RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/277/2022 et A/1191/2022-FPUBL **ATA/211/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 mars 2023

dans la cause

Monsieur A_____

contre

DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ, DE LA POPULATION ET DE LA SANTÉ

EN FAIT

1) Monsieur A_____ a été engagé dès le 1er septembre 2019 par le département de la sécurité, de l'emploi et de la santé, devenu depuis lors le département de la sécurité, de la population et de la santé, (ci-après : le département), en tant qu'employé sous le statut de cadre intermédiaire, en qualité de juriste 2 au sein de B_____(ci-après : B_____).

À son entrée en fonction, il était sous la responsabilité hiérarchique de Madame C_____, directrice juridique de B_____.

Les rapports de service se sont bien déroulés durant la première année d'activité, ce qu'attestent les entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) couvrant les périodes de trois et neuf mois ainsi que le certificat de travail intermédiaire établi le 31 juillet 2020.

2) Le 1er août 2020, Monsieur D_____ a succédé à Mme C_____ à la direction juridique de B_____.

MM. A_____ et D_____ ont rencontré des difficultés dans le cadre de leur collaboration.

3) Les 30 avril et 26 mai 2021, un EEDP s'est tenu ayant pour objet la prolongation de la période probatoire de M. A_____ pour une durée de douze mois.

M. D_____ indiquait que la direction juridique appréciait fortement la disponibilité et les connaissances juridiques de M. A_____. Il avait fait preuve d'une importante autonomie et de motivation dans son travail, malgré les échéances rapprochées et les urgences. Deux collaborateurs de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) avaient adressé leurs sincères remerciements à M. A_____ pour l'agréable collaboration, l'investissement sans faille et la qualité du travail qu'il fournissait. Il leur était agréable de pouvoir compter sur sa sensibilité aux problématiques RH dont il défendait toujours les intérêts au même titre que les intérêts purement juridiques. La qualité des échanges et l'accompagnement offert aux collaborateurs de la DRH en faisaient un partenaire extrêmement précieux pour leur direction.

Le retard pris sur certains objectifs fixés lors de l'EEDP précédent s'expliquait en grande partie par le grand investissement de M. A_____ pour les RH, Ceux-ci seraient renouvelés et la formation des établissements et des ressources humaines, ainsi que la concentration de son activité sur des tâches purement juridiques devraient permettre de dégager le temps nécessaire pour les atteindre.

En revanche, depuis l'arrivée de sa nouvelle hiérarchie, le comportement de M. A_____ s'était révélé inadéquat à de trop nombreuses reprises. Il était essentiel qu'il respecte les instructions reçues et qu'il adopte un comportement respectueux à son égard et une attitude plus positive.

Pour cette raison, et afin de lui donner le temps de démontrer qu'il pouvait s'adapter et améliorer ces points, une prolongation de la période probatoire pour une durée de douze mois s'avérait nécessaire.

4) Dès le 5 juin 2021, M. A_____ a été en incapacité de travail à 100 % pour raison de maladie.

5) Le 2 juillet 2021, M. A_____ a contesté tous les reproches formulés à son égard dans des observations figurant directement dans le document d'évaluation.

6) Par décision du 19 août 2021, la direction générale de B_____ a prolongé la période probatoire de M. A_____ d'une année, soit jusqu'au 31 août 2022.

Ses observations du 2 juillet 2021 n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de la hiérarchie.

En effet, les objectifs fixés en juin 2020 n'avaient pas été atteints. En outre, le directeur général de B_____ avait pu directement et à plusieurs reprises constater les comportements inadaptés qui justifiaient cette prolongation. Tel avait été le cas notamment lors d'une réunion qui s'était déroulée le 28 janvier 2021 en sa présence, puis lorsqu'il avait pris connaissance d'un courriel que M. A_____ avait adressé le même jour à M. D_____, et dont le directeur était en copie. Ces problèmes d'attitude ressortaient également d'échanges qui avaient remis en cause la bonne collaboration avec la direction juridique départementale (notamment un courriel adressé par M. A_____ le 27 janvier 2021). M. A_____ avait reconnu ces problèmes de comportement lors d'un entretien ultérieur en lien avec un entretien du 28 janvier 2021 (portant sur une affaire relevant du secret de fonction pour laquelle l'intéressé et M. D_____ avaient des divergences de vue) et avait adressé ses excuses à ce dernier oralement et par écrit, le 8 mars 2021. L'amélioration du comportement de M. A_____ avait été de courte durée, puisque l'EEDP, qui aurait dû initialement se dérouler pendant deux heures le 30 avril 2021, avait dû être prolongé de deux heures (entretien du 26 mai 2021), en raison de sa contestation de la pertinence même de certains des objectifs qui lui avaient été fixés lors de son précédent EEDP et du fait qu'il avait remis en cause le bilan de la période écoulée, lors de laquelle certains de ces objectifs n'avaient pas été atteints ou ne l'avaient été que partiellement.

Enfin, dans la mesure où ses observations du 2 juillet 2021 comportaient de nombreuses remarques inadéquates à l'égard de la hiérarchie et de collaborateurs

du Secrétariat général, M. A_____ serait prochainement convoqué à un entretien de service.

La décision était signée par le directeur général de B_____ et la voie de droit, indiquant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), figurait au bas de la décision.

7) Le 17 septembre 2021, M. A_____ a adressé au Conseiller d'État en charge du département une « Plainte contre la direction de B_____, recours contre la décision de prolongation de la période probatoire et demande d'intervention du Secrétariat général ».

Il revenait sur les différents épisodes de sa collaboration. Il était choquant que la direction générale n'ait pas hésité à violer le dispositif légal protégeant les membres du personnel, à instrumentaliser une procédure d'évaluation et à exercer des pressions sur lui, notamment par des accusations de mobbing et de menace d'un entretien de service. Le directeur général de B_____ avait refusé d'assumer son rôle d'autorité pour arbitrer un conflit voulu par son directeur juridique.

La décision de prolongation de la période probatoire avait été prise en violation notamment des processus internes de validation, de son droit d'être entendu et de sa personnalité et était partant nulle.

Dans la mesure où cette décision n'émanait pas de l'autorité de nomination et que la loi ne désignait pas l'autorité de recours, la voie de recours auprès du Conseiller d'État était ouverte.

Il concluait à l'annulation de la décision du 19 août 2021 et à sa nomination. Dans l'hypothèse où le Conseiller d'État estimerait ne pas avoir la compétence pour statuer, une décision formelle devait être rendue à ce sujet et son courrier devait être transmis à la chambre administrative pour suite utile.

En outre, il a conclu à ce qu'il soit constaté dans une décision formelle les graves violations de sa personnalité au vu des agissements de la direction générale. Il a laissé le soin au Conseiller d'État de décider s'il convenait de saisir le Groupe de confiance (ci-après : GdC) en cas d'investigations complémentaires.

Enfin, la direction générale de B_____ devait être dessaisie de son dossier au profit du secrétariat général.

8) Le 30 septembre 2021, M. A_____ a démissionné avec effet immédiat pour justes motifs.

Sa démission n'avait pas d'impact sur les conclusions formulées dans sa « plainte/recours » du 17 septembre 2021, conclusions dans lesquelles il persistait intégralement, à l'exception de celle relative à sa nomination. Bien que cette

dernière ne soit plus d'actualité, il conservait un intérêt à l'annulation d'une décision nulle prolongeant sa période probatoire, à la constatation de la violation de sa personnalité et au dessaisissement de la direction générale de B_____ au profit du secrétariat général.

S'ajoutaient à cela différentes prétentions dont certaines financières, notamment ses trois mois de salaire brut du délai de congé, ainsi que d'autres désormais non litigieuses.

M. A_____ a joint son courrier du 17 septembre 2021, une attestation médicale établie le 28 septembre 2021 par son médecin lui recommandant de quitter son poste et un certificat médical mentionnant une incapacité de travail pour maladie du 1er au 30 septembre 2021 et une incapacité de travail partielle à 50 % dès le 1er octobre 2021.

9) Le 1er octobre 2021, M. A_____ a entamé une nouvelle activité en tant qu'avocat au sein d'un cabinet privé.

10) Le 8 octobre 2021, le secrétaire général du département a pris acte de la démission avec effet immédiat de M. A_____. Les rapports de service avaient donc pris fin le 30 septembre 2021.

La démission avec effet immédiat était toutefois injustifiée. Ses allégations quant à des atteintes portées à sa personnalité ou des manquements sans la protection de celle-ci étaient contestées.

Aucune suite à ses prétentions en indemnités ne serait donnée compte tenu de sa démission, étant précisé que ni 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), ni son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) ne prévoyaient le versement des indemnités auxquelles il prétendait.

Le service RH lui ferait parvenir un décompte des montants dus en sa faveur relatifs à son solde de jours de vacances et à ses heures supplémentaires, étant précisé que ne seraient retenues que les heures dont l'existence était attestée et fondée.

Les documents afférents à son départ, notamment un certificat de travail complet, une attestation de travail et une attestation de l'employeur lui seraient délivrés.

11) Le 21 octobre 2021, M. A_____ a répondu, contestant que sa démission fût injustifiée, compte tenu des pièces produites et de la jurisprudence applicable.

Ses prétentions n'avaient pas à être prévues dans la LPAC ou le RPAC pour être dues. L'autorité qui causait un dommage était tenue à réparation et ne pouvait exclure sa responsabilité. Elles étaient donc fondées. Il avait ainsi droit au paiement de ce qu'il aurait reçu au titre de salaires si les rapports de service s'étaient terminés au 31 décembre 2021.

Il persistait donc dans ses conclusions en réparation du dommage consécutif à sa démission avec effet immédiat justifiée et demandait de rendre une décision formelle sujette à recours s'il n'était pas donné satisfaction à ses prétentions.

Si le secrétaire général devait décliner sa compétence, il devait transmettre le dossier à l'autorité compétente pour suite utile.

12) Le 28 octobre 2021, le secrétaire général a confirmé à M. A_____ que son droit au traitement avait pris fin au 30 septembre 2021, date de la fin des rapports de service. Un décompte des montants dus, ainsi qu'une décision lui seraient notifiés à court terme.

13) Le 1er décembre 2021, le secrétaire général a adressé à M. A_____ un décompte des montants dus pour la période allant jusqu'à sa démission au 30 septembre 2021.

14) Par décision du 6 décembre 2021, le secrétaire général a refusé d'entrer en matière sur les prétentions de M. A_____ en réparation en lien avec sa démission avec effet immédiat du 30 septembre 2021.

Il a repris l'argumentation contenue dans son courrier du 8 octobre 2021, ajoutant que les dispositions de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) n'étaient pas applicables à la question de la fin des rapports de service et des éventuelles prétentions y afférentes.

La décision était signée par le secrétaire général du département.

15) Par acte du 24 janvier 2022, M. A_____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative, concluant préalablement à ce que toute mesure d'instruction utile soit ordonnée, notamment la comparution en qualité de témoins des personnes dont la liste serait produite ultérieurement. Principalement, la décision attaquée devait être annulée et la cause renvoyée à l'autorité compétente pour nouvelle décision au sens des considérants. Subsidiairement et si la chambre administrative devait considérer que le secrétaire général était compétent pour rendre la décision querellée, celle-ci devait être annulée et le département condamné au paiement de la somme brute de CHF 20'380.50, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er octobre 2021. Plus subsidiairement, s'il devait être débouté de ses conclusions en paiement, il

convenait d'annuler la décision litigieuse et de dire et constater que la démission avec effet immédiat du 30 septembre 2021 reposait sur de justes motifs.

Ses rapports de travail étaient soumis à l'autorité du directeur général de B_____. Seul le Conseiller d'État pouvait s'y substituer pour la prise de décisions formelles le concernant. La décision prise par le secrétaire général était donc nulle. De plus, cette décision ne contenait aucune argumentation au sujet de ses dénégations quant au bien-fondé de sa démission avec effet immédiat. Il s'agissait d'un déni de justice formel, devant être réparé par la prise d'une nouvelle décision par l'autorité compétente.

Les agissements du directeur général de B_____ et de M. D_____ avaient entraîné des conséquences particulièrement dommageables pour son état de santé et sa carrière professionnelle. Tous deux avaient tout mis en œuvre pour l'« éjecter » de B_____ au moyen de méthodes « plus déloyales les unes que les autres », notamment en mettant à mal sa crédibilité professionnelle. La maltraitance institutionnelle subie était particulièrement violente, même s'il n'était pas le seul à avoir été victime de telles manœuvres. De plus, son cas n'avait pas été signalé au service de santé, ce qui avait empêché le suivi de sa situation par le médecin de l'État. Le silence du Conseiller d'État à la suite de sa plainte/recours et du directeur des ressources humaines avait confirmé qu'il n'y avait plus de place pour lui dans le département, voire que ceux-ci cautionnaient les agissements du directeur général de B_____ et de M. D_____. Le courrier du secrétaire général du 8 octobre 2021 allait dans ce sens. Psychologiquement et professionnellement, il ne pouvait plus poursuivre la relation de travail. Conscient de l'état du marché du travail durant la pandémie, il devait être immédiatement disponible dans l'hypothèse où une occasion professionnelle se présenterait. C'était d'ailleurs ce qui s'était passé. Sa démission avec effet immédiat reposait donc sur de justes motifs.

Le législateur genevois ne pouvait pas prévoir l'exercice d'un droit formateur – sa résiliation avec effet immédiat – et en limiter les conséquences à la seule rupture du contrat. Il devait également légiférer sur les conséquences, notamment financières, d'un tel acte. Il ne l'avait pas fait, raison pour laquelle il convenait d'appliquer les dispositions pertinentes du CO. Son délai de congé aurait pris fin au 31 décembre 2021. Au moment de sa demande d'une décision formelle, il ignorait si son contrat de travail en qualité d'avocat allait se poursuivre ou non jusqu'à la fin hypothétique du délai de congé ordinaire, raison pour laquelle il avait réclamé l'intégralité de son salaire. Il avait ainsi droit au paiement de la somme brute de CHF 20'380.50 (CHF 15'173.10 bruts à titre de salaire de base afférent aux mois d'octobre à décembre 2021, CHF 2'314.40 bruts à titre de treizième salaire au prorata afférent aux mois d'octobre à décembre 2021 et CHF 2'893.- bruts à titre de salaire afférent à cinquante heures de vacances accumulées entre le mois d'octobre à décembre 2021).

Même si la décision attaquée n'était pas motivée, elle renvoyait au courrier du 8 octobre 2021, par lequel le secrétaire général niait l'existence de justes motifs de résiliation et contestait toute allégation en lien avec la violation de sa personnalité. Il s'agissait d'une décision constatant l'inexistence desdits motifs. La chambre administrative avait déjà retenu que le membre du personnel gardait un intérêt digne de protection lorsqu'il recourait contre une décision constatant l'absence de violation de sa personnalité, dans la mesure où le constat d'une atteinte à sa personnalité pouvait, le cas échéant, ouvrir la voie de la réparation d'éventuels préjudices. Il disposait donc d'un intérêt digne de protection à la constatation que sa démission avec effet immédiat reposait sur de justes motifs.

Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/277/2022.

16) Le 11 avril 2022, le département a conclu au rejet du recours et à ce que les conclusions relatives au paiement de la somme brute de CHF 20'380.50, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er octobre 2021 et au constat que la démission avec effet immédiat du 30 septembre 2021 reposait sur de justes motifs soient déclarées irrecevables.

M. A_____ n'ayant pas le statut de fonctionnaire au moment du prononcé de la décision en lien avec la démission, le secrétaire général du département était compétent pour la prononcer.

Le département n'avait pas à motiver sa position s'agissant du bien-fondé de la démission avec effet immédiat. Ses prétentions étaient en effet irrecevables. Il en était de même de la constatation d'une atteinte à sa personnalité.

L'intéressé ne disposait d'aucun droit à l'octroi d'une indemnité en lien avec sa démission avec effet immédiat. Le législateur avait expressément écarté l'application du CO au moment de la révision de la LPAC. Sa conclusion pécuniaire était donc irrecevable.

Le chef de conclusion tendant à ce qu'il soit constaté que sa démission avec effet immédiat était justifiée, soit en substance que des atteintes avaient été portées à ses droits de la personnalité, était exorbitant au litige. Ce point ne faisait pas l'objet de la décision querellée. Le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) prévoyait la saisine du GdC et c'était dans ce cadre qu'il serait statué sur cette problématique. La reconnaissance par la jurisprudence d'un intérêt actuel à faire constater l'existence d'une atteinte à la personnalité malgré la fin des rapports de travail n'enlevait rien au fait que la procédure spécifique établie par le RPPers devait être suivie.

Au surplus, il était établi que le comportement de M. A_____ était largement problématique, tant à l'égard de certains de ses collègues que de sa

hiérarchie. Il éprouvait de grandes difficultés à accepter les remarques et montrait une propension à vouloir imposer son point de vue. Il avait d'ailleurs reconnu le caractère inapproprié de son comportement suite à l'envoi d'un courriel irrespectueux.

17) Le même jour, la direction des ressources humaines du département a transmis à la chambre de céans, pour raison de compétence, le recours interjeté le 17 septembre 2021 par M. A_____ à l'encontre de la décision de prolongation de sa période probatoire prise le 19 août 2021.

Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/1191/2022.

18) Le 27 avril 2022, le juge délégué a indiqué à M. A_____ qu'il lui apparaissait que son recours contre la décision de prolongation de la période probatoire était potentiellement sans objet, dans la mesure où les rapports de service avaient entretemps pris fin. Un délai lui était accordé pour se déterminer sur la recevabilité de son recours.

Le courrier ne concernait pas la procédure A/277/2022.

19) Le 6 mai 2022, M. A_____ a répondu qu'il était surpris de voir son recours transféré à la chambre de céans, qui plus était sept mois après son dépôt.

Par la transmission de son recours à la chambre administrative, le département se dédouanait de sa responsabilité d'autorité décisionnelle.

Il demandait de limiter l'objet de la procédure à la question de savoir si le magistrat du département devait être saisi de son recours et lui renvoyer son recours pour traitement en cas de réponse positive.

Sous l'angle de l'intérêt à recourir, la nullité d'une décision pouvait être constatée en tout temps et l'intérêt à ce constat était toujours actuel. La chambre administrative avait déjà admis qu'un membre du personnel gardait un intérêt actuel à contester la décision prolongeant la période probatoire en dépit de la fin des rapports de service. Cela était vrai notamment lorsque la confirmation ou non de la décision querellée avait pour conséquence de déterminer l'autorité compétente pour prendre certaines décisions se rapportant aux prétentions découlant des rapports de service. Enfin, la question de l'autorité compétente se poserait une nouvelle fois lorsqu'il demanderait le prononcé d'autres décisions formelles sur diverses prétentions (majoration applicable aux heures supplémentaires accomplies et modification de son certificat de travail final).

20) Le 10 mai 2022, dans la cause A/277/2022, M. A_____, constatant que le département n'avait pas produit son dossier personnel, a demandé sa production dans son intégralité, ainsi que tous documents relatifs à l'annonce de son arrêt

maladie au service de santé du personnel de l'État, à la prolongation de sa période probatoire et à la décision du 6 décembre 2021.

21) Le 14 mars (recte : 10 juin) 2022, le département a produit le dossier complet de M. A_____.

22) Le 24 juin 2022, le département, dans la cause A/1191/2022, a conclu, principalement, à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement, à son rejet.

Sa démission avait mis fin aux rapports de service, de sorte qu'une admission de son recours concernant sa période probatoire ne modifierait en rien la situation relative à ses rapports de service.

Le directeur général de B_____ et le secrétaire général du département étaient compétents pour statuer sur la décision de prolongation de la période probatoire et les décisions subséquentes concernant le recourant.

La simple perspective d'un intérêt juridique futur ne suffisait pas à fonder un intérêt actuel s'agissant de ses autres prétentions. La jurisprudence citée par l'intéressé n'était pas applicable, puisque la fin des rapports de service était intervenue du fait du recourant lui-même. Faute d'intérêt actuel, il ne pouvait pas s'en prendre à la motivation de la décision querellée.

Titulaire du brevet d'avocat, le recourant ne pouvait pas ignorer que la décision querellée devait être portée devant la chambre administrative. Il était dès lors incompréhensible qu'il persiste à considérer que le Conseiller d'État en charge du département fût l'autorité compétente pour connaître de son recours.

23) Le 29 juillet 2022, dans la cause A/1191/2022, M. A_____ a pris des conclusions formelles visant à ce que des mesures d'instruction soient ordonnées.

La législation cantonale genevoise ne prévoyait ni l'autorité compétente pour prononcer la prolongation de la période probatoire d'un membre du personnel ni la voie de recours contre une telle décision.

Le département n'ayant pas donné son accord à la prolongation de sa période probatoire et la décision émanant d'une autorité incompétente, celle-ci était nulle. En toute hypothèse, à supposer que le directeur général de B_____ ait eu une quelconque compétence décisionnelle en cette matière, le magistrat en charge du département demeurait l'autorité de recours.

Sa démission avec effet immédiat n'entraînait pas l'absence d'intérêt actuel au constat de la nullité de la décision attaquée, subsidiairement de son caractère infondé. Si au moment de saisir le magistrat en charge du département, il avait conclu à sa nomination et à la réparation de son intégrité professionnelle, il visait

désormais principalement le rétablissement de son image professionnelle et, le cas échéant, les prétentions en réparation qui en découlaient.

Il existait toujours un intérêt actuel pour le membre du personnel de faire figurer dans son dossier personnel le constat que la décision de prolonger sa période probatoire était nulle/infondée. La qualité de ce dossier déterminerait si l'intéressé serait ou non engagé de nouveau à l'État.

24) Le même jour, dans la cause A/277/2022, M. A_____ a également pris des conclusions formelles visant à ce que des mesures d'instruction soient ordonnées.

Le département, en refusant de se déterminer sur ses allégués, faisait fi de son obligation de coopérer à l'établissement des faits pertinents, ce qui justifiait que soient ordonnées des mesures d'instruction.

Le secrétaire général du département était incompétent pour rendre des décisions le concernant.

Son affaire ne se limitait pas à l'atteinte à sa personnalité. Il s'agissait d'un cas où un complexe de faits entraînait plusieurs conséquences juridiques donnant naissance à différentes prétentions. La chambre administrative était compétente pour décider de l'existence ou non de justes motifs au sens de l'art. 20 al. 5 LPAC.

Ses prétentions d'ordre purement réparateur se rapportaient uniquement à la violation de sa personnalité, et étaient réservées pour la suite. Le GdC avait d'ailleurs suspendu son investigation jusqu'à droit connu sur le recours.

Il conservait un intérêt indéniable au constat du bien-fondé de sa démission avec effet immédiat. Ce constat était déjà en soi réparateur et permettrait de rétablir son image professionnelle.

25) Sur ce, les causes ont été gardées à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables sous ces angles (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a, 63 al. 1 let. c et 17 al. 3 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10), étant précisé que, comme il le sera expliqué ci-dessous, le département a transmis, avec beaucoup de retard mais à juste titre, l'acte de recours contre la décision de prolongation de la période probatoire pour raison de compétence à la chambre de céans en application de l'art. 64 al. 2 LPA.

2) a. Selon l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

b. En l'espèce, les procédures A/277/2022 et A/1191/2022 concernent les mêmes parties et le même complexe de faits, les questions juridiques posées par les deux recours étant en outre fortement imbriquées comme il le sera vu ci-dessous. Il se justifie ainsi de joindre ces causes sous le numéro A/277/2022.

3) L'intimé soutient que le recours contre la décision de prolongation de la période probatoire du 19 août 2021 serait irrecevable pour défaut d'intérêt actuel.

a. Aux termes de l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir les parties à la procédure ayant abouti à la décision attaquée (let. a), ainsi que toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (let. b). Les let. a et b de cette disposition doivent se lire en parallèle. Ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/868/2022 du 30 août 2022 consid. 2a ; ATA/1392/2021 du 21 décembre 2021 consid. 2a).

b. Pour disposer d'un intérêt digne de protection, le recourant doit avoir un intérêt actuel et pratique à l'admission du recours (ATF 135 I 79 consid. 1 ; 134 II 120 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 2F_21/2016 du 6 juillet 2018 consid. 3.1). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 137 I 296 consid. 4.2 ; 136 II 101 consid. 1.1) ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1 ; 118 Ib 1 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_76/2009 du 30 avril 2009 consid. 2) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_69/2007 du 11 juin 2007 consid. 2.3).

Ainsi, dans un souci d'économie de procédure, les tribunaux sont assurés de trancher uniquement des questions concrètes et non pas de prendre des décisions à caractère théorique (ATF 136 I 274 ; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2ème éd., 2015, p. 483). La fonction du juge n'est pas de « faire de la doctrine » (Pierre MOOR, Droit administratif, vol. 2, 2ème éd., Berne 2002, p. 642/643, n. 5.6.2.3). Les tribunaux ne se prononcent ainsi que sur des recours dont l'admission élimine véritablement un préjudice concret (ATA/807/2020 du 25 août 2020 consid. 8b et l'arrêt cité).

c. La condition de l'intérêt actuel fait défaut en particulier lorsque, par exemple, la décision ou la loi est révoquée ou annulée en cours d'instance (ATF 111 Ib 182 consid. 2 ; 110 Ia 140 consid. 2 ; 104 Ia 487 consid. 2 ; ATA/124/2005 du 8 mars 2005 consid. 2), la décision attaquée a été exécutée et a sorti tous ses

effets (ATF 125 I 394 consid. 4 ; 120 Ia 165 consid. 1a et les références citées ; ATA/328/2009 du 30 juin 2009 consid. 3), le recourant a payé sans émettre aucune réserve la somme d'argent fixée par la décision litigieuse (ATF 106 Ia 151 ; 99 V 78) ou encore, en cas de recours concernant une décision personnalissime, lorsque le décès du recourant survient pendant l'instance (ATF 113 Ia 351 consid. 1 ; Pierre MOOR, op.cit., p. 642 s., n. 5.6.2.3).

d. La LPAC définit la résiliation de la même manière que le droit privé. Il s'agit de l'exercice d'un droit formateur résolutoire, qui éteint un rapport de droit particulier (ATA/364/2021 du 2 mars 2021 consid. 5 ; ATA/1344/2015 du 15 décembre 2015 consid. 4b).

La démission est une déclaration – ou manifestation – de volonté unilatérale sujette à réception. En tant qu'il s'agit de l'exercice d'un acte formateur, la résiliation revêt un caractère univoque, inconditionnel et irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a = SJ 2002 I 389 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_820/2009 du 28 octobre 2010 consid. 5.2 ; ATA/1344/2015 précité consid. 4b ; Ariane MORIN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 28 ad art. 1 CO).

e. En l'espèce, le 17 septembre 2021, le recourant a contesté le bien-fondé de la décision de prolongation de la période probatoire du 19 août 2021. Il disposait à cette époque indéniablement d'un intérêt digne de protection à le faire puisqu'il était encore lié au département par des rapports de service.

Même s'il a démissionné avec effet immédiat le 30 septembre 2021, la question de la conformité au droit de la prolongation de sa période probatoire a une incidence sur la compétence de l'autorité à se déterminer sur les prétentions financières du recourant, étant relevé que sa démission est intervenue plus de deux ans après son entrée en fonction (1er septembre 2019).

En effet, l'art. 1A al. 3 RPAC indique que l'autorité compétente pour la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité est le chef du département, ce qui pourrait avoir un impact sur le sort de l'examen de la nullité de la décision du 6 décembre 2021 dont il sera question plus loin.

Le recourant dispose donc d'un intérêt digne de protection à ce que la conformité au droit de la décision du 19 août 2021 soit examinée.

Le recours contre cette décision est donc recevable.

4) a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée dans le cas d'espèce.

b. Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) précise ainsi que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

c. L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

d. Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités). Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021 consid. 7).

e. En l'espèce, si la première année les rapports de service se sont bien déroulés, ce qui ressort des EEDP couvrant les périodes de trois et neuf mois ainsi que du certificat intermédiaire établi le 31 juillet 2020, des tensions sont apparues

dès la fin du mois de janvier 2021 entre le recourant et le directeur juridique de B_____.

Il ressort en effet du dossier que le recourant a adopté une attitude oppositionnelle à l'égard de ce dernier que ce soit lors d'échanges juridiques à propos de dossiers ou dans le cadre de leurs échanges électroniques.

Par exemple, dans un courriel du 28 janvier 2021, dont copie a été adressée au supérieur hiérarchique de M. D_____, le recourant a adopté un ton irrespectueux, remettant les connaissances juridiques de celui-là en question, et a réagi de manière disproportionnée par rapport à une situation de télétravail et par rapport à un envoi d'un courriel à un service avec lequel ils collaboraient. Il s'en est d'ailleurs excusé par courriel du 8 mars 2021 reconnaissant que le ton de son courriel du 28 janvier 2021 n'était pas adéquat.

En outre, il ressort de la décision attaquée que le directeur général de B_____ a lui-même constaté le comportement inadéquat du recourant lors de la réunion du 28 janvier 2021 au cours de laquelle le recourant et M. D_____ se sont opposés juridiquement sur un dossier.

La situation semble avoir perduré, puisque selon les observations du recourant à l'encontre de l'EEDP des 30 avril et 26 mai 2021, le recourant a continué à remettre en question les compétences professionnelles et personnelles de son supérieur, relevant notamment que M. D_____ tient des « analyses simplistes ou erronées ».

Même si des divergences de vues peuvent se produire entre juristes, il demeure néanmoins indispensable que tout collaborateur entretienne des relations dignes et correctes avec la hiérarchie, ce que le recourant n'a pas été capable de faire.

Dans ces circonstances, compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont bénéficie l'administration, la prolongation de la période probatoire pour une durée de douze mois se justifiait afin de lui donner le temps de démontrer qu'il pouvait adopter un comportement respectueux et une attitude plus positive avec sa hiérarchie.

5) Reste à examiner la question de la nullité de la décision de prolongation de la période probatoire.

a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle mais annulable (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_114/2018 du 31 juillet 2018 consid. 2.1 ; ATA/714/2018 du 10 juillet 2018 consid. 4a et les arrêts cités). En effet, selon un principe général, la nullité d'un acte commis en violation de la loi doit résulter ou bien d'une disposition légale expresse, ou bien du sens et du but de la norme en question

(ATF 122 I 97 consid. 3 et les arrêts cités). En d'autres termes, il n'y a lieu d'admettre la nullité, hormis les cas expressément prévus par la loi, qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_111/2016 du 8 décembre 2016 consid. 5 ; ATA/795/2018 du 7 août 2018 consid. 8a et les arrêts cités). Ainsi, d'après la jurisprudence, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_120/2018, 6B_136/2018 du 31 juillet 2018 consid. 2.2 ; ATA/547/2021 du 25 mai 2021 consid. 6a et l'arrêt cité).

b. L'art. 5A let. e RTrait prévoit que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement, d’un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

Selon l'art. 1A RPAC, le chef du département est l’autorité compétente pour la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité (al. 3). Le secrétaire général, respectivement le directeur général, est l'autorité compétente pour les autres catégories de personnel sous sa responsabilité. L’engagement et l'augmentation du taux d'activité peuvent être soumis à l'accord du secrétaire général par le chef du département (al. 4).

c. L’office du personnel de l’État (ci-après : OPE) a édicté un corpus de directives, intitulé Mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE) et précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1160/2021 du 2 novembre 2021 consid. 6b ; ATA/648/2020 du 7 juillet 2020 consid. 5b).

Le point 2 de la fiche MIOPE n° 01.04.02 intitulée « Autorités compétentes et délégation » renvoie à un tableau de référence qui désigne l'autorité de décision ou l'autorité à laquelle la compétence peut être déléguée.

Dans ce tableau, mis à jour le 2 mars 2022 mais dont l'actualisation ne concerne pas la problématique soulevée, il est indiqué que la prolongation de la période probatoire est de la compétence du secrétaire général/directeur général.

d. Dans le cadre des travaux préparatoires du projet de loi modifiant la LPAC (PL 9'904), lequel concerne notamment le licenciement facilité et la délégation en matière de gestion de personnel, l'exposé des motifs indique que dans une optique de gestion moderne de la fonction ressources humaines et de responsabiliser les unités administratives à l'égard de leur personnel, le Conseil d'État a été autorisé à déléguer son pouvoir de décision, au sein de l'administration, aux départements, soit à chacun des membres du Conseil d'État pris non pas dans sa fonction politique mais en sa qualité de responsable d'une grande unité administrative qu'est le département. Cette délégation comprend en premier chef le pouvoir de nomination et logiquement, selon le principe du parallélisme des formes, celui de licenciement. Il en va de même des autres décisions administratives relatives à la gestion des rapports de service en cours de carrière, symboliquement de moindre importance que les premières, quoique intrinsèquement liées (engagement, modification des conditions initiales des rapports de service, taux d'activité, changement d'affectation, promotion, domiciliation, etc.). S'y ajoutent, bien évidemment, les situations ordinaires de fin des rapports de service que sont la démission et le départ à la retraite.

Pour toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est prévue la possibilité pour le Conseil d'État, respectivement le conseil d'administration de l'établissement, d'autoriser la sous-délégation aux services. Il convient de préciser que la notion de « services » est à comprendre dans une acceptation qui va au-delà de la simple utilisation du terme dans l'organigramme de l'entité administrative. La délégation sera donnée à un niveau hiérarchique suffisamment significatif pour être relevant. Il n'y aura pas de « petit chef » tout puissant. Il sera désigné par l'organe délégataire.

Une délégation est exclue dans les cas mentionnés par la loi (suppression d'un poste, ouverture impérative d'une enquête administrative préalable à une sanction grave ou révocation avec effet immédiat ou non) (MGC 2005-2006/XI/2 p. 10'427 à 10'429).

6) En l'espèce, la décision en question fait suite à deux entretiens ayant eu lieu les 30 avril et 26 mai 2021, au cours desquels ont été exposées au recourant les raisons d'une prolongation de sa période probatoire pour une durée de douze mois. Au cours de ces entretiens, il a pu faire valoir son point de vue. Il a également pu présenter ses observations le 2 juillet 2021. Il a ainsi pu valablement faire valoir son point de vue avant la prise de décision attaquée et on ne peut donc pas considérer que cette dernière soit nulle pour ce motif.

La décision en question a été signée par le directeur général de B_____, dont la compétence pour traiter de la question d'une prolongation de la période probatoire résulte de l'art. 1A al. 4 RPAC et du tableau de référence de la fiche MIOPE n° 01.04.02 précitée. Cela est d'ailleurs conforme aux travaux préparatoires de la LPAC, qui ont mis en exergue la volonté du Conseil d'État

d'une gestion moderne de la « fonction ressources humaines » et de sa volonté de responsabiliser les unités administratives à l'égard de leur personnel. On ne discerne dès lors en tout cas pas de violation grave de règles en matière de répartition de compétences susceptible de conduire à un constat de nullité.

Enfin, comme analysé ci-dessus, dans la mesure où le directeur général de B_____ était compétent pour rendre la décision de prolongation de la période probatoire concernant le recourant, c'est de manière conforme au droit que son recours contre cette décision a été transmis pour raison de compétence (art. 64 al. 2 LPA) à la chambre de céans, autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 1ère phrase LOJ), comme l'indiquaient d'ailleurs les voies de droit au bas de la décision contestée.

Le grief est mal fondé.

Le recours contre la décision du 19 août 2021 sera donc rejeté.

7) Le recourant soutient que sa démission repose sur des justes motifs, qu'il dispose d'un intérêt digne de protection à ce que cela soit constaté et qu'il a droit au paiement de la somme brute de CHF 20'380.50, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er octobre 2021 correspondant aux trois mois de son délai de congé.

8) a. La LPAC s'applique aux membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale (art. 1 al. 1 let. a LPAC).

Selon l'art. 21 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service (al. 1 1ère phrase). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés (art. 20 al. 5 LPAC).

L'art. 58 al. 2 RPAC prévoit que l'employé a droit à son traitement dès le jour où il occupe son emploi et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper pour cause de démission ou pour toute autre cause.

Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 6 LPAC) et le CO ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service, sauf si cela est expressément prévu (ATA/819/2010 du 23 novembre 2010 consid. 5 ; MGC 1996 43/VI 6330, p. 6350 ss).

b. À teneur de l'art. 1 RPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la

constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2).

Le GdC est chargé de la mise en œuvre du dispositif de protection de la personnalité prévu par le RPPers (art. 5 al. 1 RPPers). Sur requête du membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime être atteint dans sa personnalité ou de l'autorité d'engagement ou les ressources humaines, le GdC peut procéder à des démarches informelles (art. 12 et ss RPPers) et ouvrir une procédure d'investigation, qui a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (art. 19 et 20 al. 1 RPPers).

Selon l'art. 30 RPPers, cette procédure débouche sur un rapport d'investigation, à la suite duquel l'autorité d'engagement notifie une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (al. 1). Cette décision peut être contestée auprès de la chambre administrative (al. 2).

c. La chambre de céans a déjà jugé que l'intérêt actuel au recours subsistait malgré la fin des rapports de service du fait – comme en l'espèce – de la démission de l'intéressé, le recourant étant membre du personnel de l'État au moment des faits litigieux susceptibles de constituer une atteinte à sa personnalité. Il a notamment été relevé que le constat éventuel d'une atteinte est, par sa fonction réparatrice, un moyen d'y remédier et, dans l'hypothèse du constat d'une atteinte illicite à sa personnalité peut, le cas échéant, en outre, ouvrir la voie de la réparation d'éventuels préjudices (ATA/80/2021 du 26 janvier 2021 consid. 2c ; ATA/845/2019 précité consid. 1).

d. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/499/2021 du 11 mai 2021 consid. 2a). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/499/2021 du 11 mai 2021 consid. 2a).

e. L'État de Genève et les communes du canton sont tenus de réparer le dommage résultant pour des tiers d'actes illicites commis soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence par les magistrats qui les représentent ou les fonctionnaires ou agents dans l'accomplissement de leur travail (art. 1 al. 1 et art. 2 al. 1 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40).

De jurisprudence constante, la chambre de céans déclare irrecevables les conclusions en dommages et intérêts formulées par l'employé ou le fonctionnaire dans la mesure où elles relèvent de la compétence du Tribunal civil de première instance (art. 7 LREC ; ATA/1220/2021 du 16 novembre 2021 consid. 11e ; ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 4)

9) En l'espèce, les justes motifs allégués ayant motivé la démission du recourant concernent les agissements supposés du directeur général et de M. D_____ à son égard, qui auraient été particulièrement dommageables pour son état de santé et sa carrière professionnelle.

Or, il n'appartient pas à la chambre de céans d'instruire cette problématique, alors qu'elle n'a pas été traitée par le GdC. La chambre de céans a d'ailleurs, à plusieurs reprises, déclaré irrecevable le grief portant sur une atteinte à la personnalité au motif que cette question n'avait pas été traitée dans le cadre de la procédure spécifique prévue par le RPPers (ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 6b ; ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4b).

Il ressort en outre du dossier que le recourant a saisi le GdC d'une demande d'investigation à l'encontre du directeur général de B_____ et de M. D_____. Il pourra ainsi, dans ce cadre, mettre en exergue les éléments qu'il estime être constitutifs d'une atteinte à sa personnalité et faire valoir ses droits à la suite de la décision motivée de l'autorité d'engagement.

En outre, la décision attaquée ne porte pas sur le constat ou non d'une atteinte à sa personnalité. Elle se limite en effet à refuser d'entrer en matière sur ses prétentions financières en lien avec sa démission. Traiter la question d'une atteinte à la personnalité du recourant s'avérerait ainsi contraire à la définition de l'objet du litige, dès lors qu'en procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement, d'une manière qui la lie sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par la voie d'un recours (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1 ; 125 V 413 consid. 1a et les arrêts cités).

Le recourant ne peut rien tirer de l'ATA/845/2019 précité pour faire valoir son droit à une décision constatatoire sur le caractère justifié de sa démission. En effet, même si, dans la décision attaquée, il est fait référence au courrier du

8 octobre 2021, la décision contestée n'a pas pour objet un refus d'entrer en matière sur une demande d'ouverture d'enquêtes pour atteintes à la personnalité, et il ne s'agit pas non plus d'une décision niant une atteinte à sa personnalité.

Enfin, s'il devait être retenu que le recourant a effectivement subi une atteinte à la personnalité et que sa démission était justifiée pour ce motif, sa prétention financière de CHF 20'380.50, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er octobre 2021, correspondant aux trois mois de délai de congé, constituerait un dommage au sens de l'art. 2 LREC. Cette prétention serait dès lors, comme déjà dit, de la compétence du Tribunal civil de première instance (art. 7 LREC), comme prévu par la jurisprudence.

Compte tenu de ces considérations, les conclusions du recourant visant à faire constater que sa démission avec effet immédiat repose sur de justes motifs et au paiement de la somme précitée sont irrecevables. Il en est donc ainsi de son recours.

10) Reste à examiner la question de la nullité de la décision de refus d'entrer en matière sur ces prétentions, grief non susceptible de modifier l'issue formelle du recours, comme vu ci-dessus.

a. Le Conseil d'État est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence au chef du département et au chancelier d'État agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État (art. 17 al. 2 LPAC). Le Conseil d'État peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services des départements et de la Chancellerie d'État agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 5 LPAC).

Comme souligné précédemment, l'art. 1A al. 4 RPAC prévoit que le secrétaire général, respectivement le directeur général, est l'autorité compétente pour les catégories de personnel sous sa responsabilité autres que les secrétaires et directeurs généraux, les autres cadres supérieurs et proches collaborateurs du chef du département et la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité.

b. Le tableau de référence de la fiche MIOPE précise que la formalisation de la démission est de la compétence du secrétaire général/directeur général lorsqu'il s'agit d'un employé. Il en est de même s'agissant d'une résiliation des rapports de service lorsque celle-ci n'est pas prononcée pour cause d'invalidité ou de maladie.

c. En l'espèce, que l'examen de la problématique se fasse sous l'angle de la « formalisation de la démission » ou de la « résiliation », le secrétaire général du département est compétent pour traiter les prétentions du recourant – non fonctionnaire – en lien avec sa démission compte tenu de la délégation en sa faveur (art. 17 al. 1 et 5 LPAC et art. 1A al. 4 RPAC).

Cette délégation ou sous-délégation s'inscrit une nouvelle fois dans l'optique d'une gestion moderne des ressources humaines et de la responsabilisation des unités administratives à l'égard de leur personnel voulue par le législateur.

Signée par le secrétaire général du département, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles.

Enfin, comme expliqué ci-dessus, le recourant ne peut pas reprocher à l'intimé de ne pas avoir argumenté sa position sur le bien-fondé de sa démission avec effet immédiat, dans la mesure où ses prétentions en lien avec cette question sont irrecevables.

Le grief est ainsi mal fondé.

Au vu de ce qui précède, le recours est irrecevable, sans qu'il y ait nécessité de se pencher sur les autres griefs ou conclusions soulevés dans le recours.

11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions des recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 [LTF - RS 173.110]).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

préalablement :

ordonne la jonction des causes A/277/2022 et A/1191/2022 sous le numéro A/277/2022 ;

cela fait :

rejette le recours interjeté le 17 septembre 2021 par Monsieur A_____ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 19 août 2021 ;

déclare irrecevable le recours interjeté le 24 janvier 2022 par Monsieur A_____ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 6 décembre 2021 ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 Monsieur A_____ et au département de la sécurité, de la population et de la santé.

Siégeant : M. Mascotto, président, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen, Lauber et Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. Hüsler Enz	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :