

Est **rejeté** le recours interjeté par l'Etat de Genève contre l'arrêt de la Cour de justice qui a annulé l'arrêté du Conseil d'Etat mettant fin aux rapports de travail d'un fonctionnaire et a ordonné sa réintégration.

Selon la jurisprudence cantonale genevoise, la **suppression de fonction** constitue un cas spécial de licenciement lorsque la personne dont le poste est supprimé n'est pas reclassée dans une autre fonction ; elle doit être justifiée par des **motifs objectifs** comme, par exemple, la suppression d'un poste d'enseignant ensuite de la diminution des effectifs scolaires ; il peut également se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles. Toujours selon la jurisprudence cantonale genevoise, une décision de licenciement pour suppression de poste au sens de l'art. 23 al. 1 LPAC/GE est valable pour autant que deux conditions cumulatives soient réalisées : il faut tout d'abord qu'il s'agisse d'une **réelle suppression de fonction**, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique, et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur ; il faut ensuite qu'il soit **impossible d'affecter le titulaire de la fonction à un autre emploi** correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles.

Composition

MM. les Juges fédéraux Maillard, Président,
Wirthlin et Abrecht.
Greffière : Mme Fretz Perrin.

Participants à la procédure

République et canton de Genève,
agissant par le Conseil d'Etat de la République et canton de Genève, représenté par le Département
des finances et des ressources humaines,
case postale 3860, 1211 Genève 3,
recourant,

contre

A.,
représenté par Me Vanessa Maraia-Rossel, avocate,
intimé.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation dans le délai conventionnel; suppression de poste; résiliation pour motif fondé),

recours contre le jugement de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 21 mai 2019 (A/4818/2017-FPUBL ATA/915/2019).

Faits :

A.

A.a. A., né en 1972, est ingénieur civil de formation. Il a été engagé à l'État de Genève dès le 1^{er} juillet 1999 en qualité d'huissier-assistant à l'office des poursuites et des faillites (ci-après: OPF), rattaché ultérieurement au département des finances. Nommé fonctionnaire le 1^{er} juillet 2002, il a été promu huissier-chef, poste en classe 17 de l'échelle des traitements, avec effet au 1^{er} juillet 2004.

Selon l'organigramme de l'office des poursuites (ci-après: OP) au 1^{er} mars 2016, deux huissiers-chefs, sous la supervision d'un substitut de la direction des saisies, géraient alors treize secteurs, composés chacun de cinq collaborateurs. Ainsi, B. et A. étaient responsables respectivement de sept et six secteurs. Les 31 juillet 2008, 10 novembre 2010, 12 octobre 2012, 29 août 2014 et 20 septembre 2016, A. a eu des entretiens périodiques et développement du personnel (ci-après: EEDP) menés par C., substitut de la direction des saisies, dont le bilan était excellent.

A.b. Nommé substitut ad interim le 14 août 2014, D. est devenu le préposé de l'OPF le 1^{er} décembre 2014. Entre novembre 2014 et mars 2016, dans le cadre de l'élaboration du nouveau système informatique OPUS (ci-après: OPUS), la direction de l'organisation et de la sécurité de l'information (ci-après: DOSI) et A. ont échangé divers courriels, dont D. et C. étaient généralement aussi destinataires, afin de résoudre certains dysfonctionnements ou anomalies informatiques. Après qu'OPUS eut été lancé à l'OP le 29 mars 2016, de nombreux courriels ont encore été échangés entre les personnes précitées au sujet des dysfonctionnements du système OPUS. En novembre 2016, C. a cessé ses fonctions. Le poste de substitut de la direction des saisies a été ultérieurement repris par E..

A.c. Au premier trimestre 2017, le Conseil d'État a décidé une réorganisation de l'OP. Un consultant externe était intervenu dans ce processus de réorganisation au mois de décembre 2016 par la proposition d'un nouvel organigramme. D'après celui-ci, l'OP comprendrait cinq directions, dont la direction saisies et séquestres dirigée par E., constituée d'un service des saisies avec un responsable à définir des treize secteurs d'huissiers, d'un service des séquestres sous la responsabilité de F. et d'un service traitement et contrôle des réquisitions de continuer et réalisation de gage mobilier. S'agissant en particulier du poste de responsable du service des saisies, il était expliqué que "contrairement aux propositions faites dans les deux groupes de travail (de maintenir le statu quo avec deux chefs de service) la direction et le consultant souhait[ai]ent qu'il n'y en ait plus qu'un seul dans la nouvelle organisation" afin de créer une unité de doctrine pour les treize secteurs et de renforcer la responsabilité et l'autonomie des huissiers.

A.d. Le 27 février 2017, D. a demandé aux deux huissiers-chefs de lui confirmer leur intention de faire acte de candidature pour le poste de chef unique des huissiers selon la nouvelle organisation, ce que A. a fait le 1^{er} mars 2017. Le 16 mars 2017, D. a écrit à A. que sa candidature n'avait pas été retenue; plusieurs voies étaient envisagées, à savoir: "un arrangement de départ d'un commun accord avec une période de transition sur un poste alternatif dont la durée [était] à déterminer; une suppression de poste selon la procédure prévue; un entretien de service en lien avec la qualité de [son] management; [...] poste alternatif à l'OP".

Le 4 mai 2017 est parue une annonce pour le poste de chef de service auprès de la direction des saisies de l'OP, avec une entrée en fonction au 1^{er} juillet 2017 et une rémunération en classe 20 de l'échelle de traitement, qui serait responsable de treize chefs de secteurs; cette offre précisait que le candidat devrait être "au bénéfice d'un bachelors en droit, sciences économiques et sociales ou formation jugée équivalente".

A.e. Par arrêté du 1^{er} novembre 2017, déclaré exécutoire nonobstant recours, le Conseil d'État a mis fin aux rapports de service de A. pour cause de suppression de poste à compter du 31 mars 2018 et a dit que celui-ci recevrait à la fin des rapports de service une indemnité égale à six fois son dernier

traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son traitement mensuel de base par année passée au service de l'État.

B.

B.a. A. a recouru auprès de la Chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève contre cet arrêté, en concluant principalement à la constatation que celui-ci constituait un licenciement déguisé qui ne reposait sur aucun motif fondé, à son annulation et à sa réintégration au sein de l'OP dans un poste correspondant à ses activités et compétences professionnelles. Il a en outre présenté une requête de restitution de l'effet suspensif, qui a été rejetée.

Le Conseil d'État a conclu au rejet du recours, exposant notamment que lors de la bascule informatique, A. avait adopté un comportement peu coopérant et réalisé de "fausses actions", et que l'État avait fait preuve de bienveillance en choisissant la voie de la suppression de poste, avantageuse pour A., alors qu'il aurait aisément pu ouvrir une procédure de résiliation pour motif fondé à son encontre.

B.b. Par arrêt du 21 mai 2019, la Chambre administrative a admis le recours, a annulé l'arrêté du 1er novembre 2017 et a ordonné la réintégration de A. dans sa fonction d'huissier-chef, à charge pour l'État de lui trouver un nouveau poste s'il ne devait pas être réintégré dans son ancien poste de travail.

C.

L'État de Genève interjette un recours en matière de droit public contre cet arrêt, dont il demande l'annulation. Il conclut principalement à la constatation que l'arrêté du 1er novembre 2017 est conforme au droit et à sa confirmation. A titre subsidiaire, il conclut à la constatation que cet arrêté est conforme au droit s'agissant de la suppression du poste de A., la cause étant renvoyée à la cour cantonale pour qu'elle statue sur la question de savoir si la procédure de reclassement est conforme au droit, subsidiairement pour qu'elle statue sur le montant de l'indemnité à verser à l'intimé. Il sollicite en outre l'octroi de l'effet suspensif.

La cour cantonale a déclaré s'en remettre à justice quant à la recevabilité du recours et persister dans les considérants et le dispositif de son arrêt. L'intimé a conclu au rejet du recours dans la mesure où il est recevable.

D.

Par ordonnance du 11 septembre 2019, le juge instructeur a admis la requête d'effet suspensif.

Considérant en droit :

1.

1.1. L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Dans la mesure où la contestation porte sur la fin de ces rapports, il s'agit d'une contestation de nature pécuniaire (arrêt 8C_448/2012 du 17 janvier 2013, consid. 1.1 non publié à l'ATF 139 II 7), de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF).

1.2. La jurisprudence concernant la recevabilité du recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF, notamment art. 89 al. 1 LTF) admet que la collectivité publique, en tant qu'employeur, n'agit certes pas au même titre qu'un particulier dans une contestation découlant de rapports de travail régis par

le droit public, mais qu'elle a néanmoins un intérêt spécifique digne de protection à l'annulation ou à la modification d'une décision d'un tribunal favorable à son agent; la collectivité publique se trouve en effet dans une situation juridique analogue à celle d'un employeur privé parce que les prestations pécuniaires qu'elle conteste devoir fournir (notamment un salaire ou une indemnité pour licenciement abusif) pourraient être dues par tout employeur dans une situation comparable; il en va de même d'une décision cantonale qui oblige la collectivité à réintégrer un employé (ATF 142 II 259 consid. 4.1 p. 261; 134 I 204 consid. 2.3 p. 207 et les références).

1.3. Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par un tribunal supérieur statuant en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours est recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, fonde son raisonnement juridique sur les faits retenus par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sauf s'ils ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 145 V 188 consid. 2 p. 190) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à ce défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 135 II 313 consid. 5.2.2 p. 322). En particulier, si la partie recourante entend invoquer que l'état de fait est incomplet, elle doit désigner avec précision les faits omis, en se référant aux pièces du dossier qui les prouvent (ATF 115 II 484 consid. 2a p. 485 s.; arrêt 4A_577/2016 du 25 avril 2017 consid. 2.1 et les références). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 139 II 404 consid. 10.1 p. 445 et les références). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des conclusions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références).

2.2. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 p. 579 et la référence).

Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 144 I 113 consid. 7.1 p. 124).

3.

Il est constant que l'intimé, en tant que membre du personnel de l'administration cantonale, est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC; RS/GE B 5 05).

3.1.

3.1.1. Au chapitre "Fin des rapports de service" et sous le titre marginal "Suppression d'un poste", l'art. 23 LPAC prévoit que lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail (al. 1). Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités (al. 2). Le membre du personnel régulier est entendu (al. 3). En cas de résiliation, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'État ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire (al. 4). Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevoise ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la LPAC (al. 5).

3.1.2. Selon la jurisprudence cantonale genevoise, la suppression de fonction constitue un cas spécial de licenciement lorsque la personne dont le poste est supprimé n'est pas reclassée dans une autre fonction; elle doit être justifiée par des motifs objectifs comme, par exemple, la suppression d'un poste d'enseignant ensuite de la diminution des effectifs scolaires; il peut également se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles (ATA/163/2011 du 15 mars 2011 consid. 6b et les références citées).

Toujours selon la jurisprudence cantonale genevoise, une décision de licenciement pour suppression de poste au sens de l'art. 23 al. 1 LPAC est valable pour autant que deux conditions cumulatives soient réalisées: il faut tout d'abord qu'il s'agisse d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique, et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur; il faut ensuite qu'il soit impossible d'affecter le titulaire de la fonction à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles (ATA/569/2008 du 4 novembre 2008 consid. 3 et les références citées).

3.2.

3.2.1. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé; elle motive sa décision; elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Selon 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), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

3.2.2. Selon le 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 7526-F, p. 3), l'art. 22 LPAC vise des situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service et met l'accent sur trois situations. Le premier cas de figure (insuffisance des prestations) est aisé à saisir. Le second (inaptitude à remplir les

exigences du poste) concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche; il en va ainsi des collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième (disparition durable d'un motif d'engagement) concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler.

3.3.

3.3.1. Selon l'art. 31 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi (al. 1). Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de celle-ci ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 4).

3.3.2. Dans un arrêt du 27 mars 2018 (ATA/287/2018, publié in RDAF 2018 I 634), la chambre administrative a résumé l'intégralité des travaux législatifs ayant conduit à l'adoption le 16 octobre 2015 de l'art. 31 al. 2 LPAC (consid. 7b), en analysant la notion de réintégration en comparaison avec les autres législations cantonales (consid. 7c) et fédérale (consid. 7d), ainsi qu'au regard de la jurisprudence fédérale (consid. 7e) et cantonale (consid. 7f); sur la base de ces développements, elle a considéré que l'art. 31 al. 2 LPAC lui permettait d'ordonner la réintégration d'un fonctionnaire qui avait pris une conclusion expresse en ce sens (cf. consid. 7a) lorsque la résiliation de ses rapports de service ne reposait sur aucun motif fondé et que les circonstances du cas examiné permettaient une réintégration, à charge pour l'employeur de lui trouver un nouveau poste s'il ne devait pas être réintégré dans son ancien poste de travail (consid. 8 et 9).

4.

4.1. Les juges cantonaux ont d'abord infirmé la nécessité de supprimer le poste de l'intimé. Au surplus, ils ont retenu que l'hésitation, formulée dans le courriel du 16 mars 2017 du préposé de l'OPF, entre plusieurs voies pour se séparer de A., après avoir rejeté sa candidature au poste de chef de service unique, soulignait le choix d'un moyen pour l'écarter de l'OP. Pour arriver à cette conclusion, ils ont retenu en premier lieu que le choix de n'avoir plus qu'un chef au lieu de deux pour le service des saisies résultait de l'avis du préposé de l'OPF et du consultant externe, opéré à l'encontre de tous les avis émis au sein du groupe de travail mis en place à l'occasion de la restructuration. Par ailleurs, le rôle du chef du service unique des saisies n'était pas fondamentalement différent de ce qu'il était lorsque l'intimé occupait l'un des deux postes de chef, sinon qu'il chapeautait désormais les treize secteurs et était considéré en classe 20 de l'échelle des traitements. Deuxièmement, la direction de l'OP avait décidé de nommer à ce poste F. alors même que celui-ci bénéficiait d'une formation et d'une expérience professionnelle moindres que l'intimé et ne disposait pas de connaissances informatiques étendues, au contraire de l'intimé. Troisièmement, le service des saisies comptait à nouveau deux responsables depuis le 1^{er} juin 2018.

4.2. Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir établi les faits de manière arbitraire et d'avoir violé gravement l'art. 23 LPAC en niant de manière insoutenable tant la nécessité que l'existence de la suppression du poste de l'intimé.

4.3.

4.3.1. S'agissant du choix fait dans le cadre de la réorganisation de l'OP d'avoir désormais un seul chef pour le service des saisies, responsable de la totalité des treize secteurs, le recourant n'était par aucune référence probatoire ses allégations qu'il n'y aurait jamais eu de proposition unique émanant des deux groupes de travail s'agissant du nombre de chefs de service et que ce choix aurait par ailleurs été le fruit d'une décision collégiale. Les constatations de la cour cantonale à ce sujet (cf. lettre A.c supra) s'appuient quant à elles sur les pièces du dossier et échappent au grief d'arbitraire, étant précisé que la pertinence de l'objectif de créer une unité de doctrine pour les treize secteurs n'a pas été niée par les juges cantonaux.

Quant à la constatation selon laquelle il ressort des enquêtes que le rôle du chef unique du service des saisies après la réorganisation n'était pas fondamentalement différent de ce qu'il était lorsque l'intimé occupait ce poste, le recourant ne démontre nullement en quoi elle serait arbitraire. Il ressort en effet des pièces du dossier et des enquêtes que la différence résidait dans le fait qu'il n'y avait plus qu'un chef de service pour les treize secteurs d'huissiers s'occupant des saisies, et non plus, comme auparavant, deux huissiers-chefs sous la supervision d'un substitut de la direction des saisies.

Cela étant, l'affirmation de la cour cantonale selon laquelle le fait que le chef de service unique était désormais considéré en classe 20 de l'échelle des traitements ne peut pas être indicatif d'un éventuel accroissement de responsabilités est difficilement compréhensible, dès lors que le nouveau chef gérait désormais treize secteurs - composés chacun de cinq collaborateurs - au lieu de six. Cela n'est toutefois pas déterminant.

4.3.2. Le recourant ne démontre pas en quoi la constatation de la cour cantonale selon laquelle c'est la direction de l'OP qui a décidé de nommer F. serait arbitraire. Ses allégations sur la procédure de recrutement, à laquelle le préposé de l'OPF n'aurait prétendument pas participé, ne sont étayées par aucun élément de preuve.

En ce qui concerne la constatation que F. bénéficiait d'une formation et d'une expérience professionnelle moindres que l'intimé, elle échappe au grief d'arbitraire dans la mesure où il ressort des enquêtes que F. ne disposait d'aucune formation juridique et n'avait auparavant, comme chef du service des séquestres, que cinq personnes sous ses ordres.

Le recourant échoue aussi à démontrer le caractère arbitraire de la constatation selon laquelle F. n'avait pas de connaissances informatiques étendues, à l'inverse de celles de l'intimé qui étaient reconnues. Il ressort en effet des témoignages, reproduits en substance dans l'arrêt attaqué, que l'intimé, à l'inverse de F., disposait de très bonnes connaissances informatiques, en particulier du programme OPUS. Le recourant ne conteste d'ailleurs pas qu'après la nomination de F., des référents informatiques avaient été choisis pour répondre aux questions des collaborateurs, auxquelles l'intimé avait toujours su répondre.

4.3.3. S'agissant de la constatation que G. avait été nommé en tant que chef de service à la direction de saisies à partir du 1^{er} juin 2018 et que le service comptait ainsi à nouveau deux chefs de service comme c'était le cas auparavant, elle s'appuie directement sur le témoignage de G. et échappe au grief d'arbitraire. Les allégations du recourant selon lesquelles l'intéressé, qui n'avait pas été confirmé dans sa promotion à la fonction de directeur financier, a dû être rattaché administrativement à la fonction de chef de service à la direction des saisies pour pouvoir continuer à toucher un traitement correspondant à son ancienne fonction constituent de simples allégations de partie qui ne sont étayées par aucune preuve.

4.4. Au vu de l'ensemble de ces éléments, la conclusion de l'autorité cantonale que la suppression de poste n'était pas justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique, mais constituait un prétexte pour écarter l'intimé de l'OP, ne saurait être qualifiée d'arbitraire. Elle le peut d'autant moins qu'il n'est pas insoutenable, quoi qu'en dise le recourant, d'en voir la confirmation

dans l'hésitation du préposé de l'OPF entre plusieurs voies pour se séparer de l'intimé après le rejet de sa candidature au poste de chef de service unique.

5.

5.1. Les premiers juges ont ensuite retenu que l'hypothèse selon laquelle le recourant aurait choisi la voie de la suppression de poste afin d'épargner à l'intimé un licenciement pour motif fondé n'apparaissait pas crédible et qu'au vu des éléments positifs figurant au dossier, il apparaissait au contraire qu'un licenciement pour motif fondé était inconcevable, faute de justification possible. En effet, s'il ressortait du dossier, en particulier de la correspondance de A. avec les collaborateurs de la DOSI, que ses écrits pouvaient parfois s'avérer secs, ils pouvaient cependant aisément s'expliquer par les dysfonctionnements récurrents d'OPUS, engendrant une surcharge de travail notable. Si le préposé avait pu être parfois excédé par les propos de A. à ce sujet, il n'en demeurait pas moins que les alertes de celui-ci étaient justifiées et ses préoccupations légitimes. D'une part, le préposé lui-même avait admis, par courriels des 27 avril et 9 septembre 2016 adressés à l'ensemble des collaborateurs de l'OP, avoir mésestimé l'impact des dysfonctionnements relevés par A.; cette précipitation à l'encontre des mises en garde de celui-ci avait plongé l'OP dans une situation très difficile durant plusieurs mois et induit le besoin de faire appel à une "task force" en appui aux collaborateurs. D'autre part, dans un courrier du 23 décembre 2016, également signé du préposé de l'OPF, le conseiller d'État en charge du département remerciait A. de sa contribution à la refonte informatique de l'OP, en relevant son "engagement exemplaire au service de l'État". En dépit de ces éléments, le Conseil d'État remettait désormais en cause les compétences professionnelles de A. sans apporter la preuve d'une insuffisance de sa part. Nonobstant la constante qualité des EEDP de l'intéressé depuis son engagement en 1999, ayant progressivement mené à sa promotion et à sa confirmation au poste d'huissier-chef en 2004, le Conseil d'État allait jusqu'à faire valoir le caractère complaisant des derniers, menés par C.. Pourtant, en tant que supérieur hiérarchique, le préposé de l'OPF n'avait effectué aucun commentaire sur celui du 20 septembre 2016, pour le moins élogieux. Les anciens collaborateurs de A. avaient pour leur part confirmé leur souhait de le voir reprendre ses fonctions, allant jusqu'à réclamer son retour à E.. En ces circonstances, la concordance chronologique entre la fin des fonctions de C. et l'évincement de A. était frappante. Le déroulement des faits démontrait que, conformément aux déclarations de l'ancien substitut de la direction des saisies, ce n'était qu'à partir du moment où celui-ci avait cessé ses fonctions en novembre 2016 que le préposé de l'OPF avait entrepris des démarches pour licencier A., alors qu'il avait déjà manifesté une animosité à l'égard de celui-ci dans son courriel du 29 juin 2016 à C..

5.2. Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir arbitrairement tranché une question exorbitante de l'objet du litige en se prononçant sur l'existence de motifs fondés susceptibles de se substituer à l'absence de suppression de poste, dès lors que l'objet du litige était l'arrêté du 1^{er} novembre 2017, qui mettait fin aux rapports de service pour cause de suppression de poste et non pour motif fondé. Il lui reproche en outre d'avoir arbitrairement appliqué l'art. 31 al. 2 LPAC en ordonnant la réintégration de l'intimé, au lieu des art. 31 al. 3 et 4 LPAC, aux termes desquels la chambre administrative ne peut que proposer la réintégration et, en cas de refus, ordonner le paiement d'une indemnité.

Ces griefs tombent à faux. En effet, selon la jurisprudence cantonale genevoise (cf. consid. 3.1.2 supra), une décision de licenciement pour suppression de poste au sens de l'art. 23 al. 1 LPAC n'est valable que pour autant qu'il s'agisse d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique, et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur. Dès lors, on ne voit pas en quoi il serait arbitraire d'appliquer l'art. 31 al. 2 LPAC - qui permet à la chambre administrative d'ordonner à l'autorité compétente la réintégration d'un fonctionnaire dont la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé - lorsque l'employeur a utilisé la voie de la suppression de poste comme prétexte pour se séparer d'un collaborateur sans recourir à une résiliation pour motif fondé. De même, on ne voit pas en quoi l'autorité cantonale, dans ces circonstances, serait tombée dans l'arbitraire en

examinant la question de l'existence ou non de motifs fondés de résiliation, d'autant moins que celle-ci avait été soumise à son appréciation par les deux parties.

5.3. Le recourant fait grief aux juges cantonaux d'avoir nié de manière arbitraire l'existence de motifs fondés justifiant la résiliation des rapports de service et soutient que ceux-ci auraient pu être résiliés pour insuffisance de prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste.

5.3.1. Le recourant reproche d'abord à la cour cantonale de ne pas avoir indiqué sur la base de quel élément de preuve elle a retenu que les alertes de l'intimé étaient justifiées, ainsi que d'avoir omis de constater que ces alertes étaient essentiellement non constructives. Toutefois, cette dernière allégation n'est étayée par aucun moyen de preuve, tandis que la constatation de la pertinence des alertes ressort notamment du fait que le préposé lui-même avait admis, par courriels des 27 avril et 9 septembre 2016 adressés à l'ensemble des collaborateurs de l'OP, avoir mésestimé l'impact des dysfonctionnements liés au système OPUS et n'avoir pas "suffisamment tenu compte des alertes émises par certains d'entre vous". Que d'autres utilisateurs ayant testé le système OPUS aient le cas échéant aussi annoncé des anomalies, comme l'allègue le recourant, est sans pertinence pour examiner s'il existait un motif fondé de résiliation à l'encontre de l'intimé. Enfin, l'allégation du recourant selon laquelle le courrier de remerciement du 23 décembre 2016 était une lettre-type envoyée à trente utilisateurs référents n'est étayée par aucune pièce et paraît au demeurant contredite par le teneur dudit courrier.

5.3.2. Quant à la constatation selon laquelle les anciens collaborateurs de l'intimé avaient émis le souhait de le voir reprendre ses fonctions, elle est exempte d'arbitraire, étant étayée par les témoignages de H. et de G..

5.3.3. C'est en vain que le recourant persiste à soutenir que l'excellent bilan des EEDP de l'intimé menés les 31 juillet 2008, 10 novembre 2010, 12 octobre 2012, 29 août 2014 et 20 septembre 2016 par C. résulterait uniquement de la complaisance de ce dernier à l'égard de l'intimé. Le seul fait - dûment pris en compte par la cour cantonale - que C. ait déclaré lors de son audition comme témoin qu'il considérait l'intimé comme étant devenu un ami et prenait le café voire parfois déjeunait avec lui n'est pas de nature à remettre en cause la valeur probante de ces évaluations, d'autant moins qu'en tant que supérieur hiérarchique, le préposé de l'OPF n'avait effectué aucun commentaire sur celle du 20 septembre 2016, pour le moins élogieuse.

5.3.4. La constatation par la cour cantonale de la concordance chronologique entre la fin des fonctions de C. et le lancement par le préposé de l'OPF d'un projet de réorganisation de l'OP qui a abouti à écarter l'intimé de cet office ne saurait être taxée d'arbitraire. Elle résulte en effet des pièces du dossier et est renforcée par le témoignage de C., selon lequel le préposé lui avait fait part à l'occasion d'un déjeuner courant 2016 qu'il souhaitait se débarrasser de l'intimé, ce qui est d'autant plus crédible que ledit préposé avait déjà manifesté une animosité à l'égard de l'intimé dans un courriel du 29 juin 2016 à C..

5.3.5. Enfin et surtout, comme l'a constaté sans arbitraire l'autorité cantonale, le recourant n'a pas apporté la preuve d'une insuffisance de prestations de l'intimé. Ses allégations sur les prétendus manquements de celui-ci dans le cadre de la mise en oeuvre du programme OPUS ou sur ses prétendus manquements managériaux en 2014 dans la gestion des dossiers de séquestres ne sont pas étayées par des références aux pièces du dossier ou aux témoignages, à l'exception de l'allégation selon laquelle ce n'était pas l'intimé mais ses subordonnés qui proposaient des solutions pour pallier les problèmes informatiques. Or à cet égard, il résulte des témoignages invoqués que lorsqu'un collaborateur trouvait directement la solution à un problème informatique, il la faisait remonter à l'intimé, qui la répercutait aux autres collaborateurs par courriel, ce qui n'établit pas un manquement de la part de l'intimé. Quant à l'investigation du Groupe de confiance dont l'intimé a fait l'objet entre

novembre 2015 et mai 2016 pour harcèlement sexuel à l'encontre d'une collègue, le secrétariat général du département n'y a pas donné suite, considérant que le Groupe de confiance n'avait pas rassemblé un faisceau d'indices sérieux, convergents et suffisamment forts pour présenter un haut degré de vraisemblance de l'existence d'un harcèlement sexuel. Dès lors, on ne saurait reprocher à la cour d'avoir arbitrairement omis de faire état de cet épisode dans son arrêt.

5.4. Au vu de ce qui précède, la conclusion de l'autorité cantonale qu'un licenciement pour motif fondé n'aurait pas pu être justifié au regard des art. 21 al. 3 et 22 LPAC échappe au grief d'arbitraire, ce qui scelle le sort du recours.

6.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF) et versera à l'intimé une indemnité à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimé la somme de 2800 fr. à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal fédéral.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 20 mai 2020

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Maillard

La Greffière : Fretz Perrin