

Est **rejeté** le recours d'un cadre supérieur de la fonction publique contre son licenciement pour **motif fondé**, après qu'il eut été placé en **détention provisoire**, une procédure pénale ayant été ouverte à son encontre notamment pour les chefs d'usure et d'infraction à la LEI.

Bien que le fonctionnaire ait droit à la **protection de sa vie privée**, son devoir de **fidélité**, afférent au caractère public de sa fonction, lui impose certaines obligations, lesquelles limitent l'exercice de ses libertés personnelles au-delà de ce que l'ordre juridique permettrait pour de simples particuliers. Ces obligations trouvent ancrage dans les statuts et réglementations spécifiques au personnel de l'Etat et résulte d'une balance des intérêts.

Les collaborateurs doivent supporter les **limitations objectivement en rapport** avec leur appartenance à l'appareil étatique ; cela englobe non seulement ce qui a trait à l'exécution du service public, soit à l'intérêt direct de la collectivité aux prestations publiques, mais aussi ce qui est susceptible de témoigner de la **moralité** et de l'**intégrité** de l'administration et qui permet aux citoyens d'avoir confiance en elle en toutes circonstances. Même hors service, les collaborateurs doivent ainsi adopter un **comportement propre à inspirer la confiance de la population** dans l'administration à qui est confiée la gestion des affaires publiques. Ce devoir de **dignité** ne saurait toutefois dépasser ce qui est requis pour la correcte exécution de leurs tâches et dépend de la position occupée et de la nature des fonctions.

En particulier, les fonctionnaires ne doivent commettre **ni crime ni délit passibles de condamnation devant les tribunaux pénaux**, au moins dans la mesure où il s'agit de délits dénotant une attitude incompatible avec la fonction publique. Pour examiner le préjudice subi par une autorité du fait de la condamnation pénale d'un collaborateur, il faut tenir compte de la fonction exercée, de la nature de l'infraction, de sa gravité et de la durée de la peine ainsi que de l'impact du comportement incriminé sur le public.

De manière plus générale (indépendamment de l'issue de la procédure pénale), il faut distinguer les événements **occasionnels**, sans indice de récidive, des agissements durables ou répétés dans le temps. Il y a également lieu de tenir compte du **laps de temps** entre les actes incriminés et leur connaissance par l'employeur, en particulier lorsqu'entre-temps ils n'ont pas eu d'impact sur la qualité du travail fourni et la capacité de l'employé à remplir les exigences du poste. Enfin, si l'on attend davantage d'exemplarité de la part d'un haut collaborateur, la question du **rang occupé** perd en importance lorsque la gravité des faits reprochés est particulièrement lourde. En tout état de cause, pour qu'un licenciement se justifie, il faut que l'infraction ait eu, selon une appréciation objective, un **impact négatif tel** sur la qualité du travail, sur le climat de travail ou sur la réputation de l'employeur public que l'on ne peut plus raisonnablement exiger de lui qu'il poursuive les rapports de service (cons. 6.2.2).

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Viscione et Abrecht.

Greffière : Mme Castella.

Participants à la procédure

A.,
recourant,

contre

Département des infrastructures de la République et canton de Genève,
rue de l'Hôtel-de-Ville 14, 1204 Genève,
intimé.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 6 juillet 2021 (A/1095/2021-FPUBL ATA/712/2021).

Faits :

A.

A.a. A., né en 1974, a été engagé dès le 1er juin 2014 en qualité d'employé sous statut de cadre supérieur, pour exercer à plein temps la fonction de concepteur en informatique (chef de projet) à la Direction B., devenue depuis lors l'Office C., rattaché actuellement au Département des infrastructures (ci-après: le département). Après une prolongation de sa période probatoire, il a été nommé fonctionnaire dès le 1er juin 2017.

A.b. Le 12 mars 2020, A. et son épouse ont été placés en détention provisoire, une procédure pénale ayant été ouverte à leur encontre notamment pour les chefs d'usure et d'infraction à la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration. Ils étaient soupçonnés d'avoir sous-loué, à Genève, entre 2019 et 2020 à tout le moins, près de trente appartements à des personnes sans papiers, les faisant vivre dans de mauvaises conditions et leur louant des chambres à des prix prohibitifs, ce qui leur avait permis de réaliser un bénéfice mensuel de plus de 40'000 fr.

A.c. Le 13 mars 2020, le responsable hiérarchique de A. a informé le service des ressources humaines de l'Office C. de l'absence de celui-ci, lequel ne s'était pas présenté à son poste la veille, ni n'avait répondu à ses messages. Le 16 mars 2020, une conseillère au service des ressources humaines a contacté la police au sujet du prénommé dont elle n'avait toujours aucune nouvelle. La police lui a répondu que l'intéressé était en vie et en bonne santé et qu'il la contacterait dès qu'il serait en mesure de le faire. Le 6 avril 2020, l'avocat de A. a informé le responsable hiérarchique que celui-ci n'était pas en mesure de le contacter mais que des nouvelles seraient données avant le 10 avril 2020.

Par lettre du 17 avril 2020, la conseillère au service des ressources humaines a informé l'avocat de A. que l'employeur envisageait de résilier les rapports de service, ce dernier n'ayant pas repris son travail depuis le 12 mars 2020, ni donné signe de vie. L'avocat de l'intéressé a expliqué, par lettre du 30 avril 2020, que son client était en détention provisoire pour un motif sans lien avec l'exercice de ses fonctions. L'absence de A. à son poste de travail a fait l'objet d'un entretien de service le 17 juin 2020, en présence de son avocat.

Par courriers des 22 et 30 juillet 2020, l'avocat de A. a informé l'employeur de la libération de celui-ci, ainsi que de son souhait de reprendre son activité professionnelle.

A.d. Le 20 août 2020, l'employeur a sollicité du Ministère public l'accès au dossier pénal de A., qui a été accordé par ordonnance du 14 septembre 2020, confirmée le 9 novembre 2020 par la Chambre pénale de recours de la Cour de Justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Cour de justice).

A.e. Le 22 septembre 2020, A. a été libéré de son obligation de travailler, mesure validée par arrêté du Conseil d'État du 29 octobre 2020.

Par décision du 22 février 2021, le conseiller d'État en charge du département a résilié les rapports de services pour motif fondé, à savoir l'inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 mai 2021.

B.

A. a recouru contre la décision de résiliation des rapports de service en concluant à son annulation, ainsi qu'à sa réintégration, subsidiairement à la suspension de la procédure jusqu'à droit connu dans la procédure pénale, et plus subsidiairement à l'octroi d'une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier salaire brut si l'autorité intimée refusait de le réintégrer à son poste ou de le reclasser.

Par arrêt du 6 juillet 2021, la Chambre administrative de la Cour de Justice a rejeté le recours.

C.

A. forme un recours en matière de droit public contre cet arrêt, en reprenant en substance les conclusions formulées en instance cantonale. Il sollicite en outre l'attribution de l'effet suspensif au recours, ainsi que la suspension de la procédure jusqu'à droit connu dans la procédure pénale dont il fait l'objet.

La cour cantonale déclare persister dans les considérants et le dispositif de son arrêt. L'intimé conclut au rejet du recours. Le recourant a répliqué.

D.

Par ordonnance du 10 janvier 2022, le juge instructeur a rejeté la requête d'effet suspensif ainsi que la demande de suspension de la procédure.

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 résiliation de tels rapports, elle est de nature pécuniaire (voir p. ex. arrêt 8C_209/2021 du 30 août 2021 consid. 1.1), 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. 1 let. a et al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF).

1.2. Pour le surplus, le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits 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) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si la partie recourante entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, elle 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 défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 consid. 2 précité). En particulier, l'autorité de céans 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 140 V 213 consid. 2; 140 III 264 consid. 2.3; 137 II 353 consid. 5.1).

2.2. Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), le recours ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal. 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 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. En outre, pour qu'une décision soit annulée au titre de l'arbitraire, il ne suffit pas qu'elle se fonde sur une motivation insoutenable; encore faut-il qu'elle apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1; 144 I 113 consid. 7.1).

3.

3.1. Selon l'art. 21 al. 3 de la loi générale [du canton de Genève] du 4 décembre 1997 relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC; RS/GE B 5 05), l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé; elle motive sa décision; elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé; les modalités sont fixées par règlement. 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), 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. Selon l'art. 46A du règlement cantonal du 24 février 1999 d'application de la LPAC (RPAC; RS/GE B 5 05.01), lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 de la loi est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1); des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2); l'intéressé est tenu de collaborer; il peut faire des suggestions (al. 3); l'intéressé bénéficie d'un délai de 10 jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4); en cas de reclassement, un délai n'excédant pas 6 mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5); en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

3.3. Aux termes de 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 pas être supérieure à six mois (al. 4).

3.4.

3.4.1. 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). Conformément à l'art. 21 RPAC, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et

leurs subordonnés ainsi que de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

3.4.2. Selon l'art. 9 RPAC, les membres du personnel engagés à plein temps ne peuvent exercer aucune activité rémunérée sans autorisation du secrétaire général, respectivement du directeur général (al. 1); l'autorisation est refusée lorsque l'activité envisagée est incompatible avec la fonction de l'intéressé ou qu'elle peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service (al. 2).

3.4.3. Selon l'art. 24 al. 1 RPAC, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence.

4.

4.1. La cour cantonale a constaté que la décision de résiliation des rapports de service reposait sur plusieurs motifs, à savoir l'absence non justifiée du recourant à son poste de travail à compter du 12 mars 2020, les sous-locations faisant l'objet de la procédure pénale en cours, ainsi que des activités accessoires non déclarées par le recourant et le non-respect de ses obligations fiscales.

4.2.

4.2.1. S'agissant du premier motif, les juges cantonaux ont constaté que le recourant ne s'était pas présenté à son travail le 12 mars 2020 en raison de sa mise en détention provisoire, ce dont il n'avait pas informé son employeur. Le conseil du recourant n'avait pris contact avec le supérieur hiérarchique de ce dernier qu'en date du 6 avril 2020, l'informant que son client n'était pas en mesure de le contacter mais que des nouvelles seraient données avant le 10 avril 2020. Or, lors de son audition par le Ministère public le 12 mars 2020, le recourant était déjà assisté de son conseil. Il pouvait ainsi lui demander de prévenir son employeur de son absence, conformément à ce qu'il avait déclaré à l'issue de ladite audience, déclinant ce faisant l'invitation du Ministère public qui lui avait proposé de s'en charger. Le fait que les parloirs au sein de la prison aient été suspendus en raison des mesures sanitaires ne privait du reste pas le recourant de toute possibilité de communication avec l'extérieur et notamment avec son conseil. Finalement, l'employeur n'avait été informé de la détention provisoire qu'en date du 30 avril 2020. Or le fait, pour celui-ci, de ne pas être au courant de la situation avait engendré des problèmes de planification et mis le service en difficulté. C'était dès lors à juste titre que l'intimé avait considéré qu'en n'informant pas immédiatement sa hiérarchie de son absence et du motif de celle-ci, le recourant avait contrevenu aux devoirs du personnel, tels que prévus aux art. 21 let. a et 24 al. 1 RPAC.

4.2.2. En ce qui concerne les sous-locations, les premiers juges ont constaté qu'entendu par le Ministère public, le recourant avait expliqué avoir signé des baux pour des appartements représentant des loyers mensuels de près de 40'000 fr. et avoir assisté aux procédures judiciaires d'évacuation des sous-locataires, s'être souvent rendu dans lesdits appartements pour récupérer les loyers versés en espèces lorsque son épouse ne pouvait pas le faire, avoir rendu cette dernière attentive au fait de contrôler le statut des sous-locataires dès lors qu'il avait, par le passé, fait l'objet d'une condamnation pénale pour avoir sous-loué un appartement à une personne sans titre de séjour, et s'être douté de la présence de personnes en situation irrégulière dans les appartements sous-loués. Les personnes entendues durant la procédure pénale avaient confirmé le contenu ces déclarations.

Selon la cour cantonale, si les différentes déclarations convergeaient sur le fait que son épouse s'occupait des sous-locations, l'implication du recourant dans cette activité ressortait du dossier. Celui-ci ne pouvait pas ignorer les montants des loyers perçus, puisqu'il lui arrivait de se rendre dans les appartements pour les encaisser. Il n'ignorait pas non plus le montant des loyers officiels, puisqu'il avait lui-même conclu la majorité des contrats de bail principaux, ni les bénéfices ainsi réalisés par les

sous-locations. Le recourant ne pouvait pas davantage alléguer qu'il ne connaissait pas les conditions de vie des sous-locataires, vu qu'il s'y rendait notamment pour encaisser les loyers. S'agissant du statut administratif des sous-locataires, le recourant avait indiqué s'être douté de la présence de personnes en situation irrégulière et avoir recommandé à son épouse de ne pas loger des ressortissants étrangers, notamment philippins, pour ce motif, ce qui était pourtant le cas dans la majorité des appartements. Il ne pouvait du reste pas ignorer la présence de ressortissants sans-papiers étant donné qu'il avait participé aux procédures d'évacuation des sous-locataires en tant que locataire principal. À cela s'ajoutait que la remise de loyers en espèces, de la main à la main, constituait un mode de paiement inhabituel, voire insolite, pour des personnes disposant d'un titre de séjour. Le recourant savait dès lors que les sous-locataires n'avaient pas de statut légal, que le loyer était exorbitant et que les intéressés étaient contraints de vivre dans des conditions insalubres et inhumaines.

Forts de ces constatations, les juges cantonaux ont considéré que ces faits se révélaient incompatibles avec le comportement que l'on était en droit d'attendre d'un membre de la fonction publique et qu'ils constituaient une violation des devoirs de service au sens de l'art. 21 RPAC.

4.2.3. Enfin, s'agissant des activités accessoires non annoncées, la cour cantonale a relevé que c'était déjà le cas des sous-locations. En outre, indépendamment de la perception ou non d'un revenu, l'intéressé n'avait jamais annoncé à son employeur qu'il entendait exercer une activité accessoire en ce qui concernait tant la société anonyme D. - dont il était administrateur avec son épouse - que son activité d'indépendant dans le domaine de l'informatique. Quant aux avis de taxation ICC et IFD 2017, ils ne faisaient pas mention des rendements procurés par les sous-locations. Or le recourant ne pouvait pas arguer que celles-ci n'auraient pas été bénéficiaires au vu des éléments figurant au dossier, ni qu'elles auraient été du fait exclusif de son épouse au regard de la solidarité fiscale des époux.

4.3. Au regard de l'ensemble de ces éléments, la cour cantonale a considéré que l'intimé était en droit de résilier les rapports de service du recourant pour motif fondé, à savoir l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Compte tenu de la nature des manquements et de leur gravité, ainsi que de la jurisprudence en la matière, c'était également à juste titre que l'intimé avait renoncé à l'ouverture d'une procédure de reclassement, laquelle aurait eu pour seul effet de reporter dans un autre service les éléments reprochés à l'intéressé. Il se justifiait ainsi de faire primer l'intérêt public sur l'intérêt privé du recourant à bénéficier d'une telle procédure.

5.

Le mémoire du recourant débute par une présentation des faits, dans laquelle celui-ci allègue notamment des éléments nouveaux reposant pour certains sur des pièces qui ne figurent pas au dossier de la procédure cantonale. Un tel procédé n'est pas admissible au regard des exigences de motivation (cf. consid. 2.1 supra) et de l'art. 99 al. 1 LTF, aux termes duquel aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (exception non réalisée en l'espèce). Il en va de même de la réplique, dans laquelle le recourant s'en prend notamment au procureur alors en charge de la procédure pénale, ainsi qu'à la police qu'il accuse d'avoir falsifié sa déclaration d'impôt.

Pour le reste, le recourant dirige ses griefs principalement contre la décision de résiliation des rapports de service du 22 février 2021. Or, compte tenu de l'effet dévolutif du recours, l'arrêt de la Chambre administrative du 6 juillet 2021 a remplacé cette décision. Ainsi, il ne sera pas traité en matière sur des griefs qui ne pourraient pas être rapportés aux constatations et considérations des premiers juges.

6.

6.1.

6.1.1. Le recourant conteste les faits relatifs aux sous-locations, en particulier la nature insalubre des conditions de vie des sous-locataires, l'identité de ces derniers et leur statut administratif, le montant

des loyers, etc. Se prévalant de la présomption d'innocence, il soutient qu'aucun fait ne pourrait lui être imputé avant qu'un jugement pénal exécutoire soit rendu. Il en conclut que l'autorité administrative - respectivement la cour cantonale - aurait établi les faits pertinents de manière arbitraire (art. 9 Cst.).

6.1.2. En tant que le recourant conteste le caractère insalubre des conditions de vie des sous-locataires ou sa connaissance de leur identité et statut, son argumentation est purement appellatoire et donc inadmissible (cf. consid. 2.1 supra). Pour le reste, elle n'est pas davantage fondée. En effet, le juge administratif amené à se prononcer sur l'existence d'un motif de résiliation des rapports de service peut certes, lorsque les faits pertinents ont aussi fait l'objet d'une procédure pénale, tenir compte des constatations de fait opérées par l'autorité pénale dans une décision de condamnation, d'acquittement ou de classement (cf. arrêt 8C_98/2016 du 15 décembre 2016 consid. 4.2.2 et les références). Toutefois, il n'est pas tenu d'attendre l'issue de la procédure pénale pour statuer. En l'espèce, la demande de suspension de la procédure dans l'attente de l'issue de la procédure pénale a été rejetée et il n'y a plus lieu d'y revenir. S'agissant précisément de l'implication du recourant dans les sous-locations litigieuses, les juges cantonaux ont fondé leurs constatations sur des éléments non contestés, comme le fait que le recourant était titulaire des contrats de bail principaux, et sur les propres déclarations de l'intéressé, lequel a admis s'être rendu dans les appartements pour encaisser les loyers en cas d'empêchement de son épouse et s'être douté du statut irrégulier des sous-locataires. Le fait qu'il n'aurait admis s'y rendre que "parfois" plutôt que "souvent" - comme il le soutient dans son recours - n'apparaît pas décisif. Aussi les constatations des premiers juges sur l'implication du recourant dans les sous-locations litigieuses n'apparaissent-elles pas arbitraires.

6.2.

6.2.1. Toujours en lien avec la problématique des sous-locations, le recourant poursuit son argumentation en se référant aux devoirs de fidélité et de dignité des fonctionnaires et à la jurisprudence y relative. Il fait valoir qu'aucun reproche sur la qualité de son travail ou sur ses relations avec ses supérieurs et ses collègues ne lui a été formulé, que les faits reprochés n'ont aucun lien avec son activité professionnelle, qu'il n'est pas cadre mais chef de projet et que les exigences d'exemplarité de sa fonction sont moindres que celles visant les enseignants ou les policiers. En outre, l'intimé aurait dû prouver que les infractions reprochées seraient de nature à amoindrir la confiance placée en l'État par les justiciables. Il en déduit une violation des art. 20 et 21 let. a et c RPAC et l'absence de motif fondé de résiliation au sens de l'art. 22 LPAC.

6.2.2. Il s'agit d'examiner dans quelle mesure les agissements d'un employé de l'État en dehors de son activité professionnelle peuvent être pris en considération pour justifier son licenciement.

Bien que le fonctionnaire ait droit à la protection de sa vie privée, son devoir de fidélité, afférent au caractère public de sa fonction, lui impose certaines obligations, lesquelles limitent l'exercice de ses libertés personnelles au-delà de ce que l'ordre juridique permettrait pour de simples particuliers (MOOR/BELLANGER/TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2e éd. 2018, p. 601). Ces obligations trouvent ancrage dans les statuts et réglementations spécifiques au personnel de l'État et résultent d'une balance des intérêts (cf. ATF 136 I 332 consid. 3.2.1).

Les collaborateurs doivent supporter les limitations objectivement en rapport avec leur appartenance à l'appareil étatique; cela englobe non seulement ce qui a trait à l'exécution du service public, soit à l'intérêt direct de la collectivité aux prestations publiques, mais aussi ce qui est susceptible de témoigner de la moralité et de l'intégrité de l'administration et qui permet aux citoyens d'avoir confiance en elle en toutes circonstances (MOOR/BELLANGER/TANQUEREL, op. cit., p. 572). Même hors service, les collaborateurs doivent ainsi adopter un comportement propre à inspirer la confiance de la population dans l'administration à qui est confiée la gestion des affaires publiques (arrêt 1P.273/1999 du 12 octobre 1999 consid. 3c). Ce devoir de dignité ne saurait toutefois dépasser ce qui

est requis pour la correcte exécution de leurs tâches et dépend de la position occupée et de la nature des fonctions (arrêt 8C_873/2010 du 17 février 2011 consid. 9.2 et la référence).

En particulier, les fonctionnaires ne doivent commettre ni crime ni délit passibles de condamnation devant les tribunaux pénaux, au moins dans la mesure où il s'agit de délits dénotant une attitude incompatible avec la fonction publique (arrêt 2A.515/1995 du 6 septembre 1996 consid. 3a/bb et les références). Pour examiner le préjudice subi par une autorité du fait de la condamnation pénale d'un collaborateur, il faut tenir compte de la fonction exercée, de la nature de l'infraction, de sa gravité et de la durée de la peine ainsi que de l'impact du comportement incriminé sur le public (arrêt 2A.515/1995 précité consid. 3b et les références). De manière plus générale (indépendamment de l'issue de la procédure pénale), il faut distinguer les événements occasionnels, sans indice de récurrence, des agissements durables ou répétés dans le temps. Il y a également lieu de tenir compte du laps de temps entre les actes incriminés et leur connaissance par l'employeur, en particulier lorsqu'entre-temps ils n'ont pas eu d'impact sur la qualité du travail fourni et la capacité de l'employé à remplir les exigences du poste. Enfin, si l'on attend davantage d'exemplarité de la part d'un haut collaborateur, la question du rang occupé perd en importance lorsque la gravité des faits reprochés est particulièrement lourde. En tout état de cause, pour qu'un licenciement se justifie, il faut que l'infraction ait eu, selon une appréciation objective, un impact négatif tel sur la qualité du travail, sur le climat de travail ou sur la réputation de l'employeur public que l'on ne peut plus raisonnablement exiger de lui qu'il poursuive les rapports de service (PETER HÄNNI, *Öffentliches Dienstrecht und Strafrecht*, in *Droit pénal et diversité culturelle*, 2012, p. 249).

6.3. En l'espèce, l'implication du recourant dans des sous-locations d'appartements, pour des loyers exorbitants, à des ressortissants étrangers sans-papiers devant vivre dans des conditions insalubres et inhumaines atteint sans conteste un degré de gravité particulièrement lourd. Le recourant a ainsi contribué, à des fins économiques, à l'exploitation de personnes en position de faiblesse, ce qui révèle un manque de considération pour autrui de nature à saper la confiance du public dans les organes de l'État et la gestion des affaires publiques. Un tel comportement est incompatible avec les devoirs de fidélité et de dignité du fonctionnaire, même pour un chef de projet dans le secteur informatique, fonction qui n'est d'ailleurs pas tout à fait subalterne. A cela s'ajoute que les agissements du recourant lui ont valu un placement en détention provisoire de plus de quatre mois, qui a affecté le bon fonctionnement de l'administration, comme l'ont constaté les premiers juges (cf. consid. 4.2.1 supra). Aussi, quand bien même les faits à l'origine de la procédure pénale se sont déroulés en dehors du contexte professionnel, on ne voit pas que les juges cantonaux aient violé le droit fédéral en les prenant en considération pour examiner et confirmer l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, étant rappelé que la violation du droit cantonal ne peut pas être invoquée en tant que telle devant le Tribunal fédéral (cf. consid. 2.2 supra).

7.

7.1. A propos des reproches liés à l'exercice d'activités accessoires, ainsi qu'à l'absence du poste de travail, le recourant développe plusieurs griefs, qu'il convient de traiter ensemble.

Se plaignant d'une violation de l'art. 9 al. 1 et 2 RPAC en relation avec une constatation arbitraire des faits (art. 9 Cst.), le recourant conteste avoir exercé, à côté de son activité salariée, une activité indépendante dans le domaine de l'immobilier et de l'informatique. Il affirme que la société D. n'aurait déployé aucune activité ni engendré de revenu, tout comme son activité indépendante dans l'informatique, à propos de laquelle il soutient que les informations figurant dans un rapport de police du 9 mars 2020 seraient inexactes. Quant à son absence de son lieu de travail, il fait valoir, en invoquant la violation de l'art. 24 al. 1 RPAC, que s'il l'a annoncée quelque peu tardivement, c'est parce qu'il n'aurait pas été en mesure de contacter directement sa hiérarchie et que les communications avec son mandataire auraient été compliquées par l'état d'urgence sanitaire. Son employeur aurait en outre été informé immédiatement par la police du fait qu'il ne pouvait pas se présenter sur son lieu de travail. En tout état de cause, la seule violation de l'art. 24 al. 1 RPAC et/ou de l'art. 9 al. 1 et 2 RPAC

ne justifierait pas une résiliation des rapports de service, sous peine de violer le principe de la proportionnalité. Il conviendrait dès lors d'ordonner sa réintégration en application de l'art. 31 al. 2 LPAC.

7.2. Une telle argumentation ne satisfait pas aux exigences de motivation sous l'angle tant de l'établissement des faits que de l'application du droit cantonal (cf. consid. 2 supra). On rappellera, au demeurant, que selon les constatations des premiers juges, les sous-locations consistaient déjà en une activité accessoire bénéficiaire et que les mesures sanitaires n'avaient pas privé le recourant de toute possibilité de communication avec son conseil. Enfin, le grief de violation du principe de la proportionnalité tombe à faux, vu qu'il repose sur la prémisse que la problématique des sous-locations serait écartée des motifs de licenciement.

8.

8.1. Après avoir exposé les dispositions et la jurisprudence cantonales pertinentes en matière de reclassement, le recourant reproche à l'autorité précédente d'avoir renoncé à ouvrir une telle procédure en sa faveur. Il affirme qu'il n'a pas eu de comportement propre à porter atteinte à la personnalité des collaborateurs de l'État, que les faits reprochés ne sont pas en lien avec son activité et qu'il peine à comprendre comment de prétendus problèmes de comportement pourraient être reportés dans un autre service.

8.2. Ici aussi la motivation n'est pas suffisante, dès lors que la question du reclassement repose sur du droit cantonal dont le Tribunal fédéral ne peut examiner l'application que dans le cadre d'un moyen pris de la violation du droit fédéral, en particulier d'un droit constitutionnel (cf. consid. 2.2 supra), moyen qui fait défaut en l'espèce. Quoi qu'il en soit, dans la mesure où la juridiction cantonale était fondée à confirmer le licenciement même pour des motifs externes à la pure exécution de son travail par le recourant, on ne saurait taxer d'arbitraire son raisonnement, selon lequel un changement d'affectation ne ferait que reporter la problématique dans un autre service (cf. arrêt 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

9.

Il s'ensuit que le recours est mal fondé et doit être rejeté.

10.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 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 présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 19 mai 2022

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

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Castella