

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4200/2018-FPUBL

ATA/1577/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 29 octobre 2019

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Christian Dandrès, avocat

contre

DÉPARTEMENT DU TERRITOIRE

EN FAIT

1) Dès le 1^{er} octobre 2010, Monsieur A_____ a été engagé en qualité d'inspecteur de construction à 100 % au service de l'inspection de la construction à l'office des autorisations de construire (ci-après : OAC) du département des constructions et des technologies de l'information (DCTI), devenu le département de l'aménagement, du logement et de l'énergie (DALE), actuellement le département du territoire (ci-après : DT).

2) Après trois mois d'activité, M. A_____ a eu un premier entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP).

Le bilan général était favorable, les acquis à venir permettant de valider cette appréciation. Plusieurs compétences étaient à développer. Les objectifs convenus visaient à parfaire la maîtrise des connaissances légales nécessaires et acquérir de l'autonomie dans la fonction d'inspecteur. Pour M. A_____, son environnement de travail, comprenant le contact avec sa hiérarchie et ses collègues, était adéquat, seuls les moyens de travail à disposition étant à améliorer.

3) À partir du 1^{er} juillet 2011, M. A_____ a été promu en tant qu'inspecteur responsable de secteur à 100 %, en classe de traitement 17, annuité 10. Il a alors reçu et signé son nouveau cahier des charges.

4) Le 4 avril 2012, après dix-huit mois de collaboration, M. A_____ a eu un EEDP avec son supérieur hiérarchique, Monsieur B_____, en vue de sa nomination comme fonctionnaire.

Le bilan était bon, certaines compétences devant être développées. Les objectifs précédents étaient atteints. M. A_____ était un collaborateur fiable, solide et disponible, ayant désormais atteint une bonne maîtrise de sa fonction d'inspecteur de la construction. Il pouvait dès lors viser le niveau d'expert. Sa hiérarchie attendait de lui qu'il devienne peu à peu un des piliers parmi les inspecteurs, équipe en cours de renouvellement au gré des départs en retraite. Il en avait les capacités, ainsi que l'envie. Afin de parfaire ses connaissances en matière de construction et de gestion de l'instruction des requêtes en autorisation dont il avait la responsabilité, M. A_____ pouvait solliciter plus fréquemment sa hiérarchie et ses collègues. Celle-ci l'encourageait également à prendre une place plus affirmée au sein du service en faisant valoir son point de vue sur les processus de travail, l'organisation et participant activement à la modernisation de la direction des autorisations de construire (ci-après : DAC). Pour sa part, M. A_____ considérait toujours son environnement de travail comme étant

globalement excellent ou adéquat, seuls les moyens de travail à disposition restant à améliorer.

Trois objectifs étaient convenus pour la fin 2012, à savoir :

- produire un travail de haut niveau sur le plan qualitatif, assurer la pertinence du rapport d'entrée, de l'octroi des dérogations, des synthèses et optimiser le temps d'instruction ;
 - effectuer trois synthèses par jour en moyenne ;
 - participer activement au développement et à la modernisation de la DAC.
- 5) Dès le 1^{er} octobre 2012, M. A_____ a été nommé fonctionnaire.
- 6) Le 10 décembre 2013, a eu lieu un EEDP portant sur la période post-probatoire de M. A_____.

Les deux premiers objectifs étaient partiellement atteints. Cela s'expliquait notamment par un débordement dans la « région 1 » dû à un nombre réduit d'inspecteurs (1,8 poste contre 3 pour les autres régions) et des absences imprévues (maladies, cumul de vacances non prises, congé paternité). Le dernier objectif était atteint. Certaines de ses compétences techniques étaient à améliorer. M. A_____ avait traversé une année difficile, sa résistance et sa capacité à atteindre ses objectifs étaient émoussées. Il s'était trouvé à plusieurs reprises retardé pour traiter les nouveaux dossiers, les préavis en retour, les compléments et les synthèses. Des lacunes techniques s'étaient faites jour, lesquelles avaient affecté la qualité générale du travail fourni. Après ses vacances et son arrêt maladie en septembre 2013, il avait pris l'initiative de consulter Monsieur C_____, expert métier de la DAC, pour vérifier ses analyses relatives à la loi sur les constructions et les installations diverses du 14 avril 1988 (LCI - L 5 05) et le niveau technique de son travail. Sa hiérarchie l'encourageait à poursuivre dans ce sens.

L'appréciation de M. A_____ de son environnement de travail était qualifiée d'adéquate, voire d'excellente, seuls la répartition de la charge de travail et les moyens de travail mis à disposition devant être améliorés. Il formulait des propositions visant à améliorer la qualité du travail au sein du DT, tel que demandé, et plusieurs remarques quant à l'organisation du travail. Sur le plan privé, il relevait notamment avoir été affecté par le décès foudroyant de son père, celui d'un collègue et ami, et la naissance de son deuxième enfant impactant notamment son sommeil. Sa motivation de servir l'État n'était cependant pas entamée.

Les objectifs fixés pour la fin juin 2014 étaient les suivants :

- effectuer une à deux synthèses en moyenne journalière ;
- parfaire définitivement son bagage technique LCI ;
- développer une communication interactive, dense et fluide avec son chef direct et la hiérarchie des « régions » ;
- participer activement à la mise en œuvre du nouveau processus d'instruction des demandes définitives (ci-après : DD).

7) Le 6 mars 2014, un certificat de travail intermédiaire a été établi à la demande de M. A_____.

Ce dernier accomplissait l'ensemble de ses tâches à la satisfaction de sa hiérarchie, laquelle relevait sa fiabilité, le soin apporté à l'exécution de son travail, ainsi que sa volonté d'apprendre. M. A_____ entretenait de bons rapports de travail avec sa hiérarchie, ses collègues, ainsi que l'ensemble de ses interlocuteurs.

8) a. Le 9 juillet 2014, M. A_____ a eu un EEDP afin de faire un bilan sur les objectifs fixés le 10 décembre 2013.

Le premier objectif n'était pas atteint. Selon le décompte manuel des six mois précédents, M. A_____ avait effectué cinquante-huit synthèses, soit 0,65 synthèse par jour de travail. Ce ratio était nettement inférieur à l'objectif fixé et au nombre de synthèses effectuées par jour par les inspecteurs expérimentés. De plus, durant cette période, l'intéressé n'avait reçu que trente nouvelles requêtes en autorisation à analyser alors que ses deux collègues de « région 1 » en avaient reçu trois fois plus. Une situation de retard chronique avait généré au niveau du traitement des compléments un grand nombre de plaintes d'architectes, de requérants et de propriétaires, par téléphone, courriel et courrier, ainsi qu'un report du travail sur des collègues.

Les trois derniers objectifs étaient partiellement atteints. Bien qu'il avait suivi plusieurs formations et/ou sollicité des renseignements, la quantité insuffisante de synthèses terminées résultait d'un travail trop lent, relevant d'une maîtrise technique insuffisante. La communication était meilleure, mais par intermittence, soit bonne certains jours et fermée, voire défiante ou sarcastique d'autres. En outre, M. A_____ avait manqué de réactivité face aux demandes prioritaires. Il ne s'était pas montré participatif lors des séances d'équipe pour accompagner la mise en œuvre du nouveau processus d'instruction des DD, ni proactif pour l'appliquer dans le travail quotidien. De manière générale, les prestations professionnelles de M. A_____ étaient largement insuffisantes et il n'avait pas atteint les objectifs fixés.

Pour sa part, M. A_____ confirmait sa motivation à exercer son métier. Certains points de cette évaluation lui semblaient discutables. En raison d'un

accident à la main droite, il écrivait avec difficulté, ce qui expliquait des raccourcis de formulation, de syntaxe et de qualité d'écriture.

b. À la demande de l'intéressé, une période supplémentaire de six mois, soit jusqu'au 23 décembre 2014, lui était accordée avec des mesures d'accompagnement supplémentaires, soit un suivi personnalisé et des points de situations effectués régulièrement.

Les objectifs suivants devaient être réalisés sans délai :

- effectuer une synthèse en moyenne journalière, sans retard sur le reste du travail ;
- maîtriser la LCI, en relation avec la loi fédérale sur l'aménagement du territoire du 22 juin 1979 (LAT - RS 700) et de la loi générale sur les zones de développement du 29 juin 1957 (LGZD - L 1 35), ainsi que l'instruction des requêtes ;
- adopter une attitude positive, faire preuve de réactivité et d'engagement dans son travail.

9) Le 4 décembre 2014, M. B_____ a informé M. A_____ qu'il transmettait son EEDP du 9 juillet 2014 à sa hiérarchie, celui-ci ne le lui ayant pas remis signé malgré plusieurs relances et son engagement à le faire.

10) Selon une note de service du 21 décembre 2014 de M. B_____ à la directrice générale de l'OAC, des points de situation mensuels avaient été effectués entre les mois de septembre et de décembre 2014, soit les 24 septembre, 29 octobre, 28 novembre et 17 décembre 2014, en présence de M. C_____, adjoint de direction de l'OAC, et de Monsieur D_____, chef « région 2 ».

Globalement, le nombre de nouveaux dossiers (0,28) et de synthèses (0,39) traités par jour attestait d'un travail nettement insuffisant, ce qui avait généré inévitablement des retards et situations chaotiques. Les délais de traitement des nouveaux dossiers étaient beaucoup trop longs, avec des délais de plusieurs semaines et une moyenne s'établissant à deux ou trois fois le temps nécessaire. Le temps pour établir les préavis était également trop important, correspondant à plus du double du temps nécessaire pour un inspecteur expérimenté. Du point de vue qualitatif, avec plus de trois ans de fonction comme inspecteur, avec le plan de formation pour les nouveaux inspecteurs suivi en début d'année 2014 et avec le suivi personnalisé et les formations à la carte dispensées par le biais des retours sur chaque préavis, présynthèse et synthèse, M. A_____ aurait dû remplir à 100 % sa fonction. Or, plus de la moitié des préavis n'était pas en ordre et comportait des erreurs, parfois même sur des notions de base. Des erreurs avaient aussi été constatées dans l'instruction des requêtes définitives. Les synthèses

étaient souvent confuses et jonchées de diverses erreurs, soit de compréhension des préavis, soit de compréhension des réserves à y faire figurer.

Le travail de M. A_____ était inconstant, tant en qualité qu'en quantité. Cette situation présentait un risque important pour la qualité de l'instruction et la pertinence des décisions d'autorisation qui en découlaient. En conclusion, les prestations professionnelles de M. A_____ étaient insuffisantes.

- 11) Par courriel du 16 avril 2015, M. B_____ a signalé à M. A_____ qu'un retard d'un ou deux mois n'était pas acceptable pour traiter trois dossiers dont le délai de traitement était fixé à deux jours.

L'intéressé l'a reconnu en indiquant qu'il reverrait sa gestion des priorités. Sa volonté de résorber « le retard accumulé suite à son arrêt-accident [l']avait écarté de certaines priorités ».

- 12) Entre le 20 avril et le 27 mai 2015, M. B_____ a derechef constaté des erreurs et des retards dans le traitement des dossiers, lesquels avaient généré des plaintes de plusieurs architectes. Certains d'entre eux avaient demandé à ce que leurs dossiers ne soient plus traités par M. A_____.

Dans plusieurs courriels successifs, M. B_____ en avait fait part à M. A_____, en relevant que les objectifs n'étaient pas remplis tant en qualité qu'en rapidité de traitement. Il commettait également des erreurs d'application sur des notions basiques de la LCI.

- 13) Les 2 et 13 septembre 2016, un architecte s'est plaint du comportement de M. A_____.

Après qu'il s'était plaint du retard qu'avait pris le traitement d'un de ses dossiers par M. A_____, celui-ci avait été transféré à un autre inspecteur qui n'avait rien fait avant d'être retourné à M. A_____. Ce dernier, manifestement dépassé et surchargé, n'avait alors pas pu répondre à ses interrogations, en indiquant qu'il irait à la vitesse qu'il voulait, sans donner aucune réponse claire ou de délai et que le dossier ne l'intéressait pas. De plus, un préavis lui manquait alors qu'il avait été transmis à M. A_____ au début du mois de juillet 2016. Le comportement de M. A_____ lui paraissait irrespectueux, avec un certain dédain pour les conséquences de son manque de sérieux dans ses fonctions.

- 14) En raison de la multiplication des plaintes des architectes à partir de l'été 2016 au sujet du traitement de leurs dossiers par M. A_____ – soit au moins sept plaintes entre les mois de juillet et octobre 2016 –, MM. B_____, C_____ et D_____ ont effectué un entretien de recadrage de l'intéressé le 18 novembre 2016.

Selon le compte-rendu y relatif, non signé par M. A_____, M. B_____ avait dressé un historique des deux dernières années, avant de l'informer qu'après une amélioration entre l'automne 2015 et le printemps 2016, les retards et erreurs étaient réapparues depuis l'été 2016. La situation s'était ainsi dégradée jusqu'à devenir désormais chaotique et intenable. Après avoir reconnu que la formation de 2014 lui avait été utile, M. A_____ admettait son retard, bien qu'il se donnait de la peine. Ses difficultés d'ordre privé ne l'aidaient pas dans sa constance. En ces circonstances, M. B_____ avait informé M. A_____ qu'il ne lui restait plus que trois mois, soit jusqu'à fin février 2017, pour fournir un travail conforme aux objectifs de la fonction, faute de quoi les dispositions nécessaires devraient être prises. Un délai au 30 novembre 2016 lui était imparti pour adresser ses commentaires et remarques écrites éventuelles.

- 15) Du 6 décembre 2016 au 18 juin 2017, M. A_____ a été absent pour des raisons de maladie. Il a recommencé à travailler à un taux d'activité de 80 % à partir du 19 juin 2017, puis de 100 % dès le 31 juillet 2017.
- 16) Après plusieurs tentatives d'appels infructueuses, la directrice des ressources humaines (ci-après : DRH) a écrit à M. A_____ le 4 mai 2017 pour l'inviter à déposer une demande auprès de l'assurance-invalidité (ci-après : AI), au vu des deux-cent-vingt jours civils d'absence consécutifs cumulés au 30 avril 2017. Sans nouvelle de sa part au 18 mai 2017, son cas serait annoncé à l'AI.
- 17) Le 22 juin 2017, la hiérarchie de M. A_____ lui a indiqué oralement qu'à son retour, sa charge de travail et la teneur de ses activités seraient réduites temporairement afin de faciliter son retour et de faire en sorte que son activité soit moins exposée, à savoir effectuer uniquement la partie inspecteur de la construction, consistant dans le traitement des infractions et des rapports pour la commission foncière agricole (ci-après : CFA).
- 18) Par courriel du 30 juin 2017, adressé en copie à M. B_____, M. A_____ a demandé à la DRH de réduire temporairement son taux d'activité à 80 %, compte tenu du fait que son certificat médical du 16 juin 2017 n'autorisait qu'une reprise à 80 % et que le prononcé de sa séparation conjugale lui accordait un droit de visite pour ses enfants les mercredis.
- 19) Le 11 septembre 2017, a eu lieu un entretien, faisant suite à celui du 18 novembre 2016, pour définir les objectifs de M. A_____ pour les trois mois à venir.

L'intéressé était désormais affecté uniquement au traitement, pour tout l'OAC, des infractions et des rapports pour la CFA. Il recevrait son travail et devrait en rapporter aux trois chefs de régions. Des objectifs spécifiques lui étaient fixés en rapport avec chaque tâche.

- 20) Lors d'une séance du 3 novembre 2017, il a été relevé que M. A_____ n'avait pas remis de certificat médical de reprise à 100 % depuis fin juin 2017 et que, dans le même temps, il s'était octroyé le droit de ne pas être présent au travail les mercredis sans avoir reçu de réponse à sa demande pour une réduction de son taux de travail à 80 % et de ne pas s'être inquiété d'en avoir une. Cette attitude avait été considérée comme étant nonchalante et en contradiction totale avec les obligations de base de tout employé.
- 21) Le 7 novembre 2017, M. B_____ a rappelé à M. A_____ qu'en l'absence de réponse positive de la DRH à sa demande de réduction de son taux d'activité, celui-ci restait de 100 %.
- 22) Le même jour, M. A_____ a répondu à M. B_____ qu'après vérification auprès des RH et confirmation de leur part, la diminution rétroactive au 1^{er} septembre 2017 de son taux d'activité à 80 % était admise par la « hiérarchie de ce service ». Son courriel du 30 juin 2017 n'ayant à regret pas été adressé dans la bonne forme, il lui en faisait la demande officielle.
- 23) Le 10 novembre 2017, M. A_____ a eu un entretien de suivi des objectifs assignés pour la période du 11 septembre 2017 au 10 novembre 2017.

Selon le compte-rendu y relatif, il n'avait pas respecté les consignes écrites du 11 septembre 2017, son travail était catastrophique et il ne répondait pas aux attentes. En effet, M. A_____ :

- n'avait pas fourni les « time-sheets » pour les semaines du 11 au 15 septembre, du 23 au 27 octobre, du 30 octobre au 3 novembre et du 6 au 10 novembre 2017 ;
- n'informait pas de ses sorties sur le terrain, ou exceptionnellement ;
- n'utilisait pas les formulaires officiels pour les infractions ;
- ne rendait pas ses rapports directement aux chefs concernés ;
- ne respectait pas les délais convenus et ne fournissait pas de propositions de décisions (CFA et infractions) ;
- ne traitait pas certains courriers et/ou infractions qui lui étaient confiés ;
- proposait des constats et des décisions erronés.

Un point sur chacun de ses dossiers avait également été fait. Il en résultait que M. A_____ était clairement en insuffisance de prestations. La plupart des dossiers lui ayant été attribués n'étaient soit pas traités, soit pas traités dans un délai, raisonnable ou imposé, alors que la charge de travail n'était pas importante. De plus, les constats étaient souvent lacunaires ou inutilisables.

- 24) D'après le compte-rendu de l'entretien du 18 décembre 2017, les consignes du 11 septembre 2017 n'avaient toujours pas été respectées. Le travail de M. A_____ restait insuffisant et ne répondait pas aux attentes. La période probatoire de trois mois s'achevait sur le constat qu'il n'avait pas atteint les objectifs assignés et que ses prestations professionnelles étaient insuffisantes. Bien que le nombre de dossiers à traiter pendant cette période était bien inférieur à la moyenne exigible pour un inspecteur, la plupart d'entre eux n'avaient pas été traités ou étaient traités avec retard et des lacunes techniques.
- 25) Le 9 mars 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service prévu le 27 mars 2018, reporté à sa demande au 12 avril 2018, afin de l'entendre au sujet de l'insuffisance de ses prestations et de son inaptitude à remplir les exigences du poste, tant au niveau qualitatif que quantitatif. Ces faits étaient susceptibles de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé.
- 26) Le 26 mars 2018, M. A_____ a donné procuration au syndicat SSP/Vpod de le représenter.
- 27) a. À partir du 10 avril 2018, M. A_____ a été en arrêt maladie, de sorte que l'entretien de service précité a eu lieu en la forme écrite.
- Selon le compte-rendu y relatif du 13 avril 2018, depuis l'EEDP du 10 décembre 2013, les prestations de l'intéressé étaient en-dessous des attentes de sa hiérarchie, malgré une amélioration au cours de l'année 2016. En dépit des mesures de soutien, de formation complémentaire et des points de situation réguliers, de même qu'un allègement significatif de la charge de travail et des responsabilités de M. A_____, celui-ci n'était pas en mesure de répondre aux exigences du poste. Cette situation péjorait fortement les performances du service et de l'organisation. Ces faits constituant un manquement aux devoirs du personnel, l'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé. Une procédure de reclassement serait effectuée.
- b. M. A_____ n'a pas formulé d'observations à ce sujet.
- 28) Par décision incidente du 20 juin 2018, le conseiller d'État en charge du DT a ouvert une procédure de reclassement concernant M. A_____. Un bilan définitif était prévu le 24 août 2018.
- 29) Après plusieurs appels sans réponse, le DRH a invité le 28 juin 2018 M. A_____ à lui remettre un curriculum vitae actualisé et à le contacter afin de convenir d'une date pour un premier bilan intermédiaire. Lui-même lui enverrait régulièrement par courriel les offres de postes internes.

- 30) a. Le même jour, le DRH a informé l'ensemble des directions RH de l'administration de la procédure de reclassement ouverte pour M. A_____, en sollicitant leur concours.
- b. Entre les mois de juin et août 2018, les différents départements ont répondu qu'ils ne disposaient pas de postes correspondant au profil de M. A_____.
- 31) Le 11 juillet 2018, le DRH, demeurant sans nouvelles de la part de M. A_____, lui a adressé une offre d'emploi pour un poste d'agent spécialisé pour un contrat à durée déterminée de quatre ans en tant qu'architecte spécialiste.
- 32) Le 19 juillet 2018, le DRH a informé M. A_____ qu'il n'y avait pas d'offre correspondant à son profil cette semaine-là.
- 33) Le 26 juillet 2018, le DRH a transmis à M. A_____ une offre d'emploi en tant qu'ingénieur chef de projet.
- 34) Le 7 août 2018, le DRH a écrit à M. A_____ pour faire un bilan sur la procédure de reclassement. Le fait qu'il n'avait pas réussi à entrer en contact avec lui compliquait son accompagnement dans ce cadre. Il restait néanmoins disponible et poursuivrait ses démarches.
- 35) Le 16 août 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien prévu le 24 août 2018 afin de l'entendre au sujet de la procédure de reclassement effectuée au cours des deux derniers mois, du constat qu'elle n'avait pas abouti et des conséquences qui en découlaient.
- 36) M. A_____ ne s'étant pas présenté à l'entretien du 24 août 2018 sans en aviser le DRH, ce dernier lui a envoyé un courrier le jour même lui adressant le compte-rendu, en lui accordant un délai pour formuler ses observations.

Après un rappel du déroulement de la procédure de reclassement, ledit document concluait que, celle-ci n'ayant pas abouti, l'employeur envisageait de la clore et de résilier les rapports de service de M. A_____.

- 37) Dans ses observations du 3 septembre 2018, M. A_____ a expliqué que dès le printemps 2013, il avait dû faire face à plusieurs épreuves successives, soit sa séparation conjugale, des décès de proches et d'autres « accidents de vie ». Les épreuves étaient également venues de l'intérieur de l'OAC. Il avait toujours fait de son mieux, s'était remis maintes fois en question. Les échanges avaient été trop formels, ne laissant que peu de place aux communications informelles. Il n'avait pas voulu céder à la « peur régnant au sein du DT ». En raison de son accablement, il s'était détaché par nécessité de toute forme de communication. Il regrettait le tort qu'il avait pu causer par ses absences et restait à disposition du DRH pour un entretien.

- 38) Par décision du 25 octobre 2018, le conseiller d'État en charge du DT a résilié les rapports de service de M. A_____ pour motif fondé, soit insuffisance des prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 janvier 2019.

Les motifs de cette décision de sa hiérarchie, lesquels étaient justifiés, lui avaient été communiqués, notamment lors de son entretien sous forme écrite du 13 avril 2018. Les démarches de reclassement n'avaient pas abouti. Ses remarques et observations du 3 septembre 2018 n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie. Malgré ses efforts, ses prestations ne répondaient plus aux exigences de celle-ci depuis plusieurs années. Les échanges selon lui trop formels avaient été nécessaires pour compléter les échanges informels et l'accompagner au mieux durant la totalité de la période.

- 39) Par acte daté du 30 novembre 2018, posté le 29 novembre 2018, M. A_____, comparant en personne a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant à son annulation et à ce que sa réintégration soit ordonnée ou à la condamnation de l'État de Genève à lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de salaire. Préalablement, il sollicitait l'ouverture d'enquêtes et l'autorisation du DT de produire des aspects des dossiers dont le traitement lui était reproché.

Il contestait les motifs de résiliation de ses rapports de service et relevait avoir été victime de pressions dont l'intensité relevait du harcèlement. Il en avait été gravement atteint dans sa santé, ce qui l'avait empêché de participer aux rendez-vous préalables à son licenciement. Avant le mois de novembre 2018, il n'avait eu aucun suivi du médecin du travail. Si son employeur avait considéré sa situation comme il l'aurait dû, il aurait constaté qu'une partie des reproches était en lien avec son état de santé et que, pour le reste, son travail avait été mal jugé.

- 40) Le DT, soit pour lui l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), a conclu au rejet de la demande d'accès au dossier et du recours.

La demande d'accès de M. A_____ à son dossier devait être refusée dans la mesure où celui-ci n'avait pas réagi depuis son entretien de service et ne l'avait jamais sollicité auparavant.

Malgré le soutien et l'accompagnement mis en place durant plusieurs années par sa hiérarchie, l'appui particulier dans l'organisation et l'exécution de ses tâches, ainsi que les mesures ponctuelles et durables pour l'aider à faire face à ses lacunes et pour adapter sa charge de travail, M. A_____ avait indiqué plusieurs fois se sentir surmené, même lorsque son taux d'activité était réduit. D'année en année, ses évaluations avaient été chancelantes et la qualité de son travail baissait constamment. Les différents entretiens et points de situation démontraient qu'il ne

satisfaisait pas aux exigences de sa fonction et n'avait pas progressé durant de nombreuses années, malgré tous les délais qui lui avaient été octroyés. En effet, en dépit du soutien de sa hiérarchie et des autres collaboratrices et collaborateurs qui l'avaient accompagné dans les tâches de sa fonction, M. A_____ n'avait pas réussi à se mettre au même niveau que les autres inspecteurs. L'objectif initial de trois synthèses par jour avait été réduit à une synthèse par jour, nombre que M. A_____ n'avait pas honoré. Ainsi, tout avait été mis en œuvre par sa hiérarchie pour lui permettre d'atteindre ses objectifs, non seulement concrètement par l'octroi de formations, la fourniture d'explications réitérées sur les attentes de la hiérarchie et la fixation d'objectifs précis avec des longs délais, mais aussi dans la compréhension de son état de santé, de sa situation de vie privée et des difficultés professionnelles liées notamment à l'absence de collègues. M. A_____ avait lui-même reconnu, lors de différents entretiens et dans les observations relatives à son entretien de service, faire de son mieux malgré ses erreurs. Ainsi, bien qu'il était de bonne volonté, il ne parvenait pas à remplir les exigences de prestations relatives à sa fonction. Au vu des nombreux entretiens effectués, des différents objectifs fixés et revus, des différentes chances laissées à M. A_____ pour s'améliorer et aux nombreux délais, il fallait considérer qu'il y avait un motif fondé justifiant une résiliation des rapports de service. De nombreuses plaintes avaient été formulées à son encontre, les architectes demandant à ne plus travailler avec lui. Le comportement et le travail de M. A_____ mettaient donc en péril l'image du département et du fonctionnement de l'administration aux yeux du public.

S'agissant du harcèlement, l'exercice d'une pression sur M. A_____ était contesté. Le dossier ne contenait aucun élément établissant que ses supérieurs hiérarchiques avaient pour but de le harceler. M. A_____ n'établissait pas en quoi il aurait été victime de pressions dont l'intensité lui permettait de considérer qu'il s'agissait de harcèlement, alors que sa hiérarchie s'était toujours montrée bienveillante et compréhensive à son égard. Ses évaluations personnelles de son environnement avaient toujours été bonnes. Il n'avait fait état d'aucune plainte.

Enfin, M. A_____ n'avait pas participé à la procédure de reclassement, activement ou passivement. Il n'avait jamais répondu aux nombreuses sollicitations du DRH qui le soutenait et lui donnait des suggestions de postes. Il n'avait pas non plus postulé à un poste, ni effectué de recherches d'emploi de son propre chef, tant à l'interne qu'à l'externe, malgré l'insistance et le soutien de sa hiérarchie. Ce n'était qu'au stade du recours qu'il s'était plaint d'avoir été empêché de participer aux rendez-vous préalables à la résiliation de ses rapports de service car il avait été gravement atteint dans sa santé pour un motif de harcèlement notamment, lequel n'était pas établi.

- 41) Dans sa réplique, M. A_____ a persisté dans ses conclusions dans la mesure où il était malade depuis moins de sept cent vingt jours lorsqu'il avait été

congédié. Il sollicitait de nouvelles mesures d'instruction, soit la production des directives sur les délais de traitement des requêtes, la communication du nombre de plaintes et des suites données ou toutes autres procédures de gestion des plaintes d'administrés, de la moyenne des dossiers traités par collaborateur/collaboratrice à l'OAC, ainsi que son audition et celle de témoins.

De son engagement jusqu'au milieu de l'année 2014, ses états de service avaient été considérés comme bons. Au début des années 2010, l'OAC connaissait une surcharge de travail découlant notamment d'un problème d'absentéisme. Parallèlement à l'objectif alors fixé par le Conseil d'État de traiter les DD dans un délai de trente jours, le nombre de requêtes avait fortement augmenté, tandis que les moyens alloués au budget n'avaient pas augmenté et que le taux d'absentéisme s'était aggravé. Malgré ce contexte, il avait été promu, puis nommé fonctionnaire. L'EEDP du 9 juillet 2014 avait été effectué dans ce cadre de surcharge de travail difficile et dans un contexte personnel délicat. À partir de l'automne 2014, il avait été confronté à des réunions plus ou moins formelles suivies de courriels, puis d'entretiens officiels donnant lieu à des notes de service, qui ne lui avaient pas été soumises préalablement à leur diffusion à la direction. Son droit d'être entendu avait systématiquement été violé, sans aucune analyse du contexte de travail et de son état de santé. Quels que fussent ses efforts, ses prestations étaient toujours largement insuffisantes. Il s'était sans cesse remis en cause et avait tenté de répondre aux attentes de sa hiérarchie. Alors qu'un des architectes plaignants avait constaté son état dépressif à l'occasion d'une seule rencontre, il était peu vraisemblable que sa hiérarchie ayant des contacts quotidiens avec lui ne l'ait pas perçu. Au lieu de le protéger alors qu'il était manifestement à bout, en sollicitant l'intervention du service de santé du personnel, elle s'était acharnée et avait augmenté la fréquence des réunions de bilans et multiplié les objectifs. Il lui avait été reproché de ne pas avoir annoncé son cas à l'AI, alors que son taux d'incapacité n'était plus que de 20 % et que le DT aurait pu le faire lui-même. Il avait sollicité une réduction de son taux d'activité correspondant à celui de sa capacité de travail. Dès la rentrée de l'automne 2017, les pressions et le comportement harcelant de sa hiérarchie s'étaient poursuivis. L'absence de certificat de reprise ne signifiait pas une absence de retour au poste, d'autant plus qu'il y avait eu un entretien à cette fin. Il était surprenant que sa hiérarchie ait mis plus de trois mois pour constater et lui reprocher qu'il ne travaillait pas les mercredis alors qu'il devait lui faire un retour hebdomadaire. Le DT avait procédé à un entretien de service, à l'ouverture de la procédure de reclassement, à l'entretien de service de clôture de reclassement et au licenciement sans s'inquiéter de son état de santé qui le rendait incapable de réagir. Il contestait que la qualité et la quantité du travail qu'il avait fourni étaient sensiblement différentes de celles de ses collègues. La procédure de reclassement avait été menée de manière purement formelle.

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

EN DROIT

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

2) Préalablement, le recourant sollicite la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties, l'ouverture d'enquêtes, ainsi que l'autorisation de l'intimé de produire des éléments des dossiers dont le traitement lui a été reproché. Dans sa réplique, il a également requis la production des directives sur les délais de traitement des requêtes, la communication du nombre de plaintes des administrés et de la moyenne des dossiers traités par collaborateur/collaboratrice de l'OAC.

a. Le droit d'être entendu, 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), comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves 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 138 III 374 consid. 4.3.2; 131 I 153 consid. 3). En outre, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

b. En l'espèce, le recourant a eu l'occasion, au cours de la présente procédure, de faire valoir ses arguments et de produire des pièces tant dans son recours que dans sa réplique. L'autorité intimée invoque une insuffisance de prestations et une inaptitude à remplir les exigences du poste de la part du recourant pour prononcer la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Elle produit un dossier comportant, entre autres, de nombreux EEDP détaillant les problèmes liés à la manière de travailler du recourant, ainsi que des échanges de correspondance avec l'intéressé et des tiers concernant le comportement de celui-ci. L'audition proposée ne porterait, en conséquence, que sur une partie infime des griefs de l'employeur. Le dossier soumis à la chambre de céans apparaît, au regard des pièces produites par les parties et des explications fournies par celles-ci, complet et lui permet de statuer en connaissance des éléments pertinents.

Au surplus et conformément à la jurisprudence de la chambre de céans (ATA/1440/2017 du 31 octobre 2017 consid. 3 ; ATA/860/2016 du 12 octobre 2016 consid. 3), les conclusions, prises après l'échéance du délai de recours, sont irrecevables. Ainsi, celles formulées par le recourant dans le cadre de sa réplique sont irrecevables pour ce motif.

Il ne sera donc pas ordonné d'autres actes d'instruction.

- 3) Travaillant comme membre du personnel du DT, le recourant, fonctionnaire, est notamment soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 18 juin 2008 (RPPers - B 5 05.10).
- 4) Le recourant considère que son droit d'être entendu a été violé car il a été confronté à des réunions plus ou moins formelles suivies de courriels, puis d'entretiens officiels donnant lieu à des notes de service qui ne lui avaient pas été soumises préalablement à leur diffusion à la direction. Sa hiérarchie lui aurait ainsi infligé une pression d'une intensité relevant du harcèlement.
- a. Aux termes de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par règlement.
- L'art. 1 RPPers prévoit que le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Depuis une modification de l'art. 12 let. a RPPers, entrée en vigueur le 29 novembre 2017, peut s'adresser librement au groupe de confiance tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel. Dans sa version antérieure, l'art. 12 let. a RPPers prévoyait déjà cette possibilité, seul le terme « collaborateur » ayant été remplacé par celui de « membre du personnel ».
- b. En l'espèce, le recourant n'indique pas avoir entrepris de démarches dans ce sens. Il ne ressort par ailleurs pas du dossier qu'il ait évoqué de harcèlement avant d'interjeter recours. Le grief est irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente. (ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b).
- 5) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

-
- 6) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 25 octobre 2018.
- 7) a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 ab initio LPAC).
- b. Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3). Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 RPAC et 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil [ci-après : MGC] 2005-2006/XI A 10437).

c. L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). 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 de l'entreprise (en l'espèce, 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).

d. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC).

S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

e. La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC).

f. 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 (art. 21 al. 3 in fine LPAC).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A al. 1 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service RH du département, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

g. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. 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 (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/806/2012 du 27 novembre 2012 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

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 » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin-conseil atteste que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/452/2017 du 25 avril 2017 consid. 10b).

h. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est enfin assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

i. 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).

8) Le recourant conteste l'existence de motifs fondés justifiant la résiliation des rapports de service.

Au titre de motifs fondés, le DT invoque une insuffisance de prestations et une inaptitude à remplir les exigences du poste. Le recourant conteste cependant les critiques que lui fait l'intimé, estimant que les manquements reprochés, soit son incapacité à remplir les objectifs fixés depuis 2013, découlent des conditions de travail régnant au sein du département et de la pression mise par sa hiérarchie.

La position de l'intimé repose sur plusieurs EEDP menés au sujet de la période post-probatoire du recourant, à savoir ceux des 10 décembre 2013 et 9 juillet 2014, auxquels se sont ajoutés plusieurs entretiens informels entre le mois de septembre et de décembre 2014, ainsi que ceux des 18 novembre 2016 et entre les mois de septembre et décembre 2017.

En effet, dès le 10 décembre 2013, il est apparu que le recourant ne parvenait plus à réaliser pleinement les objectifs fixés, mais aussi que ses connaissances en matière de LCI étaient insuffisantes pour y parvenir, éléments qui ont été en s'aggravant avec le temps. Afin d'y remédier, le recourant a pu bénéficier d'un suivi personnalisé et de mesures d'accompagnement particulières après son EEDP du 9 juillet 2014. Les points de situation effectués entre les mois de septembre et décembre 2014, de même que de septembre à décembre 2017 ont été menés par trois personnes, faisant partie de la direction de l'OAC. Chacune d'elles a constaté les lacunes du recourant.

À cela se sont ajoutées, entre les mois d'avril 2015 et septembre 2016, à tout le moins, de nombreuses plaintes d'architectes au sujet du travail fourni par le recourant. Ce dernier accumulait notamment un certain retard dans le traitement de ses dossiers, de sorte que plusieurs d'entre eux demandaient à ce que les leurs soient traités par d'autres collaborateurs. Cette situation a ainsi imposé l'entretien dit de « recadrage » du 18 novembre 2016, duquel il ressort qu'en dépit de sa motivation, le recourant ne fournissait pas des prestations suffisantes et constantes, notamment en raison de ses difficultés d'ordre privé.

Après une absence du 6 décembre 2016 jusqu'au 18 juin 2017 pour cause de maladie, le recourant a derechef eu plusieurs entretiens avec sa hiérarchie, afin d'aménager sa reprise de travail, notamment en réduisant ses tâches. Ces nouvelles mesures, que le recourant ne contredit pas, n'ayant pas permis d'améliorer la situation en dépit d'un appui régulier et particulier, il a été convoqué en entretien de service, date à partir de laquelle il s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail.

Il s'ensuit que, depuis le 10 décembre 2013, soit environ un an après la nomination du recourant, le travail de celui-ci a commencé à faire l'objet d'une surveillance particulière de la part de sa hiérarchie, laquelle a alors constaté des difficultés croissantes pour celui-ci à effectuer ses tâches convenablement et dans les délais. Au vu de la persistance des insuffisances constatées tant par la hiérarchie que par des tiers qualifiés sur presque cinq années, malgré une brève amélioration entre 2015 et 2016, et de la gravité des problèmes rencontrés, notamment de nature à entamer le bon fonctionnement du service concerné par des prestations parfois erronées et souvent tardives fournies aux administrés, c'est à bon droit que le DT a conclu à l'existence de motifs fondés.

Certes, le recourant a traversé des épreuves personnelles, en particulier des deuils de proches. Si ces circonstances peuvent expliquer certaines difficultés, elles ne sont pas de nature à excuser l'entier des griefs formulés par l'employeur à son encontre, tels notamment l'insatisfaction manifestée par plusieurs architectes entre juillet et octobre 2016.

De même, le recourant reproche à l'intimé de ne pas s'être rendu compte de son mal-être. Celui-ci n'est toutefois apparu qu'après 2017, le recourant ayant jusque-là indiqué être satisfait de son environnement de travail dans ses EEDP.

En outre, il ne saurait être reproché à l'intimé d'avoir établi des notes de service relatant les entretiens précités sans les avoir soumises au recourant, le droit d'être entendu ne conférant pas celui d'être consulté avant la rédaction de tout document, mais avant que ne soit prise une décision (art. 41 LPA). Par ailleurs, le recourant n'a aucunement fait part de son désaccord avec leur contenu à cette période-là et un entretien de service a dûment été effectué le 12 avril 2018, à la suite duquel l'intéressé ne s'est plus manifesté alors qu'il disposait d'un délai pour transmettre ses observations et qu'une procédure de reclassement allait être ouverte.

Au vu de ce qui précède, le DT a, in casu, établi l'existence de motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, autorisant la résiliation des rapports de service du recourant, étant précisé que le licenciement fondé sur ces dispositions ne vise pas à punir le fonctionnaire, mais à s'assurer d'une composition de la fonction publique adaptée afin de permettre le bon fonctionnement de l'administration. En effet, l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime celui, privé, du recourant à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public.

- 9) Le recourant remet en cause la validité de la procédure de reclassement. Celle-ci n'aurait été menée que de manière purement formelle alors qu'il se trouvait en incapacité de travail totale, incapable d'y participer et de se présenter aux entretiens y afférents.

En l'occurrence, après avoir tenté vainement de contacter à plusieurs reprises le recourant par téléphone, le DRH l'a invité par courrier du 28 juin 2018 à lui transmettre son curriculum vite actualisé. En parallèle, il a également transmis son dossier à l'ensemble des directions RH de l'administration. Il a en outre invité le recourant à envoyer sa candidature pour un poste d'architecte spécialiste, ainsi que pour un poste d'ingénieur chef de projet.

L'intéressé n'a pas donné suite à ces propositions et ne s'est pas manifesté. Il s'est retranché dans le silence à partir du 10 avril 2018 pour ne réagir que le 3 septembre 2018, au moment de la clôture de la procédure de reclassement.

S'il est vrai que le recourant était en incapacité de travail, il ne produit cependant aucun document indiquant que celle-ci s'étendait à sa participation à la procédure de reclassement. En outre, si une telle incapacité avait pu être dûment constatée par son médecin et soumise au médecin-conseil, cela aurait eu pour conséquence d'enlever toute obligation à l'intimé d'initier une procédure de reclassement en faveur du recourant, au vu de l'état de santé de celui-ci. Dès lors,

un éventuel manquement de l'employeur à ses obligations de contacter le médecin-conseil ne suffirait pas pour qualifier la procédure de reclassement de viciée.

L'intimé a mis en œuvre les démarches pertinentes dans la mesure de ses possibilités en raison du silence du recourant ne fournissant aucun renseignement sur son état de santé.

La procédure de reclassement a par conséquent été menée conformément à la loi.

Au surplus, le recourant n'allègue à juste titre aucune violation de la protection contre le licenciement en temps inopportun de l'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220).

- 10) Au vu de ce qui précède, dans la mesure où la résiliation des rapports de service et la procédure de reclassement étaient conformes au droit, le recours sera rejeté et il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant.
- 11) Vu l'issue du litige et les circonstances, un émolument exceptionnellement réduit de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 29 novembre 2018 par Monsieur A_____ contre la décision du département du territoire du 25 octobre 2018 ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat du recourant, ainsi qu'au département du territoire, soit pour lui l'office du personnel de l'État.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin et Pagan, Mmes Payot
Zen-Ruffinen et Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :