

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1274/2019-FPUBL

ATA/185/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 18 février 2020

dans la cause

M. A_____

contre

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION
représentés par Me Lorella Bertani, avocate

EN FAIT

- 1) M. A_____ a été engagé le _____ 2000 par le Centre d'intégration professionnel, devenu en 2008 les Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI), en qualité de B_____. Il a depuis lors occupé différents postes dans différentes fonctions.

- 2) Par courrier du directeur des ressources humaines et du directeur général du 11 février 2016, confirmé par décision du conseil d'administration du 12 avril 2016, les EPI ont infligé un blâme à M. A_____ pour propos irrespectueux et incorrects envers la hiérarchie, mise en cause de ses décisions et accusations envers celle-ci, ainsi que refus de l'autorité et de la légitimité d'un cadre supérieur. Ils l'ont par ailleurs informé que le conseil d'administration avait décidé d'effectuer un audit concernant les pratiques institutionnelles qu'il dénonçait, à l'issue de laquelle ledit conseil se prononcerait sur l'ouverture ou non d'une enquête administrative.

Cette décision faisait suite à l'envoi d'un courriel par l'intéressé à sa supérieure hiérarchique le 9 novembre 2015 – dans lequel il reprochait à cette dernière d'avoir falsifié un rapport d'expertise et de ne pas avoir mis aux normes la salle d'informatique, ayant été donc contraint à faire intervenir l'inspection du travail, et concluait qu'elle n'était plus en mesure d'occuper un poste de cadre dans l'institution – et à un entretien de service qui s'était tenu le 8 décembre 2015.

- 3) Le 28 septembre 2016, l'auditeur, qui avait longuement entendu M. A_____, a rendu ses conclusions. L'intéressé méconnaissait le principe hiérarchique, envers lequel il adoptait une attitude intolérante. Ses revendications n'étaient fondées sur aucun principe légal. Lorsque son avis ou ses formulations n'étaient pas retenues, il usait d'un vocabulaire excessif, parfois faux, voire insultant ou diffamatoire. Il éprouvait une grande difficulté à se remettre en question. Il s'agissait d'un problème de collaboration avec un employé qui méconnaissait les limites de son autonomie. L'auditeur n'avait constaté aucune faute de la part des EPI.

- 4) Le 20 octobre 2016, le conseil d'administration des EPI a transmis le courrier de l'auditeur du 28 septembre 2016 à M. A_____ et l'a informé qu'à l'avenir, aucun écart de langage, propos irrespectueux, allégation remettant en cause l'intégrité du travail de l'institution ne seraient tolérés. De tels propos seraient immédiatement sanctionnés. Tenant compte des difficultés rencontrées avec sa hiérarchie, il serait informé des mesures organisationnelles qui seraient prises.

- 5) a. Le 17 novembre 2016, les EPI ont confirmé à M. A_____ la décision dont ils lui avaient fait part oralement le 3 novembre 2016 de le transférer à compter du 1^{er} janvier 2017 dans le secteur C_____ et D_____ en qualité de maître d'atelier à 80 %, sans modification de son traitement – s'agissant d'un changement d'affectation à la demande de l'employeur – mais sans progression des annuités.
- b. Le chef de secteur, soit son nouveau supérieur hiérarchique direct, l'a affecté à l'atelier D_____ (ci-après : l'atelier).
- 6) Le 29 juin 2017, M. A_____ a demandé au directeur des ressources humaines de reconsidérer son changement d'affectation, qui constituait une sanction disciplinaire déguisée et était arbitraire. Sa réaction aux dysfonctionnements constatés était appropriée.
- 7) a. Le 3 octobre 2017, le chef de secteur a mené un entretien d'évaluation ayant pour objet la reprise des objectifs suite au transfert de l'intéressé. Aucun des trois objectifs n'était atteint. Pendant cet entretien, M. A_____ a refusé de s'exprimer. Il n'a pas signé le formulaire de l'entretien.
- b. Dans une note annexée, il a persisté à qualifier d'arbitraire son changement d'affectation. Il était impossible d'avoir un entretien d'évaluation dans une situation arbitraire. Il avait donc décidé d'utiliser la seule réponse accessible, soit garder le silence.
- 8) a. Le 14 décembre 2017 s'est déroulé un entretien de service, en présence de M. A_____, du chef de secteur et d'une responsable des ressources humaines.
- Cet entretien a porté sur (1) le refus de l'intéressé de l'autorité et de la légitimité du chef du secteur et l'irrespect des demandes de ce dernier, (2) son attitude générale affectant le bon fonctionnement de l'atelier et son manque d'implication dans le poste, (3) l'irrespect des règles de l'atelier concernant les demandes de vacances et congés, (4) ses absences de l'atelier sans validation préalable du chef de secteur, (5) l'absence d'information à sa hiérarchie pendant ses absences pour cause de maladie et pour le retour au travail, ainsi que (6) son refus de s'exprimer et de participer à l'entretien d'évaluation du 3 octobre 2017.
- M. A_____ a affirmé être victime de harcèlement de la part du chef de secteur depuis le 1^{er} janvier 2017 et s'est plaint de ne pas avoir de travail, ayant une heure et trois minutes de travail au maximum par semaine.
- b. Le 9 janvier 2018, M. A_____ a formulé ses observations à la suite de l'entretien de service, réitérant être victime de harcèlement psychologique.
- 9) Le même jour, il s'est également adressé au conseil d'administration à la suite de la validation d'une « directive concernant abus, maltraitance et harcèlement ». Il a réitéré l'existence de « maltraitance institutionnelle » et a

indiqué avoir dû faire appel à la SUVA et demander l'intervention de la Cour des comptes. Il ne comprenait pas comment des dérives aussi nombreuses et sur un temps aussi long pouvaient être possibles, celles-ci ayant pour effet « de leur [aux collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté (ci-après : CEA)] enlever la dignité, jour après jour ».

10) Par décision du 24 janvier 2018, les EPI ont ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de M. A_____ et prononcé sa suspension provisoire, avec maintien du versement de son traitement.

11) Le 20 novembre 2018, l'enquêteur a rendu son rapport, après avoir entendu comme témoins deux collègues de l'intéressé, l'un maître d'atelier (ci-après : le maître d'atelier) et l'autre agent technique (ci-après : l'agent technique), le chef de secteur et l'infirmière en santé publique des EPI (ci-après : l'infirmière).

La responsabilité de M. A_____ était pleinement engagée pour tous les griefs ayant fait l'objet de l'entretien de service du 14 décembre 2017. Il avait par ailleurs violé son secret de fonction. Il n'avait jamais réellement contesté les reproches à son encontre mais s'était borné à tenter de les justifier en évoquant une action citoyenne et la poursuite des objectifs fixés par les EPI. Il avait indiqué que ce qui lui était reproché lui était égal, qu'il visait un objectif autre et avait systématiquement remis en cause les décisions de sa hiérarchie et l'intégrité de son employeur. L'ouverture de l'enquête ne l'avait pas empêché de poursuivre des démarches analogues, persuadé de son bon droit, en dépit des griefs reprochés.

12) Le 28 décembre 2018, M. A_____ a formulé ses observations. Une éventuelle résiliation des rapports de service violerait le principe de la proportionnalité et serait contraire au droit.

13) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 28 février 2019, les EPI ont révoqué M. A_____ avec effet immédiat, conformément à la décision de leur conseil d'administration du 27 février 2019.

Le comportement de M. A_____ constituait une violation de ses devoirs de service – en particulier l'obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec les supérieurs, collègues et subordonnés et le devoir de loyauté –, et n'était pas compatible avec le bon fonctionnement du service. Son indifférence face aux griefs ainsi que sa conviction d'être dans son bon droit s'agissant de ses propos sur les EPI ainsi que l'ensemble des circonstances évoquées au cours de l'enquête administrative démontraient une rupture du lien de confiance rendant impossible la continuation des rapports de service.

14) a. Par acte du 29 mars 2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre

cette décision, concluant à son annulation et à sa réintégration dans les effectifs des EPI.

Les affirmations contenues dans la décision attaquée étaient pour la plupart « très à côté de la réalité », exagérées et reposaient sur des bases particulièrement fragiles. Son poste était fictif. Il ne répondait pas à un besoin du service et n'était pas en accord avec sa formation, ses compétences et les besoins de l'institution. Son temps réel de travail n'était que d'une heure et trois minutes par semaine.

L'absence de prise en compte par l'enquêteur des éléments qu'il avait avancés pendant l'enquête et les demandes de la direction des EPI suivies à la lettre dans le rapport d'enquête, sans vérification, jetaient un doute sur l'impartialité du rapport.

Le rapport d'audit à la base de son changement d'affectation, qu'il n'avait pas eu l'occasion de consulter, n'avait examiné, partiellement et avec partialité, qu'un seul des dysfonctionnements qu'il avait dénoncés, et allait à l'encontre d'une démarche objective et non arbitraire.

b. Annexé à son recours, l'intéressé a produit un tableau contenant ses prises de position par rapport aux déclarations des témoins dans le cadre de l'enquête administrative.

15) Le 2 mai 2019, M. A_____ a complété son recours.

Le conflit avec l'encadrement des EPI était né du fait, d'une part, de son opposition à la falsification du rapport de sa dernière expertise en 2015 et, d'autre part, de ses demandes de mise en conformité de l'environnement des CEA aux règles de la législation sur le travail et de respect de l'usage dans les élections.

16) a. Par réponse du 20 mai 2019, les EPI ont conclu au rejet du recours et à la condamnation de M. A_____ en tous les frais et dépens.

L'enquêteur ne s'était pas uniquement fondé sur les déclarations de la direction des EPI et l'intéressé avait déposé des pièces et observations tout au long de l'enquête. Il s'était longuement exprimé en comparution personnelle. Il aurait pu faire entendre des témoins et poser des questions aux témoins, mais il s'en était abstenu. Il n'y avait pas de violation du droit d'être entendu.

L'enquête administrative avait permis d'établir la réalité des griefs à l'encontre de M. A_____, qui étaient très graves. Ce dernier refusait de suivre les procédures en vigueur au sein des EPI et revendiquait de ne pas le faire. Il refusait de suivre les instructions de son supérieur et de travailler en bonne collaboration avec ses collègues. Il prétendait sans fondement que les EPI étaient un lieu maltraitant et dangereux pour le bien-être physique et psychique des CEA, ayant tenu des propos attentatoires à l'honneur de son employeur. Il avait violé son

secret de fonction pour faire intervenir toutes les autorités spécialisées dans ce domaine, sans que ces autorités ne décèlent le moindre problème au sein des EPI. Il avait adopté une posture rigide, non collégiale et non collaborative et estimait que tout le monde avait tort, sauf lui-même. Il n'avait jamais établi l'existence de harcèlement psychologique.

b. À l'appui de sa réponse, les EPI ont notamment produit différents échanges de courriels entre M. A_____ et le chef de secteur, un courriel du 18 juillet 2017 de l'agent technique concernant le dysfonctionnement du secteur, un courriel du directeur général des EPI du 9 novembre 2017 dans lequel il récapitulait un entretien avec les deux collègues de M. A_____, un courrier de la SUVA du 12 décembre 2017 suite à sa visite du 7 décembre 2017 sur le site de E_____ – où se trouve l'atelier –, ainsi qu'un courrier de la Cour des comptes du 23 mai 2017 concernant une communication du 4 décembre 2017.

17) Le 9 juillet 2019 s'est déroulée une audience de comparution personnelle.

18) Le 7 août 2019, M. A_____ a persisté dans ses conclusions.

Il n'avait commis aucune faute grave, ni violation particulièrement grave de ses devoirs de service. Il y avait eu un abus de pouvoir dans sa révocation.

19) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

20) Pour le reste, les éléments factuels utiles, y compris ceux ressortant des auditions menées par l'enquêteur, seront en tant que de besoin repris dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Dans ses écritures, le recourant remet en cause le bien-fondé du blâme infligé en 2016, ainsi que du changement d'affectation intervenu au 1^{er} janvier 2017, de sorte qu'il convient préalablement d'examiner l'objet du présent litige.

a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions de la recourante ou du recourant (art. 65 al. 1 LPA). L'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (art. 65 al. 2 1^{ère} phr. LPA). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

b. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions de la recourante ou du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'elle ou il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/1628/2019 du 5 novembre 2019 consid. 2b). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si une recourante ou un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, elle ou il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/1628/2019 précité consid. 2b).

c. En l'espèce, le recours est dirigé contre la révocation du recourant avec effet immédiat prononcée par l'autorité intimée le 28 février 2019, le recourant concluant à l'annulation de cette dernière et à sa réintégration dans les effectifs de l'institution.

Le litige porte par conséquent exclusivement sur la conformité au droit de ladite révocation.

Il ne porte ainsi ni sur le bien-fondé du blâme prononcé par l'autorité intimée en 2016, ni sur la conformité au droit du changement d'affectation intervenu au début de l'année 2017 et des actes procéduraux sur lesquels ce dernier repose, en particulier les conclusions de l'auditeur du 28 septembre 2016. Les argumentations du recourant concernant ces actes administratifs sont donc irrecevables.

3) Il convient dès lors d'examiner si l'autorité intimée était fondée à révoquer le recourant avec effet immédiat.

4) Le recourant soutient premièrement qu'il existerait des doutes sur l'impartialité du rapport d'enquête administrative, et donc de l'enquêteur.

a. Découlant de l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), la garantie d'impartialité d'une autorité administrative ne se confond pas avec celle d'un tribunal (art. 30 Cst.) dans la mesure où la première n'impose pas l'indépendance et l'impartialité comme maxime d'organisation d'autorités gouvernementales, administratives ou de gestion (ATF 125 I 209 consid. 8a ; 125 I 119 ; ATA/1779/2019 du 10 décembre 2019 consid. 3 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2,

2011, p. 242 ch. 2.2.5.2). Il y a toutefois équivalence de motifs de récusation entre instances administratives et judiciaires lorsqu'existe un motif de prévention, supposé ou avéré, qui commande d'écarter une personne déterminée de la procédure en raison de sa partialité (arrêt du Tribunal fédéral 1C_389/2009 du 19 janvier 2010 consid. 2 ; ATA/1779/2019 précité consid. 3).

L'obligation d'impartialité de l'autorité découlant de l'art. 29 al. 1 Cst. permet – indépendamment du droit cantonal – d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur l'impartialité. Cette protection tend notamment à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne concernée. Elle n'impose pas la récusation seulement lorsqu'une prévention effective de la ou du membre de l'autorité est établie, car une disposition interne de sa part ne peut guère être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération ; les impressions purement individuelles des personnes impliquées ne sont pas décisives (ATF 142 III 521 consid. 3.1.1 ; 131 I 24 consid. 1.1 ; 127 I 196 consid. 2b ; 125 I 209 consid. 8a ; 125 I 119 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_389/2009 précité consid. 2.1).

Les soupçons de prévention peuvent être fondés sur un comportement ou sur des éléments extérieurs, de nature fonctionnelle ou organisationnelle (arrêt du Tribunal fédéral 2C_171/2007 du 19 octobre 2007 consid. 5.1 ; Florence AUBRY GIRARDIN in Commentaire de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 [LTF - RS 173.110], 2014, n. 33 ad art. 34).

b. Les art. 15 et 15A LPA sont calqués sur les art. 47 ss du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272 ; ATA/8/2019 du 8 janvier 2019 consid. 4b), ces derniers, tout comme les art. 56 ss du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), avec lesquels ils sont harmonisés, étant calqués, à l'exception de quelques points mineurs, sur les art. 34 ss LTF, si bien que la doctrine, et la jurisprudence rendue à leur sujet, valent en principe de manière analogique (arrêt du Tribunal fédéral 6B_621/2011 du 19 décembre 2011 consid. 2.2 ; Message du Conseil fédéral du 28 juin 2006 relatif au CPC, FF 2006 6841 ss, spéc. 6887 ad art. 45 [devenu l'art. 47 CPC] ; Message du Conseil fédéral sur l'unification de la procédure pénale, FF 2005 1125 s.).

c. Selon la jurisprudence relative à la récusation de juges dans le cadre de l'application des art. 15A al. 1 let. f LPA – correspondant à l'art. 34 al. 1 let. e LTF – et applicable à tout le moins par analogie à la récusation des membres des autorités administratives, d'éventuelles erreurs de procédure ou d'appréciation commises par une ou un juge ne suffisent pas à fonder objectivement un soupçon de prévention (ATF 116 Ia 14 consid. 5b ; ATA/237/2017 du 28 février 2017 consid. 5c). Seules des fautes particulièrement graves et répétées pourraient avoir

cette conséquence ; même si elles paraissent contestables, des mesures inhérentes à l'exercice normal de la charge de la ou du juge ne permettent pas de suspecter celui-ci de partialité (ATF 141 IV 178 ; 113 Ia 407 consid. 2 ; 111 Ia 259 consid. 3b/aa). Une partie est en revanche fondée à dénoncer une apparence de prévention lorsque, par des déclarations avant ou pendant le procès, la ou le juge révèle une opinion qu'il a déjà acquise sur l'issue à donner au litige (ATF 125 I 119 consid. 3a).

Le Tribunal fédéral a encore rappelé que la procédure de récusation n'a pas pour objet de permettre aux parties de contester la manière dont est menée l'instruction et de remettre en cause les différentes décisions incidentes prises par la direction de la procédure. Même dans ce cadre, seules des circonstances exceptionnelles permettent de justifier une récusation, lorsque, par son attitude et ses déclarations précédentes, la magistrate ou le magistrat a clairement fait apparaître qu'elle ou il ne sera pas capable de revoir sa position et de reprendre la cause en faisant abstraction des opinions précédemment émises (ATF 138 IV 142 consid. 2.3). D'autres motifs doivent donc exister pour admettre que la ou le juge ne serait plus en mesure d'adopter une autre position, de sorte que le procès ne demeure plus ouvert (ATF 133 I 1 consid. 6.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_755/2008 du 7 janvier 2009 consid. 3.2, in SJ 2009 I 233).

d. Selon un principe général, la partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir ultérieurement (art. 15 al. 3 LPA; ATF 139 III 120 consid. 3.2.1 ; 138 I 1 consid. 2.2), dès lors qu'il serait contraire aux règles de la bonne foi de garder en réserve le moyen tiré de la composition irrégulière de l'autorité pour ne l'invoquer qu'en cas d'issue défavorable de la procédure (ATF 136 III 605 consid. 3.2.2).

e. En l'espèce, le recourant fonde son doute quant à l'impartialité de l'enquêteur, d'une part, sur l'absence de prise en compte des éléments qu'il a avancés pendant l'enquête et, d'autre part, sur les demandes de la direction de EPI suivies à la lettre dans le rapport d'enquête, sans vérification, tout en soulignant que l'enquêteur a été parfaitement poli et aimable avec lui.

Ce faisant, il se contente de faire part de son désaccord avec les conclusions du rapport d'enquête et les faits retenus par l'enquêteur, mais ne démontre aucunement l'existence d'une apparence de prévention.

Or, il ressort du rapport que l'enquêteur a informé le recourant qu'il pouvait être assisté par une personne de son choix – ce à quoi ce dernier a renoncé –, que l'intéressé a pu produire des documents dans le cadre de l'enquête, avant et après l'audition des témoins, qu'il a été invité à faire parvenir une liste de témoins – invitation à laquelle il n'a pas donné suite –, qu'il a été entendu en comparution personnelle et qu'il a pu formuler des observations écrites à plusieurs reprises

après l'audition des témoins (p. 3 à 5 du rapport d'enquête), de sorte que le recourant a pu faire valoir son point de vue. Par ailleurs, il ressort également du rapport que l'enquêteur a tenu compte, dans son appréciation, tant des déclarations du recourant lors de sa comparution personnelle, longuement résumées dans le rapport d'enquête (p. 12 à 18), que de ses différentes observations écrites (p. 28 et 29 du rapport d'enquête).

Au vu de ce qui précède et indépendamment de la question de savoir si le recourant a soulevé son grief à temps, il apparaît en définitive que ce dernier remet en cause l'établissement des faits tel qu'opéré par l'enquêteur, sans démontrer d'apparence de prévention de celui-ci. Le grief sera dès lors écarté.

5) Le recourant affirme que l'autorité intimée ne pouvait pas prononcer sa révocation.

a. Les relations entre les EPI et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (art. 43 al. 1 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36).

b. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 al. 1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Ils se doivent, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieures et supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnées et subordonnés, et permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC), de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2 RPAC), d'assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RPAC), ainsi que de s'entraider et se suppléer notamment lors de maladies ou de congés (art. 22 al. 4 RPAC).

Une ou un membre du personnel empêchée ou empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible sa hiérarchie directe et justifier son absence (art. 24 al. 1 RPAC).

Les membres du personnel de la fonction publique sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) ne leur permet pas de les communiquer à autrui (art. 9A al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC -

B 5 05). Les membres du personnel sont tenus, même après la cessation de leurs fonctions, de garder le secret envers quiconque sur les affaires de service de quelque nature qu'elles soient, dont ils ont eu connaissance. Ils ne doivent les utiliser en aucune façon (art. 26 al. 1 RPAC).

c. Le personnel est tenu de collaborer à la mise en œuvre des prescriptions sur l'hygiène, la protection de la santé et la prévention des accidents et maladies professionnels (art. 6 al. 1 du règlement concernant la protection de la santé et la sécurité du travail au sein de l'administration cantonale du 28 juillet 1999 - RPST - B 4 30.08). Il a l'obligation de signaler immédiatement à la hiérarchie les anomalies et les défauts compromettant l'hygiène, la protection de la santé et la sécurité qu'il constate (art. 6 al. 2 RPST).

d. Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service (art. 14 LPAC). En règle générale, des entretiens individuels réunissant la cheffe ou le chef ou la ou le responsable du service et la ou le membre du personnel ont lieu une fois tous les deux ans (art. 46 al. 1 RPAC). Les entretiens portent sur les tâches dévolues à la ou au membre du personnel et sur leur réalisation en rapport avec les objectifs de service, ainsi que sur les besoins et les moyens à disposition (art. 46 al. 2 RPAC). Un protocole d'entretien est signé par les deux parties. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par l'intéressée ou l'intéressé (art. 46 al. 4 RPAC).

6) a. En vertu de l'art. 16 LPAC, les fonctionnaires et les employées et employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

a) prononcé par la supérieure ou le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :

1° le blâme ;

b) prononcées, au sein de l'établissement, par la directrice générale ou le directeur général :

2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée,

3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ;

c) prononcées, à l'encontre d'une ou un fonctionnaire, au sein de l'établissement par le conseil d'administration :

4° le retour au statut d'employée ou employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans,

5° la révocation.

En cas de révocation, le conseil d'administration de l'établissement peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (al. 2).

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressée ou l'intéressé. En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt de la recourante ou du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/1287/2019 du 27 août 2019 consid. 9a).

La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 5c ; MGC 2005-2006/XI A p. 10423 et 10436). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agente ou agent démontre qu'elle ou il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 7c).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 7).

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fautive des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

La chambre administrative a notamment confirmé la révocation : d'un huissier-chef ayant transmis des documents à des tiers non autorisés, omis de cadrer une subordonnée et adopté d'autres problèmes comportementaux (ATA/1287/2019 précité) ; d'un intervenant en protection de l'enfant ayant entretenu une relation intime avec la mère des enfants dont il était en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019) ; d'un employé administratif au sein de la police ayant fait usage des outils informatiques mis à sa disposition pour son employeur pour satisfaire sa curiosité personnelle et transmettre des données confidentielles à des tiers (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019, actuellement pendant devant le Tribunal fédéral) ; d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier (ATA/118/2016 du 9 février 2016) ; d'un policier ayant frappé un citoyen lors de son audition, alors que ce dernier était menotté et maîtrisé (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_679/2013 du 7 juillet 2014) ; d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ; d'un fonctionnaire ayant notamment entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_239/2010 du 9 mai 2011) ; d'un fonctionnaire ayant fréquemment et régulièrement consulté des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail, malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010). Elle a également confirmé la révocation d'un enseignant qui avait ramené une prostituée à l'hôtel où logeaient ses élèves, lors d'un voyage de classe, organisé sur son lieu de travail et pendant ses heures de service une rencontre à caractère sexuel avec un jeune homme dont il n'avait pas vérifié l'âge réel et dont il ignorait l'activité, puis menacé ce dernier (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011).

La chambre administrative a toutefois annulé la révocation en l'absence de violation des devoirs de service d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'a pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 du 8 septembre 2015), ou dans le cas d'une fonctionnaire au motif que l'autorité avait renoncé à statuer sur le plan disciplinaire pendant plus d'une année, laissant l'intéressée dans l'incertitude sur sa situation, ce qui allait à l'encontre des principes du droit disciplinaire (ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018). Récemment, la chambre administrative a annulé la révocation d'un fonctionnaire : seuls deux éléments sur l'ensemble des reproches formulés par l'autorité constituaient une violation des devoirs de service du recourant, qui n'avait pas d'antécédents, et ces manquements, qui s'inscrivaient en outre dans un contexte général de situation génératrice de conflit et d'absence de collaboration saine, ne pouvaient être considérés comme particulièrement graves, de sorte que la révocation était disproportionnée (ATA/137/2020 du 11 février 2020, non encore définitif).

- 7) a. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 2B al. 1 LPAC). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC).
- b. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (art. 2 al. 2 RPAC).
- c. Selon l'art. 1 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), applicable aux EPI (art. 2 al. 2 let. a RPPers), 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'une ou un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 RPPers). Toute ou tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel, peut s'adresser librement au groupe de confiance (art. 12 let. a RPPers, modifié le 29 novembre 2017 sans modification de sa substance).
- 8) a. En l'espèce, la décision de révocation repose sur sept reproches à l'encontre du recourant, considérés comme fondés par l'enquêteur, soit (1) le refus par l'intéressé de l'autorité et de la légitimité du chef de secteur et l'irrespect des demandes de ce dernier, (2) son attitude générale affectant le bon fonctionnement de l'atelier et son manque d'implication dans le poste, (3) l'irrespect des règles de l'atelier concernant les demandes de vacances et congés, (4) ses absences de l'atelier sans validation préalable par le chef de secteur, (5) l'absence d'information à sa hiérarchie pendant ses absences pour cause de maladie et pour le retour au travail, (6) son refus de s'exprimer et de participer à l'entretien d'évaluation du 3 octobre 2017 et (7) ses violations du secret de fonction.

Le recourant conteste ces manquements ou leur gravité, en affirmant qu'il aurait été transféré dans un poste fictif en raison d'un conflit avec son employeur pour des contestations et demandes légitimes qu'il aurait formulées. Le recourant nie ainsi qu'une violation fautive de ses devoirs de service puisse être retenue ou, tout au moins, que les éléments pouvant être considérés comme établis à son encontre soient suffisants pour prononcer une révocation.

b. Il ressort effectivement du dossier que le recourant s'est plaint auprès du chef de secteur, au printemps 2017, de ne pas avoir assez de travail, conformément aux déclarations de ce dernier devant l'enquêteur. Le recourant a ensuite souligné, dès le 8 juin 2017, que sa présence dans l'atelier n'était pas nécessaire et n'avait pas de sens concernant le travail à fournir ; il était « dans un

placard » et victime de harcèlement. Le 30 juin 2017, il a rappelé au chef de secteur lui avoir signalé que son travail durait une heure dix par semaine, ou éventuellement deux ou trois heures par semaine au maximum, et a constaté qu'il n'avait pas eu de proposition de la part de celui-ci à ce propos. Il a réaffirmé sa position lors de l'entretien d'évaluation du 3 octobre 2017 et dans sa note du même jour annexée – soulignant que son poste ne répondait pas aux besoins de l'atelier ou du service –, puis dans un courriel du 20 novembre 2017 et lors de l'entretien de service du 17 décembre 2017, réitérant à cette occasion qu'il subissait du harcèlement psychologique depuis le début de l'année. Il a confirmé une nouvelle fois ses allégations devant l'enquêteur administratif : il n'avait qu'une heure et trois minutes de travail par jour et le reste du temps, il regardait l'heure, ce dont ses collègues et le chef de secteur étaient parfaitement au courant, et, lorsqu'il avait demandé plus de travail, on lui avait donné un travail répétitif, qui enlevait du travail aux employés, et une fois qu'il avait fini, on ne lui avait plus rien donné. Il a finalement confirmé ce qui précède lors de l'audience devant la chambre administrative le 9 juillet 2019, précisant que ce poste n'existait pas avant son arrivée et qu'il n'avait pas été repourvu après son départ.

Toutefois, il ressort également du dossier, soit d'un courriel du chef de secteur du 9 juin 2017, confirmé par les objectifs évalués lors de l'entretien du 3 octobre 2017, que le poste du recourant comprenait des responsabilités opérationnelles par rapport à un client particulier, l'Institution de maintien, d'aide et de soutien à domicile (ci-après : IMAD). À cela s'ajoutaient des responsabilités socioprofessionnelles, qu'il devait assumer une fois la partie opérationnelle acquise. Entendu par l'enquêteur, le maître d'atelier a confirmé que le recourant avait une activité qui lui était attitrée, qui concernait principalement le maintien d'appareils pour l'IMAD, que cette activité lui permettait de travailler plus d'une heure et trois minutes par semaine et qu'il devait apprendre le suivi des personnes en plus. Le chef de secteur a précisé que le recourant avait la pleine gestion du client IMAD, de sorte qu'il n'était pas uniquement chargé du travail de contrôle, mais également du contact avec le client et du suivi du travail. Il a par ailleurs ajouté qu'il l'avait aussi chargé de remplacer un collègue en cas d'absence s'agissant du client F_____, ce que confirme le contenu de l'évaluation, et que les activités IMAD et F_____ correspondaient à une activité complète de trente-deux heures par semaine, étant précisé qu'il devait exercer en plus toute l'activité de suivi des CEA. S'agissant du poste du recourant, il a confirmé qu'il n'existait pas en 2016 mais qu'il répondait à un réel besoin. Il y avait un poste vacant dans le secteur, qu'il avait réaffecté à l'atelier D_____. Les collègues du recourant ont tous deux confirmé qu'il y avait besoin d'une troisième personne, raison pour laquelle le recourant les avait rejoints.

Ainsi, les éléments au dossier infirment le caractère fictif de son poste allégué par le recourant.

Au demeurant, le fait de ne pas avoir de travail au travail peut, dans certaines circonstances, constituer un cas de harcèlement psychologique (art. 3 al. 2 RPPers) et le recourant affirme en effet avoir été victime de harcèlement. Cependant, hormis, d'une part, une déclaration non étayée au dossier du recourant à l'enquêteur selon laquelle il aurait contacté le groupe de confiance de manière informelle et, d'autre part, une affirmation selon laquelle il aurait parlé du harcèlement à l'infirmière, contredite par cette dernière lors de son audition, il ne ressort pas du dossier et le recourant n'a pas démontré, ni même allégué avoir entrepris les démarches adéquates à cet égard.

Dans ces circonstances, il ne peut être retenu que le recourant ait occupé un poste fictif et l'intéressé ne peut contester les reproches à son encontre en affirmant qu'ils auraient pour origine une telle fiction.

c. Or, alors même que selon ses affirmations, le recourant bénéficiait largement du temps nécessaire pour effectuer un travail satisfaisant, les éléments au dossier dénotent une mauvaise exécution de son travail. Il ressort en effet de courriels du 18 juillet 9 novembre 2017, de l'évaluation du 3 octobre 2017 et des témoignages convergents devant l'enquêteur de ses deux collègues et du chef de secteur que le travail du recourant comportait des erreurs, au point que ses deux collègues s'en étaient plaints auprès du directeur général et avaient déclaré craindre de perdre le client principal de l'atelier en raison de ces erreurs ; le recourant ne faisait pas ce que son poste exigeait qu'il fasse et ne répondait pas aux attentes.

Le grief que l'autorité intimée a qualifié de manque d'implication dans le poste est dès lors fondé et constitue une violation des devoirs de service du recourant, en particulier de l'obligation d'accomplir ses devoirs consciencieusement et avec diligence.

d. À cela s'ajoutent les dénonciations en matière d'ergonomie opérées par le recourant. Si l'étude de l'ergonomie du poste de travail visant à améliorer l'autonomie du CEA et la proposition d'améliorations relèvent du cahier des charges de l'intéressé, conformément à un courriel de ce dernier du 23 novembre 2017 et comme confirmé devant l'enquêteur par l'agent technique, il apparaît que le comportement du recourant sur ce point est inacceptable.

Le recourant a dans un premier temps dénoncé la situation à l'interne, comme le confirme un courriel du chef de secteur du 4 mai 2017, lequel se réfère à un courriel du recourant du 28 mars 2017 relatif aux conditions de travail des CEA. Le courriel du chef de secteur indiquait également que le problème des repose-pieds avait été entendu, que l'infirmière et le groupe ergonomie étaient dans un processus d'analyse et d'amélioration des conditions de travail dans l'atelier et que leurs décisions finales concernant leur recherche des meilleures solutions étaient attendues et seraient appliquées dans les meilleurs délais.

Les témoignages devant l'enquêteur confirment le contenu de ces échanges. L'infirmière, soit la personne à l'interne chargée de l'ergonomie, a par ailleurs précisé qu'il y avait déjà avant l'intervention du recourant des actions en cours pour améliorer l'ergonomie (chaises adaptées, repose-pieds), ce qu'ont confirmé le chef de secteur et l'agent technique.

En dépit du mécanisme enclenché à l'interne, le recourant a continué à dénoncer la « situation assez violente de maltraitance » et la « brutalité des situations [qui] confin[ait] à la barbarie » et a interpellé directement des organismes externes, la SUVA et la Cour des comptes, pour obtenir leur intervention, sans se soucier de son secret de fonction, alors même qu'il informait lesdits organismes externes de constatations opérées dans le cadre de ses fonctions concernant son lieu de travail et partant, leur dévoilait des informations couvertes par le secret de fonction.

Or, le dossier ne laisse pas transparaître de situation de maltraitance.

En effet, d'une part, tout en reconnaissant la pertinence des problèmes soulevés par le recourant, l'infirmière et les deux collègues du recourant ont contesté l'existence de maltraitance. L'infirmière a également expliqué qu'elle répondait à toute plainte en matière d'ergonomie, afin de trouver une solution et de modifier la situation d'une plaignante ou d'un plaignant, et qu'avant l'intervention du recourant, elle n'avait reçu aucune plainte provenant de l'atelier, alors qu'elle y passait régulièrement, étant précisé que selon les deux collègues du recourant, les CEA sont aptes à exprimer un malaise ou une souffrance en cas de posture inadaptée. L'agent technique a précisé que l'infirmière était passée à l'atelier au début de l'année 2017 pour voir comment les CEA étaient installés.

D'autre part, le contrôle effectué par les organismes contactés par le recourant n'ont pas plus conclu à l'existence de maltraitance. En effet, la SUVA a effectué une visite des locaux de E_____ le 7 décembre 2017 et a constaté que certains aménagements de postes de travail devraient subir des améliorations et que les postures de certains résidents n'étaient pas spécifiquement adaptées à la tâche à réaliser, proposant d'effectuer des contrôles pour identifier les mesures à mettre en place. Le 23 mai 2018, la Cour des comptes a ensuite constaté, s'agissant du site de E_____, que les EPI avaient globalement suivi les propositions de mesures correctrices de la SUVA. Ils avaient pris plusieurs mesures correctrices depuis fin 2017, lesquelles visaient à améliorer l'ergonomie des postes de travail et à garantir la santé et la sécurité des CEA (chaises, repose-pieds, ventilation, examen de l'ouïe et lumière), avec mise en place d'une nouvelle charte de sécurité à l'attention des entreprises intervenant sur les sites des EPI. La Cour des comptes a ainsi conclu à l'absence d'indices de dysfonctionnement. Ainsi, si la SUVA a préconisé la prise de mesures, il ne ressort pas de son rapport l'existence d'une situation dramatique telle que celle

dénoncée par le recourant, et l'autorité intimée a pris des mesures pour améliorer la situation, comme le confirme la Cour des comptes.

Ce qui précède dénote non seulement un comportement du recourant irrespectueux de l'autorité de son chef, qui, loin d'ignorer les propos du recourant, avait suivi la procédure applicable à l'interne, mais cela dénote en outre, s'agissant des accusations de maltraitance et de barbarie, un comportement dépourvu de tout fondement et attentatoire à l'honneur et à l'image de l'autorité intimée, adopté en par ailleurs en violation du secret de fonction. De plus, un tel comportement était susceptible de nuire au climat de travail au sein de l'atelier, ce qui a été le cas selon les déclarations de ses deux collègues au directeur général du 9 novembre 2017. Finalement, le dossier démontre que le recourant n'a fait preuve d'aucune remise en question, même après les interventions de la SUVA et de la Cour des comptes.

Au vu de ce qui précède, ce grief – que l'autorité intimée a traité dans l'entretien de service au titre du refus de l'autorité et de la légitimité du chef de secteur et du non-respect de ses demandes, mais qui va au-delà d'un simple refus d'autorité – est également fondé et constitutif de violations des devoirs de service, en particulier du devoir de loyauté, du devoir de diligence, du devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec la hiérarchie, les collègues et les subordonnés et subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes, ainsi que du secret de fonction.

e. Finalement, l'autorité intimée reproche de manière générale au recourant un mépris de l'autorité et des règles de gestion du personnel.

L'autorité intimée fait ainsi grief au recourant de ne pas avoir suivi la procédure pour annoncer ses vacances. Selon les instructions et règles concernant la gestion du personnel, les collaboratrices et collaborateurs transmettent jusqu'à fin mars à leur hiérarchie leurs demandes de vacances pour l'année en cours. Il ressort d'un courriel du chef de secteur du 9 juin 2017 et des témoignages concordants de ce dernier et des deux collègues du recourant que pour ce faire, la collaboratrice ou le collaborateur doit se concerter avec ses collègues, puis entrer ses vacances dans le logiciel Mobatime et envoyer un courriel au chef de secteur pour qu'il les valide. Or, il ressort des échanges de courriels de juin 2017 que le recourant n'avait pas envoyé de courriel au chef de secteur, ce qu'il ne conteste pas, mais qu'il avait enregistré ses vacances dans Mobatime et dans un tableau concernant la présence de l'encadrement, ce que le chef de secteur ne remet pas en cause dans ses réponses. En juin 2017, les vacances du recourant n'étaient donc pas validées et le 6 juin 2017, le chef de secteur s'est étonné de l'absence du recourant au travail alors qu'il devait remplacer un collègue, le recourant ayant répondu qu'il avait inséré son jour de congé dans les deux tableaux. Finalement, lors de la validation des vacances fin juin 2017, le chef de secteur avait constaté que les vacances du recourant entraient en conflit avec celles de ses collègues,

alors qu'il demandait la présence de deux encadrants à l'atelier. Ce qui précède confirme que le recourant n'a pas été exemplaire quant au respect de la procédure pour fixer ses vacances et ne s'est pas soucié de la validation de celles-ci avant que son absence du 6 juin 2017 soulève des questions. Il a ce faisant violé son devoir de diligence. Il faut toutefois également relever que le recourant n'est pas resté inactif, ayant inséré ses vacances dans deux tableaux, et qu'il a, à teneur du dossier, été en incapacité de travail en début d'année, ceci, selon ses déclarations à l'enquêteur, du 18 janvier au 10 avril 2017.

L'autorité intimée reproche ensuite au recourant des absences sans validation préalable du chef de secteur. Sur ce point, seule une absence ressort du dossier. Le 14 novembre 2017, à 14h26, le recourant a annoncé par courriel à son supérieur être à l'extérieur dès 14h30 pour un travail de développement pour le câblage. La manière d'annoncer son absence, sans attendre de validation, et la raison de celle-ci, s'agissant d'une activité dont il n'était pas responsable, ne convenant pas, son chef lui a demandé de le contacter dès son arrivée le lendemain. Le recourant n'a pas donné suite à ce courriel, expliquant ne pas ouvrir souvent sa boîte de réception car il ne recevait plus beaucoup de courriels. À ce sujet, le recourant a expliqué à l'enquêteur qu'il ne s'agissait à son sens pas d'une absence, mais a reconnu avoir fait ce projet spontanément, sans en parler au chef de secteur. Cet élément, plus que constitutif d'une absence non validée, dénote plutôt le refus du recourant de l'autorité hiérarchique de son chef, qui transparaît de manière plus générale dans les échanges de courriels figurant au dossier et qui constitue également un manquement aux devoirs du personnel.

En outre, l'autorité intimée fait grief au recourant de ne pas avoir tenu informé son supérieur hiérarchique pendant ses absences pour cause de maladie et lors du retour au travail. Aucune pièce ne figure au dossier sur ce point. Néanmoins, le recourant a admis devant l'enquêteur avoir transmis son certificat médical du 18 janvier 2017 aux ressources humaines, sans appeler son supérieur hiérarchique, ce qu'il avait compris ensuite qu'il aurait dû faire, et a reconnu qu'il s'agissait d'une erreur de sa part. Le chef de secteur a indiqué que le recourant avait continué à ignorer cette règle lors des absences ultérieures, sans préciser quelles absences et à combien de reprises. Seul un manquement ponctuel peut dès lors être considéré comme établi.

Finalement, l'autorité intimée reproche au recourant d'avoir refusé de s'exprimer lors de l'entretien d'évaluation du 3 octobre 2017. Toutefois, le fait de garder le silence ne peut être qualifié de refus d'autorité ou de violation des devoirs de service, et ce indépendamment des conséquences de ce silence sur l'établissement des faits. Ce reproche n'est dès lors pas fondé.

f. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il a établi que le recourant a violé ses devoirs de service, de sorte que le prononcé d'une sanction administrative est fondé dans son principe.

- 9) Il reste à examiner si la sanction a été prononcée dans le respect du principe de la proportionnalité.

Le comportement du recourant s'agissant de ses dénonciations en matière d'ergonomie examiné ci-dessus est constitutif de violations graves et répétées de nombreux devoirs du personnel, soit notamment du devoir de loyauté, du devoir de diligence, du devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec la hiérarchie, les collègues et les subordonnés et subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes, ainsi que du secret de fonction. Ces violations, déjà graves en tant que telles, le sont d'autant plus que le recourant a persisté dans son comportement et n'a jamais démontré aucune remise en question. À ces manquements, graves, s'ajoutent principalement le fait qu'il ne donnait pas satisfaction dans sa fonction et son refus, de manière plus générale, de l'autorité de son chef.

En outre, le recourant a déjà fait l'objet, au début de l'année 2016, d'un blâme pour propos irrespectueux et incorrects envers sa hiérarchie, reproches concernant la manière de travailler de cette dernière, mise en cause de ses décisions et accusations envers elle, ainsi que refus de l'autorité et de la légitimité d'un cadre supérieur. Or, il ressort que ce blâme a été infligé notamment en raison d'un comportement similaire du recourant, qui dénonçait alors déjà de la maltraitance institutionnelle aux EPI et refusait l'autorité d'une supérieure hiérarchique. Par ailleurs, si le recourant remet en cause le bien-fondé de ce blâme, il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas recouru à son encontre devant la chambre administrative et qu'il est donc entré en force. L'intéressé a de plus également été averti à la fin de l'année 2016 du fait qu'aucun écart de langage, propos irrespectueux, allégations remettant en cause l'intégrité du travail de l'institution ne serait toléré et que tout nouveau propos à caractère insultant ou diffamatoire serait immédiatement sanctionné par les mesures s'imposant, ceci après que l'audit sur les pratiques institutionnelles qu'il dénonçait avait conclu qu'aucune faute des EPI n'avait été constatée.

Au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et en particulier au regard du nombre et de la gravité des manquements aux devoirs du personnel établis et des antécédents du recourant, qui a déjà fait l'objet d'un blâme et d'un avertissement pour des agissements similaires, la sanction prononcée apparaît conforme au principe de la proportionnalité. Par ailleurs, au vu de ces mêmes éléments, de la rupture du lien de confiance et du climat de travail instauré par le recourant, il existait un intérêt public à ce que la révocation déploie un effet immédiat. L'autorité intimée n'a par conséquent pas abusé de son pouvoir d'appréciation en révoquant le recourant avec effet immédiat.

- 10) Dans ces circonstances, le recours, entièrement mal fondé, sera rejeté.

- 11) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique composé d'au moins une conseillère juridique et est donc à même de traiter la procédure elle-même (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 consid. 15).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 29 mars 2019 par M. A_____ contre la décision des Établissements publics pour l'intégration du 28 février 2019 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à M. A_____, ainsi qu'à Me Lorella Bertani, avocate des Établissements publics pour l'intégration.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Pagan, M. Verniory, Mme Cuendet, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Balzli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :