RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3444/2021-FPUBL **ATA/263/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 15 mars 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Shahram Dini, avocat

contre

DÉPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES

EN FAIT

1) Monsieur A_____ a été engagé le 1er mars 2003 au centre des technologies de l'information, devenu l'office cantonal des systèmes d'information et du numérique (ci-après : OCSIN), rattaché au département des infrastructures (ci-après : DI ou le département). Après avoir exercé en tant que concepteur informatique, il a été nommé fonctionnaire dès le 1er mars 2006 et est devenu responsable d'une division en juillet 2007.

Dès le 1er janvier 2017, il a occupé le poste de chef de service du service actuellement dénommé « T_____ des services d'infrastructures » (ci-après : T_____), un service transversal de la direction des services d'infrastructure (ci-après : DSI), sous la responsabilité de Monsieur B_____, directeur de ladite direction. Le directeur général de l'OCSIN était Monsieur C_____.

2) Le service T_____ était divisé en trois secteurs : le secteur « S_____ », le secteur « T_____ » et le secteur « U_____ » (aussi dit « U_____ »). En juillet 2021, il se composait de trente-deux personnes, vingt-deux employés internes et dix externes, dont deux collaboratrices.

Le secteur « S_____ » était supervisé par Monsieur D_____, chef de secteur depuis 2010, et comptait, parmi ses quatorze collaborateurs, Madame E_____ et Messieurs F_____, G_____, H_____ et I_____.

Le secteur « T_____ » était sous la responsabilité de Monsieur J_____ de 2017 jusqu'à sa promotion en tant que chef de service au sein de l'OCSIN en juillet 2020, puis sous celle de Monsieur K_____, chef de secteur depuis janvier 2021. Monsieur L_____ était un des collaborateurs de ce secteur.

La supervision du secteur « U_____ » incombait à Monsieur M_____, chef de secteur depuis juin 2020, engagé en tant que chef de projet dès juillet 2019. Parmi les cinq collaborateurs de ce secteur, figuraient Messieurs N_____, O_____, chef de programmes qui rapportait directement à M. A_____ depuis 2019, P_____ et Madame Q_____ qui avait le statut d'externe.

3) Le 16 décembre 2020, une dénonciation anonyme au sujet d'un cas de harcèlement moral et sexuel au sein de l'OCSIN a été adressée à Madame R_____, conseillère d'État, avec copie à la présidente du Conseil d'État, à deux conseillers d'État, au groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : le groupe de confiance) et à trois journaux. Une « employée » du service T_____ se plaignait de « méthodes managériales peu scrupuleuses », « très peu respectueuses » et « malsaines » ayant pour seul but de « faire régner le pouvoir

par la peur et la terreur au sein du service ». Elle taisait son identité par crainte « pour [sa] sécurité dans le travail » et souhaitait un changement « radical ».

Trois employés du service auraient pâti de ce type de gestion : feu Monsieur V_____ qui se serait suicidé en pleine journée de travail en juin 2019, Madame W_____ qui aurait été victime d'un burn-out de très longue durée et Madame X_____ qui aurait été déplacée auprès d'une autre équipe de l'OCSIN. Ces trois personnes auraient subi des « agissements inacceptables » de la part de M. A_____ en « collaboration étroite avec les responsables de ses secteurs et d'équipes » dont les noms étaient cités. Mmes W_____ et X_____ avaient déjà, sans succès, fait appel au groupe de confiance et à celui de l'OCSIN.

Il était reproché à M. A_____ de dénigrer le travail et les efforts de ses collaborateurs devant d'autres personnes, de ne pas leur laisser la parole, de les rabaisser systématiquement afin de montrer à tous qu'il commandait, de tenir des propos choquants, peu respectueux de leurs obligations familiales, homophobes et sexistes. Le télétravail aggravait la situation car il commençait à inciter à « un climat de guerre et de violence verbale entre ses propres équipes ». Il pensait qu'ils profitaient du télétravail pour des choses sans lien avec le travail.

4) Après avoir transmis la dénonciation au groupe de confiance, le conseiller d'État en charge du DI lui a formellement demandé, le 23 décembre 2020, une investigation et/ou une enquête préliminaire pour examiner la situation du service T_____. Le choix entre ces deux démarches appartenait au groupe de confiance. Il souhaitait faire la lumière sur cette affaire dont les accusations à l'encontre de M. A_____ seraient constitutives d'atteintes graves à la personnalité si elles étaient fondées, tout en respectant le principe de la proportionnalité et de la présomption d'innocence. Ni le directeur de l'OCSIN, ni celui de la direction concernée ni la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) de l'OCSIN n'avaient eu connaissance de cette situation. Il joignait un organigramme de l'OCSIN comportant les noms de tous les employés à fin 2020.

5) À la demande du groupe de confiance, le département lui a confirmé le 19 janvier 2021 que sa demande visait M. A_____, auteur présumé d'atteintes à la personnalité, et qu'il n'avait pas d'autres informations au sujet de la plainte, objet de la dénonciation. Le service T_____ comptait vingt-trois personnes qu'il serait utile d'entendre, en plus de quatre représentants de l'OCSIN au sein de la commission du personnel du DI.

6) Le 2 février 2021, le groupe de confiance a informé le département et l'intéressé de son intention de procéder à une enquête préliminaire. À l'issue de celle-ci, soit il classerait la demande d'investigation du département, soit il ouvrirait une investigation à l'encontre de M. A_____ et poursuivrait l'instruction. Ce dernier avait vingt jours pour transmettre sa réponse écrite et

d'éventuelles pièces. Il était invité à donner les coordonnées des témoins principaux qui pourraient être entendus dans le cadre de l'enquête préliminaire.

7) Le 22 février 2021, M. A_____ a transmis sa réponse et des pièces. Il était choqué par la dénonciation et en contestait « fermement » les accusations, en particulier par rapport au cas de feu M. V_____. Il donnait une grande importance à l'équipe, à sa dynamique « dans laquelle chacun s'exprim[ait] [et] aid[ait] l'autre » et à la « sincérité des échanges et du partage entre tous qui [leur] permet[ait] de [se] remettre en question et de trouver les solutions ». Il s'impliquait lui-même beaucoup et assumait sa « pleine responsabilité » au sujet des prestations délivrées par l'équipe. Il n'avait jamais eu de comportement « non professionn[el] » à l'égard des collaborateurs des différents services. Il proposait d'entendre MM. H_____ et F_____ comme témoins principaux du fonctionnement du service.

8) Le groupe de confiance a procédé à toutes les auditions de la présente affaire, en entendant chaque témoin de manière individuelle hors de la présence de M. A_____, en transcrivant leurs propos dans un procès-verbal et en les informant que celui-ci serait joint au dossier d'investigation qui pourrait être consulté par les parties et l'autorité d'engagement.

a. Entre les 18 et 23 février 2021, le groupe de confiance a entendu, en qualité de témoins, Monsieur AA_____, chef de projet dans un autre service rattaché à la même direction que M. A_____ et membre de la commission du personnel, Mme X_____, ancienne collaboratrice du secteur « U_____ » ayant travaillé sous la responsabilité directe de ce dernier en tant qu'externe de juillet 2019 à fin janvier 2020, et Mme E_____.

b. Le 26 février 2021, le groupe de confiance a entendu M. A_____, assisté de son avocat, qui demandait que soient entendus comme témoin, M. F_____, Mme E_____ et M. D_____.

c. Les 4 et 5 mars 2021, le groupe de confiance a entendu, en qualité de témoins, M. D_____ et Mme W_____, ancienne collaboratrice du secteur « U_____ » d'août 2017 à août 2019, placée sous la responsabilité directe de M. A_____.

9) Le 8 mars 2021, le groupe de confiance a informé le département et M. A_____ qu'il avait terminé son enquête préliminaire et qu'il ouvrait formellement une investigation à l'encontre de ce dernier. Il poursuivait l'instruction. À l'issue de l'instruction et avant la remise du rapport d'investigation, le département et l'intéressé pourraient consulter le dossier et demander des mesures complémentaires, et ce dernier aurait aussi la possibilité de s'exprimer.

10) Le 14 mars 2021, M. A_____ a transmis au groupe de confiance une liste de seize témoins, dont cinq employés des trois secteurs qu'il supervisait et parmi lesquels figuraient MM. H_____, F_____, I_____, J_____, L_____, M_____, P_____, O_____ et N_____.

11) Entre les 18 mars et 9 avril 2021, le groupe de confiance a entendu, en tant que témoin, M. F_____, Monsieur Y_____, conseiller de direction au sein d'une autre direction de l'OCSIN et représentant « santé et sécurité au travail » SST au sein de cet office, Monsieur AB_____, conseiller de direction d'un autre service rattaché à la même direction que M. A_____ et ayant travaillé de juin 2018 à août 2019 dans le secteur « S_____ », MM. H_____, J_____, Mme Q_____, MM. I_____, P_____, L_____, O_____ et Monsieur Z_____, président de la commission du personnel créée trois ans auparavant et chef de groupe dans un secteur d'une autre direction de l'OCSIN.

12) Le 13 avril 2021, le groupe de confiance a informé M. A_____ et le département qu'il considérait l'instruction terminée, leur a transmis le dossier et leur a imparti un délai pour requérir des mesures d'instruction complémentaires.

13) Entre les 29 avril et 4 mai 2021, le groupe de confiance a entendu, en qualité de témoin, Monsieur AC_____, responsable des RH de l'OCSIN de 2016 à fin 2019, MM. B_____, Y_____ et C_____, à titre de mesures complémentaires sollicitées par le département et M. A_____. Seule la demande de ce dernier de réentendre M. D_____ au sujet d'un échange avec M. B_____ a été refusée par le groupe de confiance, dès lors que ce dernier allait de toute manière être entendu.

14) Le 11 mai 2021, le groupe de confiance a informé le département et M. A_____ de la clôture définitive de l'instruction et a transmis copie des courriers et procès-verbaux relatifs aux mesures d'instruction complémentaires.

15) Dans ses déterminations du 11 juin 2021, M. A_____ a observé que les accusations les plus graves, notamment celles de harcèlement sexuel, étaient infondées.

Il était profondément meurtri par le fait – qu'il tenait pour établi et dont il assumait la responsabilité – que sa conduite managériale, plus particulièrement sa manière de communiquer, sa forme d'humour et son vocabulaire, avaient pu heurter la sensibilité de certains collaborateurs et alimenter à la longue une animosité à son encontre. Il regrettait que les canaux usuels pour exprimer ce type de mécontentement n'aient pas permis d'éviter la présente affaire qui mettait en lumière un dysfonctionnement qu'il convenait de résoudre. La dénonciation anonyme visait à lui nuire professionnellement. Les questions posées par les enquêtrices du groupe de confiance ne figuraient pas dans les procès-verbaux des auditions de témoins ; elles étaient « dirigées » et « fermées ». L'instruction ne

pouvait ainsi pas refléter son action managériale. La procédure d'investigation était peu contradictoire, car il n'avait pas participé aux auditions des témoins.

Après avoir lu les procès-verbaux des auditions, son sens des responsabilités et sa capacité à se remettre en cause l'amenaient d'emblée à « déclarer ne plus être en capacité de manager une unité organisationnelle ou à mériter une position de cadre supérieur », et ce malgré sa longue expérience et toutes ses compétences professionnelles développées « au détriment de [ses] aptitudes sociales ». Il avait « altéré les conditions de travail d'un nombre suffisamment significatif de collaborateurs pour qu'[il] juge avoir failli (…) ». Il avait été très atteint par le décès de M. V_____ et préoccupé par la santé de plusieurs de ses collaborateurs depuis 2018. La lecture des procès-verbaux l'avait aussi convaincu de ne pas demander au groupe de confiance d'entendre tous les témoins cités dans sa liste dont seuls sept avaient été auditionnés. Il s'interrogeait sur la situation de cadres directement visés par la dénonciation, avec le risque d'être considérés comme « complices », et dont les déclarations étaient les plus à charge à l'encontre de son management et mettaient en avant leur propre inaction. Il s'étonnait de l'audition de personnes l'ayant critiqué alors qu'elles n'avaient quasiment aucune relation avec lui ; il s'agissait de MM. AB_____ et Y_____. Il ne voulait pas se présenter comme une victime de la situation. Il se sentait honteux et s'excusait d'avoir perdu « le fil de [son] management » et de s'être montré parfois grossier dans sa communication verbale. Il se trouvait, à l'aube de ses 57 ans, dans une situation professionnelle critique.

16) Le 12 juillet 2021, le groupe de confiance a notifié au département et à M. A_____ le rapport d'investigation de trente-cinq pages concernant ce dernier, avec un récapitulatif des éléments du dossier et, pour le département, la détermination de l'intéressé.

Après avoir décrit le déroulement de l'investigation, le rapport exposait d'abord les faits pertinents en distinguant le contexte professionnel, l'organisation du service, les comportements dénoncés (dénigrement du travail des collaborateurs, gestion du projet migration référentiel ITSM, autoritarisme, langage/vulgarité et les situations particulières concernant feu M. V_____ et Mmes X_____ et W_____) ainsi que la position de M. A_____ sur l'ensemble du dossier. Il contenait ensuite une appréciation des faits avec une analyse de la question du harcèlement psychologique et de l'atteinte à la personnalité, puis de celle du harcèlement sexuel, de l'absence d'intervention de la hiérarchie et des RH, ainsi que du cas de M. N_____. Le groupe de confiance invitait l'autorité d'engagement à porter une attention « accrue » au comportement de ce dernier. Il suggérait aussi à la direction concernée et aux RH de rappeler aux collaborateurs leur disponibilité ainsi que celle de la commission du personnel en cas de difficultés relationnelles au travail, et recommandait à l'OCSIN de clarifier auprès de son personnel le rôle du représentant « santé et sécurité au travail SST » exercé

par M. Y_____ ainsi que la mission du groupe de confiance. Le rapport se terminait par une synthèse et les conclusions suivantes.

a. À l'issue de vingt-et-une auditions, dont celle du mis en cause, le groupe de confiance a pris les trois conclusions suivantes. M. A_____ avait imposé un mode de management humiliant et abusif de nature à porter atteinte à la personnalité de ses subordonnés. Il a aussi constaté l'existence d'un harcèlement sexuel sous la forme d'un climat de travail hostile imposé par M. A_____ à l'ensemble de ses collaborateurs. Il n'a pas constaté l'existence d'un harcèlement psychologique de ce dernier à l'encontre d'un ou plusieurs membres du service T_____.

b. Sur ce dernier point, l'enquête menée par le groupe de confiance n'établissait pas que le comportement et les propos de l'intéressé visaient un collaborateur particulier, dont Mmes X_____ et W_____ citées dans la dénonciation anonyme. Il en allait de même au sujet de M. D_____, malgré le témoignage de plusieurs témoins ayant fait part de leur inquiétude pour leur chef de secteur vu le comportement de M. A_____ à son égard. Tout lien de causalité entre le geste tragique de feu M. V_____ et le management de M. A_____ avait pu être écarté par l'ensemble des témoignages concordants.

c. L'enquête avait révélé que l'intéressé avait adopté un management particulièrement dysfonctionnel dans la conduite de ses équipes, visant à fragiliser et déprécier le travail de ses collaborateurs par des propos rabaissants et humiliants, par de l'agressivité, de l'autoritarisme et de fréquents changements d'humeur, engendrant un climat de travail délétère et conduisant ses subordonnés dans une attitude de repli et de soumission. Un tel type de management humiliant et abusif était en soi de nature à porter atteinte à la personnalité de ses employés.

L'existence d'« un harcèlement sexuel de type climat de travail » reposait sur les exemples nombreux et précis rapportés par plusieurs collaborateurs qui avaient été directement témoins des propos grossiers et vulgaires employés par l'intéressé, de ses blagues ayant trait à la sexualité ou de ses remarques sexistes.

17) Invité par le département à s'exprimer sur le rapport final du groupe de confiance, M. A_____ a transmis ses observations le 31 août 2021.

Il admettait avoir tenu des propos « déplacés ou grossiers » devant ses collaborateurs de manière occasionnelle, mais ceux-ci ne visaient aucun d'eux en particulier ni n'avaient trait à leur personne comme cela ressortait clairement des différents témoignages. Il n'avait jamais eu l'intention de les gêner ni de les choquer. Avant la dénonciation anonyme, il n'avait jamais été informé que ses propos gênaient. La qualité de son travail et son investissement dans les missions de son service avaient toujours donné pleine satisfaction à sa hiérarchie pendant dix-huit ans. Sa grande capacité d'écoute et sa volonté de trouver des solutions

avec un esprit « service » étaient très appréciées de son entourage professionnel (clients, collaborateurs, supérieurs). Il avait pris conscience que sa conduite managériale, plus précisément sa manière de communiquer, sa forme d'humour et son vocabulaire, avaient pu heurter la sensibilité de certains collaborateurs et alimenter à la longue une animosité à son encontre. Il aurait souhaité pouvoir corriger cette attitude si cela lui avait été communiqué plus tôt, d'une autre manière que par une dénonciation anonyme. Il était très atteint et conscient que cela aurait un impact sur sa carrière professionnelle au sein de l'administration. Il joignait un arrêt genevois concluant à la réintégration d'un haut fonctionnaire, sans antécédents disciplinaires, dont la révocation pour des manquements en lien avec du harcèlement sexuel avait été jugée excessive (ATA/711/2021 du 6 juillet 2021). Les agissements dudit fonctionnaire avaient pu être prouvés, contrairement à son cas d'une gravité bien moins importante, ce dont il convenait de tenir compte.

18) Le conseiller d'État en charge du DI a, par décision exécutoire nonobstant recours du 8 septembre 2021, constaté que M. A_____ avait porté atteinte à la personnalité de « l'ensemble des subordonné-e-s » du service T_____.

Conformément à l'art. 30 al. 1 RPPers et à la jurisprudence cantonale (ATA/1625/2017 du 19 décembre 2017 consid. 7), il ne devait pas qualifier l'atteinte mais uniquement constater son existence ou inexistence. Il ressortait des témoignages convergents des personnes entendues devant le groupe de confiance que l'ensemble des subordonnés du service T_____ s'étaient vus imposer un management humiliant et un climat de travail hostile. Les faits constatés par le groupe de confiance ainsi que leur gravité pouvaient être considérés comme dûment établis. L'intéressé avait admis que sa conduite managériale et sa communication avaient pu heurter la sensibilité de certains subordonnés et alimenter leur animosité à son encontre.

19) Le 11 octobre 2021, M. A_____ a formé recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision en concluant à son annulation et à ce qu'il soit constaté qu'il n'avait porté atteinte à la personnalité d'aucun de ses subordonnés. Il a sollicité à titre préalable la restitution de l'effet suspensif.

Il n'avait pas, voire très peu, de contact avec la majorité des subordonnés car il participait peu aux réunions de secteur en leur présence, mais davantage aux réunions des chefs de secteurs et de services. Le groupe de confiance n'avait entendu qu'un tiers du personnel du service T_____, à savoir dix collaborateurs internes et deux externes, alors qu'il y en avait trente-deux au total. Sur les seize témoins mentionnés dans sa liste du 14 mars 2021, seul neuf avaient été auditionnés. Durant les quatre dernières années, dix personnes avaient été engagées comme collaborateurs internes, après avoir exercé comme externe au sein du service. Sur ces dix personnes, le groupe de confiance avait seulement

entendu Mme E_____ et M. P_____, ce qui était un choix arbitraire. Ces dix personnes avaient travaillé sous sa direction pendant une longue période et auraient pu détailler ses pratiques managériales. Il n'avait pas reçu du groupe de confiance la liste des questions posées aux différents témoins et à lui-même. Celles-ci étaient « dirigées » et « fermées » au regard des procès-verbaux des auditions, ce qui avait influé sur les réponses données des témoins, de sorte que la crédibilité de leurs témoignages devait être appréciée avec réserve.

Il était exigeant et pouvait avoir un langage « fleuri » et parfois grossier, sans toutefois aucune intention de viser une personne en particulier ni choquer. Son seul but était d'atteindre les objectifs fixés par ses supérieurs et de permettre aux chefs de secteur et subordonnés d'améliorer la qualité de leur travail et d'évoluer au sein du service, ce qui avait été le cas, par exemple pour Mme E_____ et M. F_____. Ses clients et supérieurs étaient très contents des résultats obtenus par son service. La majorité des témoins ayant qualifié son mode de management d'autoritaire n'avait pas indiqué avoir été personnellement visés par ses remarques ou subi d'atteinte à la personnalité de ce fait. De plus, quatre témoins (MM. Z_____, L_____, J_____ et Y_____) avaient relevé que le mode de management s'inscrivait dans la manière de fonctionner de l'OCSIN, et non de la sienne.

Il admettait avoir parfois fait des blagues « en dessous de la ceinture » et utilisé des expressions du type « se branler la nouille », « on s'est fait mettre », « ça me casse les couilles », et ce tant devant du personnel masculin que féminin, atténuant parfois ses propos en présence de femmes. Il n'avait jamais tenu de propos déplacés au sujet de ses prétendues conquêtes, sa compagne depuis cinq ans travaillant également à l'OCSIN. Il n'avait jamais eu de commentaires « déplacés » à l'encontre d'un membre de son personnel. En dix-huit ans de service, personne ne s'était jamais plaint d'avoir été gêné par ses propos. Aucun témoin n'avait indiqué avoir été profondément gêné ni sexuellement harcelé par ses propos.

L'atteinte retenue dans la décision litigieuse visait l'ensemble des subordonnés du service T_____, alors que le groupe de confiance n'avait entendu ni tous les membres du personnel ni la moitié des témoins dont il avait demandé l'audition. En outre, la plupart des personnes entendues reconnaissaient n'avoir été visées ni par son management autoritaire ni par ses remarques, étant rappelé que la majorité des témoins avaient très peu de contact avec lui et qu'il n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucune plainte. Les procès-verbaux d'audition ne permettaient d'établir ni la chronologie des événements, ni leur fréquence. Il était ainsi impossible qu'il ait porté atteinte à la personnalité de tous les subordonnés de son service.

Le harcèlement psychologique n'avait été retenu ni par le groupe de confiance, ni par le département. Il contestait l'existence d'une atteinte à la

personnalité sous forme de harcèlement sexuel, faute de preuve concernant les faits qui lui étaient reprochés au sujet d'un environnement de travail hostile et pour les raisons précitées.

Enfin, aucune atteinte à la personnalité de l'ensemble du personnel de son service ne pouvait être retenue à son encontre, malgré le fait d'avoir parfois fait usage d'un langage « fleuri ou quelque peu grossier » et adopté une conduite managériale ayant pu heurter la sensibilité de certaines personnes. Les reproches qui lui étaient faits se rapportaient tous à la qualité du travail fourni par ses subordonnés, et n'étaient pas liés à leur personne, ni formulés par « esprit chicanier » ou dans le but de stigmatiser. Il était responsable de la qualité de leur travail et du respect des délais et des budgets imposés. Même si ses subordonnés n'appréciaient pas ses critiques sur leur travail et qu'il n'y ait « pas toujours mis les formes », celles-ci avaient pour but d'être constructives et de leur permettre d'améliorer leurs performances. Cela était confirmé tant par les évaluations très positives qu'il avait reçues pour chacun des postes qu'il avait occupés au sein de l'OCSIN que par les évaluations très positives qu'il avait toujours faites pour les collaborateurs de ses différents services. Il poussait ses subordonnés à l'excellence. En dix-huit ans, aucun de ses subordonnés ne s'était plaint de son attitude ni à ses supérieurs ni à lui directement, ni n'avait invoqué avoir souffert d'un état de stress important ou dépressif en raison de son attitude. Même à retenir une atteinte à la personnalité liée à sa conduite managériale, elle ne pouvait être retenue à l'égard de tous les collaborateurs, au risque de permettre à chaque subordonné de se prévaloir de cette décision aux fins d'une indemnité pour tort moral réclamée à son employeur, ce qui exposerait ce dernier à une « multitude » de demandes d'indemnisations sans que cela ne soit justifié. De plus, l'impact d'une telle atteinte à la personnalité se serait reflété sur les performances du service et, par ricochet, sur les siennes, ce qui n'était pas le cas.

20) Le département a conclu au rejet du recours et réservé le droit de faire citer des témoins.

L'atteinte à la personnalité commise par le recourant à l'égard de tous ses subordonnés était fondée sur les faits constatés par le groupe de confiance et le rapport d'investigation auquel renvoyait expressément la décision litigieuse. Ce dernier avait entendu treize des trente-deux subordonnés du recourant, issus des trois secteurs du service, ce qui représentait un échantillon objectif. Ils émettaient des griefs identiques à son encontre, confirmés par trois de ses cinq collègues entendus par le groupe de confiance, à savoir MM. AA_____, Y_____ et AB_____. La multiplicité des profils des témoins avait permis au groupe de confiance de croiser toutes les dépositions et de conclure que le comportement contraire au droit du recourant n'était pas réservé à une personne ou à un petit groupe de personnes, mais visait tous les subordonnés de l'intéressé. L'absence de plainte en cas de rapport de subordination n'équivalait pas à un consentement,

étant précisé que le recourant savait que Mme W_____ avait, à la fin du printemps 2019, sollicité le groupe de confiance pour des faits en lien avec son comportement. La période des dix-huit ans de service n'était pas déterminante, car seul était en cause son comportement en tant que chef du service T_____, depuis décembre 2018 selon la dénonciation. Un acte isolé suffisait à reconnaître une atteinte à la personnalité. Il était in casu difficile, voire impossible, de donner une chronologie et une fréquence des événements dans la mesure où il s'agissait, selon les témoignages, d'un comportement « permanent » du recourant, d'une « façon d'être ». Seuls faisaient exception des événements saillants tels que les propos dénigrants tenus par l'intéressé à l'égard d'une subordonnée présentant un projet devant le service ou ceux au sujet de ses conquêtes féminines lors de repas. Faute de partie plaignante, le groupe de confiance n'avait pas pu préciser les allégations contenues dans la dénonciation, ni circonscrire les questions à poser aux témoins.

Dès lors, le département avait conclu à l'existence d'une atteinte à la personnalité commise par le recourant à l'égard de tous les subordonnés du service T_____. Ladite atteinte prenait aussi la forme de harcèlement sexuel en lien avec le climat de travail hostile découlant du positionnement et de la personnalité du chef de service. Le recourant avait suffisamment de contacts avec l'ensemble de ses subordonnés pour créer et entretenir un environnement professionnel « toxique » par son comportement et son vocabulaire inappropriés. Son comportement avait profondément atteint tous ses subordonnés lesquels semblaient même présenter des symptômes s'apparentant à un stress post-traumatique. Il ressortait des témoignages concordants qu'il faisait des remarques blessantes, délibérément offensantes, ainsi que des blagues graveleuses, sexistes ou un peu obscènes, avait tendance à rabaisser ses subordonnés et à les décrédibiliser sur leurs prestations professionnelles, générait de la peur, de la soumission et de la souffrance sous différentes formes (pleurs, tensions, « burn out », maux physiques, stress), utilisait des mots grossiers, parlait de ses relations intimes et conquêtes de manière peu valorisante et avec des détails vulgaires, et était décrit comme une personne difficile d'accès, prenant fréquemment à partie un membre de son personnel devant les autres de manière humiliante et ayant un management autoritaire, agressif, menaçant, anxiogène, dédaigneux avec des sautes d'humeur, des cris voire des hurlements, personne n'osant le contrarier, préférant faire profil bas.

21) Par décision du 30 novembre 2021, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

22) Le recourant a ensuite maintenu sa position et contesté les arguments du département. Depuis le 1er février 2021, il travaillait exclusivement à distance (télétravail), en tant que consultant interne rattaché au directeur des services d'infrastructures de l'OCSIN.

Il souhaitait rester au service de son employeur et acceptait une sanction « juste, mesurée et proportionnée », rappelant que son intention n'était de nuire à personne et qu'il avait engagé des personnes ayant d'abord travaillé en tant qu'externe au sein de son service. Celles-ci n'auraient pas voulu intégrer son équipe s'il avait réellement tenu des propos dénigrants sur leurs capacités professionnelles. Les évaluations de ses collaborateurs étaient positives. La décision litigieuse se fondait sur quelques déclarations de personnes avec qui il avait peu de contact et sur un « amalgame de quelques événements isolés, non situés dans le temps, sur une carrière de 18 ans ». Elle ne reposait sur aucun élément factuel déterminant ou précis. Il avait pleinement collaboré à l'établissement des faits par le groupe de confiance, indiquant les situations qu'il avait pu gérer de manière inadéquate.

Il contestait les déclarations de M. H_____ qui n'avait pas pu être témoin direct des événements relatés et qui répétait ce qu'il avait ouï dire, ses propos manquant de précision. Il contestait avoir eu un affrontement avec M. I_____. Personne n'était sorti en pleurs des séances auxquelles il avait participé. Il admettait avoir fait une erreur en engageant Mme W_____ en tant que cheffe de projet après trois années sans activité professionnelle, mais c'était son seul échec depuis 2003. Elle ne s'était pas présentée à un entretien planifié par les RH de l'OCSIN, ce qui lui aurait permis d'exprimer ses griefs et d'aplanir l'éventuel différend. Il ne traitait pas directement avec MM. Y_____ et AB_____, de sorte que leurs témoignages n'étaient pas représentatifs.

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

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 30 al. 2 et 33 RPPers ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Le présent litige est circonscrit par la décision querellée à la question de savoir si le recourant a porté atteinte à la personnalité de l'ensemble de son personnel par son mode de management qualifié d'humiliant, et le climat de travail, jugé hostile et constitutif de harcèlement sexuel, dû à ses propos à connotation sexuelle. La particularité du présent cas réside dans l'absence de partie plaignante, le comportement du recourant ayant été remis en cause par une dénonciation anonyme au sommet de sa hiérarchie, relayée par la presse.

a. 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) garantit, à son al. 1, la protection de la

personnalité des membres du personnel de l'administration cantonale, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. 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).

Cette disposition a son pendant, en droit privé, à l'art. 328 CO. Selon l'al. 1 de cette norme, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

Ainsi, tout employeur, public ou privé, a l'obligation de protéger et respecter la personnalité du travailleur (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 et les arrêts cités ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156).

b. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 et les arrêts cités). Il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des personnes intéressées, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2 ; ATA/443/2020 du 7 mai 2020 consid. 6d). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend toutefois 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 et les arrêts cités). La chambre administrative se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 11c).

Cette obligation impose à l'employeur de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant. L'éventuelle inaction de l'employeur, contraire à ses obligations légales, ne peut être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.3.2).

c. L'art. 328 CO concrétise, en droit du travail, la protection qu'offrent les art. 28 ss CC contre les atteintes aux droits de la personnalité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.1). Les art. 28 CC et 328 CO s'appliquent par analogie en droit public, en l'absence de dispositions expresses prévues par le droit de la fonction publique (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.2). Selon DÉFAGO GAUDIN, la notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un de ces concepts dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, op. cit., p. 156 et les références citées).

d. L'art. 28 CC est une norme de protection générale contre les atteintes illicites à la personnalité (Nicolas JEANDIN, in Commentaire romand - Code civil I, Pascal PICHONNAZ/Bénédict FOËX [éd.], 1ère éd., 2010, n. 5 ad art. 28 CC). Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe (al. 1). Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (al. 2).

La personnalité n'est pas une notion définie dans la loi. Les droits de la personnalité sont absolus, c'est-à-dire opposables à tout le monde (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 14 ss ad art. 28 CC). Le législateur a renoncé à les énumérer à l'art. 28 CC, afin que la jurisprudence puisse adapter cette notion générale et abstraite en fonction des réalités d'une société sans cesse aux prises à des techniques et enjeux nouveaux. Ils sont classés en trois catégories correspondant aux personnalités physique, affective et sociale (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 23 ss ad art. 28 CC).

Parmi les droits de la personnalité physique, on compte notamment le droit à la vie, à l'intégrité corporelle (physique et psychique) et à la liberté sexuelle (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 24 ss ad art. 28 CC). L'honneur fait partie des droits de la personnalité sociale (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 34 et 36 ss ad art. 28 CC). L'honneur interne, soit le sentiment qu'une personne a de sa propre dignité, se distingue de l'honneur externe relatif au respect d'une personne dans son milieu social. Ces aspects sont tous protégés par l'art. 28 CC (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 36 ad art. 28 CC). Selon le Tribunal fédéral, l'honneur externe comprend non seulement le droit d'une personne à la considération morale, c'est-à-dire le droit à sa réputation d'honnête personne pour son comportement dans la vie privée ou publique, mais aussi le droit à la considération sociale, à savoir notamment le droit à l'estime professionnelle, économique ou sociale. Pour juger si une déclaration est propre à entacher une réputation, il faut utiliser des critères objectifs et se placer du point de vue du citoyen moyen, en tenant compte des circonstances, en particulier du contexte dans lequel la déclaration a été émise. Le mode d'expression (geste, voix, écrit ou

dessin) est indifférent. Il suffit qu'aux yeux d'un observateur moyen la considération dont jouit une personne soit diminuée ; la véracité des faits allégués ou le bien-fondé d'une critique jouent un rôle important pour décider si l'atteinte est illicite ou non, étant précisé que la personne visée ne doit pas être rabaissée inutilement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_605/2007 du 4 décembre 2008 consid. 2.1 et les arrêts cités).

L'atteinte à la personnalité est en principe illicite, à moins que son auteur puisse invoquer un des motifs justificatifs énumérés à l'art. 28 al. 2 CC (arrêt du Tribunal fédéral 5A_612/2019 du 10 septembre 2021 consid. 6.1.1 ; Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 71 ad art. 28 CC). L'illicéité est une notion objective, de sorte qu'il n'est pas décisif que l'auteur soit de bonne foi ou ignore qu'il participe à une atteinte à la personnalité (ATF 134 III 193 consid. 4.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_612/2019 précité consid. 6.1.1).

L'atteinte n'est pas définie à l'art. 28 CC. Par atteinte, on désigne tout comportement humain qui remet en cause, totalement ou partiellement, l'existence ou la substance d'un bien de la personnalité appartenant à autrui. Il faut un auteur et une victime. Cette remise en cause doit survenir avec une certaine intensité, c'est-à-dire dépasser le seuil de tolérance qu'on est en droit d'attendre de toute personne vivant en société, à défaut de quoi, il n'y a pas d'atteinte pertinente au sens de l'art. 28 al. 1 CC (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 67 ss ad art. 28 CC). Selon le Tribunal fédéral, il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est terni, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé ; il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, étant précisé que la perturbation doit présenter une certaine intensité. L'atteinte à la personnalité peut avoir des répercussions sur le patrimoine ou le bien-être de la victime et lui occasionner ainsi un préjudice. Il sied à cet égard de distinguer l'atteinte à la personnalité du préjudice qu'elle peut entraîner (arrêt du Tribunal fédéral 4A_123/2020 précité consid. 4.2 et les références citées).

e. Selon l'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), le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel 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).

L'art. 3 al. 1 RPPers dispose qu'est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de 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. Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 4 RPPers).

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

Cette définition correspond à celle posée par la jurisprudence (arrêts du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2). Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, ne saurait ainsi résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 précité consid. 4.3.2).

II n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.2 ; 2P.207/2002 précité consid. 4.2 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016 consid. 8). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 précité consid. 8.2).

g. Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (art. 3 al. 3 RPPers). Cette définition est similaire à celle prévue à l’art. 4 de la loi fédérale sur l’égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l’égalité, LEg - RS 151.1).

Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], 2000, n. 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.1.1).

Afin de juger du caractère importun des actes, il faut considérer non seulement le point de vue objectif d'une « personne raisonnable », mais aussi la perception de la victime, eu égard aux circonstances du cas d'espèce. L'existence d'un harcèlement sexuel ne saurait être écartée du seul fait que la personne concernée a aussi eu recours à un vocabulaire grossier ou a « choisi » de travailler dans un milieu où ce type de langage est courant (Karine LEMPEN, in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3ème éd., 2021, n. 25 ad art. 328 CO et les références citées, en particulier ATF 126 III 395 consid. 7d ; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1). Vu le rapport de subordination résultant du contrat de travail, on ne saurait inférer un acquiescement (consentement) tacite d'une collaboratrice victime de remarques déplacées à connotation sexuelle (sur son lieu de travail) du seul fait qu'elle n'a exprimé aucune plainte (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

Les art. 2 à 7 LEg s'appliquent aussi aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). Parmi les droits des travailleurs, l'art. 5 al. 3 LEg dispose que : « Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse ».

h. En droit genevois, le devoir de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel de l'administration cantonale, ancré à l'art. 2B LPAC, est concrétisé par l'instauration du groupe de confiance, chargé de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité et travaillant en toute indépendance (art. 4 à 7 RPPers). Les membres du groupe de confiance sont aptes,

par leurs compétences et expériences professionnelles, à exercer cette fonction pour laquelle ils reçoivent une formation spécifique (art. 4 al. 2 RPPers).

Le groupe de confiance peut mener une procédure d'investigation aux conditions posées par les art. 19 ss RPPers, le cas échéant en ayant procédé au préalable à une enquête préliminaire au sens de l'art. 22 RPPers. Le but de la procédure d'investigation est d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité son réalisés ou non (art. 19 RPPers). À l'issue de l'enquête préliminaire, il classe l'affaire sans suite s'il conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées (art. 22 al. 2 RPPers). Il peut aussi refuser de mener une investigation, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité (art. 21 al. 1 phr. 1 RPPers).

Lorsqu'il procède à l'investigation, il entend séparément les parties, notamment la personne mise en cause (art. 24 RPPers). Il instruit la demande, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors de la présence des parties (art. 26 al. 1 RPPers). Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue (art. 26 al. 2 RPPers). Ces mêmes mesures sont applicables en cas d'enquête préliminaire, étant précisé que le groupe de confiance entend alors les parties ainsi que les témoins qu'il juge utiles (art. 22 al. 1 RPPers).

À l'issue de l'instruction, le groupe de confiance octroie aux parties et à l'autorité d'engagement un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles (art. 28 al. 1 RPPers). Il leur octroie un nouveau délai de dix jours pour consulter le dossier à l'issue de l'instruction complémentaire (art. 28 al. 3 RPPers). Une fois l'instruction terminée, le groupe de confiance accorde un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit (art. 29 al. 1 RPPers). Puis, dans un délai de trente jours, il établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié (art. 29 al. 2 phr. 1 RPPers). Il notifie le rapport aux parties et à l'autorité d'engagement (art. 29 al. 3 phr. 1 RPPers).

Dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de soixante jours pour entendre les parties et leur notifier une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (art. 30 al. 1 RPPers).

i. Selon la jurisprudence fédérale citée par Karine LEMPEN en matière de harcèlement, lors de l'appréciation des preuves, « il n'est pas admissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres employés ayant également été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment à l'égard de l'auteur de ceux-ci », sous peine de rendre le harcèlement « quasiment impossible à démontrer ». De même, vu que les témoins directs des actes de harcèlement font

souvent défaut, il n'est « nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée » (Karine LEMPEN, op. cit., n. 31 ad art. 328 CO et les arrêts cités).

Le rapport d'enquête rédigé par une structure indépendante chargée au niveau cantonal de mener des investigations en matière de harcèlement et de conflits, ainsi que les sources sur lesquelles s'appuie ce rapport, « sont incontestablement des moyens de preuve pertinents ». Ignorer de tels rapports reviendrait à remettre en cause l'utilité même d'un groupe mis en place par le canton (Karine LEMPEN, op. cit., n. 34 ad art. 328 CO et les arrêts cités).

j. En vertu de l'art. 42 al. 1 LPA, les parties ont le droit de participer à l'audition des témoins, à la comparution des personnes ordonnées par l'autorité ainsi qu'aux examens auxquels celle-ci procède. Selon l'art. 42 al. 5 LPA, lorsqu'un intérêt public ou privé prépondérant l'exige, les témoins peuvent être entendus en l'absence des parties et l'accès aux procès-verbaux d'auditions peut leur être refusé. Lorsque la nature de l'affaire l'exige, la comparution des personnes et l'examen auquel procède l'autorité ainsi que l'expertise peuvent être conduits en l'absence des parties. Toutefois et à teneur de l'art. 42 al. 6 phr. 1 LPA, dans les circonstances évoquées à l'alinéa 5, le contenu essentiel de l'administration des preuves doit être porté à la connaissance des parties pour qu'elles puissent s'exprimer et proposer les contre-preuves avant que la décision ne soit prise.

k. Enfin, il convient de rappeler que la protection de la personnalité des membres du personnel est un devoir incombant à ceux chargés de fonctions d'autorité (art. 23 let. f du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01), en sus des autres devoirs énumérés aux art. 20 ss RPAC.

3) En l'espèce, le recourant invoque quatre types d'arguments visant à nier l'existence d'atteintes à la personnalité à l'égard de tous ses collaborateurs. Il convient d'examiner les trois premiers griefs.

a. Il se plaint de l'établissement des faits par le groupe de confiance pour les raisons suivantes. Les questions posées ne figuraient pas dans les procès-verbaux des auditions. Elles avaient un caractère « fermé » et « dirigé » et influençaient de ce fait les réponses des témoins dont les déclarations devaient être appréciées « avec réserve ». Les auditions n'avaient pas été menées de manière contradictoire dans la mesure où, faute d'avoir pu y participer, il n'avait pas pu demander des précisions ou éclaircissements.

Ce faisant, le recourant ne conteste pas l'art. 26 al. 1 et 2 RPPers exigeant l'audition des témoins hors de la présence des parties, notamment de la personne

mise en cause, ainsi que la tenue d'un procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue. Le groupe de confiance s'est conformé à ces obligations, étant précisé qu'aucune autre disposition ne réglemente davantage la manière dont doit être rédigé le procès-verbal. Par ailleurs, le recourant a eu accès à l'intégralité du dossier du groupe de confiance, en particulier à tous les procès-verbaux recueillant dûment les déclarations des témoins entendus. Il a renoncé à demander au groupe de confiance d'entendre les autres témoins qu'il avait cités, ce qu'il admet dans son écriture du 11 juin 2021. Comme le précise le rapport d'investigation (p. 24 s), il a eu la possibilité de transmettre au groupe de confiance les questions de son choix, ce qu'il a fait en sollicitant l'audition de MM. Y_____ et AC_____ à qui le groupe de confiance a posé ses questions. En outre, ledit rapport rappelle que, faute de partie plaignante, le groupe de confiance n'a pas pu préciser les allégations contenues dans la dénonciation anonyme ni circonscrire les questions à poser aux témoins sur des éléments précis. Il a donc dû interroger les différents témoins en les questionnant sur l'ensemble des éléments dénoncés et sur certains points plus spécifiques ressortant au fil des témoignages, précisant que sa mission se limitait à éclaircir les faits sous l'angle de la protection de la personnalité et non à s'intéresser à l'ensemble de l'activité managériale du recourant.

Enfin et conformément à l'art. 42 al. 5 et al. 6 LPA, le fait de ne pas assister à l'audition des témoins entendus par le groupe de confiance n'a pas violé le droit d'être entendu du recourant. En effet, il a non seulement eu accès auxdits procès-verbaux sur lesquels il a pu se prononcer mais a aussi pu demander au groupe de confiance les mesures d'instruction qu'il jugeait utiles, et ce au début de la procédure lorsqu'il a été invité le 2 février 2021 à se déterminer sur la plainte à son encontre, lorsque la procédure d'investigation a été formellement ouverte en mars 2021 ainsi qu'à l'issue de l'instruction prononcée le 13 avril 2021. La jurisprudence cantonale a déjà jugé qu'un tel procédé n'était pas entaché de vice (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 7b). L'intérêt à la protection de la personnalité des témoins entendus par le groupe de confiance n'est in casu, à raison, pas remis en cause par le recourant. Il découle de l'objet du litige visant à examiner l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité imputable à ce dernier et de l'obligation de l'État de protéger la personnalité et la santé des membres de son personnel (Martine DANG/Minh Son NGUYEN, in Commentaire romand - Constitution fédérale : Préambule - art. 80 Cst., Vincent MARTENET/Jacques DUBEY [éd.], 2021, p. 874 s n. 220 ad art. 29 Cst. ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 1550 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, n. 536 ad art. 42 LPA).

Dès lors, les critiques du recourant doivent être rejetées.

b. Le recourant invoque ne jamais avoir eu l'intention de nuire à la personnalité d'aucun membre de son service. S'il admet avoir occasionnellement employé des propos qui ont pu heurter la sensibilité de ses collaborateurs, il affirme ne jamais avoir voulu ni les choquer ni viser leur personne. Il en allait de même quant à son mode de management. Or, l'intention de l'auteur n'est pas déterminante pour établir l'existence d'une atteinte à la personnalité, dans la mesure où l'illicéité de celle-ci est une notion objective, selon la jurisprudence et à la doctrine susmentionnées. Cette question s'examine à l'aune de critères objectifs et en se plaçant du point de vue de l'observateur « moyen », voire de la victime. Ainsi, le groupe de confiance peut être suivi lorsque, dans le rapport d'investigation (p. 33), il estime que le fait que le recourant n'ait pas eu pour but d'« empoisonner » les rapports de travail était sans pertinence, au motif que le harcèlement sexuel se caractérisait avant tout par le fait que le comportement inopportun n'était pas souhaité par les employés l'ayant régulièrement subi. L'argument du recourant ne peut donc qu'être écarté.

c. Le recourant avance également que ses remarques et son attitude à l'égard de ses collaborateurs, indépendamment de leur forme, visaient à améliorer la qualité de leurs prestations dont il assumait la responsabilité à l'égard de ses supérieurs et des clients du service. Il ne cherchait qu'à atteindre les objectifs fixés par sa hiérarchie, dans le respect des délais et des budgets imposés, en poussant chaque collaborateur à fournir un travail d'excellente qualité et à leur permettre d'évoluer au sein du service comme cela avait été le cas pour Mme E_____ et M. F_____. Il n'avait, en dix-huit ans de service, jamais reçu de plainte concernant son mode de management ni sa forme d'humour et son langage « fleuri » et parfois grossier. Il doutait que les personnes, qu'il avait engagées après avoir travaillé au sein du service comme externes, aient voulu intégrer celui-ci en tant que collaborateur interne s'il avait réellement eu l'attitude dénigrante à l'égard des capacités professionnelles de son personnel. MM. Z_____, L_____, J_____ et Y_____ avaient en outre relevé qu'il s'agissait d'un mode de management propre à l'OCSIN, et non à lui.

Ce faisant, le recourant tente de justifier son comportement problématique à l'égard des membres de son personnel en invoquant la qualité du travail et le style de management qui serait propre à l'OCSIN. Or, d'une part, il ne s'agit d'aucun des motifs justificatifs autorisés par l'art. 28 al. 2 CC ni par aucune autre disposition légale. Même à supposer que les attitudes qui lui sont reprochées soient fréquentes dans son environnement professionnel comme il le soutient, elles ne peuvent, conformément à la jurisprudence susmentionnée relative au harcèlement sexuel, ni justifier ni neutraliser une atteinte à la personnalité, les biens de la personnalité étant absolus et opposables à tout le monde. Quant au fait qu'il n'aurait reçu aucune plainte jusqu'au dépôt de la dénonciation anonyme à l'origine du présent litige, le Tribunal fédéral a déjà jugé, comme évoqué plus haut, que l'absence de plainte de la part d'une collaboratrice, victime de

remarques déplacées à connotation sexuelle, ne conduit pas à reconnaitre un consentement tacite à l'atteinte illicite à sa personnalité vu le lien de subordination existant entre l'auteur et la victime.

Ce point a par ailleurs été attentivement examiné dans le rapport d'investigation (p. 32). Selon le groupe de confiance, le caractère inopportun des propos régulièrement utilisés par le recourant « ne souffr[ait] aucune discussion selon une analyse de la sensibilité moyenne d'une personne raisonnable placée dans la même situation, tout autant que celle subjective des collaborateurs ayant été directement témoins des propos déplacés du recourant ». Outre le statut hiérarchique de ce dernier et son management problématique qui ont pu affecter le degré de liberté de consentement des personnes concernées, le groupe de confiance relevait que plusieurs témoins avaient été choqués par les propos du recourant et certains s'en étaient plaints. Malgré les critiques de ce dernier au sujet du témoignage de M. AB_____, aucun élément du dossier ne permettait, selon le groupe de confiance, de décrédibiliser ce témoignage, étant précisé que M. AB_____ n'était pas partie à la procédure et qu'il ne travaillait plus dans le service T_____ depuis août 2019. Le groupe de confiance a ainsi acquis la conviction qu'à aucun moment, les collaborateurs n'avaient consenti aux actes importuns du recourant qui ont rendu particulièrement pénible l'atmosphère de travail.

Par ailleurs, le harcèlement psychologique n'a pas été retenu par le groupe de confiance, de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder aux distinctions tirées de la jurisprudence susmentionnée par rapport à l'ambiance de travail ou à d'éventuelles défaillances professionnelles. Sur ce point, le dossier ne révèle pas de prestations insuffisantes imputables aux subordonnés du recourant, étant précisé que, sous réserve de la situation de Mme W_____, ce dernier indique lui-même que les évaluations des membres du service étaient bonnes. Finalement, le fait que les comportements reprochés au recourant ne tombent pas sous le coup du harcèlement psychologique n'exclut pas d'emblée l'existence d'éventuelles autres atteintes à la personnalité des collaborateurs du service. Ce point sera examiné ci-après. Par conséquent, les arguments du recourant doivent être écartés.

d. Il y a enfin lieu de préciser que les arguments du recourant portant sur le prononcé d'une mesure proportionnée à sa situation professionnelle et personnelle, notamment vu son âge, sont exorbitants au présent litige. Celui-ci est circonscrit par la décision querellée à la question de l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité, à l'exclusion – à ce stade – du prononcé d'une mesure ou sanction disciplinaire à son encontre, étant précisé que le Tribunal fédéral a récemment annulé l'ATA/711/2021 précité dont il se prévaut et confirmé la révocation litigieuse (arrêt du Tribunal fédéral 8C_610/2021 du 2 février 2022).

4) Dans un dernier argument, le recourant conteste l'existence des atteintes à la personnalité qui lui sont reprochées, en remettant en cause le nombre de témoins

entendus par le groupe de confiance et ses conclusions pour les raisons susévoquées, notamment le contact inexistant, voire limité, avec la majorité des subordonnés et des témoins, en particulier avec MM. AB_____ et Y_____.

a. Les conclusions contestées du groupe de confiance se fondent toutefois sur les témoignages concordants d'un tiers des subordonnés du recourant, confirmés par les déclarations de cadres et collègues de celui-ci. Les faits à leur origine sont clairement exposés dans le rapport d'investigation, avec la référence précise aux procès-verbaux des auditions pertinentes. De plus, plusieurs témoins ont rapporté au groupe de confiance, de manière concordante, que le recourant pouvait changer radicalement d'attitude et de langage au gré de ses interlocuteurs, passant d'un langage injurieux ou extrêmement vulgaire envers ses équipes et chefs de secteur à une attitude courtoise et des propos respectueux en présence d'autres personnes telles que le directeur ou des partenaires externes (fait n° 54 et p. 26 s du rapport d'investigation). Cette caractéristique du recourant, qualifiée de « double facette », peut en partie expliquer, bien que sans la justifier, l'absence de réaction de sa hiérarchie et le fait qu'elle semblait ignorer la situation problématique en cause. Le groupe de confiance invite d'ailleurs celle-ci à améliorer l'information en matière de protection de la personnalité à ses collaborateurs (p. 33 s du rapport d'investigation).

Le recourant adopte également une attitude contradictoire en déclarant en juin 2021 au groupe de confiance renoncer, après avoir lu les procès-verbaux des auditions effectuées, à entendre les autres témoins qu'il avait cités et en se plaignant, devant la chambre de céans, du nombre – insuffisant selon lui – des témoins entendus par le groupe de confiance, et ce malgré la convergence de leurs déclarations et la multiplicité des profils des témoins entendus, comme le souligne à raison le département. Le fait que six des témoins qu'il a cités (Mme E_____, MM. H_____, F_____, D_____, I_____ et O_____) l'aient critiqué sévèrement ne saurait justifier un tel changement d'attitude, surtout s'il admet, dans ses écritures des 11 juin et 31 août 2021, le fait que sa conduite managériale, plus particulièrement sa manière de communiquer, sa forme d'humour et son vocabulaire, ont pu heurter la sensibilité de certains collaborateurs.

b. L'espèce présente en outre une particularité en ce sens que les comportements reprochés au recourant, en particulier les actes d'humiliation et les propos à connotation sexuelle, ne ciblent pas une ou plusieurs personnes déterminées, mais l'ensemble de ses subordonnés. Cela ressort de plusieurs témoignages concordants recueillis par le groupe de confiance (faits n° 29, 30 et 56 du rapport d'investigation). Selon M. O_____, l'équipe avait « l'impression d'un tournus, tout le monde y passait mais certains étaient régulièrement visés, il avait "ses têtes" » (fait n° 30). Pour Mme X_____, la question circulant entre collègues était « qui serait le prochain "souffre-douleur" pour le mois » (fait n° 29). Si certains témoins, tels que Mmes X_____ et W_____ et MM. D_____

et I_____ ont subi ce type d'attitudes du recourant, eux et/ou d'autres témoins, tels que Mme E_____, MM. H_____, AB_____ et Y_____, ont pu les observer, soit en y assistant directement, soit en recevant les plaintes des personnes les ayant subis (p. 10, 12, 13, 16, 18, 25, 26, 28, 29, 31 et 32 du rapport d'investigation). L'élément le plus frappant est la constance dans les déclarations des personnes entendues, notamment des victimes. Selon M. D_____, ainsi que M. O_____, il arrivait fréquemment au recourant de « prendre à partie un collaborateur devant tous les autres, de manière humiliante, sur un thème particulier et lorsqu'il s'attaquait à l'un d'eux devant les autres, il fallait "subir" » (fait n° 30). Pour M. D_____, l'attitude ou les propos du recourant ne visaient personne en particulier et étaient assez généraux (fait n° 56).

Au final, tout membre du personnel du service risquait, à tout moment, d'être victime des attitudes problématiques du recourant, le risque étant accru dans la mesure où il s'agissait d'une « façon d'être », d'un comportement « permanent » du recourant comme le souligne le département. Certains ont fini par ne plus réagir au langage inapproprié du recourant car cela faisait partie de leur quotidien (fait n° 55 du rapport d'investigation). La situation a été en particulier compliquée pour M. D_____. Malgré sa position de cadre depuis 2010, il a subi les comportements litigieux du recourant en se faisant régulièrement rabaisser devant son équipe (témoignages de Mme E_____, MM. H_____ et I_____, fait n° 56 du rapport d'investigation), mais il a choisi de faire « rempart » entre le recourant et les collaborateurs de son secteur afin que ceux-ci puissent travailler dans de bonnes conditions (faits n° 57 et 58 du rapport d'investigation). Dans ce type de contexte professionnel, l'appréciation du groupe de confiance revêt une importance particulièrement décisive, vu ses compétences spécifiques et sa mission exercée de manière indépendante et neutre par rapport aux différentes personnes impliquées.

c. Dans ces circonstances, le groupe de confiance a admis l'existence d'un climat de travail hostile, constitutif de harcèlement sexuel, imputable au recourant en raison de ses propos fréquents à connotation sexuelle tenus devant l'ensemble de ses subordonnés.

Dans son rapport d'investigation, le groupe de confiance a constaté que tous les collaborateurs, les chefs de secteur et le chef de programmes entendus avaient unanimement déclaré que le recourant faisait usage de mots grossiers et vulgaires, ayant trait à la sexualité ou sexistes, de plaisanteries inadéquates, graveleuses, sexistes ou un peu obscènes, « en dessous de la ceinture ». Il pouvait être très cru, s'exprimer « sans filtre » et employer des propos tels que « on s'est fait enculer », « il nous l'a mis dans le fondement », « on se l'est fait mettre », « ils sont là à se branler la nouille toute la journée », « j'ai mis mes couilles sur la table » etc. Il employait aussi des qualificatifs comme « con », « connard », « pute », « pédé », pour parler de tiers absents (fait n° 47 et p. 26). Dans sa réponse du 22 février

2021 et lors de son audition, le recourant a reconnu qu'il pouvait lui arriver d'utiliser des mots crus et en particulier les expressions « ça me casse les couilles » ou « ce dossier je me le suis fait mettre » (fait n° 46). Selon les nombreux témoignages convergents, l'intéressé pouvait s'exprimer librement devant ses collaborateurs sur le physique des femmes par des termes tels que « regarde la grosse » ou « regarde le cul qu'elle a, elle est bonne ». Trois collaborateurs avaient été directement témoins des propos suivants : « moi les femmes je ne leur fais que des services », « si tu viens pour ta fellation, il va falloir faire la file » ou « j'aimerais bien pouvoir rétablir le droit de cuissage dans l'équipe, mais je ne peux pas me le permettre ». Plusieurs collaborateurs avaient aussi mentionné qu'il s'exprimait sans gêne particulière sur ses relations intimes et ses conquêtes, de manière peu valorisante, en évoquant explicitement des détails crus et vulgaires comme « moi celle-là c'est juste pour me vider les couilles » ou « oui, ça va bien, hier je me suis bien fait sucer ». Il utilisait aussi des surnoms tels que « abdelkader machin », « le marocain », « Dark Vador », « Neymar », « Mbapé » ou « le barbu » en parlant de tiers absents, certains pouvant avoir une connotation positive ou humoristique. Bien que cette attitude « faisait partie de son personnage », le groupe de confiance a, pour les raisons susévoquées, acquis la conviction qu'il n'y avait pas de consentement des collaborateurs aux propos à connotation sexuelle du recourant, ses actes importuns ayant rendu particulièrement pénible l'atmosphère de travail (p. 26 et 32 du rapport d'investigation).

Au vu de ces éléments, le groupe de confiance a estimé établi que les propos susmentionnés, régulièrement utilisés par le recourant, avaient contribué à rendre le climat de travail hostile. Plusieurs des exemples précités, rapportés par un nombre significatif de témoins, faisaient incontestablement partie de propos à caractère sexuel inopportuns susceptibles d'empoisonner les rapports de travail. Bien que le recourant conteste avoir évoqué des conquêtes en présence de ses collaborateurs, le groupe de confiance a toutefois relevé des similitudes entre différents témoignages, détaillés dans le rapport d'investigation. Ainsi, le groupe de confiance a considéré que le recourant avait tenu des propos inopportuns à caractère sexuel et sexiste, qui étaient donc constitutifs d'un harcèlement sexuel sous la forme d'un climat de travail hostile. Ce climat s'était imposé à tous les membres du service selon les témoins entendus (p. 30 ss du rapport d'investigation).

Par conséquent, compte tenu des éléments établis par l'investigation du groupe de confiance, en particulier des propos précités tenus par le recourant malgré sa position hiérarchique et ses devoirs d'exemplarité et de respecter la personnalité de ses subordonnés, la chambre administrative ne peut que confirmer les conclusions du rapport d'investigation relatives à l'existence d'un harcèlement sexuel du recourant envers son personnel sous la forme d'un climat de travail hostile. Un tel comportement constitue indéniablement une atteinte grave à la

personnalité des collaborateurs, non seulement en raison des termes employés par le recourant mais également par leur fréquence et le choix délibéré de celui-ci de les utiliser en présence de ses subordonnés, et non de ses supérieurs et partenaires externes. Dès lors en suivant les conclusions du groupe de confiance relatives à l'existence d'un climat de travail hostile constitutif d'un harcèlement sexuel, le département n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation sur ce point.

d. Par ailleurs, le groupe de confiance a considéré que le mode de management abusif et humiliant du recourant était en soi de nature à porter atteinte à la personnalité de l'ensemble de ses employés.

Dans son rapport d'investigation, il a constaté que tous les collaborateurs du service entendus avaient décrit le recourant comme une personne « généra[n]t de l'appréhension, du stress, de la peur de se voir critiquer, réprimander, rabaisser, humilier, ou de faire l'objet de reproches sur le travail effectué, ce non seulement devant les collaborateurs du service mais aussi, parfois, devant des collaborateurs d'autres services » (fait n° 26). Plusieurs collaborateurs ont mentionné que le recourant pouvait employer des remarques blessantes du type « c'est quoi ce torchon que tu as écrit », « tu m'as fait quoi, de dieu, espèce de con », « je ne vais pas t'apprendre à rédiger un PV » ou « si tu n'es pas capable de faire cela, va voir X, il va t'apprendre à faire ta présentation » (fait n° 27). Cela reflétait une tendance du recourant à rabaisser ses subordonnés, à être cassant et à les décrédibiliser sur leurs prestations professionnelles allant jusqu'à dire « c'est de la merde » ou « toi tu déconnes » (p. 25). Pour Mme W_____, il s'agissait du « pilori en place publique » » (fait n° 29). Les cadres auditionnés avaient confirmé les critiques ou sévères remontrances que l'intéressé pouvait formuler lors des séances hebdomadaires d'équipe, mais aussi lors des séances de cadres (fait n° 30).

En outre, tous les collaborateurs du service entendus ont relevé que le recourant exerçait un management très directif, autoritaire, par la peur, avec une dynamique anxiogène et une ambiance toxique (fait n° 42). Lors de certains échanges en séance, le recourant avait pu rabaisser M. I_____ en lui signifiant de rester à sa place à l'égard de son chef de service, de rester dans une position de respect et d'autorité. Personne n'osait le contrarier ni lui tenir tête, préférant ne rien dire, faire profil bas et rester discret. Le recourant menait la conversation par de longs monologues, sans échanges possibles et n'hésitait pas à rappeler systématiquement à l'ordre les collaborateurs sur leur fonction, la qualité du travail attendue et sur le fait, en particulier pour les externes, que leur contrat pouvait se terminer à tout moment (fait n° 42). Plusieurs témoins avaient aussi évoqué les sautes d'humeur du recourant, qui se manifestaient par un haussement de voix, des portes qui claquaient, de l'agressivité ou des cris, voire des hurlements à travers les cloisons de son bureau (fait n° 43).

Outre les éléments susévoqués mis en évidence, de manière concordante, par de nombreux témoignages directs, le groupe de confiance a aussi retenu que le recourant prenait régulièrement un collaborateur a parti en séance d'équipe comme « souffre-douleur » et pouvait focaliser ses critiques méprisantes sur l'un d'entre eux, à tour de rôle, durant plusieurs semaines. L'attitude ou les propos du recourant ne visaient personne en particulier et s'imposaient à tous, M. D_____ ayant été régulièrement rabaissé en public par le recourant, devant son équipe. Cette attitude était ressentie par plusieurs témoins comme une humiliation et un manque de considération. Cet aspect d'humiliation dans les critiques du recourant avait été vécu, selon différents témoignages, comme l'élément le plus marquant et le plus pénible à supporter (p. 25 du rapport d'investigation).

Dans ces circonstances, le groupe de confiance a tenu pour établi que le recourant avait adopté un management par la peur et la déstabilisation de ses collaborateurs. Son attitude ainsi que ses propos vexatoires et ses remarques désobligeantes avaient porté atteinte à la dignité et à la considération de ses subordonnés et engendré un climat de travail délétère et anxiogène qui lui était imputable. La capacité d'adaptation du langage du recourant au gré de ses interlocuteurs, dont faisaient état un nombre significatif de collaborateurs, traduisait d'autant plus un manque de respect à l'égard de ses subordonnés, dans la mesure où cela confirmait que le recourant choisissait délibérément de s'adresser à ces derniers de manière virulente et grossière. Ce mode de management caractérisé par la déconsidération régulière de ses subordonnés avait provoqué détresse et souffrance des collaborateurs du service et porté gravement atteinte au lien de confiance qu'ils auraient dû avoir envers leur chef de service. La position hiérarchique du recourant lui imposait d'autant plus de rigueur et un devoir d'exemplarité, qu'il n'avait pas su conserver (p. 30 du rapport d'investigation).

Par conséquent, au vu des éléments précités dûment établis par le groupe de confiance dans son rapport d'investigation et de la jurisprudence susmentionnée, la chambre administrative ne peut qu'admettre les conclusions du groupe de confiance relatives à l'existence d'une atteinte illicite à la personnalité découlant du mode de management humiliant du recourant à l'égard de tous ses collaborateurs. En effet, les attitudes susévoquées de celui-là envers ces derniers dépassent largement le seuil de tolérance posé par la jurisprudence. Elles constituent une atteinte crasse aux droits à l'intégrité psychique et à l'estime professionnelle de ses subordonnés. La gravité de cette atteinte résulte en particulier de la durée du comportement litigieux et du fait que tous les subordonnés étaient visés. Le fait qu'il puisse y avoir des collaborateurs n'ayant pas été pris concrètement pour cible ne change rien au risque accru de sa survenance, ni au mode de gestion adopté par le recourant, basé sur la peur, l'humiliation et la domination, sans égard au respect élémentaire dû à tout un chacun et ce indépendamment de sa position professionnelle. Ce type de

comportement est d'autant plus inadmissible qu'il émane d'un responsable hiérarchique dont un des devoirs est de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel. Enfin, un tel mode de management ne peut en aucun cas se justifier par une prétendue performance supérieure, les droits de la personnalité étant absolus. Dès lors, en suivant les conclusions du groupe de confiance, le département n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. Le recours doit donc être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

e. Enfin, il convient de préciser que le fait que l'atteinte illicite à la personnalité ne doive pas être qualifiée selon la jurisprudence de la chambre de céans (ATA/1625/2017 du 19 décembre 2017 consid. 7), ne signifie toutefois pas que l'atteinte ne doive pas être identifiée dans son intégralité, en particulier lorsqu'elle prend différentes formes comme dans la présente affaire (harcèlement sexuel dû aux propos à connotation sexuelle et management humiliant et abusif). Il est important que le groupe de confiance établisse, dans chaque cas et selon la réglementation topique, toute atteinte à la personnalité et que celle-ci soit dûment constatée par l'autorité d'engagement dans une décision sujette à recours.

Le fait que celle-ci ne comporte pas les conséquences de l'établissement d'une atteinte pour les parties impliquées, de même que le fait que lesdites conséquences ne relèvent pas nécessairement de la compétence de la chambre administrative, n'y changent rien. L'établissement d'une atteinte à la personnalité – si elle est d'une « certaine gravité » au sens des art. 21 al. 1 phr. 1 et 22 al. 2 RPPers – suit la procédure spécifique établie in casu par le RPPers. Une telle atteinte doit donc être établie dans ce cadre légal. Celui-ci soumet l'examen d'une éventuelle atteinte à une entité spécialisée, indépendante et neutre, comme le groupe de confiance, et offre, dans un deuxième temps et à certaines conditions, la possibilité de porter la décision de l'autorité d'engagement devant une autorité judiciaire, soit la chambre de céans. Autre est, dans un troisième temps, la question des conséquences éventuelles du constat d'une atteinte illicite à la personnalité, voire d'autres manquements connexes à celle-ci susceptibles d'être retenus par l'autorité d'engagement, dans le cadre d'une éventuelle autre décision.

5) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- est mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). En l'absence de partie plaignante, le présent arrêt ne sera pas notifié pour information à des tiers à la présente procédure (art. 30 al. 1 et 29 al. 3 phr. 2 RPPers ; ATA/443/2020 du 7 mai 2020 consid. 10).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 octobre 2021 par Monsieur A_____ contre la décision du département des infrastructures du 8 septembre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Shahram Dini, avocat du recourant, ainsi qu'au département des infrastructures.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mmes Krauskopf, Lauber, McGregor et Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste : le président siégeant :

D. Werffeli Bastianelli C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :