RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1915/2020-FPUBL **ATA/421/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 20 avril 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Cyril Aellen, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
représentée par Me Véronique Meichtry, avocate

EN FAIT

1) Sur proposition de Madame B_____, directrice de la K_____ (ci-après : K_____) rattachée au rectorat, l'Université de Genève (ci-après : l'université) a engagé, dès le 6 janvier 2014, Monsieur A_____ en tant que responsable du pôle « L_____ », devenu « M_____ » (ci-après : M_____), à 100 % en classe 23 annuité 4 pour un salaire mensuel brut de CHF 9'825.-, versé treize fois par an.

a. Douze personnes étaient alors placées sous sa responsabilité. Il était directement subordonné à Mme B_____.

Selon son cahier des charges, M. A_____ avait pour mission de s'occuper de l'P_____ professionnelle des étudiants, en participant à la stratégie institutionnelle y relative, en établissant des relations avec les employeurs susceptibles d'offrir de l'emploi qualifiant ou des stages en cours d'études ou après diplômes, en favorisant les liens avec le réseau des étudiants de l'université et en assurant un « management » visant l'efficience et la qualité des prestations. Il avait deux tâches principales. D'une part, il devait mettre sur pied, avec les collaborateurs en place, des projets visant la Q_____ des étudiants auprès des employeurs et leur P_____ professionnelle. D'autre part, il devait assurer la gestion du M_____ (qualité des prestations, superviser et coordonner les activités des collaborateurs, gérer le personnel en veillant à leur formation et à leur performance et aspects financiers).

b. En 2013, M_____ avait subi une réorganisation à laquelle avait participé Mme B_____ dès janvier 2012, quelques temps après son arrivée. Avant la restructuration, M_____ était divisé en trois pôles indépendants, gérés chacun par un responsable. Ils étaient respectivement en charge des « N_____ », de l'O_____ (ou P_____) et de la Q_____. À l'arrivée de M. A_____, en janvier 2014, M_____ se composait de trois « silos » : le service « R_____ », le service « P_____ » et le service « Q_____ ». Les responsables des trois anciens pôles avaient perdu de leur autonomie, dans le cadre de la réorganisation, avec la création du poste de responsable du M_____, attribué à M. A_____.

Parmi ces trois responsables figurait Monsieur C_____. Il avait été engagé en octobre 2012, en remplacement du précédent responsable du pôle « O_____ », comme chef de projet « P_____ » par l'office pour l'O_____, la S_____ (ci-après : S_____). Il se trouvait dans une position particulière du fait de son engagement par l'S_____, contrairement à la majorité des autres collaborateurs du M_____ dépendant uniquement de l'université. Selon les déclarations de Mme B_____ du 24 juillet 2019, un poste « avec des responsabilités managériales » lui avait été « vendu » mais on lui avait changé son cahier des charges « immédiatement ». Le service « P_____ » comptait trois

collaborateurs en janvier 2014 et en juin 2019, parmi lesquels seul M. C_____ était resté en place. Une quatrième personne à 20 % avait rejoint ce service en mars 2018.

Monsieur D_____ avait été engagé en tant qu'assistant par l'ancienne responsable du pôle « Q_____ », Madame E_____, en octobre 2011. Il était devenu chef de projet « Q_____ » dès 2013, au départ de cette dernière. Travaillant au M_____ depuis 2002, Mme E_____ avait été déplacée dans un autre poste de l'université à la suite d'une mobilisation de collaborateurs à son encontre. Le service « Q_____ » était passé de deux à trois personnes entre 2013 et juin 2019, M. D_____ et une autre personne, en place depuis 2013.

Quant au troisième service « R_____ », dont la responsable était partie à la retraite, il était, depuis 2014, composé de trois personnes dont une seule collaboratrice, engagée en septembre 2007, était toujours en place en juin 2019. En juin 2019, le M_____ comptait aussi un statisticien, un graphiste, une assistante du M_____, Madame F_____ engagée en septembre 2014, ainsi qu'une autre collaboratrice partie fin juin 2019.

c. Selon le rapport d'enquête évoqué plus bas, le M_____ avait connu, en 2014, deux changements. Il évoluait d'un « service à focus social permettant de trouver des petits boulots aux étudiants à une structure capable de rentabilité et de professionnalisme pour lancer la carrière des diplômés ». Il passait « d'un style de management "laissez faire" à un style participatif et orienté résultats ».

En été 2015, les collaborateurs du M_____ avaient décidé de se réunir pendant les vacances de M. A_____ pour partager leurs doléances sur son « management ». Averti par Mme F_____ de cette démarche, M. A_____ était venu à la rencontre des collaborateurs et ladite réunion n'avait pas eu lieu. Il avait depuis instauré une séance régulière avec MM. C_____ et D_____. Mme B_____ n'était pas intervenue, ayant entendu de certains employés que les choses se passaient mieux.

2) Les prestations de M. A_____ ont été évaluées par Mme B_____, à trois reprises, à savoir les 7 avril 2014, 24 février et 7 décembre 2015.

a. Entre la première et la troisième évaluation, les points à améliorer l'avaient été dans l'ensemble, hormis le travail d'équipe et la qualité des relations avec les subordonnés qui étaient jugés « satisfaisant[s] » et non « bon[s] » en décembre 2015. Ces compétences restaient à consolider malgré les progrès effectués. Les deux premières évaluations avaient proposé, à titre de mesures de formation, une formation en management et une autre en gestion d'équipe et en communication (verbale et non verbale notamment).

Selon sa deuxième évaluation, les connaissances de l'intéressé en management étaient « peu développées ». Elles étaient en progression mais devaient être consolidées, notamment s'agissant de la gestion des équipes. Ses compétences dans la gestion de l'activité étaient considérées globalement bonnes. Généralement agréable et constructif, il pouvait, en période de stress, manifester un comportement réfractaire et une certaine rigidité face aux changements. Il était parfois perçu comme ayant une tendance à devenir agressif et autoritaire à l'égard des collaborateurs. Parmi les objectifs qui lui étaient alors fixés, il devait améliorer la gestion des ressources humaines de l'équipe, en particulier s'agissant des impacts des changements et de la gestion des tensions. Des mesures étaient aussi envisagées afin de l'aider à « assumer son rôle », à savoir un « coaching » avec une personne externe spécialisée dans le développement de compétences de management (gestion d'équipe et structuration des activités) afin de surmonter ses difficultés à gérer l'équipe, ainsi que l'intervention « de la direction » afin d'aider à structurer les projets d'équipe.

Lors de sa troisième évaluation, sa hiérarchie notait une « bonne évolution des connaissances en management grâce au suivi attentif et actif des formations proposées », une « très bonne évolution » s'agissant notamment de la répartition des rôles et de la gestion des conflits dans l'équipe, ainsi qu'une « net[te] amélior[ation] » dans son attitude à l'égard des collaborateurs. Une certaine « vigil[ance] » était cependant préconisée. L'intéressé devait « continuer à développer le management de l'équipe : écoute et interaction avec les collaborateurs ». Parmi les quatre objectifs qui lui étaient fixés pour la période 2016-2018 figuraient celui de « continuer à améliorer la gestion de l'équipe » et celui de « consolider les objectifs de comportement déjà atteints (communication non verbale et gestion du stress, adaptabilité) ».

b. M. A_____ avait suivi la formation « Management : les incontournables 1 » en avril 2015, mais n'avait pas pu assister à la formation « Management : les incontournables 2 » prévue en juin 2015, à laquelle il ne s'était pas réinscrit.

3) M. A_____ a été nommé fonctionnaire le 6 janvier 2016, puis est devenu chef de secteur le 1er novembre 2016, toujours au sein de la K_____ et aux mêmes conditions salariales.

Mme B_____ a établi, en octobre 2017, un nouveau cahier des charges, substantiellement semblable au précédent, la part de l'activité stratégique ayant augmenté de 10 % au détriment des deux tâches principales susévoquées. Il avait alors quatorze collaborateurs sous sa responsabilité, dont quatre étaient engagés par l'S_____.

4) Mme B_____ a été absente entre début mai et mi-octobre 2016, puis a progressivement repris son activité en travaillant de 20 % à 80 % de son taux d'activité entre mi-octobre 2016 et fin mars 2017.

Elle a, à nouveau, été absente à partir du 19 mars 2018 jusqu'au 31 janvier 2019, date de la fin de ses rapports de travail avec l'université.

5) Le 1er avril 2019, Madame G_____ est devenue la nouvelle directrice de la K_____.

6) À la demande de deux membres du rectorat consécutive au dépôt de deux plaintes de collaborateurs du M_____, Mme G_____ a, en juin 2019, entendu, de manière individuelle, tous les collaborateurs du M_____. Après un retour oral au rectorat, elle a établi, le 21 juin 2019, une note de synthèse de neuf pages comportant les éléments suivants.

Entre les 4 et 20 juin 2019, elle avait rencontré individuellement les quatorze collaborateurs du M_____, après les avoir invités « à un temps d'écoute sur la dynamique de l'équipe » d'entente avec le responsable de l'équipe, M. A_____, pour une durée préalablement établie à trente minutes. Elle commençait chaque entretien en indiquant qu'il serait « anonyme mais non-confidentiel, pour transmission d'éléments au rectorat ». Puis, elle posait la question suivante : « le collaborateur voit-il des aspects dans la dynamique de l'équipe que l'on pourrait améliorer, d'entente avec le responsable du M_____ ? », ce qui conduisait à un entretien « ouvert [et] non dirigé ». Les entretiens avaient eu une durée variable située entre vingt minutes et deux heures, étant précisé qu'une collaboratrice lui avait demandé un entretien confidentiel quelques jours avant cette démarche.

À titre de résumé, elle mentionnait que l'ensemble des collaborateurs notait un « malaise dans l'équipe ». Treize d'entre eux l'attribuaient au « mode de (micro)management du responsable de l'équipe », tandis qu'un collaborateur considérait qu'il s'agissait d'un « état d'esprit d'équipe à améliorer ». Sept collaborateurs, dont deux démissionnaires, indiquaient être en état de souffrance. Il y aurait eu au total six démissionnaires en trois ans et demi et cinq collaborateurs « non renouvelés », ce qu'elle n'avait pas vérifié.

Elle établissait une synthèse des thèmes récurrents dans treize des quatorze entretiens, en mentionnant pour chacun les commentaires des collaborateurs mais sous forme anonymisée par l'indication de la lettre C suivie d'un chiffre, et ce sur huit pages. Ces treize collaborateurs faisaient état de manière concordante des comportements suivants du responsable d'équipe : contrôle et surveillance excessive ; intimidations et menaces sur les cahiers des charges ; restrictions formelles de collaborations entre eux et avec les autres services ; inégalités de traitement ; humiliations et atteintes à la personnalité ; non-conformité du responsable à son cahier des charges, notamment non-respect de ses horaires de travail, absence de relations directes avec les employeurs, absence de vision stratégique liée aux activités du service ; langage inapproprié, notamment relatif aux femmes.

La note finissait par la retranscription suivante de l'entretien avec le seul collaborateur « neutre » parmi les quatorze membres de l'équipe : « Il peut en effet y avoir des malentendus, certains collaborateurs donnent beaucoup mais se sentent un peu seuls. Il faudrait mieux interagir entre les sous-pôles sur la charge de chacun, faire des retours. Des moments informels seraient utiles. On peut parler avec A_____ pour améliorer la communication ».

7) Par courrier du 21 juin 2019, M. A_____ a été convoqué par Madame G_____, vice-rectrice, à un entretien pour le 26 juin 2019 avec elle et la directrice de la division des ressources humaines (ci-après : RH), Madame H_____.

Différents constats préoccupants ressortaient des entrevues effectuées par Mme G_____ auprès des membres de son équipe, dont il avait été informé. Il était prié de ne solliciter aucun de ceux-ci, ni sa directrice sur la teneur des entretiens menés.

8) À l'issue de l'entretien du 26 juin 2019, M. A_____ a reçu un courrier du rectorat de l'université l'informant de l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre, décidée dans sa séance du 19 juin 2019, en raison des plaintes concordantes découlant des entrevues précitées et synthétisées dans la note du 21 juin 2019 de Mme G_____, jointe audit courrier. L'enquête pouvait aussi porter sur tout autre élément susceptible de constituer une violation de ses devoirs de service. Elle était confiée à Madame I_____, avocate dans le canton de Vaud. Il pourrait être assisté d'un conseil de son choix. L'enquêtrice, seule responsable du déroulement de l'enquête, l'informerait des modalités de son investigation.

Comme les différents manquements reprochés étaient de nature à compromettre la confiance et l'autorité qu'impliquait l'exercice de sa fonction de chef de secteur de l'université, le rectorat prononçait sa suspension immédiate dans l'attente du résultat de l'enquête, conformément à l'art. 28 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). Cette suspension provisoire n'entraînait pas de suspension de son traitement et pouvait être contestée par la voie de droit mentionnée dans ledit courrier.

9) Le 12 juillet 2019, M. A_____ a été entendu le premier par l'enquêtrice, puis l'a, à nouveau, été le 23 août 2019, après la dernière audition de témoin. L'enquêtrice a entendu vingt-deux témoins entre les 12 juillet et 21 août 2019 en présence de l'intéressé assisté de son conseil. Parmi ceux-ci figuraient Mmes B_____ et G_____, les collaborateurs du M_____, certains anciens collaborateurs dont Mme E_____ ainsi que des personnes extérieures au M_____ ayant collaboré avec M. A_____. Toutes les auditions ont fait l'objet de procès-verbaux contenus dans le dossier de l'intéressé produit par l'intimée dans la présente procédure.

10) À la demande de M. A_____, l'enquêtrice a, fin août 2019, sollicité du rectorat de l'université la production de tous les documents (courriers, courriels, notes de service et procès-verbaux de séances) échangés entre Mme G_____ et le rectorat, le département RH et/ou le service juridique de l'université au sujet de la procédure interne ayant conduit à l'enquête administrative de M. A_____.

Le rectorat a alors produit le procès-verbal de la décision du rectorat du 19 juin 2019 d'ouvrir ladite enquête administrative. Il a refusé de produire les autres documents en raison de leur nature interne, position maintenue à la suite d'une relance par l'enquêtrice mi-septembre 2019.

Sur demande de cette dernière, le rectorat a apporté les explications suivantes. Après des signalements de « malaise ambiant » au M_____, Mme G_____ avait été invitée à « effectuer une démarche de rencontre individuelle » avec chaque collaborateur du M_____, afin de faire un point de situation et dans le souci d'un apaisement. La décision d'ouverture d'enquête administrative avait été précédée de multiples échanges entre Mmes G_____, H_____, G_____, J_____, vice-rectrice, et la directrice du service T_____ de l'université. Lors de l'un de ces échanges entre les 18 et 21 juin 2019 avait été formulée la demande d'ouverture d'enquête administrative. À la question de l'enquêtrice de savoir s'il avait été convenu que Mme G_____ n'aurait pas à vérifier les déclarations des collaborateurs du M_____, notamment sur le nombre d'heures travaillées, il a été répondu par l'affirmative dans la mesure où Mme G_____ n'avait pas eu pour instruction de mener une enquête interne. Ces informations ont été communiquées à l'intéressé le 18 septembre 2019.

11) Le 17 octobre 2019, l'enquêtrice a rendu son rapport d'enquête d'une trentaine de pages, transmis le même jour au rectorat de l'université. Elle n'avait pas pu obtenir « l'assessment » de M. A_____ ayant précédé son engagement à l'université, ce dernier n'en ayant plus de copie, mais avait reçu de nombreuses pièces de la part de l'intéressé.

Dans son rapport, elle a décrit le contexte organisationnel susévoqué, résumé les doléances de quatorze collaborateurs exprimées lors de leur audition, examiné les neuf griefs émis à l'encontre de M. A_____ à la lumière des témoignages recueillis, relevé les points positifs caractérisant l'intéressé et répondu à la question posée par l'université de savoir s'il avait violé ses devoirs de service. Avant de procéder aux conclusions exposées ci-dessous, l'enquêtrice a écarté la violation par l'intéressé de plusieurs dispositions.

a. S'agissant de l'examen de la violation des art. 21 let. a et 23 let. f 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), elle attribuait à M. A_____ plusieurs erreurs de gestion des collaborateurs et/ou des conflits, mais constatait qu'aucun

des collaborateurs, y compris M. C_____, « n'était victime du traitement caractéristique de la personne "mobbée" ». Il semblait plutôt, sur la base du témoignage de M. D_____, que seul M. A_____ s'était retrouvé isolé après les événements de 2015 pour lesquels sa hiérarchie ne s'était pas « montrée soutenante ». C'était essentiellement dans son mode d'expression que l'intéressé avait pu blesser ses subordonnés. Il n'avait pas su donner à ceux-ci un cadre de travail agréable, ni favoriser une atmosphère de travail stimulante dans un climat de confiance. Il ne s'était ainsi pas conformé à la charte éthique prônant l'expression de points de vue divers et la critique dans le respect mutuel et la reconnaissance du droit d'autrui à exprimer son opinion. Par deux fois, des propos avaient été rapportés comme relevant de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1). L'enquêtrice était étonnée qu'hormis dans un cas, les subordonnés, ayant indiqué avoir dû faire preuve de résilience ou se mettre en mode survie pour poursuivre leur activité, n'aient pas saisi les RH ou les dispositifs mis en place pour les cas de mobbing/harcèlement, en particulier s'agissant de trois collaborateurs.

Ainsi, les violations pouvant être reprochées à M. A_____ ne constituaient pas de « véritables atteintes à la personnalité » des collaborateurs au sens où cette notion était utilisée dans le cadre des relations de travail. Elles ne pouvaient pas être caractérisées comme graves au vu des circonstances. La circonstance aggravante du caractère répété de certains éléments, mentionnés par plusieurs collaborateurs, ne pouvait pas être retenue car de nombreux faits rapportés constituaient des témoignages indirects et que l'invitation de Mme G_____ à échanger entre les collaborateurs leurs expériences et ressentis au sujet de M. A_____ avant leur entretien avec elle, avait pu conduire à une certaine convergence des déclarations, en tout cas en apparence. Il n'y avait pas dans le dossier de l'enquête des violations très fréquentes et durables de certaines obligations incombant à M. A_____, ce qui ferait conclure à une violation avérée des devoirs de service, mais plutôt « des répétitions de mêmes épisodes, certes regrettables et imputables à faute [à l'intéressé], relatés un peu différemment par les différentes personnes auxquelles ils ont été rapportés ».

b. Les conclusions « qui s'impos[ai]ent [étaient] en demi-teinte ». Le panorama tracé par les notes de Mme G_____ en juin 2019 était « beaucoup plus noir que la réalité à laquelle il ne correspond[ait] pas ». Les déclarations de nombreux collaborateurs devaient être contextualisées et mises en relation avec les pièces produites par M. A_____.

c. Les reproches que l'université pouvait faire valoir à l'encontre de M. A_____ tombaient sous le coup de l'art. 21 RPAC, mais non de l'art. 23 let. f RPAC. Ils étaient évidents et portaient sur son langage « inadapté », le fait de rapporter à certains collaborateurs ce que d'autres pensaient d'eux, une rigidité

excessive dans la manière de communiquer ou d'imposer certaines décisions, une incapacité à percevoir les problèmes de son équipe, des difficultés de communication probablement liées à une certaine peine à s'imposer comme responsable à l'interne et qui avaient débouché sur une atmosphère de travail peu agréable. M. A_____ ne parvenait pas à remplir toutes les exigences de son poste lequel incluait la conduite des collaborateurs. Cette incapacité ne relevait pas d'une « intention malveillante », mais d'une « maladresse assez déconcertante pour un responsable », ce dernier « sembl[ant] démuni dans des situations qu'il devrait pourtant être à même de gérer ». Cette constatation s'imposait même si les performances financières ou en termes de visibilité et d'expansion du M_____ montraient que ses prestations étaient bonnes.

d. La hiérarchie de M. A_____ n'avait pas pleinement rempli ses devoirs à son égard, en omettant de le soutenir dans les difficultés rencontrées avec ses collaborateurs dès 2015, et ce alors que la directrice de la K_____ avait bien identifié ses points faibles. L'intéressé n'avait fait l'objet d'aucune évaluation périodique depuis décembre 2015, ce qui aurait permis de « recadrer ce qui devait l'être ».

e. Il était clair pour l'enquêtrice que M. A_____ ne pouvait pas reprendre son poste au M_____, vu les carences constatées dans le « management » des collaborateurs qui ne « p[ouvaient] s'effacer si facilement malgré la bonne volonté affichée sans aucun doute sincèrement par [l'intéressé] lors de son audition finale ». Son retour n'était souhaitable ni pour lui ni pour les collaborateurs.

Une violation grave de ses devoirs de service au sens de l'art. 16 LPAC ne pouvait lui être imputée, de sorte que ni une révocation au sens de cette disposition ni un licenciement avec effet immédiat fondé sur l'art. 20 ch. 5 LPAC ne pouvaient entrer en ligne de compte. L'enquêtrice rappelait le contexte dans lequel M. A_____ avait dû évoluer et qui était « marqué par la poigne d'une directrice de la K_____ autoritaire mais absente » et par les velléités d'autonomie des collaborateurs déjà en poste en 2013, avant son arrivée, « au caractère plutôt revendicateur », étant précisé que le fait qu'ils avaient obtenu le départ de Mme E_____ faisait craindre un processus semblable déjà au moment de l'entrée en fonction de M. A_____ et incitait à se demander « quelles [étaient] les réelles motivations de certains ». Elle concluait ainsi à « trouver une solution plus mesurée ».

12) Le 21 novembre 2019, M. A_____ s'est déterminé sur le rapport d'enquête transmis le 21 octobre 2019 par le rectorat, après avoir en vain demandé les documents que celui-ci avait refusé de fournir à l'enquêtrice en raison de leur caractère interne.

Il se plaignait du procédé ayant conduit à l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre. Il critiquait la manière – dépourvue « d'objectivité

et d'impartialité » – dont Mme G_____ avait effectué son investigation auprès des collaborateurs du M_____, notamment en les invitant préalablement à échanger entre eux, en omettant de mentionner les qualités de l'intéressé et en ne vérifiant pas certains griefs portés à son encontre tels que le non-respect des horaires et du cahier des charges. Il constatait que la décision du rectorat avait été prise le 19 juin 2019 alors que la note de Mme G_____ datait du 21 juin 2019. Dans ces circonstances, l'université violait son droit d'être entendu en lui refusant l'accès aux documents, qualifiés d'internes par l'université, ayant motivé l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre, car tous les faits à l'origine de celle-ci devaient être portés à sa connaissance.

Malgré quelques maladresses et certaines erreurs qu'il reconnaissait, l'enquête administrative démontrait, selon lui, qu'il n'existait pas de motif fondé à la résiliation de ses rapports de travail, ce d'autant plus que des mesures de développement ne lui avaient pas été proposées. Il avait toujours agi dans l'intérêt du bon fonctionnement du M_____, en améliorant sa performance et sa réputation ainsi qu'en veillant à la mise en œuvre des réformes et instructions décidées par la direction, et ce en dépit de l'avis contraire des collaborateurs du M_____. Il avait toujours été fidèle et loyal à sa hiérarchie, sans méchanceté ni mauvaise intention envers quiconque, de sorte qu'aucune rupture du lien de confiance ne pouvait lui être imputée. Sa hiérarchie connaissait l'importante opposition au changement des collaborateurs et le risque en découlant pour M. A_____ vu les réformes à réaliser et l'épisode ayant conduit au déplacement de Mme E_____. Il reconnaissait pouvoir et devoir « se parfaire en matière de management ». Il regrettait que ni Mme B_____, ni le service RH de l'université ni un autre supérieur ne l'aient invité à « corriger son comportement et/ou à suivre des cours pour s'améliorer ». L'absence d'une supervision adéquate à son égard par sa hiérarchie ne pouvait, dans un contexte difficile comme celui du M_____, lui être imputée. Elle avait conduit aux difficultés vécues par les collaborateurs du M_____, en particulier en 2014 et 2015. Il se plaignait de ne pas avoir bénéficié d'une « formation continue », d'une « supervision correcte », ni d'un « appui » des RH de l'université.

Il pouvait, et devait « sans délai » avec le soutien de sa hiérarchie, reprendre son poste au M_____, malgré la conclusion contraire de l'enquêtrice. En effet, il avait respecté son cahier des charges et atteint ses objectifs. Il n'était pas responsable de la « relative mauvaise ambiance » du M_____ vu les difficultés préexistantes à son arrivée et le fait que des collaborateurs, dont M. C_____, y contribuaient sensiblement à travers leur attitude et opposition « systématique ».

13) Le 3 décembre 2019, le rectorat, sous la plume de Mme J_____, a convoqué M. A_____ à un entretien de service pour le 18 décembre 2019, en sa présence, celle de la directrice de la division des RH et d'une personne de son choix, au vu des manquements retenus par l'enquêtrice et susceptibles de conduire

à une résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'art. 22 let. a et b LPAC. Outre l'application des art. 21 let. a et 22 al. 1 RPAC, était aussi envisageable celle de l'art. 23 let. f RPAC vu l'emploi d'un langage inapproprié et à connotation sexuelle.

Il prenait acte du fait que, selon l'enquêtrice, il était très difficile de faire la corrélation entre les déclarations anonymisées citées par Mme G_____ et les auditions menées par l'enquêtrice. Il tenait compte des griefs écartés par cette dernière, s'agissant du respect de son cahier des charges et de ses horaires, de l'absence de restrictions formelles de collaboration au sein de son équipe, de l'absence d'inégalités de traitement et d'intimidation.

Il retenait du rapport d'enquête les éléments suivants. Les reproches en lien avec des contrôles et une surveillance excessifs des subordonnés paraissaient résulter de problèmes de communication ou d'information. Les menaces de revoir les cahiers des charges de MM. D_____ et C_____ étaient déplacées et reflétaient sa difficulté à asseoir son autorité de responsable du M_____. De manière générale, il faisait preuve d'un manque de souplesse et d'une incapacité à régler sereinement les situations conflictuelles. Il avait une propension à rapporter à des membres de son équipe les propos tenus à leur sujet par d'autres membres, ce qui avait conduit l'enquêtrice à considérer qu'il était « incorrect de laisser entendre certaines choses qui ne seraient pas exactes et (que) l'on ne saurait admettre, dans les relations de travail, de prêcher le faux pour savoir le vrai ». Il résultait des témoignages qu'à quelques reprises, il n'avait pas fait ce qui était attendu d'une personne ayant son poste pour soutenir ses collaborateurs et que cette difficulté d'aller au front dans des circonstances conflictuelles en laissant à son équipe le soin de gérer les problèmes était symptomatique de difficultés de management.

Le grief du langage inapproprié était établi selon l'enquêtrice, notamment en qualifiant des étudiants ou collaborateurs de « boulets », en répondant « je m'en branle » à une collaboratrice, en disant à son ancienne hiérarchie « tu me détestes » ou « tu me hais » ou en prétendant que des personnes auraient bénéficié de complaisance pour occuper leur poste. Le rectorat considérait également comme du langage inapproprié, l'expression « elles m'emmerdent » tenue à une collaboratrice du M_____ en se référant à des collègues ainsi que la réponse « ça me faisait chier, je l'ai jeté. Tu me hais » donnée à une autre collaboratrice concernant un des courriels qu'elle lui avait envoyés. En outre, l'enquêtrice lui attribuait un langage à connotation sexuelle ayant choqué certains de ses collaborateurs et estimait que « ce genre de dérapage ne saurait être admis de la part d'un responsable ». Le rectorat soulignait par ailleurs que son propos à l'égard de M. D_____, selon lequel il pourrait « se payer des putes de luxe » à la suite de son changement de contrat et de classe salariale, n'était pas admissible.

Le rectorat partageait les conclusions du rapport d'enquête quant aux manquements susmentionnés au sens de l'art. 21 RPAC (cf. point 11 let. c), considérés comme établis et évidents par l'enquêtrice, ainsi que le constat selon lequel il ne parvenait pas à remplir toutes les exigences de son poste, étant précisé qu'à teneur de son cahier des charges, le temps consacré à la dimension « management » de son poste était estimé à 40 %. Ces carences conduisaient l'enquêtrice à considérer qu'il ne pouvait pas reprendre son poste au M_____, tant dans son intérêt que dans celui de ses collaborateurs. Il reprochait en outre à l'intéressé les attitudes suivantes qui ne pouvaient être justifiées par le style de management imposé par l'ancienne directrice de la K_____.

Les problèmes de communication ou d'information relevés par l'enquêtrice au sujet de la récupération d'heures supplémentaires témoignaient aussi de son manque de compréhension du rôle d'un « manager », malgré son droit à les récupérer. De même, s'agissant de la mise en œuvre des directives « venues d'en haut », l'enquêtrice relevait que « les évaluations de l'enquêté mett[ai]ent en évidence tant une certaine difficulté à se montrer suffisamment souple pour réévaluer les décisions prises que l'absence de feedbacks suffisant par rapport à l'équipe pour que les objectifs soient compris ». Elle soulignait également qu'il fallait parfois expliquer le pourquoi des pratiques aux collaborateurs et qu'un manque probable d'explication au sujet du contrôle qu'il effectuait sur les membres de son équipe était la cause du fait qu'il était mal ressenti.

Son comportement mettait aussi en évidence une dimension émotionnelle peu compatible avec la fonction de responsable d'équipe. Selon l'enquêtrice, le fait qu'il indiquait à M. C_____ qu'il le considérait comme responsable des réunions d'équipe secrètes n'était probablement pas voulu comme une manœuvre d'intimidation, mais trahissait son ressenti effectif. Le collaborateur se voyant désigner comme responsable de manœuvres secrètes pouvait légitimement se sentir menacé. Dans le même sens, lorsque son intervention était sollicitée par des collaboratrices en difficulté, son manque de réaction témoignait d'un désintérêt à leur égard, le fait qu'il se soit excusé le lendemain n'enlevant rien au sentiment d'abandon qu'elles avaient pu ressentir. Ainsi, suivant l'enquêtrice, sa difficulté d'aller au front dans les circonstances conflictuelles et le fait de laisser à son équipe le soin de gérer les problèmes était symptomatique de difficultés de management. Par ailleurs, il n'avait, à aucun moment, pris conscience de l'impact de son comportement sur les membres de son équipe.

14) Par décision du 4 décembre 2019, déclarée exécutoire nonobstant opposition, le rectorat de l'université a libéré M. A_____ de son obligation de travailler jusqu'à nouvel avis, sans incidence sur son traitement, vu les résultats du rapport d'enquête. La voie de droit était indiquée.

15) Le 18 décembre 2019 a eu lieu l'entretien de service de M. A_____, accompagné de son avocat, en présence de Mmes J_____ et H_____ ainsi que

d'un adjoint au rectorat chargé de la prise du procès-verbal. Celui-ci faisait état de la discussion entre les participants au sujet des manquements exposés dans le courrier du 3 décembre 2019 et des perspectives professionnelles de l'intéressé au sein de l'université.

M. A_____ ne comprenait pas le décalage entre la réaction de l'université et celle de Mme B_____ face à ses comportements connus qui étaient devenus problématiques. L'université reconnaissait une « période de flottement » due à la longue absence de l'ancienne directrice de la K_____ avant son départ officiel. Les évaluations de l'intéressé ne permettaient pas aux RH de l'université d'identifier les manquements mis en lumière par l'enquête administrative. Selon les évaluations, le problème de communication repéré avait été considéré réglé par l'ancienne directrice de la K_____. L'université ne contestait pas l'existence d'une éventuelle perception différente des faits litigieux entre Mme B_____ et le rectorat, tout en s'interrogeant sur la nécessité d'avoir une hiérarchie pour « se rendre compte d'un langage qui dérap[ait comme dans le cas présent] ». Mme J_____ indiquait être la supérieure hiérarchique de Mme B_____ et avoir été informée des problèmes entre MM. A_____ et C_____ et du processus de médiation. Après le départ de cette dernière, elle avait « jou[é] un rôle de supérieure ad interim de la K_____, sans pouvoir évidemment fonctionner comme directrice ». Elle avait instauré des rencontres communes avec les chefs de pôles de la K_____ en les informant de la possibilité d'avoir des réunions bilatérales. Elle avait mis en place « un réel suivi » seulement après le départ officiel de Mme B_____.

Le contexte de travail difficile de M. A_____ lié à l'attitude des collaborateurs et à l'existence de règles différentes entre l'université et l'S_____ n'était pas contesté par l'université. Celle-ci relevait cependant que ce type de contexte n'était pas exceptionnel, bien que désagréable. Il était similaire à celui de nombreux services de l'université où la résistance aux changements était forte. S'agissant de la gestion par Mme G_____ des entretiens le concernant, l'université pensait que la situation pouvait être vite réglée mais, sur la base des déclarations des membres de l'équipe, il avait ensuite été décidé de recourir à une enquête externe. M. A_____ expliquait les manquements qui lui étaient adressés par l'ambiance entre les collaborateurs et par le fait qu'il n'avait pas eu de formation de management. Il reconnaissait avoir « parfois » manqué de souplesse mais estimait en avoir aussi fait preuve. Il reconnaissait les écarts de langage qui lui étaient reprochés, mais ils étaient connus de deux membres du service RH de l'université et de Mme B_____ qui ne leur conférait pas la même importance en termes d'exemplarité que les deux représentantes présentes de l'université. Un besoin d'amélioration dans le management ne ressortait que de sa deuxième évaluation effectuée après une année d'engagement et il en avait tenu compte.

M. A_____ reconnaissait être « sensible aux autres ». Il avait toujours plaidé pour les demandes de formation et de réévaluation de poste de ses collaborateurs. Ceux-ci avaient dès son arrivée ouvertement critiqué son management, en particulier M. C_____. L'impact de son comportement sur ses collaborateurs avait été pour lui « un souci permanent ». Il s'était régulièrement questionné sur les bonnes attitudes et attachait de l'importance à être apprécié de ses collaborateurs et à ne pas les décevoir. L'université indiquait que les termes « tu me détestes » ou « tu me hais » étaient très forts et relevaient d'un registre sémantique passionnel, ce que l'intéressé entendait mais pour la première fois. Mme H_____ signalait qu'il y avait de façon générale trop d'émotionnel dans son management, au-delà des cas particuliers. L'emploi d'un registre émotionnel pouvait fortement déstabiliser des collaborateurs et ne convenait pas au milieu professionnel. Il n'était pas perçu chez l'intéressé de mauvaises intentions ou de malveillance. Mme H_____ insistait sur l'impact à long terme et les traces que pouvaient laisser chez certaines personnes ces confusions de registres, ce que M. A_____ semblait fortement sous-estimer. Mme J_____ ne doutait pas de la loyauté de M. A_____. Le fait que Mme B_____ ait pu le qualifier de « bourru » ne changeait rien au fait que certaines des phrases qui lui étaient reprochées allaient, selon Mme J_____, « au-delà de sa compréhension de "bourru" ». L'enquête mentionnait beaucoup de maladresses dont la répétition dans des registres différents s'additionnait.

M. A_____ se plaignait du fait que Mme B_____ l'avait conforté dans ses attitudes « maintenant jugées inappropriées » en ne lui donnant pas de retour à ce sujet, ce qu'il aurait pu entendre et améliorer si cela avait été dit dans les présents termes. Il considérait que ses compétences managériales pouvaient être travaillées. Mme H_____ faisait une distinction entre des aspects relevant d'une « boîte à outils » susceptibles d'être travaillés et améliorés, et la gestion émotionnelle du rôle de manager qui était plus difficile à améliorer. Selon elle, M. A_____ présentait certaines fragilités à cet égard, même si la hiérarchie n'avait pas nécessairement attiré son attention sur ces questions. L'ambiance d'un service devait pouvoir être perçue par certains signaux, indépendamment de la hiérarchie. À cet égard, M. A_____ rappelait l'épisode de la réunion entre ses collaborateurs à son sujet en été 2015.

M. A_____ affirmait s'être « effondré intérieurement » à la lecture de certains témoignages, ce à quoi Mme J_____ a souhaité comprendre pourquoi il voulait revenir dans son poste. Il était inquiété par la perspective d'un possible retour, les choses dites dans l'enquête l'ayant affecté et ayant laissé des traces. Son conseil résumait la situation en trois questions portant sur les possibilités pour M. A_____ de conserver un poste à l'université et les conditions d'un nouveau poste. Selon Mme H_____, un retour au M_____ paraissait malaisé pour toutes les parties. Elle constatait des lacunes sur les compétences managériales faisant partie du poste, de sorte qu'une inaptitude à occuper sa fonction pouvait être

constatée et une résiliation pour motifs fondés envisagée. Ce processus prévoyait un délai de reclassement pour tenter de trouver un autre poste à l'université, mieux adapté aux compétences de M. A_____.

Ce dernier indiquait son intérêt marqué pour le poste de « Change Manager » (également dénommé « responsable de l'expérience étudiante ») au sein de la K_____, auquel il n'avait pas postulé lors de sa première mise au concours. Il détenait plusieurs compétences pour ce poste, malgré les lacunes relevées dans certains aspects qui n'étaient pas irrémédiables, ce poste ne comportant pas de composante de management ni de subordonnés. Mme H_____ soulignait qu'il s'agissait d'un rôle de chef d'équipe projet. Sa candidature ne serait pas privilégiée par rapport à d'autres, dans la mesure où il ne subissait pas de suppression de poste. La procédure était menée par un recruteur externe, ce qui protégeait M. A_____ de tout jugement préalable. Son conseil indiquait qu'un nouvel engagement ne pouvait être forcé, la procédure de reclassement devant être suivie dans le respect des principes de proportionnalité et de subsidiarité. Mme J_____ soulignait qu'il s'agissait d'un poste très complexe, ouvert pour la troisième fois sans qu'une personne appropriée ne soit identifiée. Il comportait des enjeux majeurs pour l'évolution des services des étudiants et l'avis de la commission de recrutement serait respecté. Elle assurait que des propositions cohérentes et satisfaisantes seraient recherchées, sans garantie de résultat.

Un délai au 13 janvier 2020 était fixé à M. A_____ pour se déterminer sur le procès-verbal de l'entretien de service. La probable prochaine décision du rectorat viserait à ouvrir un délai de reclassement. Dans l'intervalle, sans proposition, l'intéressé restait libéré de l'obligation de travailler. L'idée était d'aller vite, dans une attitude positive dès lors que M. A_____ avait manifesté sa souffrance à rester sans activité. Un délai de deux mois semblait réaliste. Le délai de candidature pour le poste de « Change Manager » avait été prolongé au 15 janvier 2020.

16) Le 13 janvier 2020, M. A_____ s'est déterminé sur le procès-verbal de son entretien.

Il s'opposait à une sanction déguisée à son encontre vu les différences entre la procédure « disciplinaire » ouverte le 26 juin 2019 et l'entretien de service faisant référence au rapport d'enquête administrative, une procédure pour motif fondé ne pouvant se substituer à l'impossibilité de prononcer une révocation. Il contestait l'existence de motifs fondés susceptible de justifier un licenciement, faute d'une insuffisance de prestations ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste. Il consentait aux améliorations suggérées par l'université, ce qui était possible par des formations continues et adéquates en sus d'un travail de sa part. Il était disposé à continuer à travailler au M_____ ou dans un autre poste correspondant à ses compétences professionnelles reconnues par l'université.

Il précisait certains propos retranscrits dans le procès-verbal. Il n'avait usé du terme « boulets » qu'une seule fois en se référant à un ancien diplômé dans une rencontre informelle avec une collègue. Il avait continué à informer sa hiérarchie, par l'intermédiaire d'une collaboratrice RH de l'université, pendant l'absence de Mme B_____, des problèmes RH rencontrés. Il contestait la prise en compte des faits anciens et révolus dans la présente procédure. Il relevait qu'une formation ou un accompagnement pour soutenir son rôle de manager lui aurait été utile, ce qui l'était encore. Son inquiétude face à un possible retour au M_____ témoignait de sa conscience de la situation et de sa volonté d'améliorer la situation au M_____. Les affirmations de l'université liées à sa gestion émotionnelle devaient être mises en perspective avec les analyses de ses prestations de février et décembre 2015 entre lesquelles il avait effectué des améliorations notables.

17) Par décision du 10 février 2020, déclarée exécutoire nonobstant opposition, le rectorat a, conformément à l'art. 46A RPAC, ouvert une procédure de reclassement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC d'une durée de deux mois à l'égard de M. A_____ en raison de ses manquements dans la gestion managériale de son équipe, relevés lors de l'enquête administrative et de l'entretien de service. Il lui était aussi reproché l'usage d'un langage inapproprié, en particulier à connotation sexuelle, ayant choqué certains de ses collaborateurs.

Appréhendés par les art. 21 let. a, 22 al. 1 et 23 let. f RPAC, ces manquements constituaient un motif fondé de résiliation des rapports de service au sens de l'art. 22 LPAC. Il était invité à collaborer activement à la recherche d'un nouvel emploi. Il lui était entre autres précisé qu'il avait suivi en 2015 la formation « Manager I » et qu'il ne s'était pas réinscrit pour la formation « Manager II » pour laquelle il s'était excusé.

18) Le 20 février 2020, M. A_____ a formé opposition à ladite décision en la contestant, considérant ne pas avoir violé les dispositions réglementaires précitées pour les motifs évoqués dans ses précédentes déterminations. Il collaborerait cependant activement à la procédure de reclassement.

19) Le 28 février 2020, le rectorat, sous la plume de Madame J_____, a proposé à l'intéressé le poste de « coordinateur en conduite responsable et éthique », à 100 %, dès le 1er juin 2020, en classe 20 et l'a invité à en discuter le 5 mars 2020 en présence de Mme G_____ et du secrétaire général. Ce poste répondait à une « nécessité institutionnelle ».

Selon le cahier des charges, ce poste n'incluait pas la responsabilité d'avoir des subordonnés. Il se déclinait en trois activités, explicitées dans le courrier, à savoir : 1) assurer le rôle de référent de la directive « Entités tierces » et suivre le processus de déclaration des activités accessoires ; 2) développer le catalogue de formation continue et contribuer à l'organisation de formations continues dans le domaine de l'éthique des activités de recherche ; 3) veille stratégique et identifier

les bonnes pratiques en matière de gestion responsable et éthique au sein des institutions académiques, en lien avec les missions de la commission universitaire pour une recherche éthique à Genève. Le cahier des charges estimait le temps consacré aux deux premières tâches précitées à 50 % respectivement 40 % et un 10 % était attribué à la troisième activité susmentionnée.

20) Entre le 4 mars et le 27 mai 2020, plusieurs échanges ont eu lieu entre les parties au sujet du reclassement de M. A_____, étant précisé que ce dernier a été en arrêt complet de travail du 30 mars au 30 avril 2020, attesté par un certificat médical du 26 mars 2020 transmis à l'université le 31 mars 2020.

a. Dans un courrier et un courriel du 4 mars 2020, M. A_____ soutenait que l'université était obligée de lui proposer le poste de « Change Manager » comme mesure de reclassement, avis non partagé par l'université. À titre d'arguments, il estimait que ce poste était « en parfaite adéquation avec [ses] compétences, [sa] formation et [son] expérience » et qu'il ne prévoyait pas de management d'équipe. Si l'obligation de reclassement n'imposait en principe pas son maintien à son niveau hiérarchique, le respect du principe de la proportionnalité impliquait, selon l'intéressé, de privilégier un poste au même niveau hiérarchique que celui précédemment occupé, ce qui lui serait moins préjudiciable.

Il avait eu un premier entretien le 25 février 2020 pour le poste de « Change Manager » et demandait à avoir des nouvelles concernant sa candidature. Il ne pouvait pas prendre position sur la proposition du poste de coordinateur susmentionné qui impliquait une diminution de trois classes salariales avec une diminution de salaire importante, alors que le poste de « Change Manager » pouvait lui convenir. L'entretien du 5 mars 2020 lui paraissait prématuré. La procédure de licenciement administratif ne pouvait servir au prononcé d'une sanction déguisée. Son reclassement dans une fonction inférieure devait être considérée comme une sanction disciplinaire déguisée si le reclassement dans le poste de « Change Manager » lui était refusé alors qu'il était « apte à remplir les exigences [de] ce poste ». Les parties convenaient que la postulation de M. A_____ au poste de « Changer Manager » pouvait être prise en compte comme une suggestion de sa part au sens de l'art. 46A al. 3 RPAC.

b. Selon le cahier des charges du 18 novembre 2019, le poste de « Change Manager » à 100 % était colloqué en classe 23, sous la responsabilité de la direction de la K_____ et ne prévoyait pas de subordonnés.

Agent du changement, le responsable de ce poste avait trois missions : la participation à la stratégie institutionnelle en matière de gestion du système d'information académique (SI-étudiants), la conduite du changement y relatif en collaborant et coordonnant les parties prenantes (facultés, enseignants, experts métiers, étudiants, équipe du système d'information) ainsi que sa mise en œuvre par la constitution de base de données et la formation des utilisateurs notamment.

Les activités de ce poste se regroupaient en trois axes principaux (analyser, collaborer, améliorer) et concernaient aussi la conduite du changement. Parmi les connaissances spécifiques utiles au poste figuraient des connaissances en méthode de gestion du changement et en pilotage de système d'information ainsi qu'une expérience des techniques de facilitation et d'intelligence collective (Design Thinking, Lean Management).

c. L'entretien du 5 mars 2020 a été maintenu, à la demande de l'université.

d. Le 11 mars 2020, le rectorat, sous la plume du recteur de l'université, a informé M. A_____ avoir pris contact, à la suite de l'entretien du 5 mars 2020, avec la commission de sélection pour le poste de « Change Manager ». Celle-ci n'avait pas retenu sa candidature en vue d'un second entretien, malgré ses points forts explicités dans ledit courrier tels que son aisance en matière de communication orale et le projet d'intégration de plateforme d'offres d'emploi au M_____. À titre de points faibles, elle avait évoqué son manque d'expérience pour porter un changement à grande échelle et dans certaines méthodologies visant à susciter l'adhésion de grands groupes. Il avait souligné les points faibles du projet « SI-Etudiant » plutôt que ceux qu'il aurait pu améliorer. Son expérience d'intégration de systèmes d'information était limitée et il n'avait pas exposé de projet pour l'expérience étudiante. Par conséquent, le rectorat ne lui proposerait pas le poste de « Change Manager ».

Le rectorat lui a, à nouveau, proposé le poste de coordinateur susmentionné en classe 20 annuité 13, dont le cahier des charges lui avait été présenté lors de l'entretien du 5 mars 2020. Un délai de dix jours lui était fixé pour se déterminer sur cette proposition. En cas de reclassement, il bénéficierait d'un délai de six mois pour assumer la nouvelle fonction. En cas de refus de la proposition, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé lui serait notifiée.

e. Le 1er avril 2020, le recteur a répondu à la question de l'intéressé concernant l'attribution du poste de « Change Manager ». La procédure d'engagement y relative avait été clôturée et le poste n'avait pas été pourvu.

f. Entre avril et début mai 2020, les parties ont, à la demande de M. A_____, mené des négociations sur l'octroi de conditions financières particulières pour le poste de coordinateur, en échange du retrait de son opposition en cas de réussite du reclassement. Vu la perte de son statut de cadre supérieur et des conditions salariales y relatives, il souhaitait avoir des conditions financières acceptables et préserver son employabilité future. L'université a accepté de lui octroyer au maximum l'annuité 18 et une participation de CHF 20'000.- à une formation avec les conditions habituelles de remboursement.

21) Le 27 mai 2020, M. A_____ a refusé cette proposition. La procédure de résiliation pour motif fondé était injustifiée et le poste de « Change Manager » devait lui être proposé à titre de reclassement sous peine de constituer une sanction déguisée. Vu sa situation personnelle et le contexte sanitaire, il n'avait pas d'autre choix que d'accepter la proposition de reclassement du 11 mars 2020 concernant le poste de coordinateur.

22) Le 28 mai 2020, l'université a pris note de cette décision. M. A_____ occuperait le poste de coordinateur en conduite responsable et éthique, dès le 1er juin 2020, en classe 20, annuité 13, avec un délai de six mois pour assumer cette nouvelle fonction.

23) À la suite d'échanges sur un nouveau certificat intermédiaire de travail souhaité par M. A_____ qui contestait celui du 14 mai 2020, l'université a rendu le 11 juin 2020 une décision portant sur le certificat intermédiaire de travail du 6 juin 2020, établi à nouveau par Mme G_____.

Ce document ne pouvait être identique à celui établi par Mme B_____ le 29 juin 2018 vu les manquements dans la gestion managériale de l'équipe du M_____ mis en exergue par l'enquête administrative et l'écoulement de deux années entre les deux certificats. La voie de droit était mentionnée.

24) Par décision sur opposition du 17 juin 2020, le recteur a rejeté l'opposition de M. A_____ contre sa décision du 10 février 2020 pour les raisons susévoquées, en particulier dans cette dernière et dans son courrier du 3 décembre 2019.

25) Par acte mis à la poste le 29 juin 2020, M. A_____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) en concluant à son annulation et à l'absence de motifs fondés de résiliation au sens de l'art. 22 LPAC ainsi que, à titre principal, à sa réintégration dans son poste de responsable du M_____ et, à titre subsidiaire, à l'attribution du poste de « Change Manager » en sa faveur.

Il sollicitait, à titre préalable, la production par l'université de toutes les pièces de son dossier, y compris l'intégralité des « notes manuscrites ». La manière dont l'université avait ordonné l'enquête administrative à son encontre était « nébuleuse ». La note de Mme G_____ datait du 21 juin 2019 alors que la décision du rectorat avait été prise le 19 juin 2019. Il souhaitait comprendre ce qui avait réellement motivé cette enquête.

Il avait été contraint d'accepter la procédure de reclassement. S'il s'était opposé d'emblée à tout reclassement, il aurait provoqué la résiliation de ses rapports de service de sorte qu'il n'avait pas d'autre choix. Il avait subi une perte

de salaire importante et perdu son statut de cadre supérieur. Vu le préjudice irréparable encouru, son recours était recevable.

Il contestait les manquements retenus par l'université à son encontre quant à la gestion managériale de son équipe et à son langage inapproprié. Il n'y avait pas de motif fondé justifiant la résiliation de ses rapports de travail. Il reprochait à sa hiérarchie de ne pas avoir rempli ses devoirs à son égard, en ne le soutenant pas dans les difficultés rencontrées avec les collaborateurs dès 2015 et en omettant de l'évaluer depuis décembre 2015. Par rapport aux onze griefs énoncés au début de la procédure, l'université n'en invoquait plus que quatre. Il contestait être inapte à remplir les exigences du poste de responsable du M_____, qu'il avait assumé avec compétence et rigueur, à l'entière satisfaction de l'ancienne directrice de la K_____, ce qui était ressorti lors des auditions menées par l'enquêtrice. Les collaborateurs avaient mis en œuvre une stratégie visant à le décrédibiliser en tant que porteur de la réforme dont il avait la charge. La procédure en cause avait son origine dans « une certaine couardise du [r]ectorat qui n'a[vait] désormais plus la détermination de finaliser les réformes imaginées avec les anciens membres de la direction », le départ de Mme B_____ et l'engagement de Mme G_____ marquant un « changement de stratégie de l'[u]niversité ». Il n'avait pas à en payer le prix par une résiliation de ses rapports de travail. S'il reconnaissait certaines « maladresses », il relativisait les manquements qui lui étaient reprochés par le caractère difficile des collaborateurs du M_____, en particulier de M. C_____, l'ancienneté et la rareté de certains faits ainsi que l'absence d'un encadrement adéquat de la part de Mme B_____. Celle-ci pratiquait elle-même des comportements qui lui étaient reprochés et l'avait conforté dans la nécessité de « se montrer ferme » compte tenu du contexte « difficile » du M_____. Son attitude pouvait être « parfois perfectible », mais ne nécessitait pas la prise de mesures particulières. Les carences au sein de sa hiérarchie et des RH ne pouvaient lui être imputées. Il réfutait fermement le grief tiré de la violation du devoir de protéger la personnalité des membres de son équipe.

Il n'avait pas reçu de mise en garde, toutes ses évaluations et « certificats » étant positifs, ni bénéficié d'une chance de s'améliorer, par un accompagnement ou une formation. La décision litigieuse était ainsi arbitraire et violait le principe de la proportionnalité. Elle semblait constituer une sanction disciplinaire déguisée, ce d'autant plus que Mme G_____ avait remanié le certificat intermédiaire de travail établi par Mme B_____ en sa défaveur, alors qu'elle s'était déclarée incompétente à juger de ses compétences dans le cadre de l'enquête administrative. De plus, la proposition de reclassement pour le poste de coordinateur n'était pas adéquate car il était « trop qualifié » pour ce poste et le poste de « Change Manager » lui avait été refusé malgré ses compétences. Il apparaissait ainsi qu'à défaut d'avoir pu prononcer une sanction à son encontre, le peu d'éléments qu'il avait reconnus était utilisé pour lui imposer un reclassement. En outre, la décision litigieuse reposait « majoritairement sur la mise en place

d'une nouvelle organisation de la division plutôt qu[e sur] une prétendue incapacité de [l'intéressé] à gérer son équipe ». Il avançait, à titre de preuve, le fait qu'à la suite de son reclassement, le poste de responsable de service avait été supprimé et que plusieurs services, dont M_____, n'étaient plus sous la gestion d'un responsable. Il estimait que la « réorganisation voulue par [Mme G_____] prévoyait une telle suppression de poste » et se demandait si le rectorat n'avait pas entrepris la démarche du reclassement, au lieu de celle de la suppression de poste, pour éviter d'être obligé de lui proposer un poste équivalent.

L'université avait violé ses obligations découlant de l'art. 46A al. 1 RPAC, dans la mesure où elle devait limiter tout éventuel dommage à son égard, où le poste de « Change Manager » lui avait été refusé pour des motifs « totalement subjectifs et sans lien avec ses compétences professionnelles » et où ce poste n'avait pas été repourvu.

26) L'université a conclu au rejet du recours et, préalablement, au retrait de son effet suspensif. Elle produisait le dossier administratif du recourant ainsi que toutes les pièces pertinentes pour l'issue du litige, à l'exclusion des notes manuscrites à usage personnel. Elle ne violait pas le droit d'être entendu de l'intéressé qui avait obtenu et pu s'exprimer sur tous les éléments pertinents du dossier. Sur le fond, elle maintenait sa position.

27) Après avoir recueilli les déterminations du recourant, la chambre administrative a, par décision du 27 août 2020, retiré l'effet suspensif au recours.

28) Le recourant a ensuite persisté dans ses conclusions.

29) Les parties, assistées de leur conseil, ont été entendues lors d'une audience de comparution personnelle le 5 octobre 2020.

a. Le recourant se sentait sous-occupé et sous-exploité dans son nouveau poste. Ce dernier correspondait totalement à sa description. Il était très isolé dans son activité, ayant peu de contacts avec d'autres personnes. La moitié de son temps de travail était consacrée à un projet qui prendrait fin en octobre 2021. Le poste de « Change Manager » correspondait mieux à ses aptitudes. Il avait été reçu, dans le cadre de l'entretien lié à ce poste, par Mme G_____, une collaboratrice des RH de l'université avec laquelle il avait été en contact dans le cadre de sa fonction au M_____, un responsable informatique interne et un consultant externe ; il ne s'agissait pas, à ses yeux, d'une commission externe.

Il se sentirait apte à reprendre son ancien poste mais au bénéfice d'un « coaching ». Il avait été très surpris par le témoignage de M. D_____ devant l'enquêtrice, ce dernier ayant toutefois quitté M_____. Il était disposé à tout entreprendre pour que les relations avec M. C_____ s'améliorent, précisant qu'une clarification du cadre liant l'université à l'S_____ serait utile. L'enquête

administrative l'avait confronté à sa plus grande crise. Son état psychologique lié à la procédure l'avait conduit à consulter un « psychiatre-psychologue » après sa suspension, afin de mieux gérer sa relation à autrui, y compris sur le plan langagier.

b. Mme H_____, autorisée à représenter l'université, a expliqué que le poste de « Change Manager » avait été attribué au « seul » candidat qui en remplissait les conditions mais qui s'était désisté, de sorte que le poste avait été fermé. Dans le cadre d'une réorganisation, un nouveau profil avait été établi et le poste serait vraisemblablement repourvu à l'interne. Pour le poste de « Change Manager », un consultant externe avait été associé à la procédure de recrutement car il s'agissait d'un poste « délicat ». Il exigeait une très grande implication auprès de toutes les facultés, portait sur différentes thématiques d'étudiants et comportait une grande composante relationnelle. À la remarque de M. A_____ relevant ses « excellentes » relations avec plusieurs interlocuteurs dans le cadre de son activité au M_____, Mme H_____ a précisé, sans remettre en cause ces dernières, que les compétences relationnelles exigées pour convaincre les facultés de modifier des fonctionnements auxquels elles étaient habituées nécessitaient encore d'autres compétences relationnelles. L'université trouverait du travail à M. A_____ une fois que le projet susmentionné serait terminé. Il n'était pas envisagé de procéder à une suppression partielle du poste. Mme H_____ contestait qu'un blanc-seing ait été donné à M. A_____ pour son management et ses écarts de langage, une collaboratrice RH de l'université ayant eu des échanges avec lui à ce sujet.

30) Mmes B_____ et G_____ ont été entendues le 23 novembre 2020.

a. Mme B_____ a confirmé les compétences professionnelles de M. A_____ dont les compétences managériales ne posaient « vraiment pas problème ». Elle admettait l'existence d'écarts de langage de la part du recourant, qu'elle avait elle-même vécus à une reprise. Ils étaient « inadéquats » mais « pas méchants » ni choquants à ses yeux. Le ton sur lequel il lui avait dit « tu me détestes, tu me hais » ne l'avait personnellement pas heurtée. L'intéressé entretenait d'excellentes relations avec les facultés, les entreprises et les sponsors. Elle confirmait les évaluations du recourant, son amélioration s'agissant des difficultés de communication et de gestion RH et l'excellente qualité de son travail pour M_____. Lorsqu'elle indiquait dans l'évaluation de décembre 2015 que la gestion RH devait être améliorée, elle entendait par là qu'elle devait continuer à être améliorée dans le sens où il était toujours possible de progresser. Elle n'avait pas insisté pour qu'il effectue la formation Management 2 car il avait bien évolué dans ce domaine.

Lors des séances avec ses collaborateurs, M. A_____ visait la discussion et le compromis en déployant beaucoup d'efforts pour trouver des solutions, mais il y avait beaucoup de résistance aux changements. La réforme à entreprendre au M_____ était délicate. L'équipe n'était pas facile ; il s'agissait de trois parties

qui ne se parlaient pas. Elle avait reçu des plaintes de la part de MM. C_____ et D_____ à l'égard du recourant qui en avait, sur son conseil, discuté avec eux, réglant ainsi les désaccords. Rien dans les propos de M. C_____ ne justifiait d'alerter les RH. Elle n'avait jamais ressenti que les collaborateurs du M_____ se soient sentis mal sous la direction de M. A_____, sous réserve du cas d'une collaboratrice dont les compétences professionnelles n'étaient plus en adéquation avec le cahier des charges résultant de la réorganisation. La situation des employés engagés par l'S_____ travaillant au M_____ n'était pas « très saine » car ils étaient soumis à un autre régime d'emploi. S'agissant de l'épisode de 2015, le recourant lui avait dit qu'il pouvait gérer la situation puis que le problème était résolu, M. D_____ lui ayant fait part d'une amélioration dans la communication.

M. A_____ l'avait appelée pour lui demander de témoigner. Il s'était limité à lui dire qu'un problème avec l'équipe avait donné lieu à une procédure. Elle savait par les bruits de couloir qu'une procédure était en cours. Elle confirmait avoir quitté l'université à la suite d'un différend pour lequel un accord de confidentialité avait été passé et qui n'avait pas d'incidence sur ses déclarations. Elle admettait éprouver une certaine rancœur à l'égard du rectorat.

b. Mme G_____ n'avait, avant sa prise de fonction à la K_____, jamais collaboré avec M. A_____. Elle avait procédé aux entretiens mentionnés dans sa note de juin 2019 à la demande de deux vice-rectrices et sans instructions particulières quant à leur gestion. Elle n'avait pas remarqué de problème particulier. Elle s'était basée sur les notes prises à la volée pendant lesdits entretiens pour rédiger son résumé du 21 juin 2019, document demandé par le rectorat après son retour oral. Elle confirmait le contenu de ce document. Elle avait été alarmée par l'attitude de deux collaborateurs en souffrance, se sentant menacés du fait de leurs idées ou désaccords et dénigrés par M. A_____ et craignant de perdre leur emploi, l'une de ces personnes étant en période probatoire. L'autre personne était M. C_____. Elle ne pouvait plus établir l'identité des collaborateurs visés par les abréviations utilisées dans ladite note. Elle avait mis entre guillemets les propos effectivement tenus. Elle avait informé M. A_____ de sa démarche auprès des collaborateurs, qui en avait pris note positivement mais avec inquiétude. À sa connaissance, sa note était uniquement accessible à sa secrétaire et n'avait pas été partagée sur un réseau accessible à d'autres. Elle n'était pas intervenue auprès de ces derniers pour orienter leurs témoignages dans l'enquête administrative. Elle avait des échos positifs du travail effectué par le recourant dans son nouveau poste, même si elle ne travaillait pas directement avec lui.

Elle avait repris l'interim depuis le départ du recourant. Les collaborateurs se sentaient mieux et avaient repris la collaboration qu'elle avait encouragée à travers des séances de travail. Plusieurs collaborateurs lui avaient exprimé leur soulagement à la suite du départ de l'intéressé. Elle attribuait l'origine des

problèmes vécus par les collaborateurs au style de management de M. A_____ et non à la réorganisation de la division. Il s'agissait, selon elle, d'une équipe motivée et compétente, qu'elle ne qualifierait pas de difficile. À la suite de la pandémie, il y avait eu des réorganisations temporaires pour répondre à certains besoins particuliers et plusieurs collaborateurs avaient dû être affectés à des tâches nouvelles, ce qui n'avait pas posé problème. Elle n'avait pas constaté de résistance au changement de leur part, mais avait observé une bonne adaptation au changement.

Le recourant avait, lors de son entretien pour le poste de « Change Manager », critiqué le projet, ce qui avait donné l'impression qu'il n'était pas très motivé pour ce poste. Sa candidature avait été retenue sur la liste longue, mais pas sur la liste courte qui incluait trois autres personnes. Celles-ci avaient une plus grande expérience de la gestion de systèmes d'information d'une grande entité ainsi que de la gestion de projets complexes. Le choix final du candidat pour ce poste avait été pris à quatre, à savoir deux membres du rectorat, le consultant externe et elle-même. Le recours à un consultant externe se faisait en général pour le choix de postes considérés comme d'envergure institutionnelle ayant un impact pour toute l'institution. Elle n'avait pas mentionné les problèmes rencontrés avec M. A_____ au consultant externe qui n'avait pas retenu sa candidature sur la liste courte. Seule une personne avait été choisie pour ce poste mais elle s'était désistée et le recrutement avait été clos en mars 2020, juste avant le semi-confinement. Le poste n'avait plus été remis au concours.

Depuis le 1er octobre 2020, le poste de « Change Manager » était occupé par une collaboratrice pour une période probatoire d'une année, qu'elle avait présentée, choix validé par les deux membres du rectorat ayant participé à la procédure de recrutement précitée. Cette collaboratrice n'avait pas postulé début 2020. Elle disposait des compétences pour ce poste et se trouvait dans la même classe de fonction. Il était devenu urgent de pourvoir ce poste. Elle avait soumis son « projet de réorganisation » début juin 2020 aux RH, ce qui impliquait d'attribuer le poste de « Change Manager » à cette collaboratrice. Ce poste serait ré-ouvert et mis au concours. Si cette dernière donnait satisfaction, le poste serait repourvu à l'interne. Cette collaboratrice occupait auparavant le poste de responsable des admissions qui était vacant. Elle ignorait l'existence d'un lien de parenté entre cette collaboratrice et une vice-rectrice. Le travail de « Change Manager » impliquait l'intégration de 370 plans d'études, soit un travail d'envergure, ce qui ne lui semblait pas être le cas du poste de coordinateur attribué à M. A_____. Le travail de « Change Manager » était une activité unique au sein de l'université.

Avant la crise sanitaire, il n'y avait pas de projet de réorganisation de la K_____. Depuis le départ de M. A_____, seule Mme F_____ avait démissionné du M_____, deux autres personnes, dont M. D_____, avaient été

réaffectées à d'autres tâches en raison de la réorganisation liée au Covid-19. Lors des entretiens de juin 2019, il y avait eu deux démissions de collaboratrices dues, selon ces dernières, aux souffrances qu'elles avaient vécues au travail en raison de l'attitude de M. A_____.

c. Mme H_____ a ensuite précisé concernant le lien de parenté précité entre une vice-rectrice et la collaboratrice occupant le poste de « Change Manager » depuis octobre 2020 que des recherches généalogiques avaient été faites par ladite vice-rectrice à la suite de cette allégation. Ce lien de parenté semblait exister mais était très éloigné. La vice-rectrice en ignorait l'existence. Mme H_____ a également reconnu un classement par erreur de documents concernant le recourant dans un fichier du réseau interne du rectorat, erreur qui avait été immédiatement corrigée après son signalement par l'intéressé.

31) Le recourant a persisté dans ses conclusions en ajoutant, dans sa conclusion subsidiaire relative à l'obtention du poste de « Change Manager », le poste de « Responsable des admissions », laissé vacant par la collaboratrice occupant le poste de « Change Manager » depuis octobre 2020. Cette conclusion visait ainsi à ce que le recourant se voie confier soit le poste de « Change Manager », soit le poste de « Responsable des admissions », tous deux colloqués en classe 23.

Il maintenait ses arguments susévoqués et contestait les propos de Mme G_____ sur plusieurs points en s'appuyant sur les procès-verbaux de l'enquête administrative. En particulier, il soutenait que la réorganisation de la K_____ avait été initiée en 2019 déjà, soit avant la pandémie du Covid-19, alors qu'il était sous enquête. En effet, le pôle « santé-social » avait été réorganisé à la fin de l'été 2019, ce qui avait conduit à sa scission en deux services et le déplacement de son responsable de pôle, alors en classe 23. Celui-ci avait pris la charge de l'activité psychologique, tandis que la responsabilité du service social avait été attribuée à un tiers dès janvier 2019 et à M. D_____ en octobre 2020, celui-ci étant en classe 20 et à l'essai pendant une année. Trois des quatre postes de cadres supérieurs en classe 23, dénommés « responsable de secteur », avaient été libérés sans être repourvus. La réorganisation de la K_____ était mentionnée dans un courrier du 11 septembre 2019 de Mme J_____ et dans l'analyse des prestations de Mme G_____ du 22 janvier 2020. S'inscrivant dans ce contexte, les décisions de février 2020 concernant son licenciement pour motif fondé résultait d'une « volonté de se séparer de [lui] qui n'était pas en lien avec le comportement qui lui était reproché ». Le départ du M_____ de plusieurs des collaborateurs depuis son absence ne pouvait lui être imputé. Comme les membres du M_____ avaient beaucoup changé, un retour dans sa fonction de responsable du M_____ ne pouvait ainsi pas être problématique.

Il reconnaissait avoir consulté le profil Linkedin de M. C_____ avant sa prise de fonction. Dans le cadre de la modification du cahier des charges de ce

dernier en 2014, liée à sa reprise de la responsabilité complète de l'équipe du M_____, l'ancienne directrice s'était opposée à M. C_____ qui souhaitait conserver son rôle de « manager » auprès de ses collègues de l'S_____ dans son cahier des charges. Il avait alors dû négocier avec M. C_____ et avait dit à celui-ci qu'avec son parcours résultant dudit profil, il aurait légitimement pu postuler au poste de responsable du M_____, ce qu'il n'avait pas fait. C'était sa seule remarque en lien avec la consultation de ce profil ; il n'avait jamais indiqué à M. C_____ se méfier de lui ou ne pas lui faire confiance.

32) L'université a maintenu sa position. Elle a conclu à l'irrecevabilité de la conclusion du recourant tendant à l'obtention du poste de « Responsable des admissions ». Elle a également sollicité que le courrier du 11 septembre 2019 précité et l'évaluation de Mme G_____, pièces produites par le recourant, soient écartées. Il s'agissait de documents confidentiels, figurant dans un dossier informatique interne partagé et couverts par le secret de fonction auquel le recourant était tenu. Elle contestait l'argumentation du recourant relative au prétendu impact de la réorganisation de la K_____ sur les décisions le concernant, rappelant qu'il avait été suspendu dès le 26 juin 2019 donnant lieu de facto à une suppléance de son poste ad interim. Les changements du pôle « santé-social » de la K_____ ne s'inscrivaient pas dans une réorganisation globale de la division mais avaient trait à des questions managériales, exorbitantes au présent litige. Ce n'était qu'à la suite à la crise sanitaire qu'une réorganisation globale de la K_____ était intervenue, certains besoins n'existant plus contrairement à d'autres, tels que l'enseignement à distance, qui naissaient.

33) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente par le destinataire de la décision litigieuse, le recours est recevable de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 57 let. c, 60 al. 1 let. a et b, 62 al. 1 let. b et al. 3 et art. 17 al. 3 et 4 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

Dans une affaire genevoise fondée sur les art. 21 al. 3 et 22 LPAC et 46A RPAC, le Tribunal fédéral a admis, à certaines conditions, la voie du recours contre la décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement préalablement au prononcé d'un licenciement administratif (ATF 143 I 344 consid. 7.5 et 8.3), les travaux préparatoires relatifs aux modifications de ces deux dispositions légales allant dans le même sens (exposé des motifs du projet de loi n° PL 9904 in MGC 2005-2006/XI A - 10417 ss, p. 10424 s).

En l'espèce, le recours vise la décision du 17 juin 2020 confirmant l'ouverture d'une procédure de reclassement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC d'une durée de deux mois, prononcée le 10 février 2020, à l'égard du recourant en raison de manquements qui lui sont reprochés dans la gestion managériale de l'équipe du M_____ et de l'usage d'un langage inadéquat et à connotation sexuelle. Ceux-ci sont considérés par l'université comme des motifs fondés susceptibles d'entraîner la résiliation des rapports de travail de l'intéressé en cas d'échec du reclassement. Dans son recours, l'intéressé estime ne pas avoir eu d'autre choix que d'accepter le poste de coordinateur proposé dans le cadre de la procédure de reclassement, à défaut de quoi ses rapports de service auraient été résiliés. Vu la jurisprudence fédérale précitée, le présent recours est donc recevable.

2) Le recourant demande la production de l'intégralité de son dossier auprès de l'université, y compris les notes manuscrites auxquelles le rectorat avait refusé l'accès à l'enquêtrice à la fin de l'été 2019.

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées).

En l'espèce, hormis lesdites notes que l'université continue d'estimer ne pas devoir produire, il n'est pas contesté que le recourant a eu accès à son dossier, notamment à la note de juin 2019 de Mme G_____, au procès-verbal de la décision du rectorat d'ouvrir l'enquête administrative, aux comptes rendus des auditions devant l'enquêtrice et au rapport de cette dernière. Dans la mesure où, pour les raisons développées plus bas, les autres pièces sollicitées, préalables à l'enquête administratives, ne sont pas pertinentes à l'issue du présent litige, la chambre administrative renoncera à donner suite à la mesure d'instruction requise par le recourant.

3) Le présent litige porte sur la conformité au droit de la décision d'ouvrir une procédure de reclassement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC pour les motifs précités, la durée de celle-ci fixée à deux mois n'étant pas remise en cause.

a. S'agissant du droit applicable, la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30) renvoie, pour le personnel administratif et technique auquel appartient le recourant n'ayant pas de charge d'enseignement, à la LPAC et au RPAC (art. 12 al. 2 LU), ainsi qu'à la LPA (art. 43 al. 1 LU), sous réserve de ses dispositions spécifiques. Le rectorat est l'autorité compétente pour nommer et mettre fin aux rapports de service des fonctionnaires (art. 29 let. t LU).

b. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

En vertu de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. À titre de devoirs du personnel, l'art. 21 let. a RPAC dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes. Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Quant aux membres du personnel chargés de fonctions d'autorité, ils sont en outre tenus de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC).

d. Selon le Tribunal fédéral, le licenciement pour motif fondé au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC est une mesure administrative qui ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de

l'employé - dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers - perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2019 consid. 4.1 et 4.2). Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités).

Même après avoir ordonné une enquête administrative, servant à établir les faits et le cas échéant l'existence d'un comportement fautif, l'autorité reste libre, moyennant le respect du droit d'être entendu, de décider de renoncer à la voie disciplinaire et de recourir au prononcé d'un simple licenciement si elle estime que les faits constatés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier un renvoi par le biais de la révocation, mais rendent néanmoins inacceptable une continuation des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.2). L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration, et ce dans le respect des principes constitutionnels, notamment celui de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

Dans un arrêt récent, la chambre de céans a confirmé le changement d'affectation d'un chef de la police municipale à un poste d'appointé, à la suite de manquements graves à ses devoirs de fonction impliquant la gestion de personnel, considérant qu'il s'agissait d'une mesure administrative moins incisive qu'un licenciement pour motif fondé et donc conforme au principe de la proportionnalité (ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 3b et 4).

e. Le reclassement est régi par l'art. 46A RPAC, en l'absence de dispositions spécifiques de la LU sur ce point (art. 1 al. 2 let. b LPAC ; art. 1 RPAC ; art. 12 al. 2 LU).

Selon l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction

(al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en O_____, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en oeuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées).

Selon le Tribunal fédéral, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il parait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). La jurisprudence genevoise connaît une casuistique où la chambre administrative a admis l'absence de procédure de reclassement (ATA/1345/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3i et les arrêts cités). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

f. Selon le Tribunal fédéral, l'autorité compétente ordonne l'ouverture d'une procédure de reclassement en se fondant sur un examen a priori de la situation conflictuelle, sans avoir à procéder à une instruction complète. Il n'est ainsi pas nécessaire que les faits soient établis avec certitude : la vraisemblance suffit. Il faut, mais il suffit au sens de l'art 46A RPAC, qu'un certain nombre de faits déterminants soient constatés avec un degré de vraisemblance suffisant lors d'entretiens de service pour apparaître plausibles et soient assez sérieux pour justifier l'ouverture de la procédure (ATF 143 I 344 consid. 7.5).

g. En matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que la chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

h. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7d et les références citées).

4) En l'espèce, il convient en premier lieu d'examiner si la décision litigieuse repose sur des motifs fondés, plausibles et sérieux, établis avec un degré de vraisemblance suffisant, qui sont imputables au recourant et susceptibles de conduire à un licenciement administratif. En particulier, deux questions doivent être éclaircies. Il s'agit d'abord de déterminer le motif à l'origine de la décision litigieuse, puis d'examiner le grief concernant l'inaptitude du recourant à occuper le poste de responsable du M_____, vu les carences évoquées par l'université en termes de gestion managériale.

Il y a ici lieu de rappeler que l'inaptitude à remplir les exigences du poste est un motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC, susceptible de conduire, à lui seul, à un licenciement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC. L'existence d'une enquête administrative préalable, caractérisant généralement la voie disciplinaire, n'empêche pas l'université de changer d'option et d'emprunter la voie du licenciement pour motif fondé, au vu de la jurisprudence fédérale susmentionnée, sans que cela ne constitue, contrairement à ce que semble penser le recourant, une sanction déguisée.

a. Concernant l'argument visant à attribuer l'origine de la présente procédure à une nouvelle réorganisation globale de la K_____ menée par Mme G_____, l'intéressé l'invoque, pour la première fois, dans son recours de fin juin 2020. Il soutient, dans son écriture après enquêtes du 12 janvier 2021, que cette restructuration a été initiée en 2019. Il se prévaut à cet effet de la nouvelle organisation du pôle « santé-social » passant de trois à deux services qui serait

survenue en été 2019, ainsi que de l'attribution de la responsabilité d'un de ces deux services à un tiers dès janvier 2019 et à M. D_____ en octobre 2020. Il développe cette argumentation en produisant deux pièces dont l'une date de septembre 2019 et l'autre de janvier 2020.

Or, la première de celles-ci porte sur une problématique spécifique entre l'université et une entité tierce ayant conduit à la prise de mesures particulières et situées dans un contexte autre que celui d'une réorganisation globale de la K_____. Le fait que dans ce courrier soit mentionné une « réorganisation (...) en cours, supervisée par [Mme G_____] » ne prouve pas l'existence d'une réorganisation globale de la K_____ à cette époque, mais seulement que les mesures particulières précitées sont alors prises à la suite d'une analyse par la nouvelle directrice de la K_____ concernant ladite problématique qui n'a aucun lien avec le M_____. Quant à l'autre pièce produite par le recourant, il s'agit de l'évaluation de Mme G_____ du 22 janvier 2020 qui contient les termes « poursuivre la réorganisation partielle de la division déjà commencée ». Contrairement à ce que semble prétendre le recourant, ce document ne prouve aucunement l'existence d'une réorganisation globale de la K_____ avant le prononcé des décisions à l'origine de la présente procédure. Tout au plus, cette mention peut corroborer l'existence de changements organisationnels dans certains services de la K_____, ce qui n'est pas déterminant pour l'issue du présent litige. Il n'est ainsi pas nécessaire de trancher la question de savoir si ces deux pièces, considérées comme confidentielles par l'université, doivent être écartées.

L'université a, lors de l'entretien de service de décembre 2019, déjà indiqué au recourant que sa démarche ne s'inscrivait pas dans le cadre d'une suppression de poste, de sorte que sa candidature au poste de « Change Manager » ne serait pas privilégiée par rapport à d'autres candidats. Mme G_____ a expliqué en audience que l'attribution du poste de « Change Manager » en octobre 2020 à une collaboratrice en place résultait de son projet de réorganisation de la K_____, soumis aux RH de l'université en juin 2020, soit après le début de la pandémie de la Covid-19. L'université a précisé dans sa dernière écriture qu'une réorganisation globale de la K_____ était intervenue à la suite de la crise sanitaire ayant mis en lumière que certains besoins n'existaient plus alors que d'autres, comme l'enseignement à distance, naissaient.

Dans ces circonstances, la thèse de l'université est convaincante, tandis que celle du recourant n'est nullement étayée. Le fait allégué par le recourant, selon lequel le poste de responsable du M_____ et d'autres postes de cadres supérieurs colloqués en classe 23 auraient été supprimés, n'y change rien, étant rappelé qu'il n'occupe plus ce poste depuis fin juin 2019. Par conséquent, la restructuration de la K_____ présentée en juin 2020 par Mme G_____ ne constitue pas le motif à l'origine de la présente procédure, celle-ci résultant des manquements du

recourant mis en lumière par l'enquête administrative. L'argument du recourant doit donc être écarté.

b. S'agissant de ces manquements, ils sont établis, avec un degré de vraisemblance suffisant, par le rapport de l'enquête administrative confiée à une personne compétente et neutre, complété devant la chambre de céans par les déclarations des témoins entendus en novembre 2020. Ils ont trait à la gestion managériale de l'équipe du M_____ par le recourant et à son langage inadéquat, aspect pouvant être inclus in casu dans les carences de management, ce qui ressort clairement du rapport de l'enquêtrice et du courrier de l'université du 3 décembre 2019.

En effet, après avoir entendu de nombreuses personnes ainsi que le recourant, l'enquêtrice pose un regard objectif et impartial sur les comportements problématiques de ce dernier concernant la gestion du personnel du M_____. Elle atténue notablement la gravité des griefs issus des entretiens individuels menés par Mme G_____, tout en identifiant les points positifs du recourant ainsi que ses carences – détaillées plus haut et rappelées ci-dessous – en matière de management entre 2014 et 2019. Elle dresse le tableau de la situation en tenant compte du contexte global du M_____, en particulier du style de l'ancienne directrice de la K_____, décrite comme « autoritaire mais absente », et des « velléités d'autonomie » attribuées aux collaborateurs déjà en place en 2013 avant l'arrivée de M. A_____.

Aucune des parties ne conteste que l'enquêtrice a établi les faits pertinents de manière fiable et objective, le recourant ayant assisté, en présence de son conseil, aux auditions menées par l'enquêtrice et produit, au terme de celles-ci, les pièces qu'il a jugées utiles. Ainsi, en se fondant sur le rapport d'enquête pour établir les manquements reprochés au recourant dans le cadre de sa gestion du M_____, l'université a procédé à une correcte constatation des faits déterminants à l'issue du présent litige.

c. Selon le rapport de l'enquête administrative, les reproches imputables au recourant tombent sous le coup de l'art. 21 RPAC et sont évidents pour l'enquêtrice. Ils portent sur un langage inadéquat, un comportement visant à rapporter à certains collaborateurs ce que d'autres pensaient d'eux, une rigidité excessive dans la manière de communiquer ou d'imposer certaines décisions, une incapacité à percevoir les problèmes de son équipe et des difficultés de communication ayant débouché sur une atmosphère de travail peu agréable. Ces défaillances résultent, selon l'enquêtrice, d'une « maladresse assez déconcertante pour un responsable ». Cette dernière constate aussi que le recourant semble « démuni dans des situations qu'il devrait pourtant être à même de gérer », et ce malgré ses bonnes prestations en matière de performances financières ou de visibilité et d'expansion du M_____. Il est clair pour l'enquêtrice que l'intéressé

ne peut pas reprendre son poste de responsable au M_____ vu ses carences de management.

Celles-ci sont reprises par l'université dans son courrier du 3 décembre 2019 en détaillant certains aspects tels que les termes ou expressions que le recourant a employés à l'égard de ses collaborateurs et les problèmes de communication entravant une bonne compréhension, par l'équipe du M_____, des pratiques décidées à un échelon supérieur et nuisant ainsi à leur mise en œuvre. L'université a également soulevé une gestion trop émotionnelle dans le management du recourant, développée lors de son entretien de service et rappelée devant la chambre administrative lors de l'audition de Mme H_____ lorsqu'elle évoque les différentes facettes des compétences relationnelles requises pour le poste de « Change Manager », exigé par le recourant à titre de mesure de reclassement contre l'avis de la commission de sélection et de l'université.

d. L'argumentation du recourant tend essentiellement à minimiser les manquements qui lui sont reprochés en attribuant, en grande partie, leur survenance à sa hiérarchie et aux collaborateurs du M_____, se limitant à reconnaître des « maladresses » sans toutefois démontrer le caractère infondé des carences de son management, mises en lumière par le rapport d'enquête. Il se prévaut à cet effet également de la divergence de vues entre l'ancienne directrice de la K_____ et l'université quant à sa gestion du personnel ainsi que de celle existant entre les griefs répertoriés dans la note de juin 2019 de la nouvelle directrice et ceux finalement retenus dans le rapport d'enquête.

S'agissant de l'argument portant sur une supervision inadéquate de sa hiérarchie, le dossier confirme l'absence de longue durée de Mme B_____ entre mai et octobre 2016 puis dès mars 2018, étant précisé que, dans l'intervalle, elle n'a repris son activité à plein temps qu'entre mars 2017 et mars 2018. Cette absence a principalement été palliée par des rencontres communes aux chefs de pôle de la K_____ avec Mme J_____, vice-rectrice et supérieure hiérarchique de Mme B_____. La vice-rectrice, qui s'est montrée disponible pour des réunions bilatérales, admet ne pas avoir pu « fonctionner comme directrice ». Le recourant, qui ne conteste pas ces éléments, s'est ainsi retrouvé, pendant des périodes relativement longues, à assumer la gestion du M_____ en ayant une grande autonomie, ce qui n'est a priori ni inadéquat ni surprenant pour un cadre supérieur. Il a néanmoins bénéficié de la possibilité de solliciter un entretien bilatéral avec la vice-rectrice, voire de s'adresser directement aux services RH de l'université, notamment pour d'éventuels besoins de formation en matière de communication et de gestion d'équipe, droit qu'il ne pouvait, en tant que responsable et cadre supérieur, ignorer, ce d'autant plus que, dans ses deux premières évaluations, Mme B_____ avait suggéré des mesures, notamment celle de bénéficier d'un « coaching » avec une personne externe spécialisée dans le développement de compétences de management. Ainsi, en dépit de l'absence de

sa supérieure hiérarchique directe, le recourant a disposé d'un appui de sa hiérarchie, certes limité mais suffisant vu sa fonction de cadre supérieur.

Dans ces circonstances, la prétendue absence de supervision adéquate, invoquée par le recourant, doit être relativisée. Son attention avait déjà été attirée, lors de ses évaluations, sur la nécessité de progresser dans la gestion d'équipe et les relations avec ses subordonnés. Le fait que ses progrès aient satisfait l'ancienne directrice montre qu'il en avait le potentiel, sans qu'il ne puisse pour autant considérer cette compétence comme acquise. En effet, il avait obtenu, lors de sa dernière évaluation en décembre 2015, l'appréciation « satisfaisant », et non « bon », pour les critères d'évaluation concernant le travail d'équipe et la relation avec les subordonnés. De plus, outre le fait qu'il n'avait pas de formation en management hormis le cours suivi en avril 2015, Mme B_____ lui avait, en décembre 2015, fixé, parmi les quatre objectifs à remplir pour la période 2016-2018, deux objectifs visant spécifiquement les compétences managériales, à savoir celui de « continuer à améliorer la gestion de l'équipe » et celui de « consolider les objectifs de comportement déjà atteints (communication non verbale et gestion du stress, adaptabilité) ». Ces éléments posés pourtant par l'ancienne directrice en décembre 2015, lors de la troisième évaluation du recourant, contrastent avec les propos que cette dernière a tenus en novembre 2020 devant la chambre de céans au sujet des compétences managériales de l'intéressé, insistant sur la qualité de celles-ci et expliquant l'absence de formation en « Management 2 » par le fait qu'il avait bien évolué dans ce domaine. Outre ce décalage, les déclarations de Mme B_____ doivent être appréciées avec circonspection étant donné que ses rapports de travail avec l'université ont entre-temps pris fin à la suite d'un différend couvert par un accord de confidentialité et qu'elle a reconnu, lors de l'audience de novembre 2020, éprouver une certaine rancœur à l'égard du rectorat.

Il n'en demeure pas moins que le recourant savait, depuis décembre 2015, qu'il devait être attentif à améliorer, voire à continuer d'améliorer, sa gestion du personnel, sans que cela ne requière une intervention supplémentaire de sa hiérarchie sur ce point. Il avait des objectifs clairs de progression de ses capacités managériales jusqu'à fin 2018, une période de trois ans pour un cadre supérieur nommé n'étant en général pas critiquable. Ainsi, le reproche de l'enquêtrice relatif à l'absence d'évaluation du recourant doit, à tout le moins en partie, être écarté étant donné qu'une évaluation aurait dû avoir lieu en janvier 2019, mois à la fin duquel les rapports de travail entre l'université et l'ancienne directrice ont pris formellement fin. L'autre critique de l'enquêtrice à l'égard de la hiérarchie du recourant relevant son manque de soutien à ce dernier doit également être nuancée pour les raisons précitées liées à l'existence d'un appui auprès de la vice-rectrice, le cas échéant des services RH de l'université avec lesquels l'intéressé admet avoir été en contact pendant l'absence de Mme B_____, et à l'autonomie caractérisant le poste de cadre supérieur occupé par le recourant. En outre, le

témoignage de Mme B_____, alors qu'il lui est généralement favorable, ne corrobore pas le fait qu'il ait pâti d'un manque de soutien de sa hiérarchie lors de l'épisode de la réunion avortée de ses collaborateurs pendant l'été 2015. L'ancienne directrice a déclaré que l'intéressé lui avait dit pouvoir gérer la situation puis que le problème avait été résolu, ce dont elle avait trouvé confirmation auprès d'un collaborateur du M_____.

Enfin, le fait que théoriquement des évaluations plus régulières et une supervision plus serrée du recourant auraient éventuellement pu conduire celui-ci à prendre conscience plus tôt de ses défaillances managériales et à les corriger, ne modifie pas les constats de l'enquêtrice sur les carences identifiées. Cela peut laisser entendre que le recourant ne serait pas à même de gérer seul le personnel du M_____, en dépit de sa fonction de cadre supérieur. Quoi qu'il en soit, même à retenir les reproches adressés par l'enquêtrice à la hiérarchie du recourant, ceux-ci n'ont pas pour effet d'effacer les manquements imputés à ce dernier en ce qui concerne le management et le langage. Ils peuvent tout au plus servir à atténuer les conséquences qui en découlent sur sa situation professionnelle au sein de l'université. Celle-ci ne remet au demeurant pas en cause les autres compétences professionnelles du recourant. C'est ainsi que l'enquêtrice exclut sa révocation et son licenciement avec effet immédiat, même s'il est évident pour elle qu'il ne peut pas reprendre son poste de responsable du M_____. Elle prône une solution « plus mesurée » sans l'identifier. Cette conclusion n'est d'ailleurs pas contestée par l'université qui adhère largement aux observations de l'enquêtrice. Certes, le recourant n'a pas « à payer » le type de supervision auquel il a été soumis depuis janvier 2016. Il est en revanche malvenu d'essayer de se dégager de sa propre responsabilité en tentant de justifier ses manquements par le comportement des autres, notamment en les imputant à sa hiérarchie au prétexte d'une supervision inadéquate voire défaillante, alors qu'il occupait un poste de responsable en classe 23 exigeant la gestion d'une équipe et qu'il ne pouvait ignorer ni l'état de ses compétences en la matière, ni la possibilité de solliciter des mesures de formation ou de soutien ciblé, et ce sans attendre que la relation avec certains collaborateurs n'empire au point d'aboutir aux plaintes déposées à son encontre auprès du rectorat, à l'origine de la présente procédure.

Quant au contexte difficile du M_____, s'il est confirmé par Mme B_____, sans avoir été contesté par les représentantes de l'université lors de l'entretien de service, celles-ci ont aussi relevé qu'il ne s'agissait pas d'un élément particulier au M_____ et qu'il ne différait pas de ce qui était largement répandu au sein de l'université. De plus, lors de son audition devant la chambre de céans, la nouvelle directrice de la K_____ a porté une appréciation différente de celle du recourant et de l'ancienne directrice sur l'équipe du M_____. Elle ne la qualifie pas de difficile, mais la considère compétente et motivée avec une bonne adaptation au changement, éprouvée dans le cadre de la pandémie liée à la Covid-19. Son regard neuf sur les collaborateurs du M_____ est non seulement dénué

d'animosité, dans la mesure où elle n'a pas de conflit avec l'université contrairement au recourant et à l'ancienne directrice, mais s'appuie aussi sur une longue expérience décrite à l'enquêtrice, Mme G_____ ayant occupé, après son doctorat, diverses fonctions managériales à la direction des études dans son domaine de compétence pendant dix-huit ans. La nouvelle directrice estime que l'origine des problèmes vécus par le personnel du M_____ réside dans le style de management du recourant et non dans la réorganisation du M_____ existant à l'arrivée de ce dernier. Son regard permet d'avoir un autre éclairage sur la gestion du M_____ par le recourant, étant précisé qu'elle se retrouve aussi, dès mi-mars 2020, confrontée à devoir travailler avec la plupart des mêmes collaborateurs dans un contexte difficile dû à la pandémie de la Covid-19. Dès lors, l'ambiance du M_____ ne peut ni justifier ni annihiler les manquements du recourant, mais souligne la nécessité de disposer de solides compétences managériales pour le poste de responsable qu'il occupait.

e. En ce qui concerne les critiques du recourant relatives à la note de juin 2019 de la nouvelle directrice et au procédé ayant conduit à une enquête administrative à son encontre, elles tombent à faux. En effet, la démarche confiée à Mme G_____ confirme d'une part l'existence d'un problème au M_____, préalablement signalé par le dépôt de deux plaintes de collaborateurs auprès du rectorat. D'autre part, elle détermine l'université à ouvrir une enquête administrative dont le résultat confirme non seulement sa pertinence mais révèle également d'importants problèmes de management attribués au recourant et susceptibles de nuire au bon fonctionnement du M_____. Ce dernier ne subit par ailleurs aucun préjudice, vu qu'il continue à percevoir son traitement malgré sa suspension. Le fait que le tableau dressé par le rapport d'enquête est moins « noir » que celui de la note de Mme G_____ ne change rien à l'utilité de cette enquête. De plus, l'université ne fonde pas la décision litigieuse sur cette note mais sur les constats de l'enquêtrice qu'elle ne remet par ailleurs pas en cause. Il n'y a dès lors pas lieu de donner suite à la requête du recourant tendant à connaître tous les faits ayant motivé la démarche confiée à Mme G_____ ni à celle visant à obtenir les documents qualifiés d'internes par l'université, dans la mesure où cela ne change rien aux faits établis par le rapport de l'enquête administrative et révélant les comportements problématiques du recourant, qui sont seuls déterminants à l'issue du présent litige. Faute de porter sur des éléments pertinents, ces mesures n'ont pas à être ordonnées comme déjà indiqué plus haut.

f. Dans ces circonstances, ni les perceptions différentes entre l'ancienne directrice et l'université quant à la gestion du personnel du M_____ par l'intéressé, ni le décalage entre les griefs répertoriés dans la note de juin 2019 de Mme G_____ et ceux établis par le rapport d'enquête ne changent rien à l'existence des manquements du recourant établis par ce rapport sur lequel se fonde l'université pour rendre la décision litigieuse. Le fait que ces derniers soient moins graves que ceux résultant de ladite note n'influe, comme déjà évoqué, que

sur le choix de la mesure à prendre par l'université à l'égard du recourant. Sur ce point, il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence fédérale susmentionnée, l'université peut, à certaines conditions, renoncer à la voie disciplinaire au profit d'un licenciement administratif après avoir fait procéder à une enquête administrative. De plus, les propos de Mme B_____ devant la chambre de céans ne se recoupent pas entièrement avec les appréciations plus nuancées qu'elle avait faites dans les évaluations du recourant. Ils se démarquent par ailleurs nettement de l'appréciation de la situation par la nouvelle directrice considérant que les problèmes vécus par les collaborateurs du M_____ résultent du style de management du recourant, rejoignant ainsi les constats du rapport d'enquête. À cela s'ajoute que le recourant reconnaît lui-même, dans sa détermination du 21 novembre 2019 sur le rapport d'enquête et en octobre 2020 devant la chambre de céans, avoir besoin d'une mesure d'accompagnement pour la reprise du poste de responsable du M_____, telle qu'un « coaching », étant rappelé qu'il n'a auparavant, à aucun moment, formulé ce type de demande malgré les éléments figurant dans ses deux premières évaluations et les difficultés auxquelles la gestion du personnel le confrontait.

Par conséquent, la chambre de céans ne peut que confirmer l'existence d'importantes carences du recourant en matière de gestion du personnel, qui ne peuvent s'effacer en dépit de l'absence prolongée de l'ancienne directrice et des tensions existant avec les collaborateurs du M_____, en particulier s'agissant de son langage inapproprié au milieu professionnel et de son incapacité à percevoir l'ambiance d'une équipe, malgré sa bonne volonté, comme le soulèvent à juste titre les représentantes de l'université lors de l'entretien de service. Ces carences attestent ainsi d'une inaptitude du recourant à occuper le poste de responsable du M_____, colloqué en classe 23 et correspondant à une fonction de cadre supérieur, responsable d'une équipe, et ont pour conséquence de nuire au bon fonctionnement du M_____.

g. L'ensemble de ces éléments conduisent la chambre administrative à admettre l'existence d'un motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC à l'égard du recourant, susceptible de conduire à son licenciement conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC. Dès lors, le grief d'une sanction déguisée ne résiste pas à l'examen. La question soulevée par l'université de savoir si le langage employé par le recourant avec ses collaborateurs constitue une violation de l'art. 23 let. f RPAC peut donc rester indécise. Le recours est ainsi rejeté et la décision litigieuse confirmée sur ce point.

5) Le recourant se plaint également d'une violation de l'art. 46A al. 1 RPAC par l'université, en ce sens que le poste de coordinateur qui lui a été proposé ne correspond pas à ses capacités, du fait qu'il s'estime surqualifié, et que le poste de « Change Manager » ne lui a pas été attribué en dépit de ses compétences. Il sollicite, dans ses dernières écritures, qu'à défaut de ce poste, lui soit confié le

poste de « Responsable des admissions » laissé vacant par la collaboratrice occupant le poste de « Change Manager » depuis octobre 2020.

L'université a proposé fin février 2020 au recourant le poste de coordinateur pour lequel aucune des parties ne conteste qu'il a les compétences nécessaires pour l'occuper. Le fait qu'il puisse éventuellement être considéré comme surqualifié pour ledit poste ou que celui-ci ne corresponde pas à ses aspirations professionnelles n'y change rien. En effet, l'université n'a pas d'obligation de résultat. Elle n'a, a fortiori, pas l'obligation de lui offrir un poste avec le même salaire ni au même échelon hiérarchique, ce d'autant moins si les compétences sociales qui lui font défaut font partie des exigences du poste. En revanche, l'université doit faire ce qui est raisonnablement exigible de sa part pour permettre à l'intéressé de conserver un emploi dans la fonction publique, en particulier en recherchant une alternative raisonnable au licenciement. Tel est en l'espèce le cas du poste de coordinateur, et ce même s'il est classé trois niveaux plus bas que le poste de responsable du M_____ et qu'il ne s'agit plus d'un poste de cadre supérieur. Par rapport à cette proposition, la principale critique du recourant a trait à la perte salariale qu'il subit et à sa crainte de pâtir d'une suppression partielle de poste, ce qui a été explicitement exclu par l'université lors de l'audience devant la chambre de céans en octobre 2020.

Le souhait du recourant de se voir attribuer le poste de « Change Manager » a été pris en compte par l'université mais sans succès pour les raisons objectives évoquées dans l'échange susmentionné du 11 mars 2020 entre le recourant et le rectorat, concordant avec les déclarations de Mmes H_____ et G_____ lors des audiences devant la chambre de céans et prenant en compte à la fois ses points forts et faibles. Ainsi, en écartant la candidature du recourant, malgré son vif intérêt, au motif de son manque d'expérience dans certains aspects essentiels pour le poste convoité ayant une envergure institutionnelle incontestée, tels que la conduite de changement à grande échelle et la maitrise de certaines méthodologies favorisant l'adhésion de grands groupes, ainsi que d'une expérience limitée en matière d'intégration de systèmes d'information, l'université ne procède pas de manière arbitraire. Son pouvoir d'appréciation est par ailleurs très large en matière de relations de travail.

À cela s'ajoute qu'il s'agit d'un poste très complexe, exigeant en particulier des compétences sociales solides et fines dans la mesure où il implique l'intégration de 370 plans d'études et l'aptitude à convaincre les facultés de modifier des fonctionnements auxquels elles sont habituées, comme le soulignent respectivement Mmes G_____ et H_____ devant la chambre de céans. Le fait que ledit poste n'ait finalement pas été repourvu avant le semi-confinement en mars 2020, le candidat choisi s'étant désisté, n'y change rien, ce d'autant plus que, comme l'a expliqué Mme J_____ au recourant lors de l'entretien de service, le poste était ouvert pour la troisième fois. Cela souligne

l'importance pour l'université de trouver le candidat présentant toutes les compétences requises pour ce poste comportant des enjeux majeurs pour l'évolution des services aux étudiants. En refusant de confier une telle fonction au recourant, l'université ne commet pas d'abus ni d'excès de son pouvoir d'appréciation, ce d'autant plus vu les difficultés susmentionnées du recourant dans la gestion de l'équipe du M_____. La participation de Mme G_____ dans la commission de sélection dudit poste se justifie parfaitement par sa position de directrice de la K_____ et l'importance institutionnelle de ce poste ayant en outre conduit l'université à faire appel à un consultant externe lors du recrutement. Elle n'a pas abouti à une appréciation arbitraire du refus de candidature du recourant pour les raisons objectives susmentionnées. Le même constat s'impose malgré les changements provoqués par la pandémie de la Covid-19 dans l'enseignement universitaire, ayant amené l'université à changer d'optique et à repourvoir rapidement ledit poste.

En ce qui concerne la conclusion du recourant, formulée dans sa dernière écriture à la suite de l'audience d'enquêtes, de se voir attribuer le poste de « Responsable des admissions » laissé vacant par la collaboratrice choisie pour occuper le poste de « Change Manager », elle est à tout le moins prématurée. D'une part, ladite collaboratrice est dans une période probatoire d'un an pour le poste de « Change Manager », arrivant à échéance en octobre 2021. D'autre part, afin d'être éventuellement pris en compte dans la procédure de reclassement, le poste de « Responsable des admissions » doit être mis au concours et faire l'objet d'une procédure de recrutement dans le cadre de laquelle le recourant peut spontanément se porter candidat, l'université conservant une large liberté d'appréciation dans le choix de la personne retenue. Cette conclusion sera donc déclarée irrecevable.

Dans ces circonstances, le grief d'une prétendue sanction déguisée du recourant tombe à faux. La procédure de reclassement en faveur de ce dernier a été menée de manière conforme au droit. Le recours doit dès lors être également rejeté sur ce point.

6) Quant aux griefs tirés d'une prétendue violation du principe de l'interdiction de l'arbitraire et de celui de la proportionnalité, invoqués par le recourant, ils doivent être écartés.

En effet, outre les considérations susmentionnées, l'objet du présent litige, à savoir l'ouverture d'une procédure de reclassement, concrétise le principe de la proportionnalité. Face à l'existence d'un motif fondé, l'université cherche à offrir au recourant une alternative au licenciement. Elle lui propose le poste de coordinateur pour lequel il a les capacités, sans que ses carences managériales ne soient problématiques pour l'occuper. Ce faisant, elle prend une mesure moins incisive que le licenciement pour motif fondé. Celle-ci tient correctement compte à la fois de l'intérêt public au bon fonctionnement du service concerné de

l'université et de l'intérêt privé du recourant à conserver un emploi adapté à ses compétences, dans la fonction publique. L'université respecte dès lors le principe de la proportionnalité.

Par conséquent, le recours sera rejeté et la décision litigieuse confirmée.

7) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA).

Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), le recourant succombant et l'université disposant d'un service juridique à même de traiter ce type de problématique, à l'instar d'autres établissements publics genevois tels que les Hôpitaux universitaires de Genève (ATA/1362/2019 du 10 septembre 2019 consid. 8), les Transports publics genevois (ATA/384/20 du 23 avril 2020 consid. 7) ou l'Aéroport de Genève (ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 14).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure de sa recevabilité, le recours interjeté le 29 juin 2020 par Monsieur A_____ contre la décision de l'Université de Genève du 17 juin 2020 ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique

aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Cyril Aellen, avocat du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme Lauber et M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
F. Scheffre	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :