

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/702/2024-FPUBL

ATA/1109/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 septembre 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

recourant

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

A. **a.** A_____, né le _____ 1971, a été engagé par la chancellerie d'État en qualité de responsable d'un centre d'intervention technique, à compter du 1^{er} juin 2001.

b. Le 1^{er} juin 2018, il a été affecté au poste de conseiller de direction à la direction générale des systèmes d'informations (ci-après : DGSI), après avoir fait acte de candidature pour ce poste. Il était en charge notamment de la cellule de systèmes d'information et de communication (ci-après : CSIC) destinée à déployer des systèmes d'information pour la gestion d'événements spéciaux (événements sportifs, manifestations publiques, grèves notamment), ou diplomatiques, les élections et les votations, directement sous la responsabilité de B_____, chef de l'office cantonal des systèmes d'information et du numérique (ci-après : OCSIN) depuis 2017.

c. L'entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM) entre B_____ et A_____ en vue d'une confirmation après une promotion a été finalisé le 20 septembre 2020.

A_____ estimait ses compétences « excellentes », voire adéquates s'agissant de la clarté de la mission et des objectifs et la répartition de la charge de travail, mais considérait que « la circulation des informations devait être améliorée ». Il précisait que les trois années précédentes avaient été particulièrement chargées en événements internationaux.

Ses compétences, selon son supérieur, étaient toutes considérées comme « maîtrisées », sous réserve des relations interpersonnelles, à adapter à l'égard de tiers non-initiés. À cette fin, il pouvait s'appuyer sur les formations SEM 1_____, 2_____ et 3_____ « gestion de la critique ou comment bien recevoir et donner une critique », « une équipe, diverses générations, plusieurs motivations : comment en faire un atout ? » et « sensibilisation à l'analyse transactionnelle ».

d. Le 13 novembre 2020, à la suite de cet EEDM, le conseiller d'État en charge du département a confirmé A_____ dans sa fonction de conseiller de direction.

e. Le 1^{er} novembre 2021, C_____ a été nommé chef de secteur au sein des événements spéciaux, devenant le supérieur hiérarchique direct de A_____, B_____ continuant le suivi sur le plan des ressources humaines (ci-après : RH).

f. Le 18 janvier 2022, A_____ a écrit à D_____, directeur de l'OCSIN, pour lui faire part des difficultés qu'il rencontrait à son poste de travail depuis l'automne 2020 et demandait à être reçu.

g. D_____ a organisé, le 7 février 2022, une rencontre avec E_____, directrice RH (ci-après : DRH), F_____, conseiller RH, A_____ et l'avocate de celui-ci.

Selon le procès-verbal de cette réunion, A_____ a évoqué des signes de dysfonctionnements au sein de son service, notamment par sa mise à l'écart. À son

retour de vacances en 2020, ses activités avaient été confiées à un consultant, ses accès lui avaient été retirés, l'empêchant de voir ses collègues, d'accéder aux locaux techniques ou de participer aux réunions du mercredi matin, sans en connaître les raisons. Après un entretien de janvier 2021, une révision de son cahier des charges devait être faite et il avait remis une nouvelle version en juillet 2021, sans obtenir de retour, ce qui « constituait le fond du problème ». E_____ était en possession de deux cahiers des charges, l'un, non signé, établi par la hiérarchie, et l'autre, modifié et signé par A_____, qui ne correspondait plus au projet initial. La signature de ce projet avait été retardée par les maladies de l'employé et par la suggestion du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) de lui proposer des tâches moins complexes à son retour. A_____ s'était aussi plaint de la disparition de ses effets personnels et de ses archives lors du déménagement de son poste de travail en juin 2021.

h. Le 28 février 2022, la DRH a demandé au Groupe de confiance (ci-après : GdC) de tenter une médiation entre B_____ et A_____, lesquels ont été reçus par le GdC le 28 avril suivant.

i. Un entretien de service s'est tenu le 24 octobre 2022 en présence de A_____ et son conseil ainsi que de B_____, E_____ et F_____. Les faits reprochés à A_____ étaient exposés en 81 points, sur dix pages, accompagnées de 61 annexes.

j. A_____ a été libéré de son obligation de travailler dès le 9 novembre 2022, ce qui a fait l'objet d'un arrêté du Conseil d'État le 18 janvier 2023.

k. Le 27 février 2023, le département a annoncé à A_____ l'ouverture d'une procédure de reclassement.

l. Le 7 juin 2023, la conseillère d'État en charge du département des institutions et du numérique (ci-après : DIN) l'a informé qu'elle entendait procéder à la résiliation de ses rapports de service, laquelle lui serait notifiée ultérieurement, compte tenu de son incapacité de travail pour cause d'accident depuis le 8 mai 2023 et pour cause de maladie depuis le 12 mai 2023.

B. a. Par décision du 29 août 2023, la conseillère d'État en charge du DIN a résilié les rapports de service de A_____ pour le 30 novembre 2023, pour insuffisance de prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste, selon les motifs communiqués par sa hiérarchie notamment lors de l'entretien de service du 9 novembre 2022, à savoir et en particulier la qualité et la quantité de ses prestations ainsi que sa communication avec sa hiérarchie, ses collègues et les clients, ses occupations étrangères au service pendant les heures de travail, son refus de signer son cahier des charges, l'utilisation des outils et accès numérique professionnel à titre privé, le dépôt d'une arme dans le tiroir de son bureau, et l'absence de contact avec son employeur pendant ses arrêts de travail pour des raisons de santé. Au jour de la décision de résiliation, les démarches de reclassement n'avaient pas abouti, comme cela avait été constaté le 9 mai 2023, à la clôture de la procédure de reclassement.

b. Par arrêt du 14 mai 2024, la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) a rejeté le recours de A_____ contre la décision de licenciement.

La décision n'avait pas été prononcée en temps inopportun. Son droit d'être entendu n'avait pas été violé.

Le GdC s'était saisi de sa plainte contre son supérieur hiérarchique, l'avait instruite et était parvenu à la conclusion qu'elle n'était pas fondée. La question d'une éventuelle atteinte à la personnalité était exorbitante au litige. Les conclusions du recourant liées à ce volet étaient irrecevables.

Les manquements reprochés au recourant étaient établis. Ils relevaient d'attitudes multiples qui avaient sapé la confiance de son employeur, malgré une patience certaine dont le recourant ne pouvait se prévaloir. La chambre de céans détaillait sur trois pages les principaux manquements.

Enfin, la procédure de reclassement avait été menée de façon conforme au droit.

c. Un recours est actuellement pendant devant le Tribunal fédéral contre cet arrêt (cause 1C_381/2024).

C. a. Parallèlement, le 15 mars 2023, A_____ a sollicité l'ouverture d'une investigation à l'encontre de B_____ auprès du GdC et une enquête préliminaire a été ouverte le 3 avril 2023.

b. Le GdC a entendu A_____ le 6 juin 2023, B_____ le 13 juin 2023, puis a procédé à l'audition de quatre témoins, soit G_____ et H_____ le 29 juin 2023, C_____ le 6 juillet 2023 et I_____ le 25 juillet 2023.

c. Le 6 octobre 2023, le GdC a transmis à A_____ et au DIN une « communication de classement de la demande d'ouverture d'investigation ». L'enquête n'avait pas permis d'établir une présomption de harcèlement psychologique ou d'atteinte d'une certaine gravité à la personnalité de A_____. L'instruction avait mis en exergue d'importantes difficultés de communication et de collaboration de A_____ avec différents partenaires de l'OCSIN dès le début de l'année 2020, durant la période éprouvante du Covid-19, qui avaient persisté avec son supérieur hiérarchique mais aussi avec d'autres collaborateurs. Ces difficultés avaient conduit B_____ à réorganiser son service en trois pôles et à confier des tâches différentes à A_____, soit des tâches de *back office* s'inscrivant dans ses prérogatives, malgré la vision divergente de A_____ et l'opposition qu'il avait pu manifester, lesdites tâches faisant partie intégrante de son cahier des charges et répondant aux besoins du service.

Il ne s'agissait pas d'une sanction déguisée ou d'une manœuvre destinée à l'isoler au sein du service par l'attribution de tâches essentiellement administratives ou subalternes. De même, les missions assignées à son retour de maladie en juin 2021, sous forme de fiches de mission, lui avaient été attribuées sur recommandation du médecin-conseil en accord avec le SPE afin de lui permettre un retour progressif au

travail. Les autres griefs formulés par A_____, notamment son sentiment d'exclusion de la séance technique de la CSIC ou de projets du service, l'interdiction d'accès aux locaux mis à disposition par la police ou l'organisation d'événements informels avaient pu être expliqués par les témoignages et les pièces produites, démontrant l'absence de comportements potentiellement attentatoires à sa personnalité et imputables à B_____. Sans préjudice de la considération des importantes difficultés rencontrées par A_____, le GdC considérait que l'atteinte à sa santé ne revêtait manifestement pas une certaine gravité et qu'aucune mesure probatoire ne serait de nature à modifier sa position.

d. Le 30 octobre 2023, A_____ a fait ses observations au Conseil d'État à la suite du classement et sollicité une décision formelle sujette à recours.

e. Par décision du 22 janvier 2024, la Conseillère d'État en charge du DIN a confirmé l'avis de classement prononcé le 6 octobre 2023.

Elle avait pris en compte la détermination de A_____ du 30 octobre 2023, laquelle n'était toutefois pas de nature à remettre en cause le constat particulièrement détaillé et complet du GdC.

Elle reprenait chacun des points qu'il soulevait dans ses dernières écritures et a conclu qu'il n'y avait pas lieu de s'écarter des conclusions formulées par le GdC dans son avis de classement. Il était spécialisé dans les questions relatives au harcèlement et était spécifiquement institué pour veiller à la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu par le RPPers. Elle faisait siens les motifs développés par le GdC aux termes desquels celui-ci avait conclu au classement de la demande d'ouverture d'investigation.

Elle constatait que l'avis de classement de la demande d'ouverture d'investigation que A_____ avait formée à l'encontre de B_____ pour atteinte à la personnalité, rendu le 6 octobre 2023 par le GdC, était confirmé.

D. a. Par acte du 26 février 2024, A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative. Il a conclu à son annulation et au constat qu'il avait fait l'objet d'une atteinte à sa personnalité de la part de B_____. Subsidiairement, la cause devait être renvoyée au département pour qu'il ordonne au GdC d'ouvrir une investigation. Préalablement, une audience de comparution personnelle des parties devait être ordonnée.

La procédure d'enquête préliminaire au sens des art. 21 al. 1 *ab initio* et 22 al. 1 et 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) avaient été violés.

Sa personnalité n'avait pas été protégée conformément aux art. 2A et 2B 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), 1 et 3 RPPers et 328 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) applicable par analogie.

- b.** Le département a conclu au rejet du recours.
- c.** Dans sa réplique, le recourant a persisté dans ses conclusions.
- d.** Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- e.** Dans une écriture spontanée, le recourant a produit des certificats médicaux récents faisant état d'un état dépressif réactionnel à une situation professionnelle défavorable et un état de stress post-traumatique avec évolution dépressive et trouble cognitif.
- f.** Le contenu des pièces et des écritures sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.
- g.** Le recourant a été absent 13.5 jours en 2020, 242.5 en 2021, 91 en 2022 et 142 jusqu'au 31 juillet 2023.

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).

De jurisprudence constante, le recourant conserve un intérêt à recourir contre une décision malgré la résiliation de ses rapports de travail (ATA/990/2022 du 4 octobre 2022 consid. 4d ; ATA/80/2021 du 26 janvier 2021 consid. 2c et les références citées).

- 2.** Le recourant sollicite à titre préalable la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties.

2.1 Le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_83/2019 du 29 janvier 2020 consid. 3.2 ; 2C_236/2019 du 4 juillet 2019 consid. 5.2).

2.2 En l'espèce, le recourant, qui ne dispose pas de droit à être entendu oralement, a pu exposer son point de vue par écrit dans le cadre de la procédure de recours. Il a également pu produire les pièces à l'appui de sa position. Il n'indique par ailleurs pas quels faits, pertinents, qu'il n'aurait pu développer par écrit, justifieraient la tenue d'une audience. Il ne sera pas donné suite à cette requête.

- 3.** Dans un premier grief, le recourant se plaint d'une violation de la procédure d'enquête préliminaire au sens des art. 21 al. 1 *ab initio* et 22 al. 1 et 2 RPPers.

3.1 Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute

atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 RPPers).

Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telle notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 4 RPPers).

Le Conseil d'État instaure un groupe de confiance (art. 4 al. 1 RPPers), lequel est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux art. 5 à 30 RPPers (art. 5 al. 1 RPPers).

Sous le titre « démarches informelles », le RPPers prévoit des entretiens confidentiels et propositions de mesures (art. 13), la médiation (art. 14) et, lorsque le groupe de confiance l'estime nécessaire, un examen plus approfondi de la situation sous le titre « examen préalable » (art. 15) ainsi que les recommandations que le GdC peut faire à l'issue de ce dernier (art. 16).

Sous le titre « investigation », le RPPers détaille, des art. 19 à 29, cette procédure qui a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés (art. 19 RPPers).

3.2 Le GdC a la faculté de refuser que soit menée une investigation, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit la personne requérante et l'autorité d'engagement, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue (art. 21 al. 1 RPPers).

Dans les 20 jours après réception de l'avis de classement, la personne requérante peut demander à l'autorité d'engagement la confirmation de cet avis par voie de décision sujette à recours auprès de la chambre administrative (art. 21 al. 2 RPPers). L'autorité d'engagement conserve la faculté d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de celui qui aura dénoncé une personne sur la base de faits qu'il savait manifestement infondés, par pure mauvaise foi ou dans l'intention de nuire (art. 21 al. 3 RPPers). En cas de décisions visées aux al. 2 et 3, l'autorité d'engagement informe le GdC de leur existence et lui adresse une copie intégrale des décisions à l'issue du délai de recours, en mentionnant si ces décisions ont fait ou non l'objet d'un recours (art. 21 al. 4 RPPers).

3.3 Avant d'ouvrir l'investigation, le GdC peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux art. 23 à 26 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles (art. 22 al. 1 RPPers). Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le GdC conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité

d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement. L'art. 21 RPPers est applicable pour le surplus (art. 22 al. 2 RPPers).

3.4 En l'espèce, le recourant relève qu'il a dénoncé de nombreux faits constitutifs d'atteintes à sa personnalité. Il en détaille une dizaine dans ses écritures comme d'avoir été victime du retrait de ses tâches opérationnelles à compter de son retour de vacances au mois de septembre 2020 au profit d'autres tâches principalement administratives qui n'étaient pas le cœur de son métier, avoir été victime de rétention d'informations, d'inégalités de traitement lors de demande de congé ou de participation à certains événements, d'une demande de faire ses cartons et de libérer la place de travail qu'il occupait dans les locaux techniques à son retour d'un arrêt maladie de plusieurs semaines et de la disparition de certains de ses effets personnels en son absence. Il conteste la conclusion du GdC qui considère que l'atteinte à la personnalité ne revêt manifestement pas une certaine gravité et qu'aucune mesure probatoire ne serait de nature à modifier sa position. Selon lui, l'enquête préliminaire ne pouvait se substituer à l'investigation. Le GdC ne pouvait préjuger du sort de l'investigation et exclure par avance que les faits allégués puissent constituer un faisceau d'indices suffisants pour établir une atteinte à la personnalité à l'issue de l'investigation. Il convenait d'investiguer davantage. L'instruction aurait dû être ouverte.

Or, la « communication de classement de la demande d'ouverture d'investigation » du 6 octobre 2023 du GdC est motivée sur 30 pages. Elle est accompagnée d'un récapitulatif des éléments du dossier qui comprend la demande d'ouverture d'investigation du 15 mars 2023, 23 courriers ou courriels, les 18 pièces annexées à la demande d'ouverture d'investigation par le recourant, les 61 pièces annexées au compte rendu de l'entretien de service du 9 novembre 2022, les 34 annexes produites par le recourant avec ses observations du 1^{er} décembre 2022, les trois pièces produites par ce dernier lors de l'audition du 6 juin 2023 ainsi que les six produites en annexe à son courrier du 8 juin 2023. À ces documents s'ajoutent encore un courrier du 14 juin 2023 de soutien à l'intéressé ainsi que six procès-verbaux d'entretien, lesquels se sont déroulés devant deux auditeurs du GdC pendant la « phase formelle - investigation », soit les auditions du plaignant le 6 juin 2023, du mis en cause le 13 juin 2023, et des quatre témoins, entre le 29 juin et le 25 juillet 2023.

En fonction de ces différents éléments, le GdC a détaillé, dans la synthèse de sa décision, les raisons pour lesquelles il procédait au classement de la demande d'ouverture d'investigation. L'instruction avait mis en exergue d'importantes difficultés de communication et de collaboration du recourant avec différents partenaires de l'OCSIN qui avaient débuté au début de l'année 2020 durant la période particulièrement éprouvante du Covid-19 et qui avaient persisté avec son supérieur hiérarchique mais aussi avec d'autres collaborateurs. Les difficultés rencontrées par le recourant dans ses interactions ainsi que les besoins de la CSIC

survenus à cette période avaient conduit le mis en cause à prendre des décisions en termes de réorganisation du service en trois pôles et de tâches différentes confiées au plaignant. Les mesures prises par le supérieur hiérarchique d'assigner au plaignant de nouvelles tâches de *back office* s'inscrivaient dans les prérogatives de supérieur hiérarchique, malgré la vision divergente du recourant et l'opposition qu'il avait pu manifester. Ces tâches faisaient partie intégrante de son cahier des charges et répondaient aux besoins du service. Il ne s'agissait pas d'une sanction déguisée ou d'une manœuvre visant à l'isoler au sein du service par l'attribution de tâches essentiellement administratives ou subalternes. La situation était identique pour les tâches attribuées en 2021. Les autres griefs formulés par l'intéressé, notamment son sentiment d'exclusion d'une séance ou de projets du service, l'interdiction d'accès aux locaux mis à disposition par la police ou l'organisation d'événements informels avaient pu être expliqués par les différents témoignages et les pièces produites et il avait été démontré qu'ils ne relevaient pas non plus, selon l'analyse du GdC, de comportements potentiellement attentatoires à la personnalité du recourant et imputable au mis en cause.

Dans le corps de sa communication, le GdC reprend les différents faits constitutifs selon le recourant d'atteintes à sa personnalité, notamment ceux listés dans le recours. Ainsi, la décision évoque sur plus d'une page la problématique du retrait des tâches opérationnelles à compter du retour de vacances au mois de septembre 2020. Cette question est évoquée tant en page 4, s'agissant des faits retenus par le GdC, qu'en page 18, où les enquêteurs font part de leur appréciation de la situation et de leurs conclusions sur ce point. Ces derniers détaillent les éléments qu'ils retiennent, notamment dans les témoignages, à l'instar des difficultés de communication du recourant avec divers partenaires et collègues, la volonté du mis en cause de réorienter les activités du service vers plus de *back office*, le fait que le recourant n'avait pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés ni réalisé les tâches demandées. Se fondant par ailleurs sur les pièces produites, notamment la correspondance, les enquêteurs ont constaté « que la communication entre [le recourant] et d'autres partenaires de l'OCSIN avait été particulièrement tendue lors de la gestion de crise de la première vague Covid-19 ».

L'avis du GdC apparaît par ailleurs nuancé puisqu'il relève que l'on peut se poser la question de la forme de l'annonce ou de l'opportunité d'une transition plus douce ou d'un échange de manière plus approfondie avec le recourant. Il conclut toutefois que les tâches nouvellement attribuées étaient différentes de celles dont l'intéressé avait l'habitude mais consistaient en des tâches de fond, avec des composantes stratégiques et de gouvernance qui faisaient partie de son cahier des charges de conseiller de direction. L'intéressé n'avait en conséquence pas été relégué à des tâches administratives comme il le soutenait.

S'agissant des tâches attribuées courant 2021, en mai et en septembre à la suite de retours d'arrêt maladie, elles l'avaient été sur demande expresse du médecin-conseil en vue de ne pas surcharger le recourant et de lui permettre une reprise progressive.

Le grief de devoir faire ses cartons et de libérer la place de travail qu'il occupait dans les locaux techniques, à son retour de l'arrêt maladie de plusieurs semaines, n'est pas considéré comme une atteinte à la personnalité du recourant par les enquêteurs qui se fondent notamment sur différents témoignages. Selon les personnes entendues, la suppression de la place de travail coïncidait avec la réaffectation des fonctions de *back office*. Il ne se justifiait plus que l'intéressé se rende dans les locaux de la police destinés à la préparation d'événements spéciaux. Le GdC ne percevait pas de volonté de mise à l'écart ou d'inégalités de traitement. Un des témoins, qui exerçait la même fonction que le recourant, avait confirmé qu'il avait été traité de la même manière. Si, certes, les auditions menées par le GdC n'avaient pas permis de déterminer ce qu'il était advenu des effets personnels et professionnels du recourant, qui soutenait qu'ils avaient disparu pendant son absence, le GdC retenait que rien ne permettait d'établir que le mis en cause aurait été directement impliqué sur ce point.

La question de la mise en scène de la découverte d'une arme dans le corps de bureau du recourant de même que le fait de savoir qui était informé de son existence pouvait, de l'avis du GdC, rester indécise. Il était toutefois légitime que le mis en cause ait fait part de cette découverte préoccupante à son propre supérieur hiérarchique et qu'une procédure ait été ouverte par la police. On ne pouvait y voir une volonté du mis en cause de nuire au plaignant. L'interdiction de se rendre au nouvel hôtel de police avait d'ailleurs été prononcée, selon divers témoins, par un tiers et non par le mis en cause.

De même, le recourant reproche au mis en cause de lui avoir refusé une demande de stage dans une attitude abusive et hostile n'ayant que pour effet de le stigmatiser davantage et de le maintenir dans les conditions de travail attentatoire à sa personnalité. Or, le GdC relève que les motifs de refus avancés par le mis en cause et E_____, comme cela ressortait de courriels des 24 juin et 11 juillet 2022, découlaient d'une part de la démarche unilatérale du recourant de se proposer pour effectuer un stage auprès de l'unité concernée de la police, sans en avoir préalablement discuté avec le mis en cause, et alors que ce stage n'existait pas officiellement. D'autre part, il s'agissait d'un stage de *front office*, alors que l'activité du recourant se concentrait sur le *back office*. Il avait également été mis en avant que le stage ne présentait pas d'utilité pour la CSIC, « qui nécessitait l'entier de ses ressources pour assumer ses différentes tâches, notamment celle de faire évoluer son catalogue de services, dont [le recourant] avait la charge. Le mis en cause avait par ailleurs souligné que le recourant n'avait réalisé que 22 jours de travail, sur les deux activités dont il avait la charge, ce qui avait engendré des difficultés dans les évolutions qui devaient être amenées au niveau des prestations fournies ». Le GdC précise que les différents témoignages recueillis lors de l'enquête préliminaire avaient confirmé que le recourant n'avait pas effectué le travail qui lui avait été demandé notamment sur le catalogue des services. Il estimait ainsi que le fait que le mis en cause soit opposé à ce stage en raison des priorités du service et de l'absence de justification du recourant pour l'effectuer n'était ni hostile

ni attentatoire. Il relève toutefois que l'idée d'un autre stage aurait pu être examinée pour une période ultérieure, au vu des recommandations du service de santé à ce sujet, ce qui démontre une nouvelle fois que le GdC a procédé à une analyse approfondie et nuancée.

Il ressort des exemples qui précèdent que quoi qu'en dise le recourant, le GdC a motivé, de façon fouillée, sa décision reprenant chacun des griefs du plaignant et détaillant, pour chacun d'entre eux, les raisons pour lesquelles il les écartait ainsi que les éléments factuels et de preuves sur lesquels il se fondait pour le faire. La prise de position des auditeurs est précise, nuancée, fait l'objet d'une synthèse claire et apparaît cohérente. Elle se fonde non seulement sur l'audition du plaignant, du mis en cause mais aussi sur de très nombreuses pièces et sur l'audition de témoins, dont les deux noms donnés par le recourant dans le délai fixé par le GdC pour déposer une liste.

Dans ces conditions, le grief selon lequel une enquête préliminaire ne peut se substituer à l'investigation ne résiste pas à l'examen. Le recourant ne démontre nullement en quoi le GdC aurait violé les dispositions réglementaires en procédant en application des art. 21 et 22 RPPers en lieu et place de 23, étant rappelé que l'art. 2 RPPers est potestatif.

Dans sa réplique, le recourant relève que de nombreux éléments invoqués par le mis en cause lors de son audition ne convainquent pas, sans que le GdC ait posé davantage de questions pour faire la lumière sur tous les faits dénoncés par le recourant. Il se plaint de même de l'ampleur des observations de l'autorité intimée, soit un mémoire réponse de 48 pages complété par près de 900 pages d'annexes. Il indique le vivre comme une forme supplémentaire de harcèlement moral à son encontre et se plaint de ce que de nombreux faits soient allégués sans être prouvés. Or, seuls les faits pertinents doivent être établis. Rien ne démontre que les questions que le recourant reproche au GdC de ne pas avoir posées auraient pu avoir une quelconque influence sur le contexte global que le GdC s'est appliqué à établir et l'enquête déjà fouillée menée par les auditeurs. Ainsi, par exemple, le fait de demander au mis en cause quelles personnes étaient en copie de tous les courriels au plaignant, pour quelles raisons il n'avait pas informé le plaignant d'un changement de méthode de communication ou pourquoi il avait envisagé de prendre des mesures contre le recourant depuis le mois de juin 2020 ne sont pas déterminantes. C'est en conséquence à bon droit que le GdC a décidé de mettre un terme à l'enquête préliminaire, étant en possession des éléments pertinents principaux pour apprécier la situation.

De même, les éléments médicaux sur lesquels le recourant insiste, notamment des comptes rendus d'examen clinique du service du personnel de l'État évoquant, entre juin et octobre 2021 un déséquilibre émotionnel, des troubles du sommeil, une perte de poids, des problèmes de concentration, le début d'un suivi psychothérapeutique et une mise sous anxiolytiques « en raison des agissements de sa hiérarchie » ne peuvent être considérés comme établissant une responsabilité de la hiérarchie du

recourant. Les conclusions du GdC ne sont pas incompatibles avec les constats médicaux, l'existence de tensions et de difficultés entre le recourant et son supérieur hiérarchique n'étant pas niée, le contexte étant décrit comme dégradé, seule l'allégation de harcèlement psychologique du recourant par le mis en cause ou d'atteinte d'une certaine gravité à la personnalité du recourant, au sens du RPPers, étant écartée.

Enfin, les appréciations positives faites par des collègues du recourant ne sont pas niées, mais ne sont que peu pertinentes dans l'analyse de l'existence d'une éventuelle atteinte à la personnalité du plaignant par le mis en cause.

- 4.** Dans un second grief, le recourant se plaint d'une violation de la protection de sa personnalité au sens des art. 2A et 2B LPAC, 1 et 3 RPPers et 328 CO. Il détaille sept situations qui ont, selon lui, gravement porté atteinte tant à sa santé qu'à ses conditions de travail, lesquelles se seraient drastiquement détériorées. Il rappelle qu'il s'en était ouvert à sa hiérarchie, dont la seule réponse avait été de le convoquer à un entretien de service, de le libérer de son obligation de travailler et de résilier ses rapports de service. Il en avait par ailleurs parlé au GdC. Il avait été atteint dans sa santé depuis le printemps 2021 et avait dû entamer un suivi médical. Pris dans leur ensemble, ces agissements hostiles du mis en cause, répétés fréquemment de septembre 2020 jusqu'à la résiliation des rapports de service, l'avaient totalement exclu de ses tâches habituelles, de son équipe, de son lieu de travail et avaient anéanti tant sa confiance en lui, sa santé physique et mentale, que sa carrière professionnelle. Le recourant soutient qu'ils répondaient à la définition du harcèlement psychologique et plus largement à celle de l'atteinte à la personnalité.

4.1 Les principes généraux suivants s'appliquent dans l'administration cantonale, les services centraux et les greffes du pouvoir judiciaire, les établissements publics médicaux ainsi qu'à l'Hospice général : a) créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective ou sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques ; c) utiliser et développer le potentiel des collaboratrices et des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications (art. 2A al. 1 LPAC).

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

4.2 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels

actes. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220]).

4.3 Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que l'art. 2B LPAC ne confère pas directement au fonctionnaire un droit d'action pour faire constater une atteinte à sa personnalité. Il a jugé, à propos de l'ancien art. 120B (disposition reprise à l'art. 125 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 [LIP - C 1 10]), dont la teneur est la même que l'art. 2B LPAC, qu'une telle disposition s'adresse avant tout à l'autorité en lui enjoignant de prendre les mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité et qu'elle n'est pas, comme telle, le fondement d'une action en justice contre l'État ou les personnes mises en cause (arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2023 du 22 mars 2024 consid. 3.4 ; 8C_246/2018 du 16 janvier 2019 consid. 5.4).

4.4 En l'espèce, les différents points soulevés par le recourant (retrait des tâches opérationnelles ; mise à l'égard de certains projets et événements ; interdiction de participer aux séances techniques de la CSIC ; obligation de libérer son bureau au nouvel hôtel de police, découverte d'une arme factice et perte d'effets personnels en son absence ; inégalité de traitement avec ses collègues ; refus d'une demande de stage ; reproches injustifiés) ont fait l'objet d'une analyse fouillée du GdC conformément aux considérants qui précèdent. Le GdC a examiné chacun des griefs et, après avoir pris connaissance de l'entier du dossier, a dûment motivé sa prise de position en précisant quels éléments de faits étaient établis, comment il les appréciait et sur quels éléments de preuve, notamment des pièces ou des témoignages, il fondait sa détermination sur les points soulevés par le recourant.

À cela s'ajoute que le département avait sollicité, le 28 février 2022, le GdC pour une demande de médiation. L'intéressé avait en conséquence été reçu, le 28 avril 2022 déjà, par le GdC, à l'instar de la personne qu'il mettait en cause. Contrairement à ce que soutient le recourant, son employeur avait donc été à l'écoute des plaintes de son collaborateur. Des démarches informelles au sens du RPPers avaient été mises en œuvre aux fins de tenter d'apaiser les tensions entre les protagonistes.

À cette époque, le GdC n'avait pas estimé nécessaire de procéder à un examen préalable au sens de l'art. 15 RPPers.

Le recourant n'a pour sa part entrepris aucune démarche depuis le printemps 2022. Ce n'est qu'après avoir été convoqué à un entretien de service plusieurs mois après la tentative de médiation, avoir été libéré de son obligation de travailler, et après qu'une procédure de reclassement avait été ouverte le 27 février 2023, qu'il a soumis au GdC une demande d'ouverture d'investigation.

Compte tenu de ce qui précède, le département n'a pas violé le droit en se fondant sur la communication du GdC pour confirmer l'avis de classement du GdC.

Enfin, la décision litigieuse de la cheffe du département répond point par point aux observations du recourant critiquant le rapport du GdC, sur trois pages, avant de faire siens les motifs développés par le GdC. Pour sa part, l'acte de recours critique quasiment exclusivement le rapport du GdC.

Il résulte de ce qui précède que c'est conformément au droit et sans abuser de son pouvoir d'appréciation que la conseillère d'État en charge du département a confirmé l'avis de classement de la demande d'ouverture d'investigation pour atteinte à la personnalité du recourant par décision du 22 janvier 2024.

En tous points infondé, le recours sera rejeté.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 février 2024 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 22 janvier 2024 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; 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, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14 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 Romain JORDAN, avocat du recourant, ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF,
Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

J. PASTEUR

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :