RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3137/2021-FPUBL **ATA/182/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 février 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Butrint Ajredini, avocat

contre

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

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1984, a été engagé en qualité d'ingénieur ETS spécialiste (spécialiste radio télécommunication) dès le 1er août 2020 à la direction générale de l'office cantonal de la protection de la population et des affaires militaires (ci-après : OCPPAM). Le poste était en classe maximum 17.

Employé depuis plusieurs années dans une entreprise suisse allemande de veille technologique, sécurité et évolution du système d'information, il avait sollicité de celle-ci d'être libéré rapidement afin de pouvoir prendre ses nouvelles fonctions. Il quittait cette société « le cœur bien serré », étant « à la recherche d'une évolution personnelle, il avait finalement trouvé un poste qui correspondait mieux à ses aspirations actuelles ».

2) M. A_____ a suivi une formation auprès de l'office fédéral de la protection de la population le 8 octobre 2020 ainsi qu'une formation interne durant le mois d'octobre 2020 afin de maîtriser le logiciel d'administration et de surveillance du dispositif d'alarmes.

3) Un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) s'est déroulé le 12 octobre 2020.

Monsieur B_____, responsable hiérarchique direct, a indiqué que M. A_____ s'était bien intégré « au secteur télématique et aux collaborateurs du secteur ». Il devait cependant nettement améliorer l'écoute et la qualité de réalisation de toutes les tâches qui lui étaient confiées. Il devait prendre du recul et s'assurer qu'il était en possession de l'ensemble des données d'une problématique avant de démarrer. Il devait également vérifier avec attention les documents qu'il transmettait et demander des précisions en cas de doute. Les problèmes d'organisation et d'arrivées tardives aux séances devaient être corrigés et ne plus se répéter. Le poste présentait de nombreuses nouveautés en matière de connaissances techniques et de procédures spécifiques. Dans ce contexte, M. A_____ devait faire preuve de beaucoup plus d'humilité après deux mois, de manière à s'assurer qu'il avait les éléments pour défendre une position crédible. Les attentes pour la confirmation au poste d'ingénieur n'étaient en l'état pas remplies.

M. A_____ a indiqué que les trois mois avaient été une période d'étude et d'adaptation à son nouvel environnement de travail. Cela lui avait permis de s'intégrer à sa nouvelle équipe et de mieux comprendre ses missions. Il était motivé pour ce travail, prenait bonne note des ajustements à effectuer, évoqués par son responsable. Il s'engageait à atteindre les objectifs fixés avec satisfaction et à respecter les délais. L'environnement de travail était, en tous points, excellent.

À l'issue de l'EEDP, cinq objectifs étaient convenus, avec des délais de réalisation s'échelonnant entre le 15 novembre 2020 et le 1er mai 2021.

L'EEDP a été signé par M. A_____ le 23 octobre 2020, par M. B_____ le 26 octobre 2020, par Monsieur C_____, supérieur hiérarchique de M. B_____ le 2 novembre 2020, et par Madame D_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RRH) le 6 novembre 2020.

4) Par pli du 27 octobre 2020 à M. A_____, M. B_____ a relevé qu'il avait mélangé les postes informatiques de deux services, les formulations dans ces documents n'étant au surplus pas compréhensibles. Il a enjoint à M. A_____ de rectifier la situation.

5) Par courriel du 3 novembre 2020, concernant la mise à jour du concept téléphonique de l'OCPPAM, la hiérarchie de M. A_____ a constaté de multiples erreurs d'inattention et/ou de réflexion, amenant son responsable à formuler de nombreuses remarques quant à la qualité de son travail.

6) Par courriel du 4 novembre 2020, M. A_____ a informé la RRH que « le désaccord avec M. B_____ continuait ». Ses compétences étaient remises en question sur la base de points sans rapport avec le cœur de sa mission. Son premier EEDP avait été un coup dur. Il avait tout accepté pour ne pas entrer en conflit et se donner une chance de faire ses preuves. Il avait quitté un emploi stable pour travailler à l'État dans l'espoir d'œuvrer dans les télécoms. Il avait toutes les compétences requises et la volonté de remplir son cahier des charges. Il souhaitait que M. B_____ lui apporte le soutien nécessaire pour lui permettre de réussir. Il sollicitait un entretien.

7) D'entente avec Mme D_____, un entretien a réuni MM. A_____ et B_____, puis Mme D_____ et M. A_____.

8) Par courriel du 18 janvier 2021, M. B_____, après avoir corrigé « quelques points et des coquilles d'orthographe », et ajouté une photo à un rapport d'inspection d'un véhicule établi par M. A_____, lui a demandé de procéder dorénavant à une relecture complète et attentive notamment des rapports à caractère officiel.

9) Le 9 février, 2021, M. B_____ a, par courriel, attiré l'attention de M. A_____ sur la confusion faite entre la fenêtre de l'évolution des statuts des pannes des sirènes (Historique) avec celle du statut actuel des pannes.

10) Par courriel du 19 mars 2021, huit remarques étaient faites par M. B_____ à M. A_____ à propos d'un rapport concernant le Lignon.

11) Le 24 mars 2021, M. A_____ a informé M. B_____ que la réception des « organisations de protection civile » de Vandoeuvres et Carouge ne s'était pas

bien déroulée « car on n'avait pas les accès ». Il devait planifier une nouvelle visite pour le site de Carouge.

En réponse à son supérieur hiérarchique, il a précisé avoir coordonné le rendez-vous et « manqué sur certains points ». Il était en train de « réparer tout ça ».

12) Le 23 avril 2021, M. B_____ a formulé deux pages des corrections en lien avec neuf rapports établis par M. A_____ intitulés « constructions cantonales ».

13) Le 29 avril 2021, M, B_____ a reproché à M. A_____ d'utiliser la première version d'un document au lieu de celle, définitive, qu'ils avaient élaborée et arrêtée en commun.

14) Le 30 avril 2021, M. B_____ a informé M. A_____ qu'il avait dû annuler le rendez-vous avec la commune de Veyrier pour la récupération des « pagers », M. A_____ n'ayant traité qu'une seule demande sur trois.

M. B_____ demandait à Monsieur E_____, collègue de M. A_____, de s'en occuper afin de ne pas perdre plus de temps.

15) a. Par courriel du 3 mai 2021, M. E_____ a informé M. A_____ que, ce dernier n'ayant pas fait le nécessaire, il fallait retourner sur trente sites où des ferrites n'avaient pas été posées. M. B_____ était mis en copie.

b. M. A_____ a contesté par courriel la position de son collègue, l'incitant à revoir sa façon de lui parler. Il n'avait pas d'ordres à recevoir de sa part. Il attendait que les choses se calment pour en discuter en équipe et avec leur responsable.

c. Par courriel du 4 mai 2021, M. B_____ a proposé d'en reparler en fin de semaine. S'il y avait des doutes sur la réalisation de ce travail, il aurait fallu lui en parler.

16) Le 20 mai 2021, M. A_____ a interpellé son supérieur. Il n'avait manifestement pas les droits nécessaires pour entrer certaines informations dans un programme informatique.

Par réponse du lendemain, M. B_____ a relevé que la gestion de ce programme avait fait partie d'une formation qu'il avait donnée en 2020 à deux reprises et du cours fédéral que l'intéressé avait suivi.

17) Par courriel du 27 mai 2021, M. B_____ a relevé que le document que lui avait transmis M. A_____ pour une « validation propriétaire » n'était pas adapté. Il avait utilisé un ancien document concernant l'obtention de l'autorisation pour réaliser des travaux. Or, ceux-ci étaient terminés. Les photos et commentaires

n'étaient plus d'actualité et n'étaient pas adaptés au contexte de la demande. Une page de commentaires suivait.

18) Le 7 juin 2021, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service afin de l'entendre au sujet de l'insuffisance de ses prestations et ses manquements dans son comportement, soit notamment son manque de connaissances professionnelles, de rigueur et de précision dans la réalisation des tâches confiées et dans le respect des processus, de sa compréhension approximative des informations, de son organisation et de sa préparation parfois incomplètes, de son manque d'analyse et de recherche ainsi que son manque de transparence, de reconnaissance des manquements constatés et de participation aux tâches communes. Les faits en cause étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service.

19) L'entretien de service s'est tenu le 22 juin 2021, en présence de Mme D_____ et de M. B_____. M. A_____ était accompagné par son collègue, Monsieur F_____,

Les insuffisances et manquements reprochés à M. A_____ ont été détaillés. Ce dernier les a contestées, relevant qu'il manquait de soutien et d'accompagnement. Il souhaitait que ses tâches soient clairement définies et qu'une chance lui soit donnée de s'impliquer en lui laissant l'autonomie nécessaire.

20) Le compte rendu de l'entretien du 22 juin 2021 ainsi que les annexes ont été remis le 25 juin 2021 à M. A_____. Un délai de quatorze jours lui était accordé pour formuler ses observations.

21) Le 30 juin 2021, le Docteur G_____, médecin traitant de l'intéressé, a établi un certificat médical mentionnant une incapacité totale de travail de son patient pour cause de maladie pour la période du 30 juin au 11 juillet 2021.

22) M. A_____ avait planifié des vacances du 5 au 23 juillet 2021.

23) Par courrier du 7 juillet 2021, sous la plume de son représentant syndical, M. A_____ a contesté les reproches formulés dans le compte rendu de l'entretien de service du 22 juin 2021 et s'est opposé à la résiliation des rapports de service.

24) Il a repris son travail à son retour de vacances, le lundi 26 juillet 2021.

25) Par courrier du 26 juillet 2021, remis en main propre à l'intéressé en début d'après-midi par Mme D_____, M. A_____ a été libéré de son obligation de travailler. Il avait eu l'occasion de s'exprimer sur cette mesure. Un délai au 28 juillet 2021 lui était octroyé pour formuler ses observations écrites.

Le Conseil d'État était sollicité pour valider cette mesure.

26) Par courrier du 27 juillet 2021, M. A_____ s'est opposé à la libération de son obligation de travailler.

27) Par décision du 29 juillet 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, notifiée le lendemain, le conseiller d'État chargé du département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : DSPS ou le département) a résilié les rapports de service de M. A_____ avec effet au 31 août 2021.

La décision était motivée sur six pages. Elle reprenait les reproches évoqués lors de l'entretien de service.

28) Le 23 août 2021, le Dr G_____ a établi deux certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail totale de M. A_____, pour cause de maladie, respectivement pour la période du 12 juillet au 11 août 2021 et du 12 août au 12 septembre 2021.

29) Par arrêté du 25 août 2021, le Conseil d'État a libéré M. A_____ de son obligation de travailler du 26 juillet 2021 à la fin des rapports de service.

30) Le 13 septembre 2021, le Docteur H_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, a établi un certificat médical mentionnant une incapacité de travail totale de M. A_____, pour cause de maladie, du 13 au 30 septembre 2021.

31) Par courrier du 13 septembre 2021, le directeur général de l'OCPPAM a informé M. A_____ que ses certificats médicaux émis le 23 août 2021 n'étaient admis que partiellement, soit dès le 16 août 2021 uniquement. Celui-ci n'avait pas informé immédiatement son responsable hiérarchique par téléphone de son incapacité de travail, contrairement à ses obligations. Il n'en avait pas non plus fait mention à son retour de vacances. En application de la fiche du Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) 08.01.02, un certificat médical ne pouvait être rétroactif de plus d'une semaine. Compte tenu de l'incapacité de travail admise dès le 16 août 2021, la fin des rapports de service était reportée à une date ultérieure.

32) Le 14 septembre 2021, M. A_____ a interjeté recours contre la décision de résiliation des rapports de service du 29 juillet 2021 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu au constat de la nullité de la décision, à ce qu'il soit ordonné au département de le réintégrer et, en cas de refus, à une indemnité équivalente à six mois de traitement. Subsidiairement, la décision de résiliation des rapports de service devait être annulée, la contrariété au droit du licenciement devait être constatée et il devait être ordonné au département de le réintégrer. En cas de refus, une indemnité de six mois de traitement devait lui être allouée. Préalablement, l'effet suspensif devait être restitué au recours et une expertise et l'audition de témoins devaient être ordonnées.

Afin de pouvoir être engagé à l'État, il avait quitté une entreprise où il donnait entière satisfaction depuis plus de cinq ans. Il avait été choisi en fonction de ses nombreuses compétences professionnelles. À la demande de l'État, qui souhaitait qu'il soit disponible dès le 1er août 2020, il avait négocié une résiliation anticipée de son contrat de travail précédent. À sa prise d'emploi, son chef de secteur était absent. Depuis son lieu de vacances, M. B_____ l'avait informé avoir eu de très bons retours à son propos. Il s'était vite intégré. C'était au retour de vacances de ce dernier que la situation s'était dégradée. Il avait été constamment soumis à de fortes pressions psychologiques et à des humiliations. Il s'était vu critiquer dans l'accomplissement de toutes les tâches qui lui avaient été confiées. Lorsqu'il posait des questions, on lui reprochait de manquer d'initiative. Lorsqu'il faisait preuve d'initiative et qu'il expliquait ses choix, il se voyait reprocher son manque d'écoute, son assurance étant alors perçue comme un manque de professionnalisme. Petit à petit, il avait perdu confiance en lui et en la qualité de son travail. Il s'était vu confier de « petites missions sans importance ». La pression psychologique et le stress avaient empiré une dizaine de jours avant l'évaluation des trois mois, M. B_____ ne lui adressant plus la parole. Il n'avait été mis au courant des reproches formulés à son encontre que dans le cadre de son évaluation. Il les contestait. Les deux arrivées tardives ne lui étaient pas imputables. Il s'était immédiatement excusé.

L'attitude dénigrante de son supérieur avait perduré au-delà de l'EEDP des trois mois. Il comptait profiter de l'évaluation à neuf mois pour discuter de ses difficultés avec son chef de secteur. Le rendez-vous avait été initialement prévu le 15 mars 2021, puis repoussé au 3 mai 2021 avant d'être finalement annulé. La convocation à l'entretien de service le 22 juin 2021 avait suivi. Quelques jours encore avant ledit entretien, il avait reçu un message de félicitations pour « sa rapidité et son efficacité » par le chef de secteur du centre d'instruction feu et protection civile. Il avait demandé à déplacer la date de l'entretien de service, ce qui lui avait été refusé. Il s'était senti « pris au piège » lors de cet entretien de service, comme si son chef de secteur avait « tout manigancé pour pouvoir le licencier en raison d'un manque d'affinités personnelles ». M. B_____ avait documenté les manquements qu'on lui reprochait par de nombreuses annexes.

Lorsqu'il avait sollicité du soutien auprès du directeur général, M. C_____, il s'était rendu compte que la direction avait d'ores et déjà pris la décision de le licencier, avant même qu'il n'exerce son droit d'être entendu. Le département avait déduit de l'EEDP que les objectifs n'étaient pas remis en question. Or, il avait toujours fait part de ses observations et de ses craintes de manière orale, ce qui ne semblait pas avoir été retenu par le département. Il avait signalé à son responsable hiérarchique et à la responsable des ressources humaines avoir accepté de signer son EEDP des trois mois pour éviter d'entamer une collaboration sous le signe du conflit. Le département soutenait que c'était en raison du contexte particulier lié au Covid-19 que la hiérarchie avait souhaité

poursuivre la collaboration au-delà de la période d'essai. Il semblait plutôt que le chef de secteur l'avait poussé à bout afin qu'il commette des erreurs pour pouvoir en prendre note et en verser des preuves à la procédure.

Par courriel du 24 juin 2021, il avait informé Monsieur I_____, chef du service de la protection civile et des affaires militaires, de la situation et avait sollicité d'être transféré dans son service. Celui-ci avait regretté ne pas pouvoir l'accueillir pour des questions d'effectifs en soulignant : « Sachez que vous êtes une personne appréciée aussi bien de ma personne que de mes collaborateurs » et « Sachez que vous êtes le bienvenu ».

M. B_____ était la cause de plusieurs départs dans le département. Deux témoins pouvaient être entendus. Il regrettait que tant le directeur général que la RRH n'apportent aucun soutien à leurs collaborateurs.

Il sollicitait l'audition de son ancien responsable direct, lequel pourrait témoigner de ses compétences. Ses collègues et chef de service pourraient évoquer son intégration, ses compétences professionnelles et leur plaisir à collaborer avec lui, voire leurs éventuels différends avec M. B_____. L'expertise devait démontrer qu'il existait un réel problème de « mobbing » à son égard.

Le congé donné par courrier du 29 juillet 2021 était, en temps inopportun, nul.

Les principes de proportionnalité, de légalité et d'interdiction de l'arbitraire avaient été violés. Il ressortait du premier EEDP que seul un objectif n'était pas atteint, trois l'étaient partiellement, le dernier étant atteint. Il s'était expliqué à ce propos avec son supérieur hiérarchique. Il ne s'agissait pas de réels manquements, mais d'une divergence dans la manière de procéder. Il disposait des compétences utiles au poste. Il était contraire au droit d'avoir annulé l'EEDP qui devait avoir lieu après neuf mois. Cela lui aurait permis de s'expliquer avec son responsable hiérarchique, notamment au sujet du matériel informatique et des codes d'accès dont il avait besoin pour effectuer correctement son travail. Cela aurait également permis aux parties de trouver une solution respectant le principe de la proportionnalité, à savoir la prolongation du délai probatoire d'un an ou sa réaffectation auprès d'un autre service tel que la protection civile et les affaires militaires. Les différends provenaient du fait que M. B_____ était incapable de déléguer les tâches et souhaitait tout faire lui-même. Il estimait que la seule façon de faire était la sienne, de sorte que, malgré le soin qu'il mettait, il se voyait toujours reprocher des manquements. Enfin, la solution retenue par le département était arbitraire dans la mesure où les motifs invoqués n'étaient pas pertinents et constituaient une forme de « mobbing ».

L'art. 2B de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du

4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) avait été violé. M. B_____ avait, depuis le début de leur collaboration, considéré que le travail qu'il réalisait était insuffisant. Il avait été marginalisé. De même, la RRH avait pris automatiquement parti pour M. B_____. Il s'était également demandé si l'attitude de ce dernier avait un certain rapport avec la couleur noire de sa peau, étant donné que son responsable direct refusait de monter en voiture avec lui lorsqu'il devait se rendre à des rendez-vous ensemble, sans qu'aucune explication ne lui soit fournie à ce sujet.

33) Les 30 septembre et 18 octobre 2021, le Dr H_____ a établi des certificats médicaux mentionnant une incapacité de travail totale pour la période du 30 septembre au 18 octobre 2021, prolongée au 22 novembre 2021.

34) Après un échange d'écritures dans lesquelles le recourant a notamment relevé ne pas s'être immédiatement rendu compte de la gravité de son état de santé, raison pour laquelle il n'avait produit que tardivement un certificat médical, la présidence de la chambre administrative a, par décision du 2 novembre 2021, rejeté les requêtes de restitution de l'effet suspensif et de mesures provisionnelles.

35) L'autorité intimée a conclu au rejet du recours.

Le congé était valable. L'incapacité de travail totale du recourant pour la période du 12 juillet au 11 août 2021 avait été établie six semaines après son début, par certificat médical du 23 août 2021. Rétroactif de plusieurs semaines, celui-ci ne disposait d'aucune valeur probante. Le recourant n'avait d'ailleurs jamais fait état de la moindre incapacité de travail tant durant ses vacances qu'à son retour le 26 juillet 2021. Il avait travaillé toute la matinée avant d'être libéré de son obligation de travailler dans l'après-midi. De même, son courrier du 27 juillet 2021 n'en faisait pas mention.

Les deux témoins, proposés par le recourant pour prouver que l'attitude de M. B_____ poussait ses subordonnés au départ, avaient quitté le service, l'un car les tâches liées au poste, notamment en matière administrative, ne correspondaient plus à ses attentes et, l'autre, pour cause d'incapacité de travail, sans lien avec M. B_____. Les accusations de harcèlement psychologique, voire de racisme, étaient fermement contestées.

Lors de l'EEDP du 12 octobre 2020, les prestations avaient été évaluées insuffisantes. Les objectifs fixés à cette occasion n'avaient jamais été atteints. Les insuffisances et manquements de l'intéressé dans ses fonctions s'étaient répétés, ce que de nombreuses pièces attestaient. Le recourant en avait été dûment et régulièrement informé. Le licenciement était en conséquence fondé, l'intéressé ne répondant manifestement pas aux besoins du service qui s'en était rendu compte pendant la période probatoire.

Les accusations de « mobbing » ne reposaient sur aucun élément factuel. Elles apparaissaient pour la première fois dans l'écriture de recours et n'avaient jamais été invoquées auparavant.

Des extraits de l'agenda Outlook des 5, 6 et 7 octobre 2020 et des échanges de courriels attestaient des contacts entre M. A_____ et son supérieur dans les jours précédant l'EEDP.

36) Dans sa réplique, le recourant a relevé que, si le département considérait que ses accusations de « mobbing » apparaissaient pour la première fois dans son recours, cela le confortait dans l'idée que ses précédentes observations n'avaient pas été lues et que son droit d'être entendu avait été violé. En effet, il avait relevé dans ses observations sur le procès-verbal d'entretien de service faire l'objet de pressions psychologiques en indiquant que, dix jours avant sa première évaluation, M. B_____ ne lui adressait plus la parole, ne lui confiait aucune tâche et l'ignorait pendant les séances.

Par définition, un « mobbing » était difficile à prouver. Il était dès lors contraint de solliciter l'audition de nombreuses personnes. En effet, Monsieur J_____ pourrait mettre en avant son efficacité ; Messieurs K_____, L_____, M_____ et I_____ devaient permettre de démontrer qu'il effectuait correctement son travail et que, quoi qu'il fasse, M. B_____ se bornait à lui faire des reproches ; l'audition de son médecin traitant permettrait de corroborer son état de santé et le fait qu'il était fortement marqué par la procédure et la manière dont il avait été constamment dénigré. L'audition des anciens employés du département devait permettre de comprendre les raisons de leur départ et ou de leur arrêt maladie. Il s'agissait du seul moyen de preuve dont il disposait pour corroborer ses allégations, raison pour laquelle les enquêtes étaient nécessaires.

Pour le surplus, il a persisté dans ses arguments et conclusions.

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

38) Le contenu des pièces sera repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

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

2) Le recourant sollicite l'audition de plusieurs témoins et une expertise.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves pertinentes quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 du 14 juin 2021 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 précité consid. 4.1).

b. En l'espèce, l'audition des anciens employés du département devrait, selon le recourant, permettre de comprendre les raisons de leur départ et/ou de leurs arrêts maladie. Même à considérer que ceux-ci soient effectivement en lien avec le comportement du supérieur hiérarchique du recourant, ce que l'autorité intimée conteste, ce fait ne serait pas déterminant pour l'issue du litige compte tenu des considérants qui suivent.

De même, au vu des développements ci-après, il n'appartient pas à la chambre de céans d'établir l'existence d'un hypothétique « mobbing », en l'absence de saisine, par le recourant, de l'autorité compétente pour s'en plaindre, du fait qu'il se trouve en période probatoire et des pièces versées au dossier.

Enfin, le médecin traitant a produit plusieurs certificats médicaux. Les conséquences actuelles sur l'état de santé du recourant de la décision querellée ne sont pas pertinentes pour l'analyse du bien-fondé de cette dernière.

La chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en connaissance de cause, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une expertise ou à l'audition des témoins.

Par conséquent, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires.

3) L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 29 juillet 2021.

a. En tant que membre du personnel du DSPS, le recourant est soumis à la LPAC, au 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), à 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 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

b. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; 5A RTrait).

c. En l'espèce, le recourant a été engagé à compter du 1er août 2020. Compte tenu de la période probatoire de deux ans (art. 6 al. 1 LPAC et 47 al. 1 RPAC), il se trouvait encore en période probatoire lors de la résiliation des rapports de service et revêt la qualité d'employé au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.

4) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué
(art. 21 al. 1 LPAC).

Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC).

b. 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).

c. En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service, au cours de sa première année d'emploi. Le délai de résiliation était donc d'un mois pour la fin d'un mois. Notifié le 31 juillet 2021 avec effet au 31 août 2021, le congé respecte le délai fixé à l'art. 20 al. 2 LPAC. Une éventuelle suspension de celui-ci en raison d'une incapacité de travail et ses conséquences éventuelles sur le terme du contrat ne font pas l'objet du présent litige.

Signée par le conseiller d'État en charge du département, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément aux art. 17 al. 5 LPAC.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles.

5) Le recourant allègue que la décision serait nulle, car donnée en temps inopportun.

a. Selon l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), applicable par analogie (art. 44 A RPAC), l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant notamment d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al.1 let. b CO). Un congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (article 336c al. 2 CO).

b. Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 24 al. 1 RPAC).

c. Le MIOPE réunit les directives 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/1270/2021 du 23 novembre 2021 consid. 4b).

Un certificat rétroactif permet au médecin de constater que l'incapacité de travail a pu commencer quelques jours avant la consultation. Ce délai n'est pas admis au-delà d'une semaine (fiche MIOPE 08.01.02 intitulée « certificat médical », ch. 2). Dès le troisième jour d'absence maladie ou accident, un certificat médical doit être présenté au responsable hiérarchique (au relais ou au gestionnaire absence, par délégation) qui le fait suivre au service des ressources humaines du département (fiche MIOPE 08.01.02 « certificat médical », ch. 3).

La fiche 03.04.01 intitulée « gestion des absences pour raisons de santé » traite notamment des maladies survenant pendant les vacances et précise que le membre du personnel malade doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique par téléphone. Un certificat médical doit obligatoirement être remis

au responsable hiérarchique dans la semaine qui suit le début de la maladie, en mains propres, par envoi postal, voire par courriel (certificat médical scanné) (ch. 3a).

d. En l'espèce, le recourant a transmis par courriel, le 23 août 2021, des certificats médicaux établis le même jour par son médecin traitant, attestant de son incapacité de travail dès le 12 juillet 2021. Ce faisant, le recourant n'a pas respecté son obligation d'informer immédiatement son employeur de son incapacité de travail et de fournir, dans la semaine compte tenu de ses vacances, un certificat médical. De surcroît, le document a été établi avec un effet rétroactif important puisqu'il porte sur quelque six semaines.

Établi six semaines après les faits, le document ne se fonde pas sur le constat du praticien mais sur les déclarations de son patient. Par ailleurs, s'agissant des rapports établis par les médecins traitants, le juge peut et doit tenir compte du fait que, selon l'expérience, le médecin traitant est généralement enclin, en cas de doute, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance qui l'unit à ce dernier (ATF 125 V 351 consid. 3b/cc). Tel est le cas en l'espèce.

Enfin, le recourant n'a pas fait état d'une éventuelle incapacité de travail, ni pendant ses vacances, ni à son retour de vacances le 26 juillet 2021, date à laquelle il a travaillé pendant la matinée. Il n'en a pas fait mention non plus dans son courrier du lendemain lorsqu'il s'est opposé à la libération de son obligation de travailler. Il a ainsi adopté une attitude contraire au contenu du certificat médical.

Dans ces conditions, il ne peut pas être accordé de valeur probante à ce certificat médical pour la période du 12 juillet au 23 août 2021, sous réserve, conformément au MIOPE, de quelques jours avant la consultation médicale. C'est dès lors de façon parfaitement conforme à la législation, au MIOPE et à la jurisprudence que l'autorité intimée a, par courrier du 13 septembre 2021, informé son employé que le certificat médical n'était que partiellement admis, à savoir qu'il était retenu qu'il était incapable de travailler à compter du 16 août 2021.

Dans ces conditions, le recourant n'établit pas qu'il était incapable de travailler le 31 juillet 2021 au moment de la réception de la lettre de licenciement. Le congé n'est en conséquence pas nul au sens de l'art. 336c al. 2 CO.

6) a. Conformément à l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la

connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait).

b. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1; 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

c. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, 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/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle 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, elle reste néanmoins tenue 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/1784/2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les arrêts cités).

La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/1140/2018 du 30 octobre 2018 consid. 5a et les références citées).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistants, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité).

7) a. En l'espèce, il ressort de l'EEDP du 12 octobre 2020, établi après trois mois de collaboration, que le recourant ne remplissait pas les attentes en lien avec le poste. Le document détaille les difficultés rencontrées par l'intéressé, lequel n'a, à aucun moment, contesté la conclusion précitée. Dans ledit EEDP, le recourant indiquait être motivé par son travail et prendre note des ajustements à effectuer tels qu'évoqués par son responsable. Il s'engageait à atteindre les objectifs fixés « avec satisfaction » et à respecter les délais. Il n'émettait aucune critique quant à son environnement de travail, le qualifiant d'excellent tant sur la clarté de la mission et les objectifs que sur les moyens de travail à disposition, les contacts avec les collègues ou le climat de travail notamment. Il a de même qualifié d'excellents ses contacts avec sa hiérarchie. Sur les neufs critères d'analyses, tous ont reçu, de sa part, la mention d'excellent alors que trois autres alternatives étaient possibles : adéquats, à améliorer et inadéquat.

Le recourant fait une lecture différente de cet EEDP, considérant que ces résultats n'étaient pas insuffisants et que les quelques points de divergence avaient pu être éclaircis avec son supérieur. Cette lecture fait toutefois fi de la conclusion précitée, claire, de l'EEDP, mentionnée dans le « bilan général », selon laquelle le recourant ne remplissait pas les attentes en lien avec le poste.

Le recourant relève que, sur les cinq objectifs discutés, seul un n'était pas atteint, trois l'étaient partiellement et le dernier était atteint. Outre que ceci équivaut aussi à considérer que, sur les cinq objectifs, seul un a été atteint, la question des objectifs préalablement convenus n'est que la partie B de l'EEDP. Or, l'évaluation des compétences (partie C) indique que les deux aspects considérés au titre de « valeurs et principes » (soit le respect des personnes et le sens du service public) sont à développer. Les compétences techniques en lien avec les métiers exercés sont aussi, sous les deux critères évalués, à développer. Les compétences génériques pour l'ensemble du personnel étaient non maîtrisées pour les compétences liées au traitement de l'information, à développer pour ce qui était de l'adaptabilité de l'intéressé, insuffisantes en matière de planification et d'organisation, entre insuffisantes et à développer pour l'implication personnelle, et à développer pour ce qui avait trait à la communication. En résumé, aucune des compétences détaillées sous le point C n'était maîtrisée.

Sous point D, soit le bilan général, l'EEDP mentionnait que les attentes pour la confirmation au poste d'ingénieur n'étaient en l'état pas remplies par l'intéressé. Cinq objectifs étaient prévus sous point E avec des délais de réalisation.

b. Le document relatif à l'entretien de service du 22 juin 2021 tient en dix-huit pages. Il rappelle notamment que l'intéressé avait commencé son activité au sein du secteur durant le Covid-19, avec toutes les contraintes connues et durant la période de vacances de son supérieur hiérarchique. Bien que le bilan final dudit supérieur, après trois mois, indiquait que les attentes n'étaient pas

remplies, de nouveaux objectifs avaient été fixés avant toute décision remettant en cause l'engagement et ce, afin de s'assurer qu'il ne s'agissait pas d'une problématique liée à un manque de temps d'adaptation.

Le document développe sur quinze pages la situation après dix mois d'activité sous les angles de la compréhension des informations données, qui restent approximatives, des connaissances professionnelles générales liées au poste qui restent insuffisantes, d'un manque de rigueur et de précision dans la réalisation des tâches et le respect des processus, d'un manque de transparence et de reconnaissance des manquements, d'une organisation et une préparation parfois incomplètes, d'une approche logique insatisfaisante pour un poste d'ingénieur spécialiste avec un manque d'analyse et une prise de recul insuffisante et d'un manque de participation dans les tâches communes du secteur. Chacune de ces rubriques est illustrée par plusieurs exemples. Certains sont très techniques. Il ressort toutefois de ceux-ci, à titre d'exemple, qu'à la suite du test des sirènes du 3 février 2021, il avait été demandé à l'intéressé de vérifier l'état du réseau. Plusieurs sirènes présentaient des pannes. Après vérification, le recourant avait affirmé, à plusieurs reprises, qu'il n'y avait pas de pannes sur le système de surveillance. Il avait fallu la vérification du chef de secteur pour constater que le recourant n'avait pas compris le fonctionnement du logiciel de surveillance malgré les formations suivies. À défaut de l'intervention du supérieur, des dysfonctionnements des sirènes auraient perduré et le réseau d'alarme à la population n'aurait pas été entièrement fonctionnel. Il était par ailleurs reproché au recourant de devoir fréquemment retourner sur différents sites pour finaliser de manière complète une demande, qu'il s'agisse d'un schéma de construction, d'un contrôle migration IP, du projet Vésenaz et Lignon. De même, il n'avait pas convoqué l'organisation de protection civile pour la réception du site et s'y était rendu pour assurer la réception avec l'entreprise, sans pouvoir y accéder. Il ne participait pas aux tâches communes, à l'instar du lavage du véhicule secteur après une longue utilisation ou le plein d'essence avant la remise de celui-ci à un autre collaborateur, bien que son attention ait été, à plusieurs reprises, attirée sur ses tâches.

Ces exemples sont prouvés par les échanges de courriels versés au dossier. Par ailleurs, de nombreux exemples de rapports fortement corrigés sont produits.

Le recourant a admis certains de ces dysfonctionnements dans ses observations suite à l'entretien de service, quand bien même il en conteste la grande majorité. Ainsi, il avait effectivement donné une information erronée à son supérieur sur l'état des systèmes des sirènes ou avait commis des erreurs dans les procédures d'enregistrement et de transmission de certaines factures.

c. À la fin du document relatif à l'entretien de service, il est mentionné que, si l'intéressée présentait de bonnes qualités en termes relationnels avec d'autres collègues de l'office et qu'il essayait de faire preuve d'initiative et d'engagement,

trop peu d'améliorations avaient été constatées depuis le premier EEDP du 12 octobre 2020. Les sept mois supplémentaires n'avaient pas permis de démontrer l'adaptabilité nécessaire au poste et les compétences requises.

Le collègue qui a assisté l'intéressé lors de l'entretien de service a établi un compte rendu sous l'intitulé « témoignage au sujet de l'entretien de service ». Il détaille le déroulement de l'entretien, notamment que le supérieur hiérarchique avait énuméré une « liste sans fin des reproches » à l'encontre de l'employé, ce qui avait tendu la situation. Les échanges verbaux entre les deux avaient été vifs. Le recourant avait souligné que, dès son engagement, il n'avait jamais pu effectuer ses missions en toute autonomie, étant constamment sous tutelle de son chef. L'atmosphère de travail était instable et le manque de soutien et de confiance de son supérieur à son égard avait conduit aux situations que ce dernier avait décrites. Dans ses observations écrites l'intéressé a fait valoir que c'était pour mieux comprendre les situations et par souci de s'engager dans ses tâches qu'il était parfois retourné sur les sites.

Outre les reproches formulés à l'encontre du recourant, le compte rendu de l'entretien de service effectué par le département et qui reprend toutes les interventions des participants est, à ce titre, plus détaillé que celui du collègue, témoigne aussi des tensions entre le recourant et son supérieur hiérarchique.

d. En conséquence, il ressort du dossier un premier EEDP, non contesté par le recourant, que celui-ci ne remplit pas les conditions nécessaires au poste. Cinq objectifs sont fixés. Depuis cet EEDP, les pièces versées au dossier témoignent d'un nombre important de corrections faites sur les rapports établis par le recourant. De nombreux courriels attestent de difficultés de l'intéressé à effectuer les tâches qui lui sont confiées. Il ressort par ailleurs du dossier des tensions entre le recourant et son supérieur hiérarchique, voire avec son collègue dont il conteste l'autorité pour lui « donner des ordres », quand bien même le compte rendu de l'entretien de service relevait que l'intéressé « présentait de bonnes qualités en termes relationnels avec d'autres collègues de l'office et qu'il essayait de faire preuve d'initiative et d'engagement ».

Il ressort de ce qui précède que c'est sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation, que l'autorité intimée, en sa qualité d'employeur au bénéfice d'un très large pouvoir d'appréciation en période probatoire, a considéré que les sept mois supplémentaires après le premier EEDP n'avaient pas permis de démontrer l'adaptabilité nécessaire au poste et les compétences requises et que la poursuite des relations de travail n'était dès lors pas opportune.

8) Selon le recourant, les dysfonctionnements qui lui sont reprochés seraient infondés et constitutifs de harcèlement psychologique de la part de son supérieur hiérarchique.

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

Selon l'art. 2 RPAC, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (al.1). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (al.2).

b. Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

Peut s'adresser librement au groupe de confiance : tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers).

c. Comme toute violation illicite d'un droit de la personnalité, le harcèlement psychologique est constitutif d'une atteinte à la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers).

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers).

d. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à

l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

e. Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé « mobbing », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/1172/2020 du 24 novembre 2020consid. 6e).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2).

f. En l’espèce, le recourant se plaint de l’attitude de son supérieur hiérarchique. Toutefois, aucun élément du dossier ne laisse penser que le comportement de celui-ci était hostile à son égard. Les remarques et les reproches faits l’ont été dans le cadre de l’exercice, par le recourant, de ses activités professionnelles. Ils n’apparaissent pas inutilement blessants ou dégradants, en particulier ceux formulés de façon manuscrite par le supérieur hiérarchique sur les documents émis par le recourant et produits à la présente procédure ou la teneur des courriels versés au dossier.

Le recourant a signé un EEDP, après trois mois d’activité, dans lequel il ne contestait pas les difficultés mises en avant par son supérieur hiérarchique et reconnaissait bénéficier d’un excellent environnement de travail y compris dans ses relations avec sa hiérarchie. Si, certes, à la suite de celui-ci, il a interpellé la

DRH, indiquant que la situation avec son supérieur ne s'était pas améliorée, son intervention faisait suite à deux courriels où son supérieur relevait de nouvelles difficultés dans l'accomplissement de ses tâches. Par ailleurs, deux entretiens ont rapidement eu lieu tant avec son supérieur qu'avec la DRH, selon des modalités convenant à l'intéressé. Il n'a plus saisi la DRH à la suite de ceux-ci.

Le recourant produit notamment un échange de courriels avec M. I_____, lequel avait regretté ne pas pouvoir l'accueillir pour des questions d'effectif en soulignant : « Sachez que vous êtes une personne appréciée aussi bien de ma personne que de mes collaborateurs » et « Sachez que vous êtes le bienvenu ». Ceci est compatible avec les conclusions de l'entretien de service selon lesquelles l'intéressée présentait de bonnes qualités en termes relationnels avec d'autres collègues de l'office et qu'il essayait de faire preuve d'initiative et d'engagement. Cet élément n'est en conséquence pas de nature à prouver l'existence de mobbing de son supérieur.

g. Le recourant allègue en sus, dans la présente procédure, d'une incompréhension de sa situation tant de la DRH que du directeur général et d'un manque de soutien de leur part. Un tel désaccord n'apparaît toutefois pas dans le dossier avant la décision de libération de l'obligation de travailler.

Le recourant n'allègue pas non plus avoir saisi le groupe de confiance pour se plaindre de l'attitude de son supérieur à son égard, alors même que ladite institution était à disposition de l'employé et spécialisée dans la problématique. Il n'a pas non plus souhaité saisir le groupe de confiance pour se plaindre de l'attitude de la DRH et/ou de son directeur général.

De même, il n'a saisi son syndicat qu'à la suite de la libération de l'obligation de travailler.

Ainsi, rien ne permet de retenir que le recourant aurait été victime de harcèlement psychologique.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- 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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 14 septembre 2021 par Monsieur A_____ contre l'arrêté du département de la sécurité, de la population et de la santé du 29 juillet 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- 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 Butrint Ajredini, avocat du recourant, ainsi qu'au département de la sécurité, de la population et de la santé.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : le président siégeant :

F. Scheffre C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :