RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

**A/4085/2019-FPUBL** **ATA/544/2021**

# COUR DE JUSTICE

## Chambre administrative

## Arrêt du 25 mai 2021

dans la cause

**Monsieur A_____**

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET DE LA JEUNESSE**

## EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1975, est titulaire d'une maîtrise universitaire (master) en hautes études commerciales.

Dès 2003, il a effectué des remplacements de longue durée dans l'enseignement primaire au département de l'instruction publique, de la culture et du sport, devenu depuis lors le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP ou le département).

Il a été engagé par le DIP le 1er septembre 2005.

Il a obtenu le titre de maître généraliste dans l'enseignement primaire le 1er septembre 2007.

Il a été nommé fonctionnaire le 1er septembre 2008.

2) Selon le rapport de l'entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP), portant sur la période du 30 août 2008 au 21 décembre 2011, M. A_____ était un enseignant qui s'investissait pleinement dans son activité professionnelle, se positionnant comme une force de proposition pour l'établissement. Il était en constante posture de recherche et essayait d'améliorer ses prestations au quotidien.

L'« évaluation des compétences et des prestations » était détaillée en dix points, évalués selon les appréciations satisfaisant (a), suffisant (b) et insuffisant (c). Les dix domaines évalués étaient satisfaisants. S'agissant des relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires, il était mentionné que celles-ci donnaient satisfaction et avaient demandé des régulations qui avaient été mises en œuvre. Le responsable tenait à souligner l'esprit positif de l'intéressé dans la gestion des conflits et sa très bonne collaboration avec les partenaires.

3) Le 20 septembre 2013, M. A_____, alors enseignant à l'école B_____, a été convoqué à un entretien de service fixé au 10 octobre 2013.

À la suite de nombreux échanges d'ordre privé qu'il avait eus, durant les années 2006-2007, notamment par courriels et texto, avec l'une de ses collègues, Madame C_____, celle-ci avait marqué une distance importante avec M. A_____, même professionnellement. Elle avait, ultérieurement, demandé au directeur de l'établissement, Monsieur D_____, d'intervenir afin de faire cesser des rumeurs qui circulaient à leur sujet. Lors de ses premiers échanges avec le directeur, M. A_____ avait reconnu ses torts. Selon un compte rendu d'entretien du 30 juin 2011, M. D_____ demandait formellement à chacun de ne pas porter

atteinte à l'image de l'autre, en divulguant à des tiers des éléments de leur vie privée.

Le 10 juin 2013, M. A_____ lui avait adressé un courriel, avec copie à sa collègue, dans lequel il se plaignait de l'attitude de cette dernière à son égard. Elle ne le saluait que rarement, faisait mine de l'ignorer, ce qui le gênait. À la même date, il avait adressé à M. D_____ un courriel dont la teneur était identique, mais qui concernait une autre collègue. M. D_____ l'avait convoqué à un entretien le 20 juin 2013.

Le 27 juin 2013, une altercation entre M. A_____ et ses deux collègues avait eu lieu dans la salle des maîtres devant plusieurs enseignants. L'intéressé avait alors immédiatement relaté cet incident dans plusieurs courriels qu'il avait adressés au directeur. Une des collègues impliquées n'avait pas pu venir travailler le 28 juin 2013. M. A_____ avait été convoqué à la direction générale de l'enseignement primaire le 22 août 2013 afin de lui communiquer les dispositions prises par le directeur de l'établissement pour permettre une rentrée aussi sereine que possible. En dépit des recommandations qui lui avaient été faites, un nouvel incident s'était produit avec Mme C_____ le 27 août 2013. Celle-là était en arrêt maladie depuis lors. M. D_____ envisageait de saisir le Groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : GdC).

4) a. Le 25 octobre 2013 le DIP a sollicité l'intervention du GdC.

b. Le rapport d'investigation, du 30 avril 2014, n'a retenu ni l'existence d'un harcèlement psychologique de M. A_____ à l'encontre de sa collègue, ni l'existence d'une atteinte ou d'un harcèlement de cette dernière à l'encontre de celui-là. Toutefois, pour la période du 10 juin au 27 août 2013, M. A_____ avait porté atteinte à la personnalité de sa collègue, ses tentatives de rétablir une bonne relation avec celle-ci ayant été « contreproductives et ne respectant pas le besoin de distance de l'intéressée ». Le GdC préconisait de transférer M. A_____ dans un autre établissement afin de rétablir la sérénité au sein de l'école. Par ailleurs, les collaborateurs de l'école B_____ devaient être informés de la fin de l'investigation du GdC et des mesures prises. Leur devoir de réserve vis-à-vis des tiers à propos de ces informations devait leur être rappelé.

Sous « remarques complémentaires », il était relevé que « l'investigation a[vait] permis de démontrer l'impossibilité pour M. A_____ de se conformer aux demandes de sa hiérarchie. Il n'a[vait] pas su faire preuve de retenue ni respecter une certaine réserve pour permettre le bon déroulement de la dernière semaine d'école ; il n'a[vait] pas su s'abstenir de revenir à ces questions dans les courriels échangés durant l'été avec M. D_____, comme requis, ni patienter jusqu'aux propositions annoncées pour la gestion du conflit. Il n'a[vait] pas été en mesure non plus de respecter le 27 août 2013 les injonctions de distance physique. De par son attitude, il a[vait] provoqué un nouveau regain de tensions et rien ne

permet[tait] de croire aujourd'hui à un possible apaisement des difficultés relationnelles entre ces deux collaborateurs, dont la santé a[vait] par ailleurs été atteinte ».

c. Par décision du 15 mai 2014, le conseiller d'État suppléant la conseillère d'État chargée du DIP, laquelle s'était récusée (ci-après : le conseiller d'État suppléant) a ordonné le déplacement de M. A_____ et a communiqué l'information aux collaborateurs de l'établissement B_____ en leur rappelant leur devoir de réserve.

La décision mentionnait que l'intéressé « considérera le changement d'établissement comme un sévère avertissement ».

Faute de recours, cette décision est entrée en force.

5) Dès la rentrée scolaire 2014-2015, M. A_____ a été affecté à l'école primaire des E_____ (ci-après : l'école des E_____ ou l'établissement).

6) Selon l'EEDP du 13 mars 2015, couvrant la période du 1er septembre 2014 au 13 mars 2015, M. A_____ déployait beaucoup d'énergie pour mettre en œuvre un enseignement vivant et varié. Son investissement en classe et dans l'établissement était important et son responsable l'en félicitait. Les objectifs convenus avaient été atteints.

Les dix compétences et prestations évaluées étaient toutes appréciées par la mention a). La rubrique relative aux relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires indiquait que M. A_____ entretenait « des relations professionnelles avec l'ensemble des partenaires qu'il côtoyait dans l'exercice de sa profession ».

7) a. Un « entretien de régulation » s'est tenu le 3 novembre 2016 entre Monsieur F_____, directeur de l'établissement, et M. A_____.

Selon le compte rendu établi par M. F_____, dans sa version du 11 novembre 2016, Madame G_____, collègue de M. A_____, avait indiqué au directeur qu'elle se sentait envahie par les messages et la teneur de certains des propos de son collègue. Elle avait demandé au directeur d'expliquer à M. A_____ qu'elle souhaitait qu'il la laisse tranquille et qu'elle ne voulait plus recevoir de messages de sa part, hormis ceux à caractère professionnel et ce, via courriel. Elle ne souhaitait pas non plus être contactée pour parler de cette démarche et du contenu de l'entretien. Elle « s'excusait » d'en arriver à ce stade, mais ne voyait pas d'autre solution pour que M. A_____ comprenne ses exigences.

M. A_____ avait estimé la démarche disproportionnée. Il régnait une bonne entente entre eux. Certains de ses propos avaient pu être maladroits. Il

serait attentif à ce que cela ne se reproduise pas à l'avenir. Il avait mis en exergue sa volonté d'un « modus vivendi de courtoisie » avec l'intéressée « assorti d'un apaisement de la situation ».

Le directeur lui avait demandé de ne contacter l'intéressée que par courriel et pour des raisons strictement professionnelles. À défaut, il se verrait dans l'obligation de « prendre les dispositions utiles ».

b. Par courriel du 4 novembre 2016, M. A_____ a confirmé à M. F_____ la teneur de leur entretien de la veille. Il détaillait longuement pourquoi il trouvait la démarche de sa collègue « disproportionnée (…), je trouve donc déloyal qu'elle se plaigne vers vous. Je me permets de douter du bien-fondé de se sentir "envahie" car trois SMS polis en deux semaines, cela ne me semble pas inadéquat. Comme vous me l'avez fait remarquer justement hier, ce n'est que sa perception de la réalité et non la réalité même. C'est son droit effectivement de venir vers vous, mais encore une fois cela me paraît inopportun (…). Nous nous entendions bien. Par exemple, un soir, elle m'a demandé de l'accompagner au parking voitures car elle a peur du noir (trace écrite). Elle m'a également mis dans la confidence du gros problème qu'elle a eu avec une personne de son entourage. Pour ma part, pour avoir une réaction pareille, je pense sincèrement qu'elle a eu vent de mes soucis à B_____ car elle est copine avec H_____ qui, elle, est très bonne copine avec deux anciennes collègues de B_____ [suivent les noms] (…). Elle m'a confié une fois qu'en général, elle avait un sale caractère (trace écrite). Elle m'a également confié qu'en général, elle se fâche trop vite et se noie dans un verre d'eau (trace écrite). Elle m'a pour finir confié qu'en général, elle défonce des murs, puis elle réfléchit (trace écrite). De plus, elle m'a aussi signalé une fois que vous vous fichiez pas mal des soucis des collaborateurs (trace écrite) et là, elle vous sollicite pour un problème déjà réglé pour ma part. Cela semble contradictoire. (…) ». L'échange devait rester confidentiel.

c. M. F_____ a répondu le même jour. Il joignait le compte rendu.

d. Par courriel du 5 novembre 2016, M. A_____ a contesté qu'on puisse lui faire une interdiction sur le ressenti d'un tiers. Il n'avait rien à se reprocher. Il demandait la modification du compte rendu. Il n'était plus d'accord de reconnaître que certains de ses propos avaient pu être maladroits. M. F_____ devait transmettre à Mme G_____ son souhait « qu'elle arrête cette attitude de se payer ma tête devant d'autres collègues et qu'il y ait une acceptation écrite de mon souhait ».

e. Suite à la réponse du directeur qui restait dans l'attente des documents annoncés, l'intéressé a sollicité un droit de réponse à l'encontre de sa collègue.

8) Un conflit a opposé Madame I_____, collègue en charge d'une classe de même niveau, et M. A_____ en mars 2017.

a. Le 9 mars 2017 à 18h48, M. A_____ a informé Mme I_____ que « pour l'année prochaine, pour être honnête, je préférerais collaborer avec d'autres personnes si une occasion se présentait. J'ai l'impression que nous ne sommes plus trop sur la même longueur d'onde et pas que sur la discipline. Un truc s'est fissuré selon moi et la confiance mutuelle ne semble pas être comme auparavant. Idem pour la complicité. Mais bon on verra bien au mois de mai-juin. A+ ».

Mme I_____ a répondu dans l'heure ne pas savoir que dire et ne pas avoir l'impression d'avoir changé d'attitude malgré ses désaccords. Elle proposait de se voir le mardi 14 mars pour en discuter de vive voix. M. A_____ a répondu sans entrer en matière sur cette requête.

Le 10 mars 2017, à 7h26, M. A_____ a envoyé un message à sa collègue, indiquant « il ne faut pas chercher de coupable, c'est juste une question de feeling ». Mme I_____ a indiqué qu'elle ne réagirait plus sur ce sujet par écrit, mais que sa porte était ouverte pour l'aborder de vive voix. M. A_____ a répondu sans entrer en matière sur cette requête. Mme I_____ n'a pas donné suite à ce message.

Le 13 mars 2017, M. A_____ a relancé sa collègue. « Ma porte reste également ouverte pour toi, toutefois je ne changerai pas d'avis. Je t'ai donné des explications par rapport à tes questions. Je préférais t'avertir à l'avance et l'écrit est plus facile pour moi pour structurer ma pensée. Il ne faut pas le prendre contre toi car pour moi c'est une envie de changement ». Mme I_____ n'a pas donné suite à ce message.

Le 20 mars 2017, à 19h06, M. A_____ a envoyé à sa collègue : « Hello, je te sens un peu froissée. Est-ce que tu comprends mieux mon choix maintenant ? ». Mme I_____ n'a pas donné suite à ce message.

Le 21 mars 2017, Mme I_____ a fait savoir, en salle des maîtres, à M. A_____ qu'elle ne réagirait pas par écrit sur cette problématique et que sa porte restait ouverte. M. A_____ a abordé sa collègue à 11h40 dans le parking à vélos. Les versions divergent quant à savoir si M. A_____ l'a empêchée de partir, ce qu'il conteste. Il est établi que Mme I_____ était pressée et ne pouvait pas rester. Un échange de messages a suivi le jour même et une discussion a eu lieu dans les jours qui ont suivi.

b. Un mois plus tard, M. A_____ a, par message, regretté que le conflit « ne soit pas resté entre [eux] ». Mme J_____, une collègue, avait été informée de certains éléments. Il en était très déçu. Cela confortait son ressenti. Il en parlait volontiers avec elle.

Mme I_____ a confirmé avoir été chercher des conseils auprès des personnes adéquates pour comprendre, dont Mme J_____. M. A_____ a regretté ce choix, « elle prend appui sur toi pour me juger. C'est triste ».

9) a. Le 26 avril 2017, M. A_____ a informé M. F_____, par courriel, qu'il ne pouvait « plus parler constructivement » avec sa collègue, Mme J_____ : « Elle était de nouveau dans des états d'âme inappropriés ». Elle indiquait être « harcelée » lorsqu'il était ferme avec elle et être « en danger » lors de leur collaboration. Le ressenti de sa collègue allait beaucoup trop loin. C'était de la diffamation. Il demandait au directeur de rappeler à celle-ci son « devoir » de courtoisie, compromis et non-jugement ».

b. Un échange de courriels a suivi entre M. A_____ et Mme J_____, le directeur étant mis en copie ou directement interpellé.

c. Le 9 février 2018, Mme J_____ a demandé au directeur de ne plus collaborer avec M. A_____ lors de l'année scolaire suivante.

10) Le 16 mars 2018, M. A_____ a interpellé, par texto, Madame K_____, sa collègue duettiste à 25% pour l'année scolaire 2017-2018. Il souhaitait savoir si « J_____ et I_____ [avaient] déjà fait des remarques sur [lui] depuis le début de l'année scolaire ».

À la réponse négative de sa collègue, précisant, à la demande de M. A_____, qu'il s'agissait aussi bien de son comportement que de son enseignement, ce dernier a répondu « C'était juste pour savoir. J'ai eu des désaccords avec elles l'année passée. Je me pose toujours un peu la question de ta décision radicale de ne plus travailler avec moi. Ça a été brutal je trouve, et sans m'en parler avant de contacter le directeur ».

Suit un échange de textos à la fin duquel, Mme K_____ indique « Je n'ai pas été froissée, non, je trouve juste non professionnel de se permettre des remarques sur la personnalité de l'autre pour expliquer son propre manque de maîtrise de situations scolaires. C'est simplement déplacé. Comme le sont tes messages qui viennent un mois et demi après notre discussion à un moment totalement inadéquat. Boire un verre en dehors de l'école n'est pas quelque chose qui me semble adéquat non plus dans un cadre professionnel. Donc, je n'y tiens pas. Je te demanderai également dorénavant de ne plus me contacter sur WhatsApp, car je trouve tes messages trop insistants et intrusifs. Il y a des moments pour l'école et tu avais toute la journée pour me parler si besoin. Je n'ai plus envie de prendre du temps sur ma vie privée pour des soucis émotionnels et relationnels non professionnels. Je te rappelle que nous sommes seulement collègues. Nous avons un e-mail professionnel qui a été créé pour les communications, merci de l'utiliser dans ce but et uniquement [en majuscules

dans le message] pour des sujets professionnels, pas pour tes états d'âme inadéquats ».

L'échange s'est clôturé par un message de M. A_____ indiquant « Je suis désolé si tu la ressens comme cela. Je tombe des nues. Tu me répondais alors je pensais que c'était un moyen adéquat de communiquer entre duettistes et de mettre les choses à plat pour peaufiner notre collaboration. J'espère que cela restera entre nous ».

11) Par courriel du 19 mars 2018, l'intéressé a informé le directeur que l'attitude de Mme K_____ à son égard le préoccupait. Elle lui avait écrit des propos qu'il jugeait inappropriés alors qu'il désirait clarifier quelques éléments de leur collaboration. En l'état, il préférait ne pas divulguer le contenu. Il tenterait d'apaiser les choses et reviendrait vers le directeur en cas de nécessité.

12) Par courriel du 6 avril 2018, il a informé M. F_____ que « en discutant avec certains collègues, j'ai l'impression que trois personnes semblent me prendre pour cible. Il s'agit de J_____, K_____ et I_____. Il paraîtrait que la dernière formation en soit le déclencheur. J'entends des rumeurs malsaines et infondées sur mon passé, ce que j'apprécie moyennement, vous le pensez bien. Je compte rester vigilant et lucide ces prochaines semaines et vous tiendrai au courant si cela évolue ».

Par courriel du même jour, le directeur en a pris note et a proposé d'en reparler rapidement en début de semaine suivante.

13) Le 10 avril 2018, M. A_____ a informé M. F_____ que « lors du TTC en DM, j'ai appris que J_____ avait rompu la confidentialité des groupes lors de la dernière formation. Elle aurait lâché "une bombe" (selon les dires d'une collègue) sur moi et aurait dit que quelque chose de très grave s'était passé à B_____. Si c'est la vérité, cela ressemble fort à de la diffamation. Après tous les précédents avec Mme J_____, voir les mails des deux dernières années, je me pose la question pourquoi elle agit ainsi. Et comment se fait-il qu'elle continue malgré vos remises à l'ordre ? ».

14) Le 11 avril 2018, l'intéressé a été convoqué à un entretien de service fixé au 4 mai 2018.

L'objectif était de l'entendre par rapport à sa situation au regard de l'insuffisance des prestations fournies et/ou de son inaptitude à remplir les exigences du poste.

En date du 16 mars 2018, deux de ses collègues, Mmes I_____ et K_____, avaient évoqué les souffrances qu'elles disaient vivre dans les interactions qu'elles avaient eues et qu'elles avaient avec lui, ajoutant que d'autres collaboratrices se plaignaient également de lui et se montraient solidaires avec

elles. Monsieur L_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) à la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO), en avait été informé. Il avait consécutivement été sollicité pour un entretien par Mmes I_____ et K_____ qu'il avait reçues, en entretiens séparés, le 21 mars 2018. Elles avaient chacune précisé que leur démarche devait être considérée comme une plainte à l'encontre de M. A_____ pour atteinte à leur personnalité.

Les documents versés au dossier à cette occasion étaient joints au courrier. Toutes deux avaient déclaré craindre ses réactions et s'imaginaient même être en danger physiquement. Elles avaient évoqué la possibilité de quitter l'établissement afin de l'éviter. Suivait une page et demie de description des faits. Ces témoignages faisaient écho à la situation vécue à l'école B_____ où il avait fait l'objet d'une investigation du GdC en octobre 2013 sur plainte d'une collègue. Le changement d'affectation avait été voulu comme un sévère avertissement.

Au vu des faits reprochés, l'intéressé était, provisoirement jusqu'à ce qu'il ait pu être entendu à ce sujet et que l'autorité compétente ait pu prendre une décision sujette à recours, libéré de son obligation de travailler à l'école des E_____ dès réception du courrier, lequel lui a été remis en mains propres le 11 avril 2018.

15) Un entretien de service s'est tenu le 4 mai 2018.

M. A_____ a contesté l'ensemble des reproches formulés. Sa relation de travail avec Mme I_____ s'était bien déroulée jusqu'à ce que cette dernière devienne, sans raison, froide, autoritaire et distante, sous l'influence de Mme J_____. Il avait tenté de discuter avec l'intéressée sans succès. Quant à sa relation de travail avec Mme K_____, il relevait les difficultés à la joindre, en raison de son emploi du temps en dehors des heures scolaires, ce qui complexifiait la situation. Les reproches de celle-ci étaient infondés, notamment sur son sentiment qu'il la surveillait, ce qu'il contestait.

Selon lui, Mmes I_____, K_____ et J_____ menaient une cabale à son encontre. Deux questions étaient en suspens : les raisons de cette cabale et qui avait donné les informations sur ce qui s'était passé à l'école B_____ ? Il n'avait en effet jamais parlé de cette problématique. Tout au plus, il avait fait état de quelques désaccords. Il versait à la procédure notamment la totalité de échanges WhatsApp qu'il avait eus avec Mme K_____, I_____ et J_____.

À l'issue de l'entretien de service, M. A_____ a été libéré avec effet immédiat de l'obligation de travailler, décision entérinée par arrêté du Conseil d'État le 20 juin 2018.

16) a. Le 8 mai 2018, M. A_____ a requis du GdC l'ouverture d'une investigation contre Mmes I_____, K_____ et J_____, auxquelles il reprochait de l'avoir isolé, dénigré et d'avoir diffusé des informations attentatoires à son honneur pour salir sa réputation et l'écarter de l'école.

Mmes J_____ et I_____ l'avaient volontairement mis à l'écart. Mme J_____ l'avait dénigré notamment auprès de Madame M_____. Mme I_____ avait révélé à Mme J_____ un épisode confidentiel les concernant. Lors d'une formation du 16 mars 2018, Mmes K_____, I_____ et J_____ étaient proches et l'avaient regardé lors d'un atelier consacré au plus mauvais souvenir scolaire. Mme J_____ avait raconté qu'il avait commis des faits très graves. Il avait alerté son directeur le 6 avril, puis le 10 avril 2018 au sujet des bruits répandus à son sujet. Le 11 avril 2018, il avait été convoqué à un entretien de service au sujet de faits révélés par Mmes K_____ et I_____, avait appris que la résiliation de ses rapports de service était envisagée et avait été libéré de son obligation de travailler.

Le GdC a ouvert une procédure sous la référence 2018-117.

b. Le 30 mai 2018, le DIP a adressé au GdC une demande d'investigation contre M. A_____ portant sur des soupçons d'atteinte à la personnalité, voire de harcèlement, contre ses collègues Mmes K_____ et I_____.

Le GdC a ouvert une procédure sous la référence 2018-133.

c. Le 6 juin 2018, le GdC a informé l'intéressé qu'il suspendait l'examen de sa demande jusqu'à l'issue de celle menée par le GdC à la demande du DIP, laquelle portait sur des faits connexes.

d. Le 12 octobre 2018, M. A_____ a sollicité l'audition de plusieurs personnes par le GdC pouvant attester notamment de ses bonnes relations avec ses collègues et répondre à certaines accusations. Cette requête a été refusée le 25 octobre 2018, le GdC estimant que lesdites auditions s'écartaient de sa mission qui ne visait qu'à déterminer l'existence ou non, d'une atteinte à la personnalité contre trois collègues.

Le 15 octobre 2018, suite à la réception des procès-verbaux d'audition, l'intéressé a sollicité du DIP la protection de sa personnalité et une intervention pour faire immédiatement cesser des rumeurs à son encontre.

e. La procédure 2018-133 a fait l'objet d'un rapport d'investigation du GdC du 14 janvier 2019.

Le GdC avait pris connaissance des pièces remises. Il avait entendu Mmes K_____, J_____, I_____ et G_____, ainsi que M. A_____ et dix autres témoins. Il avait consulté leur dossier personnel. Le GdC n'avait pas donné

suite à la demande de M. A_____ d'entendre d'autres témoins, car il disposait d'éléments suffisants.

Dans son précédent rapport du 30 avril 2014, le GdC avait constaté un mode relationnel insistant et un manque de respect de la distance souhaitée par la collègue, ainsi qu'une tendance à la surinterprétation générant des tensions relationnelles. Le déplacement ordonné le 15 mai 2014 devait être compris comme un sévère avertissement.

À l'école des E_____, Mme G_____ s'était plainte de textos trop nombreux, personnels, intrusifs et insistants. M. A_____ lui reprochait de s'être moquée de lui à plusieurs reprises avec d'autres collègues, reproches que Mme G_____ et ses collègues jugeaient infondés. Les textos persistant, Mme G_____ avait demandé l'aide de son directeur face à une personne qu'elle considérait comme malade. Le directeur était intervenu et Mme G_____ avait par la suite indiqué ne plus avoir de problème avec M. A_____.

Mme I_____ s'était plainte d'une dégradation de sa relation avec l'intéressé, qui lui reprochait sa proximité avec Mme J_____ et le fait qu'elle et sa collègue le mettaient à l'écart et se montraient froides avec lui. Il voulait toujours avoir le dernier mot, avait brusquement coupé toute collaboration avec elle et refusait de lui parler, mais continuait de lui écrire des messages WhatsApp pesants. Mme I_____ avait demandé l'aide du directeur, sans succès. Elle avait subi une manipulation mentale, qui l'avait affectée psychiquement et physiquement.

Mme K_____ s'était plainte que, dans le duo pédagogique qu'elle formait avec lui, M. A_____ avait cherché à prendre l'ascendant sur elle et à la reléguer, avait adopté à son égard un comportement envahissant et intrusif, avait multiplié les messages WhatsApp et s'était montré trop proche physiquement. Elle avait demandé au directeur de mettre fin au duo pédagogique. Elle s'était par la suite sentie de plus en plus déstabilisée et angoissée.

Au cours d'une journée de formation du 16 mars 2018, Mme I_____ avait évoqué le harcèlement dont elle était alors victime, sans toutefois nommer son auteur. Peu après, M. A_____ avait questionné Mme K_____ par WhatsApp sur ce qui avait été dit à son sujet, avant de poser les mêmes questions au formateur et à Mme M_____.

Alerté, le service des RH du DIP avait reçu Mmes I_____ et K_____. M. A_____ avait ensuite été convoqué à un entretien de service le 4 mai 2018.

Ses agissements à l'égard de Mme G_____ étaient de nature à créer un malaise important et un sentiment d'insécurité, et avaient conduit à la rupture de la collaboration, mais ne pouvaient être qualifiés d'actes hostiles constitutifs d'une

atteinte à la personnalité. Avec Mme I_____, l'intéressé recherchait une complicité qui n'était pas souhaitée, et le comportement ambigu, contradictoire et parfois peu délicat, voire pesant de ce dernier, avait entravé la gestion du conflit au point que Mme I_____ ressentait un malaise important. Malgré un épisode isolé d'un départ à vélo entravé, l'ensemble des faits ne dénotait pas une répétition d'actes hostiles significatifs d'un harcèlement psychologique. Les agissements de M. A_____ à l'égard de Mme K_____ dénotaient une insistance à établir une relation à un degré non souhaité par sa collègue ainsi qu'un manque d'égards, mais si le mode relationnel inadéquat de M. A_____ avait pu créer un conflit de travail important, les agissements ne constituaient ni une atteinte à la personnalité ni un harcèlement, faute de caractère hostile respectivement de volonté d'exclusion. Les reproches de M. A_____ à Mme J_____ n'avaient pu être objectivés.

Les interventions de Mmes I_____, K_____ et J_____ n'étaient en aucun cas la résultante d'un complot des trois enseignantes à son encontre, mais relevaient du besoin d'aborder une situation relationnelle qui générait de la souffrance dans un cadre qui avait été considéré comme légitime par la formatrice et ne constituaient nullement une atteinte à la personnalité de M. A_____.

La similarité des plaintes avait mis en évidence un mode relationnel inadéquat de l'intéressé, fait de recherche de relations, d'insistance, de manque d'égards, de sensibilité aiguë au regard des autres et de propension à se sentir traité avec hostilité. Ces traits avaient déjà été relevés lors de la précédente investigation en 2014 et la répétition des comportements problématiques dénotait une absence de prise de conscience. Le GdC s'interrogeait sur la capacité de M. A_____ à maintenir dans la durée des relations adéquates et respectueuses en particulier dans des contextes de collaboration étroite avec ses collègues.

L'intéressé avait bénéficié d'un traitement particulièrement bienveillant de son directeur, qui n'avait pas référé formellement à sa hiérarchie les graves problèmes rapportés par les différentes enseignantes et s'était dit d'accord de considérer l'entretien du 3 novembre 2016 comme étant « de régulation » et non « de service ».

Le GdC concluait au classement de la procédure contre M. A_____ ouverte sous la référence 2018-133.

17) Par décision du 1er mars 2019, la nouvelle conseillère d'État suppléante pour le DIP (ci-après : la conseillère d'État suppléante), reprenant les motifs développés par le GdC, a déclaré ne pas constater d'atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ni de harcèlement de M. A_____ à l'égard de Mmes G_____, I_____ et K_____.

18) Par courrier du même jour, elle a informé ce dernier qu'une procédure de reclassement était ouverte. Les comportements qu'il avait adoptés de manière répétée à quatre reprises, en 2013-2014, 2016-2017 et 2017-2018, avaient mis en évidence un mode relationnel inadéquat qui fondait une résiliation des rapports de service.

19) a. Le 12 avril 2019, le GdC a classé la demande d'une investigation formée par M. A_____, ouverte sous la référence 2018-117 et dont il avait sollicité l'extension le 25 mars 2019 à l'encontre de Mmes N_____ et G_____.

Il y avait lieu de se référer à l'état de fait de l'investigation 2018-133, le contexte de fait étant le même.

Il était probable que des éléments relatifs à la situation passée de M. A_____ étaient connus de certains de ses collègues de l'école des E_____, mais il devait s'agir d'un petit nombre car il n'avait pas eu connaissance de rumeurs à son sujet avant mars 2018.

Le fait pour ses collègues de confier leurs difficultés à leur hiérarchie était adéquat. Que les collègues se soient ensuite ouvertes entre elles des difficultés qu'elles rencontraient avec l'intéressé ne pouvait être assimilé à des actes de dénigrement, mais relevait d'une communication ordinaire au sein d'équipes de travail.

M. A_____ s'était aussi confié à des collègues au sujet de son inconfort. Or, chercher du soutien auprès de collègues ne constituait pas une démarche à caractère diffamatoire.

Aucune atteinte d'une certaine gravité n'avait été portée à la personnalité de M. A_____ et aucun harcèlement psychologique n'avait été conduit contre lui.

b. Par arrêt du 28 janvier 2020 (ATA/86/2020 ; procédure A/2253/2019), la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) a rejeté le recours de M. A_____ formé contre la décision du Conseil d'État du 13 mai 2019 classant sa demande d'investigation.

c. Le recours, interjeté par le précité contre cet arrêt, a été déclaré irrecevable par le Tribunal fédéral par arrêt 8C_174/2020 du 2 septembre 2020.

Le recourant reprochait au GdC d'avoir refusé d'auditionner six témoins, de ne pas l'avoir confronté à ses collègues et de ne pas lui avoir permis de poser certaines questions ; la juridiction cantonale n'aurait pas sanctionné ces vices formels. Or, cette dernière s'était prononcée de manière détaillée sur l'instruction par le GdC de la demande d'ouverture d'investigation du recourant, retenant qu'elle ne prêtait pas le flanc à la critique.

20) À compter de la décision de classement de sa demande d'investigation, en mai 2019, le recourant a régulièrement interpellé la conseillère d'État suppléante, le président du Conseil d'État, la chancelière d'État, la responsable des RH du DIP aux fins notamment d'obtenir rapidement un entretien.

21) Le 12 juillet 2019, M. A_____ s'est entretenu pendant septante minutes avec la conseillère d'État suppléante du DIP.

22) Le 31 juillet 2019, la conseillère d'État suppléante a transmis à M. A_____ une lettre de dix-huit pages. Elle reprenait en détail les questions posées par l'intéressé et y répondait.

Elle avait examiné l'ensemble de son dossier, avait constaté qu'il n'avait pas été répondu dans le détail à ses différents courriels et lettres, et avait souhaité lui apporter les réponses. Elle confirmait le contenu des décisions rendues. Lors de l'entretien du 12 juillet 2019, elle avait ressenti qu'il n'avait pas compris ou ne voulait pas comprendre ce qui lui était reproché. Elle espérait que ses réponses, même si elles n'allaient pas dans le sens qu'il souhaitait, lui permettraient de mieux appréhender la situation.

23) M. A_____ a continué à adresser de nombreux courriels à différents responsables du département, y compris à la conseillère d'État suppléante.

24) Le 21 août 2019, un entretien de service s'est déroulé auprès de la DGEO en lien avec la procédure de reclassement.

Le premier entretien s'était tenu le 12 avril 2019. Un entretien intermédiaire avait eu lieu le 14 juin 2019 à la demande de l'intéressé. Le dernier entretien, initialement agendé le 15 juillet 2019 avait été déplacé au 21 août 2019 compte tenu de la discussion avec la Conseillère d'État suppléante le 12 juillet 2019.

Des demandes avaient été adressées à tous les départements et aux sept directions générales du DIP. Une deuxième consultation avait été faite après que M. A_____ eut ajouté un intérêt professionnel pour des activités nécessitant l'organisation de déplacements en groupe. Toutes les réponses avaient été négatives.

Le détail de la procédure de reclassement sera repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

25) Les 10 et 16 septembre 2019, le recourant a fait valoir ses observations.

Mmes J_____, K_____ et I_____ ne travaillaient plus à l'école des E_____. Il renouvelait sa disposition à réintégrer son poste. L'absence de poste à repourvoir était contradictoire avec la pénurie d'enseignants dont la presse se faisait régulièrement l'écho.

26) Par courrier du 10 octobre 2019, la conseillère d'État suppléante a indiqué au recourant qu'une délégation du Conseil d'État avait, d'entente avec l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), décidé de résilier ses rapports de service pour motif fondé. Ceux-ci prendraient fin le 31 janvier 2020.

Les reproches relatifs au mode relationnel inadéquat, concernant quatre occurrences depuis 2014 à l'école des E_____ et une, antérieurement, à l'école B_____, étaient avérés. Il avait porté atteinte à la personnalité d'une collègue de l'école B_____, et porté de graves accusations à l'encontre d'autres collègues. Son interprétation des événements n'était pas conforme à la réalité. Il avait dû être déplacé de l'école des E_____.

Au sein de cet établissement, un différend avait surgi à l'automne 2016 avec Mme G_____. Celle-ci s'était plainte au directeur et avait demandé son intervention. Il avait de son côté dénoncé un comportement moqueur de sa collègue, mis en doute ses propos et insisté pour avoir une discussion, après quoi il lui avait adressé trois textos, le dernier lui reprochant sa froideur. Le directeur avait dû intervenir pour faire cesser toute relation.

Durant l'année 2016-2017, il s'était plaint de Mmes I_____ et J_____, reprochant à la première de se moquer de lui et de se montrer dédaigneuse. Or, ces reproches n'avaient pas été avérés. Il avait mis un terme à sa relation professionnelle avec Mme I_____, mais refusé de lui donner des explications, tout en continuant à lui adresser des messages WhatsApp, et son attitude déroutante avait eu pour effet de faire monter l'état de tension de sa collègue. Les échanges dénotaient un besoin particulier de sa part d'établir un lien personnel au-delà des heures scolaires, expliquant le sentiment de sa collègue d'un glissement au-delà du professionnel. Son comportement ambigu, contradictoire et parfois peu délicat, voire pesant, avait entravé la gestion du conflit au point qu'elle avait refusé toute discussion en dehors de la présence d'un tiers.

Durant l'année 2017-2018, il avait exercé en duo avec Mme K_____, et son désordre traduisait un manque d'attention important à l'égard de sa duettiste, qui entravait le bon déroulement de son travail. Des divergences d'opinion quant à la gestion des élèves s'étaient ajoutées, dès novembre 2017, et avaient affecté la communication. Il avait alors cherché un rapprochement, sollicité des moments d'échanges et multiplié les messages WhatsApp alors que sa collègue souhaitait une distance relationnelle. Il lui avait reproché son attitude froide et distante et ses réponses dédaigneuses, et le dimanche 11 mars 2018, il n'avait pas respecté la position de ladite collègue, avait insisté à trois reprises et adopté une attitude culpabilisante, sa demande étant par ailleurs intrusive et inadéquate. Il en était allé de même lors de la formation du 16 mars 2018.

Ce type de comportement s'était répété à plusieurs reprises, en 2013-2014, en 2016-2017 et en 2017-2018. Il mettait en évidence un mode relationnel

inadéquat, une communication complexe, souvent contradictoire, répétitive et ambiguë, non respectueuse des attentes des collègues, les conflits ne se résolvant que par une rupture drastique de la collaboration. Il était constitutif d'une insuffisance de prestations, ce qui lui avait été communiqué par courrier du 1er mars 2019.

La procédure de reclassement avait pris fin sans avoir abouti. Il avait pu s'exprimer lors d'un entretien de clôture de la procédure de reclassement le 21 août 2019 et avait pu, par la suite, déposer des observations écrites. Il avait contesté l'existence de motifs fondés et nié toute crédibilité aux accusations portées à son encontre. Il avait critiqué les rapports du GdC, apporté des remarques sur le procès-verbal d'entretien du 21 août 2019, jugé les démarches de reclassement insuffisantes et protesté contre l'absence de mesures de développement et de réinsertion professionnelle.

Les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés. La décision de résiliation était déclarée exécutoire nonobstant recours.

27) Par décision du 21 octobre 2019, la chambre administrative a déclaré sans objet le recours interjeté le 7 mars 2019 par M. A_____ contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 1er mars 2019 en raison de la résiliation des rapports de service (cause A/953/2019). Par décision du 14 mai 2019, la présidence de la chambre administrative avait refusé de restituer l'effet suspensif au recours et rejeté la requête de mesures provisionnelles tendant à la réintégration immédiate de l'intéressé.

28) Par acte déposé au guichet le 6 novembre 2019, M. A_____ a recouru à la chambre administrative contre la décision du DIP du 10 octobre 2019, concluant à sa nullité, subsidiairement son annulation, ainsi qu'à sa réintégration au sein de l'école des E_____.

Préalablement, l'effet suspensif devait être restitué au recours et sa réintégration devait être ordonnée. Il devait être enjoint au DIP de produire l'intégralité de son dossier administratif et huit témoins devaient être entendus.

Son droit d'être entendu avait été violé. La décision de résiliation des rapports de service se fondait uniquement sur le rapport du GdC, et en particulier sur le chapitre dédié aux remarques complémentaires. Or, les auditions conduites par celui-ci n'étaient pas contradictoires et il n'avait pas pu poser de questions aux parties plaignantes ni aux autres personnes interrogées. Les actes d'instruction supplémentaires qu'il avait sollicités, et notamment l'audition de témoins, pour établir qu'il n'avait pas rencontré le moindre problème dans sa façon d'être, de communiquer ou de collaborer avec ses pairs, lui avaient été refusés.

Avec ses remarques complémentaires, le GdC était sorti de son rôle, qui se limitait à déterminer s'il y avait eu atteinte à la personnalité ou harcèlement. Or, il constatait un « mode relationnel inadéquat » tout en lui refusant d'instruire ce constat, alors que celui-ci allait fonder un licenciement pour motif fondé. Le chapitre consacré aux remarques complémentaires devait être écarté du rapport du GdC.

Il avait par ailleurs demandé en vain au Conseil d'État d'être entendu en personne avant que son licenciement ne soit prononcé.

Une enquête administrative était nécessaire pour déterminer le soi-disant « mode relationnel inadéquat ».

Il n'existait en réalité pas de motifs fondés de résiliation des rapports de service. Le GdC n'avait constaté ni atteinte à la personnalité ni harcèlement de sa part. Ce nonobstant, le Conseil d'État avait prononcé l'ouverture d'une procédure de reclassement.

La résiliation des rapports de service constituait l'ultima ratio. Il s'agissait d'une sanction, violant le principe de proportionnalité.

Faute d'enquête administrative, le Conseil d'État ne démontrait pas que son comportement perturbait le bon fonctionnement du service ou ébranlait le rapport de confiance. Des témoins auraient pu attester de l'absence de mode relationnel inadéquat.

L'employeur ne pouvait, sans se contredire, invoquer l'insuffisance des prestations alors que tous les rapports d'évaluation jusqu'à la suspension indiquaient l'inverse. Son médecin traitant avait attesté l'absence de mode relationnel inadéquat.

Les frictions avec certaines collègues, qui répandaient délibérément des rumeurs infondées à son sujet, diffamatoires ou alarmistes, pour lui nuire, ne concernaient que quelques cas isolés, et ne représentaient, de loin, pas la majorité de ses contacts professionnels ou privés, puisqu'il avait eu plus de deux cents collègues durant sa carrière au DIP.

Si, par impossible, un mode relationnel inadéquat constitutif d'une insuffisance de prestations était retenu, il appartiendrait au DIP de proposer des mesures de développement et de réinsertion avant d'envisager la résiliation des rapports de service, dans le respect du principe de proportionnalité. Différentes mesures pouvaient être envisagées, comme le certificat de travail intermédiaire, le bilan de compétences, un stage d'évaluation, les conseillers en orientation, les mesures de formation et d'évolution professionnelle, l'accompagnement personnalisé, voire l'outplacement.

Or, le DIP n'avait entrepris aucune démarche sérieuse durant la période de reclassement, si ce n'était un envoi de courriels à différents départements pour déterminer s'il y avait des places vacantes.

Un avertissement devait également être envisagé, de préférence à la résiliation.

Le DIP n'avait pas mis en place plusieurs entretiens de service, comme le prévoyait la loi, ce qui dénotait que sa décision était déjà prise.

En utilisant directement l'ultima ratio à sa disposition, soit la résiliation des rapports de service, pour un fonctionnaire avec presque seize ans et demi d'ancienneté, la décision attaquée était, en sus d'être choquante, totalement disproportionnée.

La cause a été enregistrée sous les références A/4085/2019.

29) Le 19 novembre 2019, le DIP s'est opposé à la restitution de l'effet suspensif.

30) Par décision du 16 décembre 2019, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

Le dossier ne permettait pas de retenir que le recours serait d'emblée manifestement bien fondé, ni que le recourant aurait la capacité de rembourser les traitements perçus en cas de confirmation de la décision querellée. L'admission de la requête reviendrait en outre à maintenir les rapports de service, soit à donner suite de manière anticipée aux conclusions prises par le recourant.

31) Le juge délégué a entendu les parties et a tenu plusieurs audiences d'enquêtes au cours desquelles ont été entendus MM. F_____, O_____, directeur ad interim de l'école des E_____, Mmes K_____, G_____, J_____ et I_____.

32) Par décision du 17 novembre 2020, la délégation des juges à la Cour de justice en matière de récusation a admis la requête de récusation formulée par le recourant à l'encontre du juge délégué.

33) a. Dans le délai fixé par le nouveau juge délégué pour se prononcer sur la suite de la procédure, le recourant a sollicité l'audition de témoins. En l'état, la balance des personnes entendues penchait en faveur de l'autorité intimée. Le département voulait un coupable, ce d'autant plus que le recourant mettait en cause plusieurs hauts collaborateurs du département et qu'il avait déposé plainte pénale contre M. L_____. Le GdC l'avait blanchi. Or, la résiliation des rapports de service n'était envisagée que si les éléments étaient avérés lors de l'investigation. Le DIP ne faisait que se retrancher derrière le GdC, lequel avait régulièrement fait l'objet

de critiques pour sa partialité par les syndicats et même par la chambre administrative.

Il résultait du déroulement des faits qu'un échauffement mutuel s'était enclenché entre Mmes K_____, J_____ et I_____ pour porter atteinte à sa réputation. Le DIP avait pris le relais. S'y était ajoutée Mme G_____ alors même qu'il n'en avait pas été question dans l'entretien de service de début mai 2018. Lesdites femmes avaient profité de « surfer » sur la vague « MeToo » pour briser sa carrière professionnelle. Il souhaitait qu'elles soient à nouveau auditionnées afin d'être mises devant leurs contradictions. Mme N_____ devait aussi être entendue. Il faisait l'objet d'un lynchage alors qu'elles se soutenaient mutuellement avec des éléments de vérité déformée.

b. Le Conseil d'État a estimé que la cause était en état d'être jugée.

34) Dans sa réplique du 8 mars 2021, le recourant est revenu sur le procès-verbal de l'audition de comparution personnelle des parties de février 2020. Sur les plus de huit pages du procès-verbal, le DIP n'était intervenu que sur onze lignes. 95 % avaient été focalisés sur lui-même. Il sollicitait une nouvelle audition des parties pour questionner le DIP sur ses méthodes. Il souhaitait à nouveau auditionner Mmes I_____, K_____, J_____ et G_____. Il n'avait pas eu la possibilité de poser toutes les questions qu'il souhaitait et il n'avait pas été présent lorsque Mme I_____ avait été entendue. Mme J_____ avait indiqué des éléments opposés entre son audition au Ministère public et celle devant la chambre de céans. Ces femmes n'étaient pas des témoins, mais ses adversaires. Il avait été totalement blanchi en janvier 2019 des accusations d'atteinte à la personnalité et de harcèlement et n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

Il sollicitait en sus l'audition de Mmes N_____ et H_____ afin de connaître la source des ragots à son encontre. Sept personnes devaient être entendues pour pouvoir confirmer son mode relationnel adéquat. Or, la chambre de céans n'avait entendu que des collaboratrices qui lui étaient hostiles et non représentatives de ses quelque deux cents collègues avec qui il avait harmonieusement collaboré. Enfin, il souhaitait l'audition de la conseillère d'État qui avait signé la lettre de résiliation et avait refusé qu'il soit entendu ainsi que de reporter la fin de la procédure de reclassement et n'avait pas répondu à ses questions. M. L_____ devait être entendu, à l'instar d'une personne du GdC dont il remettait en question l'impartialité et la bien-facture de son travail. Enfin, il convenait d'auditionner l'ancien président du cartel intersyndical, quant à la réputation du GdC, et un maître adjoint de l'école des E_____.

35) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger sur le bien-fondé des mesures d'instruction et au fond.

36) Par courrier spontané du 26 avril 2021, le recourant a demandé à savoir quand il pourrait recevoir, approximativement, une décision. Si une réintégration était envisagée, il se permettait d'attirer l'attention du juge délégué sur le fait que l'organisation des classes pour l'école primaire s'effectuait généralement entre la mi-mai et la fin mai.

37) Par arrêt du 15 septembre 2020, la chambre pénale de recours de la Cour de justice (ci-après : la chambre pénale de recours) a rejeté le recours interjeté par M. A_____ contre l'ordonnance de classement du 22 juin 2020 du Ministère public de la plainte qu'il avait déposée contre M. L_____ pour violation du secret de fonction (P/1_____/2018).

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

## EN DROIT

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

2) Le recourant a sollicité, préalablement, la production de l'intégralité de son dossier administratif.

Le DIP l'ayant produit, la requête est sans objet.

3) Le recourant a conclu à l'audition, voire la réaudition suite à la décision de récusation du juge délégué, de plusieurs témoins.

a. Se pose préalablement la question de la validité des procès-verbaux des audiences, de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, menées par le juge délégué dont le recourant a obtenu la récusation.

Conformément à l'art. 15B al. 1 LPA, les opérations auxquelles a participé une personne tenue de se récuser sont annulées si une partie le demande au plus tard cinq jours après avoir eu connaissance du « motif de récusation ».

En l'espèce, la récusation du juge délégué a été décidée le 17 novembre 2020.

Les questions de savoir si le recourant a sollicité l'annulation des actes de procédure effectués par le juge délégué dont il a obtenu la récusation, et du respect du délai pour solliciter l'annulation des opérations effectuées par ce dernier, souffriront de rester indécises compte tenu de ce qui suit et du fait que le litige

peut être résolu sur la base du dossier, sans qu'il soit nécessaire de tenir compte desdits procès-verbaux.

Par ailleurs, même à en tenir compte, l'issue du litige serait identique, comme détaillé dans les considérants qui suivent.

b. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2), 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 142 II 218 consid. 2.3). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4).

c. Le recourant a sollicité, dans son recours, l'audition de collègues de travail, soit six enseignantes, de la secrétaire de l'établissement scolaire ainsi que du directeur de l'établissement.

La demande d'auditions est motivée, pour les sept premiers, aux fins de démontrer l'absence de « mode relationnel inadéquat ». Il n'est toutefois pas contesté par l'autorité intimée que le recourant a entretenu, avec la plupart de ses collègues, d'excellentes relations professionnelles. Ce point n'étant pas litigieux, l'audition des personnes précitées n'est pas pertinente.

En conséquence, la demande complémentaire, formulée le 8 mars 2021, d'auditionner, pour ce même motif, trois personnes supplémentaires, sera écartée.

Une nouvelle audition de M. F_____ n'apparaît pas nécessaire. La chambre de céans est en possession d'un dossier comprenant de nombreuses écritures des parties, les pièces produites par le recourant, plus de trois cents pièces produites par l'autorité intimée, deux classeurs fédéraux comprenant l'entier de la procédure devant le GdC. M. F_____ a été entendu par le GdC et le recourant a pu se prononcer sur ses dires. Le dossier, complet, permet de trancher toutes les questions litigieuses, sans que l'audition ou la ré-audition de M. F_____ soit nécessaire. Une telle audition ne serait pas de nature à modifier l'issue du litige au vu des pièces produites.

d. Le recourant a, le 8 mars 2021, sollicité l'audition de la conseillère d'État aux fins de pouvoir la questionner sur le déroulement de la procédure de résiliation, du respect de son droit d'être entendu, du report de la fin de la procédure de reclassement et l'absence de réponse à ses courriers.

Cette audition n'est pas nécessaire, la position de l'intéressée étant connue, documentée au dossier, notamment par sa réponse du 31 juillet 2019 au recourant, et soutenue par l'autorité intimée dans les écritures.

e. L'audition de M. L_____, dont la récusation avait été par deux fois sollicitée par le recourant, au motif d'un lien avec l'une de ses « accusatrices » n'est pas non plus déterminante pour examiner le bien-fondé de la décision querellée. De surcroît, le département s'était dit d'accord que le précité ne participe pas à l'entretien de service. Dès lors, d'éventuelles questions sur le respect du droit d'être entendu du recourant ou l'impact pour ce dernier de la décision de libération de travailler ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige au vu des pièces produites.

f. L'audition de la personne ayant mené l'enquête au sein du GdC, au motif de sa partialité et subjectivité, n'est pas nécessaire. Le recourant tient sur ce sujet des propos contradictoires, reprochant tout à la fois au GdC sa partialité tout en se prévalant du fait d'avoir été blanchi par celui-ci. De surcroît, la chambre de céans a déjà retenu la bien facture du rapport du GdC dans son arrêt du 28 janvier 2020.

g. L'audition de l'ancien président du cartel syndical sur « l'inutilité et le manque d'objectivité du Groupe de confiance » n'est pas pertinente pour l'issue du présent litige, compte tenu du considérant qui précède et du fait que la personne concernée n'a pas assisté à des faits en lien avec le cas d'espèce.

h. L'audition du maître adjoint de l'école des E_____ sur « les rumeurs et ragots des collègues atteignant à [sa] dignité et [son] honneur et la communication du DIP » ne porte pas sur des faits déterminants pour l'issue du litige, au vu du dossier, complet, en mains de la chambre de céans.

i. Le recourant sollicite par ailleurs une nouvelle audition des témoins, à savoir Mmes I_____, J_____, G_____ et K_____. Comme mentionné ci-dessus, la question de savoir si les procès-verbaux relatifs à ces auditions doivent être écartés de la procédure souffrira de rester indécise. En effet, leur audition n'apparaît pas nécessaire au vu des nombreuses pièces versées à la procédure, dont les échanges écrits entre le recourant et chacune desdites personnes. Ces pièces sont suffisantes pour trancher le litige.

Par ailleurs, tant le recourant que ces quatre femmes ont été auditionnés par le GdC. Leurs déclarations sont versées au dossier. Si, certes, les auditions n'étaient pas contradictoires devant le GdC, conformément à la loi, comme un

considérant ci-après le détaille, le recourant a eu l'occasion de se prononcer sur le contenu de leurs déclarations.

j. La ré-audition de M. O_____D n'a pas été sollicitée par le recourant. Pour le surplus, son audition avait été demandée par le DIP. Elle ne sera pas ordonnée une nouvelle fois, n'étant pas pertinente pour l'issue du litige.

4) Le recourant sollicite une nouvelle comparution des parties aux fins de pouvoir questionner le département « sur ses méthodes curieuses ».

a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 Cst. n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influer sur l'issue de la cause (ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1003/2017 du 21 juin 2018 consid. 3 et les arrêts cités ; ATA/723/2018 du 10 juillet 2018 et les arrêts cités).

Les parties ont le droit d'être entendues par l'autorité compétente avant que ne soit prise une décision. Elles ne peuvent prétendre à une audition verbale sauf dispositions légales contraires (art. 41 LPA).

b. En l'espèce, aucune disposition légale n'impose d'audience de comparution des parties en cas de licenciement pour motif fondé. Le recourant ne l'allègue d'ailleurs pas.

Une comparution personnelle des parties ne sera pas ordonnée, celle-ci n'étant pas nécessaire pour résoudre le litige, les faits étant suffisamment établis par les pièces du dossier.

5) Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu par le Conseil d'État avant la décision de résiliation des rapports de service.

a. Le droit d'être entendu comprend pour la personne concernée le droit de pouvoir s'exprimer avant qu'une décision la concernant ne soit rendue. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer peuvent suffire, pour autant que la personne concernée connaisse les faits qui lui sont reprochés et qu'elle ait compris que la fin de ses rapports de travail était envisagée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_559/2015 du 9 décembre 2015 consid. 4.2.3.2).

b. En l'espèce, le recourant a pu faire valoir ses observations avant la décision de licenciement, notamment par ses observations écrites des 10 et 16 septembre 2019. Il a surtout bénéficié d'un entretien de septante minutes avec la conseillère d'État suppléante en charge de son dossier en juillet 2019, soit l'autorité compétente pour décider d'une résiliation des rapports de service conformément aux art. 141 al. 1 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et 64 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant

primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04) .

Le grief n'est pas fondé.

6) Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu par le Conseil d'État avant la décision du 20 juin 2018 le libérant de son obligation de travailler.

Celle-ci ne fait toutefois pas l'objet du présent litige.

7) Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu et critique la procédure devant le GdC. Il n'avait pas pu assister aux auditions des témoins. Sa demande d'instruction complémentaire avait été refusée. Le GdC avait outrepassé ses compétences en évoquant un « mode relationnel inadéquat ». Le chapitre du rapport consacré aux « remarques complémentaires » devait être écarté.

a. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant, 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. Les modalités sont fixées par règlement (art. 125 LIP).

b. Le GdC travaille en toute indépendance. Il est rattaché fonctionnellement à la présidente ou au président du Conseil d'État et administrativement à la chancellerie d'État (art. 7 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

À l'issue de l'examen préalable, le GdC peut proposer à la personne requérante, en plus des mesures citées aux art. 13 et 14 RPPers relatifs aux entretiens confidentiels, aux propositions de mesures et à la médiation, de déposer une demande écrite formelle dans la perspective d'une investigation menée par le groupe de confiance (art. 16 al. 1 RPPers).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (art. 19 RPPers).

Lorsqu'il considère l'instruction de la demande terminée, le GdC 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. Dans les dix jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le GdC informe s'il donne suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. À l'issue de l'instruction complémentaire, le GdC

octroie un nouveau délai de dix jours aux parties et à l'autorité d'engagement pour consulter le dossier (art. 28 RPPers).

Une fois l'instruction terminée, le GdC octroie un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit. Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le GdC 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. Sont annexées au rapport les déterminations des parties (art. 29 al. 1 et 2 RPPers).

c. En l'espèce, le GdC a agi conformément au RPPers. Le recourant a eu accès au dossier à l'issue de l'instruction. Il a pu solliciter un complément d'instruction afin de « démontrer qu'il n'a[vait] pas rencontré le moindre problème dans sa façon d'être, de communiquer ou de collaborer avec ses pairs ». Or, les auditions refusées par le GdG au motif qu'elles étaient « inutiles » sont les mêmes que celles écartées dans les considérants qui précèdent pour cause d'absence de pertinence. De même, les pièces que le recourant a souhaité produire devaient prouver « l'absence de problème de communication avec des tiers tels que les parents ou les élèves notamment ». Or, ce point n'est pas contesté par l'autorité intimée. La preuve de ce fait n'étant pas pertinente, c'est à bon droit que le GdC n'y a pas donné suite. Par ailleurs, l'intéressé a pu faire des observations avant la remise du rapport d'investigation. Son droit d'être entendu a été respecté étant rappelé que le RPPers fait obligation au groupe de confiance de veiller à la protection des parties et des témoins (art. 11 RPPers).

Par ailleurs, le rapport doit contenir non seulement l'exposé des faits, mais le GdC doit donner 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 RPPers).

La chambre de céans a d'ailleurs déjà eu l'occasion de retenir, dans son arrêt du 28 janvier 2020, entré en force, que le GdC avait exclu que les cinq collègues mises en cause aient colporté des ragots, observant que les échanges qu'elles avaient eus entre elles et avec leur hiérarchie portaient sur des événements avérés et vécus personnellement, et se justifiaient par les difficultés relationnelles qu'elles rencontraient avec le recourant. On ne saurait donc reprocher au GdC, qui avait exclu l'existence de ragots, de ne pas étendre ses investigations à d'autres hypothétiques protagonistes.

Pour le surplus, dans son arrêt, la chambre a retenu que c'était à bon droit que le GdC avait écarté les demandes d'auditions de témoins. Le rapport de ce dernier avait conclu qu'au sein de l'école des E_____, les commentaires entre enseignants, les uns sur les autres, avaient cours et contribuaient malheureusement à la création de rumeurs. Le GdC avait admis que Mme J_____ s'était confiée. Toutefois, les inquiétudes rapportées par celles-ci, si elles étaient de nature à porter le discrédit sur le recourant, étaient ponctuelles et non répétées, et ne

revêtaient pas une gravité suffisante pour porter une atteinte à la personnalité du recourant. Plus largement, la décision attaquée relevait que les échanges entre collègues portant sur des évènements subis comme difficiles en relation avec la même personne du recourant, ne comportaient pas d'affirmations mensongères, n'avaient aucun caractère malveillant, visaient une prise en charge des problèmes rencontrés et s'inscrivaient dans une communication ordinaire au sein d'une équipe de travail. On ne voyait donc pas ce que l'audition de témoins aurait pu apporter aux faits établis par l'autorité intimée, et en quoi elle aurait pu modifier les conclusions du GdC (consid. 10c). Ce dernier avait établi les faits de manière exacte et complète (consid 11).

Le recours contre cet arrêt a été jugé irrecevable par le Tribunal fédéral le 2 septembre 2020 (8C_174/2020).

En conséquence, le GdC est intervenu conformément au cadre fixé par le RPPers, sans violer le droit d'être entendu du recourant.

8) Le recourant conteste l'existence de motif fondé de licenciement.

a. La LIP s'applique, notamment, aux membres du corps enseignant primaire de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP). La LIP a pour objet de définir les objectifs généraux de l'instruction publique. À ce titre, elle régit en particulier les principes généraux en matière de personnel enseignant (art. 2 let. j LIP).

b. Les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent (art. 123 al. 1 LIP). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 123 al. 2 LIP et 20 du RStCE, applicable aux enseignants du primaire selon l'art. 13 du règlement de l'enseignement primaire du 7 juillet 1993 - REP - C 1 10.21).

Les membres du corps enseignant se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 21 al. 1 RStCE).

c. Aux termes de l'art. 141 LIP, le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État. La décision est motivée (al. 1). L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement (al. 2).

d. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (art. 141 al. 3 let. a LIP). Le

délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 141 al. 4 LIP). Lorsque l'intérêt des élèves l'exige, le conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État peut prendre des mesures provisoires et en particulier éloigner le membre du corps enseignant de son lieu de travail. Ces mesures ne peuvent entraîner une diminution de traitement de l'intéressé (art. 141 al. 5 LIP). L'art. 64 RStCE a la même teneur que l'art. 141 LIP.

Un entretien de service entre le membre du personnel enseignant et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (art. 40 al. 1 RStCE).

e. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

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

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

9) En l'espèce, la décision de licenciement retient, au titre de motifs fondés, un mode relationnel inadéquat du recourant à quatre reprises.

a. Le premier épisode porte sur les événements de 2013-2014. L'autorité intimée s'est fondée sur le rapport du GdC établi en 2014. La décision prononcée par le DIP le 15 mai 2014 n'avait pas été contestée. L'autorité intimée était en conséquence en droit de reprendre le contenu dudit rapport pour considérer les faits qui y étaient retenus comme établis, à savoir que le recourant avait fait une interprétation des événements non conforme à la réalité, n'avait pas su faire preuve de retenue ni respecter une certaine réserve pour permettre le bon déroulement de la dernière semaine d'école en juin 2013, avait provoqué, par son attitude, un regain de tension, et avait porté atteinte à la personnalité de sa collègue. Le rapport relevait encore que l'impatience du recourant avait conduit à user d'un ton parfois inadéquat et à porter des accusations graves à l'encontre de ses collègues. Il avait été impératif de modifier l'affectation de l'intéressé. Ce changement d'établissement devait être considéré comme un sévère avertissement.

L'autorité intimée est en conséquence fondée à retenir ce premier épisode.

b. La décision de licenciement retient un deuxième épisode, en automne 2016. Les termes employés dans la décision litigieuse sont factuels et prouvés par les pièces du dossier. Il n'est en effet pas contestable qu'un différend a émergé entre le recourant et Mme G_____, et que celle-ci s'en est ouverte auprès du directeur lui demandant d'y mettre fin. Il ressort notamment des courriels du recourant à son directeur que celui-là s'est plaint d'un comportement moqueur de la part de sa collègue, ce qu'elle a réfuté. La lecture de l'échange des SMS, notamment des deux messages datés d'octobre 2016, du troisième dont le texte est cité dans la lettre du directeur du 11 novembre 2016, ainsi que des explications du recourant dans ses courriels à celui-là, confirment que le recourant avait insisté auprès de Mme G_____ pour obtenir une discussion, qu'il lui avait par la suite adressé trois SMS, le dernier, le 1er novembre 2016, lui reprochant sa froideur. Même si le recourant analyse les causes de la situation différemment, il n'est pas contestable que, comme le retient la décision litigieuse, le directeur avait dû intervenir et la cessation de toute relation entre le recourant et Mme G_____ avait été nécessaire pour régler la situation.

Là encore, c'est à juste titre que cet épisode a été retenu à l'encontre du recourant.

c. La décision retient, comme troisième épisode, le fait que, durant l'année scolaire 2016 – 2017, le recourant avait considéré avoir été malmené par Mmes I_____ et J_____, qu'il estimait « complices contre lui ».

Il ressort des échanges WhatsApp que Mme I_____ avait accepté le refus du recourant de s'expliquer de vive voix sur la volonté de celui-ci de mettre un terme à leur relation professionnelle. Le recourant lui avait en effet annoncé le 9 mars 2017 à 18h48 qu'il préférerait collaborer avec d'autres personnes si une

occasion se présentait. Son interlocutrice avait proposé, le même jour, à 19h32 d'en parler de vive voix et avait précisé, le 10 mars à 8h38, qu'elle ne réagirait plus sur ce sujet par écrit, sa porte étant ouverte pour en parler. Ont suivi trois messages du recourant, respectivement les 10 mars 2017, lequel n'évoque pas le souhait de celle-ci de discuter de vive voix ; le 13 mars à 16h17, où le recourant indique avoir répondu aux questions de sa collègue et préférer l'écrit, plus facile pour structurer sa pensée, puis le 20 mars 2017 à 19h06 « Hello, je te sens toujours un peu froissée. Est-ce que tu comprends mieux mon choix maintenant ? »

La décision dont est recours retient à ce propos que le recourant n'a pas tenu compte de la position de sa collègue qui souhaitait ne plus échanger par écrit, a continué à refuser l'échange oral, tout en la relançant par des messages WhatsApp. L'échange de messages précité confirme ces faits, établis, de façon précise, par l'autorité intimée.

La décision se réfère à l'appréciation de ce comportement faite par le GdC, à savoir un besoin particulier du recourant d'établir un lien personnel au-delà des heures scolaires qui rendait compréhensible le sentiment d'un glissement au-delà du professionnel évoqué par la collègue qui, elle, souhaitait s'en tenir à un lien strictement professionnel. L'autorité intimée reprend par ailleurs une appréciation du GdC à savoir un comportement ambigu, contradictoire et parfois peu délicat, voire pesant, qui avait entravé la gestion du conflit.

L'issue du litige entre les deux intéressés n'est pas contestée, à savoir que Mme I_____ a fini par refuser toute discussion avec le recourant en dehors de la présence d'un tiers. L'autorité intimée retient que la séparation effective avait contribué au soulagement.

C'est en conséquence à bon droit que le département retient cet épisode à l'encontre du recourant.

d. Le quatrième épisode porte sur la relation du recourant avec Mme K_____, avec laquelle il a exercé en duo pendant l'année 2017 – 2018. La décision fait mention du constat du GdC que le désordre du recourant traduisait un manque d'attention important à l'égard de sa duettiste et entravait le bon déroulement de son travail. Ce désordre ressort de différents SMS entre les intéressés pendant l'année scolaire dans lesquels Mme K_____ indique ne pas retrouver certaines de ses affaires. Il ressort en conséquence des pièces. Pour le surplus, il a été constaté par Mmes M_____ et P_____. Si l'audition de Mme M_____ n'a pas été mentionnée parmi les différentes personnes dont le recourant sollicitait l'audition, celle de Mme P_____ n'a été demandée par le recourant que sur son mode de communication et l'origine des rumeurs propagées. Ce désordre est en conséquence établi à satisfaction de droit.

La décision mentionne que dès novembre 2017, les deux enseignants ne partageaient pas la même opinion concernant la gestion des élèves, ce qui avait eu un impact sur leur communication. En l'occurrence, ce fait ressort des nombreux échanges WhatsApp produits au dossier, par exemple ceux échangés le 1er décembre 2017 à propos de deux élèves, et par les constats de Mmes P_____ et M_____. De même, dans plusieurs messages, le recourant a poursuivi les messages à sa collègue bien qu'elle ait indiqué ne pas avoir le temps de poursuivre leur échange (les vendredi 24 novembre 2017 à 16h35, 1er décembre 2017 à 17h19 où l'intéressée « roule », le mercredi 17 janvier 2018 à 13h où l'intéressée indique qu'elle doit retourner travailler mais où les échanges se poursuivent pendant dix minutes supplémentaires, etc…).

L'attitude du recourant le dimanche 11 mars 2018 est retenue contre lui. Il ressort effectivement des messages que le recourant a insisté à trois, voire quatre reprises, pour obtenir les notes des élèves en histoire/géo alors qu'il n'est pas contesté qu'il était prévu qu'elles soient transmises le lendemain par sa duettiste. Alors que par trois fois, sa correspondante lui avait indiqué ne pas être disponible pour du travail scolaire (à 17h51, à 18h31 et à 19h07), le recourant a insisté, prônant l'utilité de tels débats à ce moment-là et faisant état de son ressenti. L'autorité intimée peut en conséquence être suivie lorsqu'elle mentionne qu'à cette occasion le recourant n'a pas respecté la position de sa collègue, insistant à trois reprises et adoptant une attitude culpabilisante pour elle, sa demande étant par ailleurs intrusive et inadéquate, ce que le GdC avait retenu.

La décision retient enfin, à juste titre, son comportement avec Mme K_____ lors de la formation du 16 mars 2018. L'échange, entre 16h40 date du premier message et 18h49, heure du dernier message, résumé sous point 10 en fait, témoigne de l'absence de prise en compte des demandes de Mme K_____ qui indique « je trouve juste non professionnel de se permettre des remarques sur la personnalité de l'autre pour expliquer son propre manque de maîtrise de situations scolaires. C'est simplement déplacé. Comme le sont tes messages qui viennent un mois et demi après notre discussion à un moment totalement inadéquat. Boire un verre en dehors de l'école n'est pas quelque chose qui me semble adéquat non plus dans un cadre professionnel. Donc, je n'y tiens pas. Je te demanderai également dorénavant de ne plus me contacter sur what'sapp, car je trouve tes messages trop insistants et intrusifs. Il y a des moments pour l'école et tu avais toute la journée pour me parler si besoin. Je n'ai plus envie de prendre du temps sur ma vie privée pour des soucis émotionnels et relationnels non professionnels. Je te rappelle que nous sommes seulement collègues. Nous avons un e-mail professionnel qui a été créé pour les communications, merci de l'utiliser dans ce but et uniquement [en majuscules dans le message] pour des sujets professionnels, pas pour tes états d'âme inadéquats ».

C'est en conséquence à bon droit que le département retient cet épisode à l'encontre du recourant.

e. La décision dont est recours retient que ce type de comportements, qui s'est en conséquence répété à plusieurs reprises en 2013-2014, 2016-2017 et 2017-2018, a mis en évidence un mode relationnel inadéquat, une communication complexe, souvent contradictoire, répétitive et ambiguë, non respectueuse des attentes des collègues, les conflits ne se résolvant que par une rupture drastique de la collaboration.

Les dates, le contenu et la réalité des épisodes évoqués sont établis par les pièces produites. Le premier épisode a impliqué une décision de déplacement du recourant. Elle devait être considérée, ce qu'elle mentionnait expressément, comme un sévère avertissement. Force est de constater que des problèmes relationnels se sont ce nonobstant reproduits amenant, tant dans le cas de Mme G_____ que dans celui de Mme K_____, à une rupture de la collaboration.

f. La décision litigieuse considère ces épisodes comme constitutifs d'une insuffisance de prestations.

La résiliation ordinaire des rapports de travail d'agents publics survient généralement pour cause de manquements professionnels ou de manquements dans le comportement du collaborateur (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, n° 504).

Le Tribunal fédéral a ainsi retenu comme fondée la résiliation des rapports de service d'une documentaliste, notamment à la suite de problèmes relationnels avec ses collègues, malgré l'absence d'actes de harcèlement psychologique, de son transfert insatisfaisant dans un autre service et de son atteinte psychique (arrêt 8C_244/2014 du 17 mars 2015), celle d'une secrétaire ne pouvant plus être maintenue en raison de difficultés relationnelles persistantes avec ses collègues et ses supérieurs, malgré plusieurs injonctions à améliorer son comportement (arrêt 8C_11/2014 du 29 octobre 2014) ou celle d'un employé dont le comportement déployait des effets négatifs sur l'entier du fonctionnement du service, le principe de proportionnalité n'étant pas violé lorsque la seule mesure envisageable est le licenciement du perturbateur (arrêt 8C_340/2009 du 24 août 2009).

Selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités).

Par ailleurs, le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Or, en matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation que la chambre administrative ne revoit que sous l'angle de son éventuel abus ou excès, ce dernier n'étant pas pertinent en l'espèce (ATA/674/2017 précité consid. 11c).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 précité consid. 4b).

Dans le présent cas, les considérations de l'autorité intimée sont pertinentes et conformes au but de la LIP, à savoir que les membres du personnel enseignant observent dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent (art. 123 al. 1 LIP), respectent l'intérêt de l'État et s'abstiennent de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 123 al. 2 LIP). Ces considérations se fondent sur les nombreuses pièces du dossier.

Le rapport du GdC ne fait que confirmer, en détaillant de façon chronologique, fouillée, après une longue investigation, cas après cas, que le problème de fond se situe au niveau de la relation du recourant avec ses collègues, et de la juste distance à avoir. S'agissant d'un nouveau manque de respect de la sphère personnelle de trois autres collaboratrices alors que le recourant avait déjà fait l'objet d'un avertissement suite à une plainte pour atteinte à la personnalité en 2013, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant qu'au vu de ce premier avertissement, qualifié de sévère, ayant impliqué le déplacement du recourant dans un autre établissement scolaire, les difficultés relationnelles rencontrées par celui-ci, avec plusieurs collègues, sur plusieurs années scolaires, dans le nouvel établissement, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire.

10) Le recourant se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité alléguant qu'un avertissement aurait suffi.

a. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF

125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 5d).

b. En l'espèce, le recourant a déjà fait l'objet d'une mise en garde par arrêté du Conseil d'État du 15 mai 2014 et impliquant son déplacement dans un autre établissement scolaire. Or, celle-ci n'a pas permis d'éviter la réitération de comportements inadéquats. À l'évidence, un nouvel avertissement était inutile au vu de la répétition des cas.

La mesure décidée est apte à atteindre le but visé, soit garantir le bon fonctionnement de l'institution. Elle est nécessaire afin d'éviter un nouvel incident avec une tierce personne et proportionnée au sens étroit, aucune autre mesure moins incisive n'étant envisageable, étant par ailleurs rappelé que selon la jurisprudence, le licenciement consécutif à l'impossibilité de reclassement dans l'administration est la concrétisation du principe de proportionnalité (arrêt 8C_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.4.2 et les références). Par conséquent, on ne saurait voir ici une violation de ce principe. Le moyen est mal fondé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 consid. 4.3.3 du 24 août 2020).

Le fait que les trois enseignantes concernées dans l'établissement des E_____ n'y enseigneraient plus aujourd'hui n'est pas de nature à modifier ce qui précède. D'une part, l'analyse porte sur le bien-fondé de la décision du DIP du 10 octobre 2019, date à laquelle les enseignantes s'y trouvaient encore. D'autre part, le principe de la proportionnalité n'est pas violé dès lors que le problème pourrait se reproduire avec une tierce personne.

11) Le recourant conteste l'établissement des faits.

a. Il reproche au DIP de ne pas avoir procédé, avant de le licencier, à une enquête administrative aux fins d'établir les faits. Or celle-ci n'est obligatoire qu'en cas de sanction disciplinaire (art. 143 LIP et 57 al. 3 RStCE).

Pour le surplus, lorsque l'autorité choisit la voie du licenciement ordinaire et non de la révocation disciplinaire, l'employé ne peut se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu sur ce choix dans la mesure où le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015).

b. Le recourant adresse de nombreuses critiques au rapport établi par le GdC.

Comme l'a déjà relevé la chambre de céans dans son arrêt du 28 janvier 2020, en rassemblant les échanges écrits et en interrogeant quinze protagonistes, tous collègues de M. A_____, certains deux fois, le GdC a amplement instruit les doléances que s'adressaient M. A_____ et Mmes K_____, N_____, J_____, I_____ et G_____. Il paraissait raisonnable que le GdC ait concentré ses

investigations sur l'audition des protagonistes principaux et la confrontation de leurs interprétations et de leurs ressentis des événements dénoncés par le recourant. Le raisonnement du GdC consistant à renoncer à entendre d'autres témoins, considérant qu'il disposait d'assez d'éléments pour exclure tout comportement malveillant des cinq collègues mises en cause par le recourant, ne prêtait pas le flanc à la critique. Le recourant reprochait au GdC de n'avoir pas, une fois mises hors de cause les cinq collègues qu'il accusait, cherché qui d'autre colportait des ragots à son endroit. Or, le GdC avait exclu que les cinq collègues mises en cause aient colporté des ragots, observant que les échanges qu'elles avaient eus entre elles et avec leur hiérarchie portaient sur des événements avérés et vécus personnellement, et se justifiaient par les difficultés relationnelles qu'elles rencontraient avec le recourant. On ne saurait donc reprocher au GdC, qui avait exclu l'existence de ragots, de ne pas étendre ses investigations à d'autres hypothétiques protagonistes. Ce même raisonnement s'appliquait « au sujet des arguments développés dans la réplique du recourant, lorsque celui-ci explique que Mesdames Q_____ et S_____, passées des E_____ aux École B_____ en 2012-2013, connaissaient Mme H_____ et auraient pu lui rapporter des ragots, que Mme H_____ aurait ensuite rapporté à Mme N_____, qui en aurait parlé à Mme G_____, laquelle s'en serait ouverte aux autres, ou encore que Madame R_____, que connaissait Mme J_____, était également dans la confidence, et qu'une de ses amies, T_____, faisait un stage chez Mme S_____ en 2013-2014 » (ATA/86/2020 précité consid. 8).

Comme déjà relevé par la chambre de céans, le GdC a procédé à un travail fouillé et a mis en relation les difficultés de dialogue évoquées par les collègues de l'intéressé avec l'épisode de 2013. Le GdC a par ailleurs relevé que le recourant était apprécié par certains collègues, en particulier ceux qui partageaient ses opinions pédagogiques et qui acceptaient sa recherche de forte disponibilité relationnelle. Le GdC, composé de spécialistes, a procédé à une analyse fine, nuancée et documentée.

C'est en conséquence à bon droit que l'autorité intimée s'est fondée, en sus des pièces du dossier, sur les conclusions de ce rapport.

c. C'est à tort que le recourant considère qu'il a été « blanchi » par le GdC. En effet, si celui-ci a préconisé un classement de la procédure dirigée à son encontre, il a, dans ses conclusions, mis en évidence « un mode relationnel inadéquat de M. A_____, fait de recherche de relations, d'insistance, de manque d'égards, de sensibilité aiguë au regard des autres et de propension à se sentir traité avec hostilité ». La similarité des plaintes était aussi relevée, tout comme le fait que ces traits avaient déjà été relevés lors d'une précédente investigation en 2014 et que la répétition des comportements problématiques dénotait une absence de prise de conscience.

d. Le recourant considère que la partie « remarques » du rapport doit être écartée car non conforme aux compétences attribuées au GdC.

Le premier rapport du GdC, de 2013, comportait toutefois déjà une partie « remarques », que le recourant n'avait pas contestée.

Aucune disposition légale ou règlementaire ne l'interdit, les remarques faites à cette occasion entrant dans le cadre du mandat confié au GdC, comme déjà retenu par la chambre de céans.

e. Le recourant se considère comme victime d'une cabale.

Comme l'a déjà retenu la chambre de céans, cette allégation est contredite par les pièces du dossier.

De surcroît, la plainte pénale déposée par le recourant à l'encontre d'un cadre de la DGEO a été classée, ce qu'a confirmé un arrêt de la présente juridiction par sa chambre pénale de recours le 15 septembre 2020, retenant que s'il ressortait des témoignages des différentes personnes entendues que les informations concernant le passé du recourant à l'école B_____, notamment s'agissant de ses difficultés rencontrées avec une collègue, provenaient de rumeurs trouvant leur origine dans différentes sources (en particulier des contacts entre les enseignants des deux établissements qui s'avéraient inévitables, de la proximité des deux écoles et que deux enseignants, exerçant en 2014 à l'école B_____, avaient ensuite été affectés à l'école des E_____), le recourant avait lui-même donné des renseignements sur sa situation à ses collègues, tels que le fait d'avoir eu des difficultés dans le précédent établissement ou de connaître la conseillère d'État en charge du DIP.

De surcroît, chercher à se dédouaner de toute faute en ramenant la responsabilité de l'échec à sa hiérarchie ou en l'attribuant à des dysfonctionnements antérieurs à son arrivée, revient à perdre de vue que les motifs fondés de licenciement ne sont pas liés à une faute de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_101/2017 du 18 octobre 2017 consid. 5.2).

Dans ces conditions, le recourant ne peut tirer aucun argument d'une prétendue « cabale », raison pour laquelle il n'est pas nécessaire d'approfondir, comme il le demande, les interactions entre les différents enseignants de l'établissement.

f. Le recourant considère que son licenciement n'est fondé que sur le rapport du GdC. Tel n'est toutefois pas le cas, compte tenu des pièces au dossier, notamment des échanges entre le recourant et les différentes collègues impliquées. Ces pièces ont servi à l'autorité intimée, en sa qualité d'employeur, à fonder sa décision, notamment sur la situation de Mme G_____, en sus des conclusions du GdC.

g. Le certificat médical du Dr U_____, médecin psychiatre et psychothérapeute, du 26 juin 2019, par lequel le praticien indique suivre le recourant depuis le 3 janvier 2014, ne pas avoir observé lors des entretiens des symptômes laissant évoquer un trouble de la personnalité, ni avoir le sentiment que ce dernier présente des traits de personnalité psychorigide et obsessionnel de nature à poser des difficultés majeures dans son activité professionnelle et les interactions avec ses collègues, ni que son discours n'ait jamais laissé entrevoir la présence d'opinions, de principes ou de convictions qui seraient préjudiciables au bon fonctionnement en société et dans sa profession, ne suffit pas à infléchir les raisonnements qui précèdent, s'agissant de l'avis du médecin-traitant, dont la jurisprudence relève qu'il doit être apprécié avec retenue, compte tenu du lien thérapeutique l'unissant à son patient (ATA/48/2020 du 20 janvier 2020 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 7). Par ailleurs, le praticien n'a pas pu observer l'intéressé en interaction avec ses collègues.

12) Le recourant critique la procédure de reclassement.

a. Aux termes de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence de reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). La direction des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel, est l'organe responsable (al. 7).

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

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre

fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

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

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

c. L'office du personnel de l'État a édicté un corpus de directives, intitulé MIOPE passant en revue et explicitant l'ensemble des règles relatives aux rapports de service des collaborateurs de l'État.

Conformément à l'art. 46A al. 2 RPAC, quand un reclassement est envisagé dans un poste disponible, des mesures de développement et de réinsertion professionnelle propres à favoriser le reclassement sont proposées.

Il doit en conséquence exister un lien entre la mesure et le reclassement envisagé dans le poste à disposition. À défaut, de telles mesures ne se justifient pas (fiche MIOPE 06 01 03, ci-après : fiche MIOPE).

d. La procédure de résiliation se caractérise par des éléments formels. Aucune disposition légale ou règlementaire n'interdit une procédure de reclassement en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire concerné, la seule conséquence que l'ordre juridique attache à une telle incapacité en procédure de résiliation

consistant en sa protection contre une résiliation en temps inopportun au sens des art. 44A RPAC et 336c CO (ATA/1004/2015 du 29 septembre 2015 consid. 12).

e. En l'espèce, le recourant a été convoqué, par courrier du 15 mars 2019, à un entretien le 2 avril 2019 dans le cadre de la procédure de reclassement. La lettre de convocation indiquait que le DIP souhaitait mettre en place une collaboration permettant de développer des mesures de réinsertion professionnelle et de trouver un poste correspondant à ses compétences.

Le recourant ne pouvant pas se présenter le 2 avril 2019 pour des raisons médicales, le DIP a précisé, par pli du 15 mars 2019, ne pas pouvoir lui proposer de bilan de compétences en séminaire collectif et devoir procéder immédiatement à la recherche de postes pendant le délai de deux mois.

Par pli du 8 avril 2019, M. A_____ a été reconvoqué pour le 12 avril 2019.

Le 9 avril 2019, dans le cadre d'un échange sur l'éventuelle application, dans les procédures de reclassement, des art. 40 RStCE et 336c CO, ainsi que des jurisprudences pertinentes de la chambre de céans, M. A_____ a précisé ne pas s'être présenté le 2 avril 2019 aux motifs d'une incapacité de travail et de l'absence de réponse, sur deux points, à sa lettre du 27 mars 2019.

Le premier entretien a pu se tenir le 12 avril 2019. Le département pouvait appuyer les postulations du recourant, soutenir sa lettre de motivation si elle lui était transmise, et l'aider à préparer le premier entretien d'embauche.

La lettre du département du 23 avril 2019, en réponse à une missive de M. A_____ du 16 du même mois, confirme avoir pris note que le recourant entendait désormais collaborer.

L'autorité intimée a interpellé les différents départements. Elle a fait un deuxième envoi, le recourant ayant souhaité compléter son profil. Elle a par ailleurs questionné toutes les directions au sein de son propre département.

À l'interpellation du département, le 28 mai 2019, quant à l'état de ses recherches d'emploi en l'absence de toutes nouvelles de sa part depuis le 12 avril 2019, le recourant s'est limité à indiquer qu'il regardait les places vacantes à l'État, aucun poste ne correspondant à sa situation.

Le 5 juin 2019, il a fait un courriel au DIP, relevant que, trois semaines avant la fin du délai, aucune offre ne lui était parvenue de leur part.

Il a été convoqué, par pli du 6 juin 2019, pour le 14 juin 2019, pour un point de la situation, rendez-vous auquel il s'est présenté. Au vu des réponses négatives reçues des différents départements, il a été proposé à M. A_____ d'étendre ses recherches auprès des régies et institutions subventionnées par l'État à l'instar des

Hôpitaux universitaires de Genève, de la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle, la Fondation Officielle de la Jeunesse notamment ou des communes.

L'autorité intimée a par ailleurs prolongé, du 24 juin 2019 jusqu'au 29 août 2019, la procédure de reclassement.

Lors de l'entretien de clôture du 29 août 2019, M. A_____ a confirmé ne pas avoir transmis de lettres de postulations. Il voulait poursuivre dans l'enseignement et non occuper un emploi dans l'animation ou l'éducation spécialisée. Il était « aberrant qu'il lui soit demandé de rechercher un emploi dès lors qu'il n'avait commis aucune faute, ni aucune atteinte à l'autre sous forme de harcèlement. Il ne comprenait toujours pas que les RH puissent cautionner cela ».

En conséquence, il doit être retenu que le recourant n'a pas collaboré conformément à l'art. 64A RStCE à la procédure de reclassement et ne peut dès lors se prévaloir d'une violation de celle-ci par l'autorité intimée. En effet, il a notamment justifié son absence à l'entretien du 2 avril 2019 par l'absence de réponse à ses questions, contrairement à son devoir de collaboration précité. Il n'a pas communiqué ses éventuelles postulations à l'autorité intimée, n'a pas sollicité les aides que le département lui avait proposées et a persisté, lors du dernier entretien, à contester devoir chercher un emploi au vu de l'injustice dont il s'estimait victime.

Le recourant se plaint de ne pas s'être vu proposer un bilan de compétences, un stage d'évaluation, une formation ou de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Il oublie que ces mesures sont coûteuses et ne peuvent être systématiquement proposées. En particulier, elles ne s'imposent pas lorsque d'autres mesures, telles que celles prises en l'espèce, consistant à soumettre son dossier aux postes correspondants à son profil, sont disponibles et suffisantes et que l'intéressé ne se conforme pas à son obligation de collaboration.

Dans ces conditions, la procédure de reclassement a été respectée. Le grief sera écarté.

f. Le recourant allègue que le règlement prévoit plusieurs entretiens de service, et qu'il n'en aurait pas bénéficié.

L'art. 64A sur le reclassement fait mention en son al. 1 « d'entretiens de service ». Selon la fiche MIOPE, « Un reclassement est une mesure de dernier recours lors d'une procédure en vue de résiliation des rapports de services pour motif fondé. Il doit nécessairement être précédé par une phase d'établissements des faits qui, dans le cadre d'entretiens de service, permet d'établir l'existence d'éléments constitutifs d'un motif fondé pouvant conduire à la résiliation des rapports de service. »

Or, l'art. 40 RStCE n'en impose qu'un. De surcroît, le recourant ne se trouve pas dans la situation où un reclassement a pu être proposé. D'autre part, deux entretiens de service se sont tenus, respectivement les 4 mai et 21 août 2018, le second dans le cadre de la procédure de reclassement. De plus, le GdC a retenu que l'intéressé avait « négocié avec son directeur les termes du compte rendu de l'entretien de régulation au point que ce dernier renonce à la référence à un « "entretien de service" ». Il est finalement rappelé que le recourant avait déjà fait l'objet d'un entretien de service pour une problématique identique le 10 octobre 2013. L'argument sera donc écarté.

g. Dans ces conditions et au vu de l'antécédent de 2013, ayant nécessité un déplacement d'établissement et devant être considéré comme un sévère avertissement, les tensions vécues par les collègues du recourant avec celui-ci autorisaient la conseillère d'État suppléante à retenir, sans qu'il y ait abus de son pouvoir d'appréciation, une insuffisance de prestations au sens des art. 21 let. a, 22 al. 1 et 23 let. f RPAC et que la poursuite des relations n'était pas dans l'intérêt de l'État et ce, malgré les qualités pédagogiques de l'intéressé.

13) La résiliation des rapports de service étant conforme au droit, les conclusions en réintégration et en indemnisation seront écartées.

14) L'éventuelle prise en compte des procès-verbaux des auditions menées par le juge délégué ayant fait l'objet de la décision de récusation ne modifierait pas l'issue du présent litige. En effet, lors de leur audition devant la chambre de céans, Mmes K_____, G_____, J_____ et I_____ ont confirmé leur plainte à l'encontre du recourant et les difficultés de collaboration. Le recourant, dans ses dernières écritures, a résumé qu'elles n'avaient « pas été tendres avec [lui] ». M. F_____ a confirmé ses déclarations au GdC. Le procès-verbal de l'audition devant le GdC est versé au dossier. L'audition de M. O_____ sur l'atmosphère dans l'école depuis le départ du recourant n'est pas déterminante pour la résolution du litige et ne serait pas favorable au recourant.

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté.

15) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS**

**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 6 novembre 2019 par Monsieur A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 10 octobre 2019 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Monsieur A_____ ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Verniory, Mme Lauber, M. Reymond, juges, M. Berardi, juge suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

| la greffière-juriste : | la présidente siégeant : |
| --- | --- |
| D. Werffeli Bastianelli | F. Payot Zen-Ruffinen |

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :