RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4029/2020-FPUBL **ATA/739/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 13 juillet 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Pierre Ochsner, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE - FACULTÉ B_____

EN FAIT

1) Le 1er avril 2002, Monsieur A_____ a été engagé à un taux de 100 % par la faculté B_____ (ci-après : la Faculté) de l'Université de Genève (ci-après : l'Université), section C_____, en qualité d'assistant technique 2 à D_____.

Il a été confirmé dans sa fonction et nommé fonctionnaire le 1er avril 2005.

2) a. À compter du 1er janvier 2011, M. A_____ a été affecté au pôle de recherche national « E_____ » (ci-après : pôle de recherche national E_____) de la Faculté.

Selon son cahier des charges, il était soumis à une organisation horaire spéciale. Ses vacances devaient être prises durant les vacances scolaires, de manière à assurer une présence durant les périodes scolaires, et des permanences devaient parfois être assurées durant les week-ends lors de manifestations extérieures et intérieures. Son cahier des charges indiquait encore que son supérieur hiérarchique direct était le directeur du F_____, en attendant la désignation d'un technicien spécialisé.

b. Ses supérieurs hiérarchiques directs étaient alors les co-directeurs du F_____, Madame G_____ et Monsieur H_____.

3) Par courrier du 25 novembre 2019 remis en mains propres, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service devant se tenir le 16 décembre 2019 en présence du président de la section C_____ de la Faculté et de Madame I_____, administratrice de la section C_____ de la Faculté.

La convocation faisait suite à son message du 11 novembre 2019 à la précitée ainsi qu'à « d'autres messages, par exemple du 17 ou du 20 juin » qui relevaient d'un problème d'attitude générale, susceptible de conduire au prononcé d'une sanction disciplinaire.

4) L'entretien de service n'a pas eu lieu et a fait l'objet de plusieurs reports suite à des empêchements des deux parties.

5) Le 30 mars 2020, la responsable des ressources humaines de la section C_____ de la Faculté (ci-après : la responsable RH) a proposé à M. A_____ les dates des 6 ou 7 avril 2020 pour effectuer l'entretien de service, avec la précision que compte tenu des mesures en cours liées à la COVID-19, il était prévu de mener l'entretien par vidéoconférence, avec enregistrement local pour faciliter l'établissement d'un procès-verbal.

Par courriel du même jour, M. A_____ s'est opposé à la tenue d'un entretien de service filmé et enregistré.

6) Par courriel du 31 mars 2020, la responsable RH a indiqué à M. A_____ que compte tenu de son refus, l'entretien se déroulerait par écrit. Les explications sur les faits qui lui étaient reprochés lui seraient transmises rapidement et il disposerait d'un délai pour faire valoir ses observations.

7) Plusieurs échanges de courriels entre les précités ont eu lieu entre les 31 mars et 1er avril 2020, M. A_____ sollicitant la tenue d'un entretien de service « dans des conditions normales ».

8) Par courrier du 24 avril 2020, le président de la section C_____ de la Faculté a indiqué à M. A_____ les faits qui lui étaient reprochés et lui a imparti un délai de trente jours pour faire valoir ses observations.

Le 11 novembre 2019, il s'était adressé à Mme I_____ pour se plaindre d'un problème d'accès au bâtiment de l'école C_____, son badge ne lui permettant pas d'entrer, contrairement à ses collègues. Mme I_____ lui avait confirmé s'occuper du problème et lui ajouter les accès immédiatement. Malgré ceci, il lui avait adressé le message suivant : « Rebonjour Madame, je viens de discuter avec Madame J_____ qui m'affirme être rentrée par la porte avec son badge ce matin. Que vous me mentiez à moi cela ne m'étonne pas, vous le faites depuis des années, mais mentir à la responsable des RH je trouve pas cela très professionnel. Cela démontre ou vous pouvez aller pour me discréditer. Je vous souhaite une bonne journée ». Le contenu de ce courriel n'était pas acceptable. Il ne s'agissait pas de la première fois qu'il ne démontrait pas l'attitude générale qui était attendue de lui dans ses échanges avec l'administratrice de la section C_____.

Le 24 mai 2019, Mme I_____ lui avait adressé un courriel d'avertissement et de recadrage à la suite de son refus de donner suite à la demande de sa responsable hiérarchique de participer à un entretien qui visait à lui rappeler qu'il n'était pas autorisé à donner du matériel du F_____ à des externes. Le 3 juin 2019, il avait accusé Mme I_____ de l'avoir traité de voleur pour avoir offert deux tee-shirts du F_____ à des ouvriers qui avaient opéré sur les lieux. Cette accusation était manifestement infondée, étant donné que Mme I_____ n'avait eu aucun contact direct avec lui. Dans des échanges de courriels entre le 2 et le 21 juin 2019, il avait accusé Mme I_____ d'avoir fait un changement « soudain et sans aucun préavis » de ses droits d'accès au bâtiment. De nouveau, cette accusation s'était révélée infondée, car aucun changement récent de ses droits d'accès n'avait été effectué.

Ces exemples mettaient en évidence le non-respect de son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues. Des manquements avaient déjà été constatés par le passé et avaient donné lieu à un avertissement qui lui avait été communiqué par courrier du 19 mai 2016. Les manquements à ses devoirs étaient fortement préjudiciables pour la section

C_____ et ne laissaient pas d'autre choix que d'envisager le prononcé d'une sanction disciplinaire.

9) Par courrier du 14 mai 2020, M. A_____ a à nouveau sollicité la fixation d'une nouvelle date pour la tenue de l'entretien de service.

10) Par courrier du 20 mai 2020, le président de la section C_____ de la Faculté a refusé la demande, relevant que l'entretien de service avait été plusieurs fois reporté, de sorte qu'un nouveau report n'était plus envisageable. La situation sanitaire imposait par ailleurs la voie écrite.

11) Le 22 mai 2020, M. A_____ a indiqué qu'il ne sollicitait pas un report mais un entretien de service en présence des parties.

12) Le 10 juin 2020, le président de la section C_____ de la Faculté a prononcé un blâme à l'encontre de M. A_____ au motif qu'il avait manqué à son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et collègues.

Dès lors que l'intéressé n'avait pas formé d'observations dans le délai imparti, il avait été conclu qu'il n'en avait pas à formuler.

Il ne s'agissait pas de la première fois que des manquements, préjudiciables à l'image de l'Université ainsi qu'à la section C_____, avaient été constatés, puisqu'il avait déjà été convoqué à un entretien de service qui avait mené à un avertissement en 2016.

Il était espéré que de tels agissements ne se reproduiraient plus, au risque d'engendrer des sanctions disciplinaires plus sévères encore.

13) Le 26 juin 2020, M. A_____ a formé opposition contre le blâme précité, en concluant à sa nullité.

Le blâme n'avait pas été prononcé par ses supérieurs hiérarchiques, à savoir Mme G_____ et M. H_____.

Son droit d'être entendu avait été violé dès lors que la tenue d'un entretien de service oral, prévu de manière réglementaire, lui avait été refusé.

Les faits qui lui étaient reprochés, survenus entre mai et juin 2019, étaient contestés. Son message du 11 novembre 2019 ne constituait par ailleurs pas une base suffisante pour le prononcé d'une sanction. Il faisait l'objet de harcèlement de la part de Mme I_____ depuis de nombreux mois, mais notamment depuis mars 2019 où il s'était vu retirer l'accès aux locaux dès 18h et le week-end, alors que son cahier des charges l'obligeait à être présent également sur ces plages horaires. Il était le seul employé à avoir ainsi été bloqué à plusieurs reprises. Seule

Mme I_____ s'était par ailleurs plainte de son comportement. Il se réservait de faire valoir ses droits contre celle-ci.

14) Par décision sur opposition du 27 octobre 2020, le président de la section C_____ de la Faculté a confirmé le blâme prononcé à l'encontre de M. A_____.

Les dispositions légales topiques ne prévoyaient pas que la compétence pour prononcer un blâme appartenait uniquement au supérieur direct du fonctionnaire, mais au contraire que le supérieur direct devait s'assurer de l'accord de sa hiérarchie avant de prononcer une sanction. En tant que hiérarchie supérieure, le président de section était donc en droit de prononcer un blâme. Même à admettre que le blâme ait été rendu par une autorité incompétente, la décision n'était pas nulle mais annulable.

La procédure écrite choisie par l'Université avait laissé à l'intéressé l'occasion de s'exprimer, ce qui avait permis de préserver son droit d'être entendu.

L'intéressé avait de manière répétée manqué de respect à Mme I_____, ce qui n'était pas acceptable. Le 3 juin 2019, il l'avait accusé de l'avoir traité de voleur, alors qu'elle n'avait fait que l'avertir qu'il n'était pas en droit de remettre du matériel appartenant à l'Université à des personnes extérieures. Celle-ci avait d'ailleurs agi sur ordre de la hiérarchie directe de M. A_____. Il ressortait des échanges de courriels du 2 au 21 juin 2019 que l'intéressé avait une nouvelle fois accusé Mme I_____, sans aucun fondement, d'avoir subitement changé ses droits d'accès au bâtiment sans l'avoir prévenu. Or, des changements quant aux accès audit bâtiment avaient eu lieu indépendamment de la volonté de cette dernière. Enfin, dans son courriel du 11 novembre 2019, il avait reproché à Mme I_____ de lui mentir depuis longtemps et de mentir à la responsable RH dans le but de ternir sa réputation. Il n'exprimait aucun regret quant à son attitude inappropriée mais se positionnait en victime de Mme I_____. Or, c'était bien lui qui avait décidé de s'en prendre à cette dernière et non l'inverse.

L'intéressé avait fait l'objet d'un avertissement prononcé en 2016 pour des faits remontant à 2015. Cet avertissement ne l'ayant pas dissuadé d'enfreindre une nouvelle fois ses devoirs de service, il était nécessaire d'emprunter la voie formelle du blâme. La sanction était donc fondée et proportionnée.

15) Par acte du 30 novembre 2020, M. A_____ a interjeté recours contre la décision précitée par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), en concluant à ce qu'elle soit déclarée nulle, à ce qu'il soit constaté que son droit d'être entendu avait été violé, que l'autorité qui l'avait sanctionné n'était pas compétente et que la sanction disciplinaire était disproportionnée, et à ce que l'Université soit condamnée « en tous les dépens de

l'instance », comprenant une indemnité de procédure valant participation à ses frais d'avocat.

Dans le courriel que Mme I_____ lui avait adressé en lien avec les deux tee-shirts F_____, elle avait délibérément mis le mot « offert » entre guillemet, ce qui laissait à penser qu'elle émettait des doutes, infondés, sur sa générosité.

Son droit d'être entendu avait été violé. L'entretien de service initialement prévu avait été plusieurs fois déplacé tant en raison de son indisponibilité ou de celle de son conseil, mais également en raison de celle de ses supérieurs hiérarchiques. Les directives sanitaires liées à la COVID-19 au mois de mai 2020 n'empêchaient pas la tenue d'un entretien de service entre lui, la responsable RH, sa supérieure directe et le président de la section C_____, les réunions à cinq étant autorisées.

Réitérant son argumentation selon laquelle la sanction n'avait pas été prononcée par la personne compétente, il a relevé qu'il n'était pas établi que le président de la section C_____ avait consulté ses supérieurs hiérarchiques directs avant de rendre sa décision, et il n'avait jamais reçu d'avertissement de la part de ces derniers au sujet des comportements qui lui étaient reprochés.

Les faits qui lui étaient reprochés n'avaient fait l'objet d'aucune investigation et il n'avait pas été établi qu'ils étaient fondés. Il s'était plaint aux RH des problèmes auxquels il était soudain confronté et s'était même renseigné sur les démarches à entreprendre en cas de mobbing. Aucun autre collègue ou supérieur hiérarchique ne s'était plaint de son comportement. Le ton qu'il avait employé dans les courriels litigieux était éventuellement inapproprié, mais n'était ni injurieux ni diffamatoire. Mis à part un « recadrage » et un courriel adressé par Mme I_____, il n'avait jamais reçu d'avertissement formel de la part de sa hiérarchie en lien avec les faits reprochés. Un avertissement ou une réunion avec les parties concernées auraient été une mesure proportionnée au regard du peu de gravité des agissements qui lui étaient reprochés.

Au vu du temps écoulé et de l'absence de nouveaux avertissements, l'avertissement qu'il avait reçu en 2016 ne pouvait être pris en considération.

16) L'Université a conclu au rejet du recours.

Avant le prononcé du blâme, le recourant avait disposé de trente jours pour prendre position, mais il n'avait pas saisi cette occasion et s'était contenté d'exiger de pouvoir s'exprimer dans le cadre d'un entretien de service. Il avait par ailleurs pu s'exprimer dans le cadre de son opposition. Son droit d'être entendu avait été respecté. Selon les arrêtés rendus, les membres du personnel de l'administration ne concourant pas aux prestations prioritaires ne pouvaient plus se rendre sur leur lieu de travail du 16 mars au 26 avril 2020, puis se devaient lors

que cela était possible d'exercer leur activité à leur domicile du 27 avril au 7 juin 2020. Les bâtiments universitaires avaient été fermés du 16 mars au 8 juin 2020. Il n'était de facto pas possible d'organiser un entretien dans les locaux de l'Université avant le 8 juin 2020.

Selon le pouvoir d'évocation, le président de la section C_____ était en droit de rendre une décision qui était de la compétence de ses subordonnés, à savoir les co-directeurs du F_____. Le recourant avait d'ailleurs pu valablement contester cette décision. Pour le prononcé d'un blâme, ses supérieurs hiérarchiques directs devaient de toute façon agir en accord avec le président de la section C_____.

Il était pour le surplus renvoyé à la motivation de la décision litigieuse concernant le bien-fondé du blâme prononcé, les arguments invoqués par le recourant ne pouvant faire obstacle au prononcé d'une sanction.

17) Dans sa réplique, le recourant a relevé que rien n'empêchait l'Université d'organiser un entretien de service au mois de mai 2020 dans le respect des mesures sanitaires en vigueur.

Le pouvoir d'évocation était limité aux cas où la loi avait formellement confié le pouvoir à l'autorité qui évoquait, laquelle l'avait délégué. Il n'était en revanche pas admissible lorsque, comme en l'espèce, la loi attribuait formellement la compétence à une autorité inférieure.

La sanction n'était pas proportionnée.

18) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 22 mars 2021, les représentantes de l'Université ont précisé qu'en tant qu'administratrice, Mme I_____ n'avait pas de pouvoir hiérarchique sur le recourant ; elle veillait au bon fonctionnement de la section. Elle pouvait en revanche assister les RH et renseigner tant le personnel que la hiérarchie des règles en place. Il y avait une co-direction dans le service section C_____ auquel était rattaché le recourant, laquelle était exercée par Mme G_____ et M. H_____. Ce n'était pas Mme I_____ qui avait décidé de supprimer les accès aux bâtiments du recourant. Un des blocage d'accès était dû à une erreur de paramétrage, et l'autre avait été ordonné par le service santé au travail. C'était en revanche cette dernière qui devait redonner les accès par la suite. À un moment donné, il y avait eu une discussion sur la question de savoir qui avait besoin d'un accès illimité aux locaux. C'était dans ce cadre que l'accès, entre autres, du recourant avait été limité. Ce n'était que bien plus tard qu'une situation dans laquelle il avait eu besoin d'accéder aux locaux en dehors des horaires habituels s'était présentée ; cela démontrait bien que ce n'était qu'exceptionnellement qu'il avait un tel besoin. La discussion relative à l'accès avait également concerné la collègue du recourant, soit Mme J_____. Après avoir fait état de la situation où il n'avait pas

pu accéder au bâtiment, Mme I_____ avait fait le nécessaire pour lui attribuer les accès, mais cela n'avait pas marché. Afin d'éviter tout problème, il avait été suggéré au recourant de s'adresser à Mme G_____ afin qu'elle fasse la demande pour qu'il obtienne un accès illimité. C'était la demande de cette dernière qui avait permis au recourant d'obtenir un accès illimité à compter du mois de novembre 2019. Mme G_____ avait été impliquée dans la décision querellée.

Le recourant a indiqué qu'il n'avait plus de problème d'accès. Il n'avait plus de contact avec Mme I_____ depuis mars 2020 en raison du télétravail. Ses accès étaient restés bloqués entre mars et novembre 2019. Pendant cette période, il n'avait eu accès au bâtiment qu'en semaine entre 07h00 et 18h00. Avant cela, ses accès avaient toujours été illimités. Mme J_____ n'avait jamais eu de problème d'accès. À la suite de l'incident du mois de juin 2019, Mme G_____ s'était entretenue avec Mme I_____, qui avait toutefois refusé d'élargir ses accès. C'était à la suite de l'incident du mois de novembre 2019 que le président de la section C_____ avait décidé d'un accès illimité en sa faveur. Le responsable de l'informatique relatif aux accès aux portes lui avait indiqué que c'était Mme I_____ qui lui avait donné l'instruction de bloquer son accès et qu'il était le seul à qui cet accès avait été bloqué. Le message qu'il avait adressé le 11 novembre 2019 à la précitée, qu'il regrettait, était le fruit d'une accumulation de tensions de plusieurs mois. Il s'était plaint de la situation des accès aux RH et à sa supérieure à plusieurs reprises, sans que cela change quoi que ce soit. Les tensions concernaient ses accès au bâtiment mais également les problèmes qu'il rencontrait avec Mme I_____ et les RH. Ces derniers l'avaient traité d'alcoolique en 2016 et pendant quatre mois il avait dû se soumettre à un suivi impliquant des prises de sang. Il avait songé à déposer une plainte pour mobbing et s'était renseigné auprès des RH, mais avait finalement renoncé. Il regrettait que les RH n'aient pas mis en œuvre une des institutions prévues par l'Université pour résoudre les conflits au sein de celle-ci.

19) Lors de l'audience d'enquête du 26 avril 2021, Mme J_____, entendue en qualité de témoin, a indiqué qu'elle avait de bons rapports avec le recourant. Il leur arrivait de travailler en dehors des heures habituelles de manière aléatoire et non régulière. Cela pouvait se produire plusieurs fois par mois, puis pas du tout pendant un mois. À la suite d'un changement du système d'accès au bâtiment qu'elle n'arrivait plus à situer dans le temps, elle-même et le recourant n'avaient plus pu accéder au bâtiment. Mme I_____ leur avait indiqué qu'ils devaient refaire une demande d'accès. Elle était allée voir Mme G_____, laquelle avait fait le nécessaire pour rétablir les accès. Il y avait eu un certain flou pendant environ un mois. Elle avait cru comprendre que c'était Mme I_____ qui avait bloqué leurs accès, mais n'avait jamais reçu d'explications à ce sujet. En règle générale, elle évitait de s'adresser à elle en cas de problème, au risque d'en avoir encore un plus gros en sortant de son bureau. Si elle lui devait beaucoup car elle l'avait engagée, elle avait de la peine à communiquer avec elle.

Mme G_____ a notamment indiqué qu'à la suite de la mise à niveau des accès au bâtiment, les accès du recourant et de Mme J_____ avaient été bloqués. Elle était intervenue pour les rétablir et il lui semblait que la signature du président de la section C_____ avait été nécessaire. Par la suite, le recourant s'était à nouveau trouvé bloqué un dimanche. Elle en avait vérifié les causes avec Mme I_____ et il semblait que cela était dû à un problème technique. À sa connaissance, l'accès avais été rétabli, et il n'y avait plus eu de problème. Elle savait que la communication entre la précitée et le recourant était très difficile. Lorsqu'elle avait rejoint l'équipe du F_____ en 2017, elle avait proposé d'organiser une discussion ou un coaching mais le recourant avait refusé. Elle avait parfois l'impression que la communication entre elle et Mme I_____ ne passait pas. À son sens, les problèmes d'accès du recourant avaient uniquement une origine technique ; elle avait eu elle-même une fois ce problème. Certaines personnes qui devaient travailler avec le recourant s'étaient plaintes de lui. Il s'agissait de problèmes de mauvaise communication, en particulier de manque de respect et de manière de s'exprimer. La communication était rompue avec plusieurs personnes, ce qui posait problème dans l'organisation du travail. Son attitude avait un impact négatif sur l'ambiance générale dans l'équipe. La nécessité pour le recourant et Mme J_____ de venir travailler le week-end se montait à une à cinq fois par an. Une réunion avait eu lieu aux RH de l'Université en sa présence et celle du président de la section C_____ concernant la sanction du recourant. Elle pensait que la sanction avait alors déjà été décidée. Elle avait refusé de signer car elle estimait qu'il était important de maintenir de bonnes relations avec le recourant.

20) Dans ses observations du 12 mai 2021, l'Université a relevé que si par impossible la chambre administrative devait considérer l'existence d'une violation du droit d'être entendu du recourant du fait de l'absence d'audition orale avant que la sanction ne soit prononcée, il fallait retenir qu'elle avait été réparée dans le cadre de la procédure.

Ce n'était pas qu'avec Mme I_____ que le recourant rencontrait de graves problèmes de communication ; il s'agissait d'un comportement généralisé de sa part. Le prononcé d'un blâme paraissait adéquat et suffisant pour le dissuader de persister dans ce comportement.

Le président de la section C_____ avait une compétence générale décisionnelle au sein de la section C_____ de la Faculté. Considérer qu'il ne serait pas compétent pour le prononcé d'un blâme revenait à faire preuve de formalisme excessif.

21) Dans ses observations du 7 juin 2021, le recourant a fait valoir que la sanction était contraire aux dispositions règlementaires de l'Université selon lesquelles le blâme était prononcé par le supérieur hiérarchique. Une sanction avait été prononcée, alors même que la supérieure hiérarchique s'y opposait. Le

processus ayant mené au prononcé de la sanction était opaque puisqu'une réunion interne s'était tenue sans qu'aucun procès-verbal y relatif ne soit établi.

S'il avait eu du mal à exprimer son ressenti à l'encontre de Mme I_____, cette dernière n'était pas non plus une professionnelle de la communication.

22) Faisant suite à un courrier du juge délégué, l'Université a transmis le 18 juin 2021 l'organigramme de la section C_____ de la Faculté, ainsi que le cahier des charges de Mme G_____ et de M. H_____, avec la précision que ces deux dernières pièces ne devaient pas être communiquées au recourant, compte tenu des données sensibles sur les intéressés qu'elles contenaient.

Le cahier des charges de M. H_____ indique explicitement que le président de la section C_____ de la Faculté est son supérieur hiérarchique direct. Le cahier des charges de Mme G_____ date de 2014 et ne prend pas en compte sa nouvelle activité au sein du F_____. Il indique toutefois que son supérieur hiérarchique était un professeur, ce qu'était de toute façon le président de la section C_____, lequel était sélectionné parmi les professeurs ordinaires de la section.

23) Sur quoi la cause a été 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. 218 du règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009 - ci-après : R-Pers UniGE ; art. 62 al. 1 let. a et art. 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Dans un premier grief, le recourant soutient que le blâme prononcé à son encontre par le président de la section C_____ de la Faculté l'aurait été par une autorité incompétente.

a. Selon l'art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), l'Université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans son statut, les règlements dont elle se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'État et d'autres règlements qu'elle adopte (art. 1 al. 2 et 3 LU).

Selon l'art. 12 al. 2 LU, le corps du personnel administratif et technique, auquel appartient le recourant (art. 9 let. d LU), est soumis aux dispositions 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), du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), et de leurs règlements d'application.

b. Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, d'un blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique en accord avec la hiérarchie (let. a ch. 1), d'une suspension d'augmentation du traitement (let. b ch. 2) ou de la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3), du retour au statut d'employé (let. c ch. 4) ou de la révocation (let. c ch. 5).

Selon l'art. 207 R-Pers UniGE, l'autorité compétente pour prononcer le blâme prévu à l'art. 16 a. 1 let. a LPAC est le supérieur hiérarchique (al. 1). Le Rectorat est l'autorité compétente pour prononcer les autres sanctions prévues à l'art. 16 al. 1 LPAC (al. 2).

c. À teneur de l'art. 4 du règlement d'organisation de la section C_____ de la Faculté, approuvé par le Rectorat le 4 novembre 2014, le président de section est responsable de la direction académique et administrative de la section. Il prend toutes les décisions et mesures nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, en matière académique, administrative et financière, sous réserve des compétences d'autres organes de l'Université et de la Faculté.

d. Il ressort des travaux préparatoires relatifs à la LPAC que selon le régime qui prévalait, l'avertissement était du domaine du chef de service et le blâme ressortissait à la compétence du secrétaire général du département ou du directeur général de l'établissement. Le nouveau projet de la loi visait à conférer au chef de service ou au supérieur hiérarchique la compétence de prononcer l'une et l'autre sanctions (MGC 1996 43/VI 6359).

Dans un arrêt très récent (ATA/601/2021 du 8 juin 2021), il a été relevé que si le directeur de la prison de Champ-Dollon était compétent pour prononcer des services supplémentaires à l'encontre d'un détenu à teneur de la législation applicable, l'office cantonal de la détention, qui comprenait la prison de Champ-Dollon, l'était également selon le principe « qui peut le plus peut le moins ».

3) En l'espèce, eu égard aux dispositions légales précitées, « le supérieur hiérarchique », en accord avec la hiérarchie, est compétent pour prononcer un blâme. Il n'est pas contesté que les supérieurs hiérarchiques directs du recourant sont Mme G_____ et M. H_____. Il ressort des pièces du dossier, en particulier de l'organigramme de la section C_____ de la Faculté et des cahiers des charges

des deux précités, que leur supérieur hiérarchique direct est pour leur part le président de la section C_____ de la Faculté.

Ainsi, si le président de la section C_____ de la Faculté n'est pas le supérieur direct du recourant – un échelon de hiérarchie supplémentaire existant entre eux – il n'en reste pas moins un supérieur hiérarchique de ce dernier. Il en découle que le blâme prononcé par ce dernier l'a a fortiori été par une autorité compétente, étant relevé que la supérieure directe du recourant a été associée au processus, comme elle l'a confirmé en exposant avoir participé à une réunion sur cette question en présence des RH et du président de la section C_____ de la Faculté.

Il sera dès lors retenu que le blâme a été prononcé par une autorité compétente, de sorte que le grief du recourant sur ce point sera écarté.

4) Le recourant considère, par ailleurs, que son droit d'être entendu aurait été violé, dès lors qu'il n'a pas pu s'exprimer durant un entretien de service en présence des parties.

5) 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) et 41 LPA, le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b).

b. Aux termes de l'art. 44 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), un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

6) En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a été convoqué une première fois le 25 novembre 2019 à un entretien de service devant se tenir le 16 décembre 2019. Cet entretien a été annulé en raison de l'indisponibilité du conseil du recourant. Par la suite, les parties ont tenté de fixer une nouvelle date entre les mois de janvier à mars 2020, sans succès, l'entretien ayant à chaque fois

été annulé ou reporté en raison des indisponibilités du recourant, de son conseil ou des représentants de l'autorité intimée. Par ailleurs, il ressort des différents arrêtés pris par le Conseil d'État les 16 mars, 27 mars, 17 avril et 23 avril 2020, qu'entre le 16 mars et le 26 avril 2020, les membres du personnel de l'administration ne concourant pas aux prestations prioritaires n'ont plus pu se rendre sur leur lieu de travail en raison des mesures prises pour lutter contre le coronavirus. Entre le 27 avril et le 7 juin 2020, une reprise du travail dans les locaux a été partiellement possible, le travail à domicile étant toutefois demandé lorsque cela demeurait possible. Dès lors, quoi qu'en dise le recourant, la tenue d'un entretien de service en présence des parties était impossible à tout le moins jusqu'au 26 avril 2020.

Ainsi, compte tenu du fait que les faits reprochés datent pour les plus anciens de mai 2019, du risque de prescription disciplinaire découlant de l'art. 27 al. 6 LPAC, du fait que l'entretien de service avait déjà été repoussé depuis plus de quatre mois, il ne peut être reproché à l'autorité intimée d'avoir procédé à un entretien de service sous la forme écrite, possibilité expressément prévue par l'art. 44 al. 4 RPAC lorsque celui-ci ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration. Par ailleurs, un délai de trente jours, conformément à l'art. 27 al. 7 LPAC, a été imparti au recourant pour faire valoir ses observations à la suite de la communication des griefs reprochés.

Le droit d'être entendu du recourant a ainsi été respecté, de sorte que son grief doit être écarté.

7) Le recourant considère que le prononcé d'une sanction n'a pas lieu d'être et est disproportionné, compte tenu du peu de gravité des faits reprochés.

8) a. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire. Alors qu'en droit pénal, les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif. La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur. La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que la faute ait été commise dans le cadre de l'activité professionnelle (ATA/244/2020 du 3 mars 2020 consid. 10b et les références citées).

b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.3). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne

pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé. En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/860/2020 précité consid. 10b et les références citées).

9) En l'espèce, l'autorité intimée reproche au recourant – assistant technique à D_____ – d'avoir, de manière répétée et inadmissible, manqué de respect à l'administratrice de la section C_____ de la Faculté. Pour justifier la sanction, elle se fonde sur trois échanges de courriels entre le recourant et Mme I_____ ayant eu lieu le 3 juin 2019, entre le 2 et le 21 juin 2019 et le 11 novembre 2019. À titre préalable, pourrait se poser la question de savoir si les faits ayant eu lieu entre les 2 et 9 juin 2019 n'étaient pas prescrits lorsque le blâme a été infligé le 10 juin 2020 compte tenu de la prescription disciplinaire d'un an dès la connaissance des faits, étant précisé que les responsables hiérarchiques du recourant avaient reçu copie à tout le moins d'une partie des échanges de courriels. Ce point souffrira de demeurer indécis compte tenu de ce qui suit.

L'autorité intimée fait grief au recourant d'avoir accusé Mme I_____ de l'avoir traité de voleur au motif qu'il avait offert deux t-shirts du F_____ à deux externes, de l'avoir accusée sans fondement de lui avoir bloqué ses droits d'accès au bâtiment et de lui avoir reproché de lui mentir et de mentir aux RH pour lui nuire. Les propos tenus par le recourant ne sont, certes, pas de nature à contribuer à une bonne ambiance et à des relations de travail sereines. Ils ne sont, toutefois, pas injurieux. En outre, ils sont à apprécier à l'aune de l'ensemble des circonstances. Il apparaît, en effet, à teneur du dossier que la communication entre le recourant et Mme I_____ – qui n'ont pas de liens hiérarchiques – est très difficile et que leur relation est parfois conflictuelle, ce qui a été confirmé par les témoins auditionnés par la chambre de céans. Les accusations du recourant semblent faire écho à son sentiment – à tort ou à raison – d'être pris pour cible par Mme I_____, comme en atteste notamment son courriel du 16 septembre 2019 aux RH dans lequel il sollicitait en particulier des informations sur la procédure à suivre pour se protéger d'une situation de mobbing. Le recourant a connu différents problèmes d'accès dans les locaux qui, s'ils ont également touché sa collègue ou sa responsable directe, semblent avoir été plus récurrents dans son cas. Le recourant et sa collègue pensent que Mme I_____ était responsable de ces changements de droit d'accès, alors que sa responsable directe considère qu'ils étaient dus à des problèmes techniques. Ce point n'est toutefois pas déterminant. Les tensions entre le recourant et Mme I_____ n'étaient pas inconnues de la hiérarchie du recourant, sa responsable directe ayant notamment indiqué lors de son audition qu'elle avait proposé d'organiser une discussion ou

un coaching entre les deux protagonistes lorsqu'elle avait rejoint l'équipe du F_____ en 2017, mais que le recourant l'avait refusé. Il apparaît ainsi que l'Université a laissé s'envenimer une situation qu'elle savait conflictuelle et difficile pour les personnes impliquées.

Il convient également de tenir compte du fait qu'il n'est pas établi que le recourant aurait manqué de respect à d'autres collègues ou supérieurs. Si sa responsable hiérarchique a, certes, indiqué lors de son audition que certaines personnes s'étaient plaintes de problèmes de mauvaise communication avec le recourant, en particulier de manque de respect, ces éléments n'ont pas été investigués par l'autorité intimée et ne sont, au demeurant, pas mentionnés dans la sanction litigieuse. Par ailleurs, le recourant, qui travaille pour l'autorité intimée depuis près de dix-neuf ans, n'a pas d'antécédents disciplinaires, seul un avertissement ayant été prononcé à son encontre en 2016 pour des faits survenus en 2015, et l'autorité intimée n'allègue pas que ses prestations ne donneraient pas satisfaction.

En conclusion, si les propos tenus par le recourant envers l'administratrice n'étaient certes pas adéquats, ils ne justifient pas, au vu de l'ensemble des éléments précités, le prononcé d'une sanction disciplinaire. Partant, le recours sera admis et la décision querellée annulée.

10) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée au recourant (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 novembre 2020 par Monsieur A_____ contre la décision sur opposition du président de la section C_____ de la Faculté B_____ de l'Université de Genève du 27 octobre 2020 ;

au fond :

l'admet ;

annule la décision du 10 juin 2020 et la décision sur opposition du 27 octobre 2020 du président de la section C_____ de la Faculté B_____ de l'Université de Genève;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Monsieur A_____, à la charge de l'Université de Genève ;

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. 1113 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 Pierre Ochsner, avocat du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, MM. Verniory, Chenaux et Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
F. Cichocki	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :