette précipitation à l'encontre des mises en garde du recourant a plongé l'OP dans une situation très difficile durant plusieurs mois, ce dont la presse s'est largement fait l'écho, et induit le besoin de faire appel à une « taskforce » en appui aux collaborateurs. D'autre part, dans un courrier du 23 décembre 2016, également signé du préposé de l'OPF, le conseiller d'État en charge du département remerciait le recourant de sa contribution à la refonte informatique de l'OP, en relevant son « engagement exemplaire au service de l'État ».

En dépit de ces éléments, l'intimé remet désormais en cause les compétences professionnelles du recourant, sans apporter la preuve d'une insuffisance de sa part. Nonobstant la constante qualité des EEDP du recourant depuis son engagement en 1999 ayant progressivement mené à sa promotion et sa confirmation au poste d'huissier-chef en 2004, l'intimé va jusqu'à faire valoir le caractère complaisant des derniers menés par M. C_____. Pourtant, en tant que supérieur hiérarchique, le préposé de l'OPF n'a effectué aucun commentaire sur celui du 20 septembre 2016, pour le moins élogieux. Les anciens collaborateurs du recourant ont, pour leur part, confirmé leur souhait de le voir reprendre ses fonctions, allant jusqu'à réclamer son retour à Mme E_____.

En ces circonstances, la concordance chronologique entre l'arrêt de travail de M. C_____ et l'évincement du recourant est frappante. Le déroulement des faits démontre que, conformément aux déclarations de l'ancien substitut de la direction des saisies, ce n'est qu'à partir du moment où celui-ci a cessé ses fonctions fin 2016, que le préposé de l'OPF a entrepris des démarches pour licencier le recourant, alors qu'il avait déjà manifesté une animosité à l'égard de celui-ci dans son courriel du 29 juin 2016 à M. C_____.

Au vu de ce qui précède, l'hypothèse selon laquelle l'intimé aurait choisi la voie de la suppression de poste afin d'épargner au recourant un licenciement pour motif fondé n'apparaît pas crédible. Compte tenu des éléments positifs figurant au dossier du recourant, il appert au contraire qu'un licenciement pour motif fondé était inconcevable, faute de justification possible.

- 7) Dans la mesure où les conditions présidant à la suppression de poste en question et où aucun des cas de motif fondé de résiliation des rapports de service ne sont réalisés, la chambre de céans renoncera à examiner si le reclassement entrepris par le département en faveur du recourant était conforme au droit et si son licenciement respectait le principe de la proportionnalité.
- 8) Les conséquences d'une résiliation des rapports de service infondée sont réglées par l'art. 31 LPAC. À cet égard, le recourant a conclu principalement à sa réintégration au sein de l'OP et subsidiairement, au versement d'une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son dernier traitement annuel, avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 décembre 2017.
 - a. Selon l'art. 31 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi (al. 1). Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de celle-ci ou de refus du recourant, 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 ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 4).

b. Dans son ATA/287/2018 précité (consid. 7 ; RDAF 2018 I 634), la chambre de céans a résumé l'intégralité des travaux législatifs ayant conduit à l'adoption le 16 octobre 2015 de l'art. 31 al. 2 LPAC, en analysant la notion de réintégration en comparaison aux autres législations cantonales et fédérale, ainsi qu'au regard de la jurisprudence fédérale et cantonale. Sur la base de ces développements, la chambre de céans a ordonné la réintégration d'un fonctionnaire, considérant que la résiliation de ses rapports de service ne reposait sur aucun motif fondé et que les circonstances du cas examiné la permettaient.

c. En l'occurrence, les conditions de la suppression de poste ne sont pas remplies, à l'instar de l'existence d'un motif fondé de résiliation. La décision de résiliation des rapports de service du recourant pour cause de suppression de poste doit être annulée. En application de l'art. 31 al. 2 LPAC et en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, il convient d'ordonner la réintégration du recourant dans sa fonction d'huissier-chef. Il reviendra à l'État de lui trouver un nouveau poste, s'il ne devait pas être réintégré dans son ancien poste de travail.

9) Le recours sera admis.

Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA), et le recourant, qui plaide par l'intermédiaire d'un conseil, se verra octroyer une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, à la charge de l'État (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 4 décembre 2017 par Monsieur A_____ contre l'arrêté du Conseil d'État du 1^{er} novembre 2017 ;

au fond :

l'admet ;

annule l'arrêté du Conseil d'État du 1^{er} novembre 2017 ;

ordonne la réintégration de Monsieur A_____ ;

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

alloue à Monsieur A_____ une indemnité de CHF 2'000.-, à charge de l'État de Genève ;

dit que conformément aux articles 82 et suivants 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 articles 113 et suivants 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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'article 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 Vanessa Maraia-Rossel, avocate du recourant, ainsi qu'au Conseil d'État.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, MM. Thélin, Pagan et Verniory,
Mme Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :