

du 7 août 2001

dans la cause

Monsieur M.

représenté par Me Peter Pirkl, avocat

contre

CONSEIL D'ETAT

EN FAIT

1. Le 9 août 1993, M. M., né en janvier 1940, a été engagé en tant qu'auxiliaire commis administratif 5 à partir du 16 août 1993, jusqu'au 31 octobre 1993 au service de placement (ci-après : le SPP) de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE). Dès le 1er septembre 1993, son statut a été modifié en employé non permanent d'une durée indéterminée.
2. Le 1er septembre 1996, M. M. a accédé à la classe de fonction de commis administratif 5.
3. Les analyses de prestations effectuées par le directeur du SPP, M. K., puis par M. G., entre le 10 novembre 1993 et le 31 juillet 1996 sont excellentes. Elles mentionnent que M. M. est très qualifié voire même surqualifié pour la fonction occupée, qu'il est efficace, compétent et motivé, qu'il s'est totalement investi dans ses activités, qu'il a su gérer des situations parfois difficiles, qu'il possède d'excellentes qualités de gestionnaire, de négociateur et rédactionnelles, qu'il est un très agréable collègue, qu'il a accompli sa tâche avec succès en répondant aux multiples demandes des directions générales du SPP et du service d'insertion professionnelle (ci-après : le SIP), et qu'il a réussi à se faire apprécier des collaborateurs dans sa fonction de formateur et d'interlocuteur concernant la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (RS 837 - LACI) et le groupe du suivi des présentations (ci-après : le GSP).
4. Une "note au dossier" du 14 septembre 1995, signée de M. G. mentionne qu'il se propose de donner prochainement à M. M. de plus amples responsabilités au sein de son service. Par la suite, selon un courrier du 15 mars 1996 adressé au secrétaire adjoint du département de l'économie publique, M. G. précise qu'il souhaite confier les responsabilités d'un poste d'adjoint de direction à M. M., poste qu'il conviendrait de créer selon un descriptif joint en annexe et établi par M. M..
5. Le 9 décembre 1996, M. M. a présenté sa candidature au poste d'adjoint de direction.
6. Le 18 avril 1997, M. Y., directeur administratif et financier de l'OCE, a informé M. M. que sa candidature

pour le poste d'adjoint de direction au SPP n'était pas retenue et que sa fonction actuelle allait être supprimée. M. Y. lui rappelait qu'un poste de chef de l'unité des prestations cantonales maladie maternité (ci-après : PCMM) à la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la CCGC) lui avait été proposé, qu'il avait refusé. Un délai lui était accordé pour reconsidérer sa décision.

7. Le 13 mai 1997, M. M. a écrit à M. Y. qu'il avait appris que le candidat désigné pour le poste d'adjoint de direction se désistait et que, en tant que premier des "viennent ensuite", comme M. P., directeur général de l'OCE, le lui avait dit, il était tout désigné pour le poste. Si cette information était fautive, il accepterait le poste aux PCMM. Par ailleurs, il réclamait un dédommagement pour toutes les prestations qu'il avait fournies depuis août 1993 et qui sortaient manifestement du cadre de l'activité d'un commis administratif 5.

8. Le 5 juin 1997, M. Y. a confirmé la décision de ne pas retenir la candidature de M. M. au poste d'adjoint de direction au SPP et a pris note de la décision de M. M. d'accepter son transfert à la CCGC, lequel a eu lieu le 1er juillet 1997, en qualité de commis administratif 5, classe 14, position 8 de l'échelle des traitements, avec une période d'essai de 12 mois.

Le 13 juin 1997, M. Y. a refusé de prendre en considération la demande de dédommagement de M. M..

9. Selon une description de poste du 3 mars 1997, le but du poste de chef de l'unité PCMM est de diriger et animer une équipe de collaborateurs dont la mission est de gérer le portefeuille des prestations complémentaires de maladie et maternité. La fonction comprend notamment la formation des collaborateurs aux règlements d'application de l'assurance, le contrôle de l'exécution de leur travail et l'élaboration des décisions d'octroi ou de refus des prestations ainsi que la justification de la décision en cas de recours ainsi que la tenue de la comptabilité liée à la gestion des portefeuilles.

L'unité comprend six collaborateurs.

10. Le 12 janvier 1998, une séance a eu lieu entre M. D. S., directeur de la CCGC, M. J.-M. G., directeur adjoint de la CCGC, M. Y. et M. M.. Ce dernier avait demandé à être licencié en apprenant que dès le 1er

février 1998, Mme A. H. allait être engagée au sein de son unité en arguant qu'il avait eu de mauvaises relations avec cette personne. Le compte-rendu de la séance, signé par M. Y., mentionne que M. M. a affirmé qu'il n'était plus motivé dans sa nouvelle fonction et que son activité était routinière. Il ne voulait pas donner lui-même son congé car cela impliquerait une pénalité au niveau des indemnités de chômage.

11. a. L'analyse des prestations de M. M. pour la période du 1er juillet 1997 au 15 janvier 1998, effectuée par MM. J.-M. G. et D. S. le 27 février 1998, mentionne une appréciation générale insuffisante. Une nouvelle analyse des prestations devait avoir lieu 3 mois plus tard.

Depuis l'arrivée de M. M., rien n'avait changé dans le domaine du contentieux; aucune suite n'était donnée aux décisions de restitution adressées aux assurés. Les employés se plaignaient d'être livrés à eux-mêmes et souffraient d'un manque d'organisation de l'unité. Ils attendaient d'un responsable une présence permanente et une meilleure répartition des travaux à exécuter. M. M. avait dit à M. J.-M. G. dès son transfert que le travail ne l'intéressait pas. Il avait révélé à plusieurs reprises qu'il recherchait activement un nouvel emploi. Il s'absentait fréquemment au cours d'une journée, sans explications, ce qui perturbait le service, en particulier les employés du guichet qui n'avaient plus de répondant et qui devaient se rendre à la direction pour régler leurs problèmes. Un responsable se devait de montrer l'exemple. La capacité d'encadrement de M. M. était donc insatisfaisante. M. M., qui avait été reçu le 24 novembre 1997 à 16h00 par MM. D. S. et J.-M. G., ne l'avait pas nié et avait encore une fois déclaré que "si nous n'étions pas satisfaits de ses services nous pouvions le licencier".

- b. L'analyse des prestations pour la période du 16 janvier au 30 avril 1998 effectuée par MM. J.-M. G. et D. S. le 28 mai 1998, révélait à nouveau une appréciation générale des prestations insuffisante.

M. M. prenait des décisions unilatéralement sans consulter la hiérarchie. Souvent absent, sans motif, M. M. était rarement présent au moment où sa hiérarchie et ses collaborateurs avaient besoin de ses services. Il avait une attitude "je fais ce que je veux". Il provoquait de ce fait également des interrogations de la part des collaborateurs d'autres unités de la caisse. Il

possédait les principes de management qui permettaient de gérer un groupe de collaborateurs mais sa présence irrégulière perturbait le travail de ceux-ci. Il n'appréciait pas son travail, ce qu'il répétait en ajoutant qu'il souhaitait le quitter, jetant par là le discrédit sur sa personne et démotivant les employés. M. M. ne représentait pas le "moteur" attendu par son équipe.

Le 28 mai 1998, MM. D. S. et J.-M. G. ont écrit à M. Y. pour l'informer qu'ils avaient reçu M. M. le même jour entre 8h35 et 8h45 et lui avaient fait part de leur décision de le licencier en lui indiquant les motifs. M. M. n'avait pas souhaité faire de commentaire et avait ajouté que si c'était leur position, il n'avait rien à dire.

12. Du 13 au 15 mai 1998, l'unité PCMM a déménagé des Glacis-de-Rive à la rue de Montbrillant 40.
13. Entre le 4 juin et le 17 août 1998, le décompte Diadata du contrôle horaire démontre que M. M. a timbré à 12 reprises à l'agence des Gares du SPP, rue des Gares 10, soit à huit reprises le matin entre 7h36 et 8h08 et à quatre reprises l'après-midi entre 12h56 et 13h27.
14. Le 28 octobre 1998, M. J.-M. G. a écrit à M. Y. que les employés de l'unité se plaignaient à tour de rôle des absences de M. M.. L'attitude de celui-ci déstabilisait le service. M. M. avait accepté ce poste en pensant ne pas avoir le choix et était persuadé de faire l'objet d'un mobbing. Il avait toujours dit que son travail ne l'intéressait pas. Pour le mois de septembre 1998, il totalisait au niveau des absences sept codes 33 (visites médicales), deux codes 44 (convocations officielles) sans que la direction n'ait été au courant de ces absences. Selon une dénonciation, il apparaissait que M. M. timbrait le matin puis se rendait au bistrot avant de se présenter au travail. Il prenait ensuite une nouvelle pause au cours de la journée dont la durée était élastique. Il avait toujours déclaré que si la direction n'était pas satisfaite de lui, elle pouvait le licencier.
15. Le 6 novembre 1998, le directeur des affaires administratives et financières du département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures a requis auprès de l'office du personnel de l'Etat l'ouverture d'une enquête administrative concernant M. M..

En plus des griefs soulevés dans les analyses de prestations, il était relevé que M. M. avait timbré entre le 1er juin 1998 et le 20 août 1998 douze fois à l'agence de l'OCE sise 10 rue des Gares et non pas sur son lieu de travail, 40 rue de Montbrillant.

16. Le 18 novembre 1998, le Conseil d'Etat a ouvert une enquête administrative et l'a confiée à M. L. P., directeur de l'administration de l'université de Genève. M. M. n'était pas suspendu provisoirement. Il était reproché à M. M. :

- de ne pas avoir atteint l'objectif de mise en place et suivi du contentieux;
- d'avoir violé ses devoirs de membre du personnel chargé de fonctions d'autorité, de ceux de cadre intermédiaire ainsi que les devoirs généraux du personnel;
- de s'être fréquemment absenté de son travail, sans explication;
- d'avoir timbré à l'agence de la rue des gares douze fois entre le 1er juin et le 20 août 1998;
- d'avoir utilisé en septembre 1998 le code 33 à sept reprises et le code 44 à deux reprises sans en avoir informé sa hiérarchie;
- de s'autoriser des pauses dépassant le maximum de 20 mn.

17. Le 24 novembre, puis le 26 novembre 1998, M. M. a réclamé à M. J.-M. G. une copie de son analyse de prestations de mai 1998.

18. Le relevé mensuel du contrôle horaire de décembre 1998 de M. M. atteste un déficit d'heures de travail de 23,16 heures sur l'année 1998. S'agissant des absences pour maladie, M. M. en compte 13 jours en 1997 et 2,5 jours en 1998.

19. a. Entre le 14 décembre 1998 et le 12 janvier 1999, l'enquêteur a entendu comme témoin, deux catégories de personnes, soit d'une part, les employés ou fonctionnaire collègues ou supérieurs hiérarchique de M. M. durant la période d'août 1993 à juin 1997 (A) et, d'autre part, les collaborateurs ou supérieurs hiérarchiques de M. M. depuis juillet 1997, soit depuis son entrée en fonction à l'unité PCMM (B), soit :

- A. M. M. B., chef de section au SPP,
M. D. A., chef d'agence à l'OCE,

M. B. G., directeur adjoint, responsable des mesures cantonales a
M. K., attaché de direction à l'OCE,
M. T. P., collaborateur au SIP,
M. J.-J. B., ancien collaborateur du SPP.

B. M. Y., directeur administratif et financier de l'OCE,
M. D. S., directeur de la CCGC,
M. J.-M. G., directeur adjoint de la CCGC,
Mme A. B., collaboratrice de l'unité PCMM antérieurement au 1er j
Mme B. P., collaboratrice de l'unité PCMM, depuis le 1er juin
Mme S. P., collaboratrice de l'unité PCMM, depuis le 28 sept
M. P. T., collaborateur de l'unité PCMM, depuis le 1er novembr
M. M. G., collaborateur de l'unité PCMM, depuis 1996,
M. J.-P. Z., ancien chef de l'unité PCMM,
M. N. G., ancien collaborateur de l'unité PCMM, du 1er décembr
M. M. G, ancien collaborateur de l'unité PCMM, de novembre 19
Mme A. H., ancienne collaboratrice de l'unité PCMM, de février 19
Mme G. M., ancienne collaboratrice de l'unité
PCMM, de 1994 à août 1998.

A. Les collaborateurs ou supérieurs hiérarchiques de
M. M. pour la période antérieure au 1er juillet 1997,
soit avant son entrée en fonction aux PCMM, ont tous été
élogieux à l'égard de la qualité du travail de M. M.. M.
D. A. a précisé que M. M. avait continué après son départ
à renseigner les collaborateurs du SPP et qu'il lui
arrivait de passer à l'agence de Montbrillant I. M. T. P.
a déclaré qu'il avait appelé M. M. après juillet 1997
pour obtenir des informations et des conseils pour
l'agence de Montbrillant II, rue des Gares 12. M. G. a
affirmé qu'il avait avec M. G. recommandé la désignation
de M. M. en qualité d'adjoint de direction.

M. B. a déclaré qu'il avait entendu de plusieurs
personnes, dont une de l'encadrement, que la prise de
position de M. M. dans le dossier SPOT séminaires (voir
ci-après : consid. 21 en fait) avait été considérée par
la direction comme une faute professionnelle.

B. M. Y. a déclaré qu'il n'avait pas eu de contact
direct avec M. M. depuis juillet 1997. Avant même qu'il
ne prenne ses fonctions, M. M. avait manifesté une grande
réticence à les occuper. Lors d'un entretien avec M. M.,
MM D. S. et J.-M. G. et lui-même, M. M. avait demandé à
être licencié. Il avait été convenu de faire une
évaluation trois mois plus tard. MM. J.-M. G. et D. S.
lui avaient fait part des plaintes des collaborateurs au
sujet des absences de M. M. et le manque de direction de
celui-ci en tant que responsable du groupe.

M. D. S. a déclaré que les prestations insuffisantes de M. M. concernaient son comportement et son attitude. Il était trop souvent absent du service. Il y avait un manque de collaboration entre lui et son équipe. Il était passé lundi 11 janvier 1999 voir M. M. qui n'était pas là. Celui-ci s'était rendu chez le médecin sans en informer ses collaborateurs. Il avait dit à plusieurs reprises que "si nous n'étions pas contents de lui nous pouvions le licencier". La pause journalière admise était de 20mn. Malgré sa formation juridique, M. M. disait devoir transmettre les dossiers avec un problème de droit aux juristes de l'OCE. M. M. lui avait dit à plusieurs reprises qu'il n'était pas payé pour rendre des avis de droit. En novembre 1998, il avait reçu à trois reprises dans son bureau deux collaboratrices venues se plaindre du manque de support de la part de M. M..

M. J.-M. G. a déclaré que dès son arrivée M. M. lui avait dit qu'il n'était pas enchanté par son nouveau travail, qu'il ne resterait pas longtemps et qu'il cherchait du travail ailleurs. M. M. ne se trouvait pas souvent à son travail et restait en compagnie de ses anciens collègues. Les collaborateurs de M. M. ne savaient pas où il se trouvait et devaient mettre les dossiers de côté en attendant une réponse ou venaient le voir lorsqu'il ne pouvaient plus attendre. Cette situation lui procurait une surcharge d'activité. Tous les deux jours, un ou plusieurs collaborateurs venaient le voir. Cette situation n'avait pas du tout évolué malgré l'analyse de prestations de février et mai 1998. Selon le Diadata, M. M. n'effectuait pas l'horaire exigé. Les pauses étaient de 20 mn par jour. Il était devenu normal pour les collaborateurs des PCMM que M. M. soit absent.

Mme A. B. n'a pas émis de reproches à l'encontre de M. M. en déclarant qu'en cas de problèmes elle les résolvait généralement seule dans son travail.

Mme B. P. a déclaré qu'il était vrai que M. M. s'absentait mais qu'en tant que subordonnée, elle n'avait pas à savoir où il se trouvait. M. M., surtout depuis quelques semaines (soit depuis novembre-décembre 1998), était prêt à l'aider lorsque cela était nécessaire. Depuis l'arrivée en automne 1998 de nouveaux collaborateurs, l'ambiance dans la section était meilleure.

Mme S. P. a déclaré qu'elle n'avait aucun commentaire à formuler concernant les griefs reprochés à M. M.. L'ambiance était globalement bonne.

M. P. T. a déclaré de même et précisé que M. M. était disponible pour répondre aux questions.

M. M. G. a déclaré que le climat à l'arrivée de M. M. n'était pas facile pour celui-ci. M. M. avait organisé le travail afin que chaque collaborateur soit responsable de l'intégralité des dossiers et retravaillé les lettres type.

M. J.-P. Z. a déclaré qu'il assumait antérieurement la fonction de M. M. et qu'il était en arrêt maladie au moment de l'arrivée de M. M. aux PCMM. M. M. s'était entretenu avec lui pour l'inciter à se porter à nouveau candidat car M. M. souhaitait rester le moins longtemps possible dans la fonction.

M. G. a déclaré que l'ambiance et les rapports professionnels qu'il avait entretenus avec M. M. avaient toujours été bons. Il avait apprécié la qualité de répondant de M. M..

M. M. G. a déclaré qu'il était possible que M. M. ait quitté son bureau mais qu'il ne lui incombait pas de savoir où il allait

Mme A. H. a déclaré qu'à son arrivée, il existait une forte tension résultant principalement du fait que M. M. n'était pas souvent présent. Le travail était retardé par l'impossibilité d'obtenir des signatures ou des réponses à des questions. Ils devaient s'adresser à la hiérarchie, par exemple à M. J.-M. G. ou M. D. S.. M. M. affirmait qu'il ne serait plus là au mois d'avril car il changerait probablement d'emploi. Ses affirmations répétées déstabilisaient le service. M. M. n'annonçait presque jamais ses absences. Ils ne savaient jamais s'il allait venir ou non. Les absences étaient énormes et couvraient de longues périodes de travail. Il ne respectait pas la pause de 20 mn. Le déménagement du service s'était fait sans son aide.

Mme G. M. a déclaré qu'il y avait du retard dans le traitement des dossiers et M. J.-M. G. avait dû faire une partie du travail qui revenait à M. M.. Étant une personne indépendante, elle n'avait pas souffert de la

mauvaise organisation et des absences de M. M.. Les pauses de M. M. excédaient 20 mn par jour. Pour les signatures, à défaut de M. M., elle d'adressait à M. J.-M. G.. M. M. avait réorganisé la gestion des dossiers, ce qui fonctionnait bien. La modification des lettres-type avait rendu un grand service.

M. M. a déclaré que l'assistance aux agences ne faisait absolument pas partie de son cahier des charges mais qu'il était sollicité pour cela et qu'il n'avait pas voulu laisser tomber les collaborateurs du SPP. Il n'en n'avait pas parlé à sa hiérarchie car il estimait que cela allait de soi. Il était exact qu'il avait parfois timbré à l'agence cantonale de l'emploi rue des Gares 10 et non à celle de son lieu de travail. Au début, il avait rendu service sans timbrer et par la suite, comme cela durait, il avait pris l'initiative de timbrer à cette agence. Il lui arrivait d'aller fumer à la cafétéria. Il avait passé du temps à la caisse avec M. Solioz dans le cadre d'une tâche confiée par M. J.-M. G.. Lorsqu'il avait pris ses fonctions, on l'avait informé de son droit à une pause de 30 mn par jour. S'agissant du Diadata, en septembre 1998, il avait été souffrant et s'était rendu chez un spécialiste à plusieurs reprises. Il en avait informé les collaborateurs mais non pas la direction. S'agissant du code 44, il l'avait utilisé une fois sans autorisation pour se rendre auprès du responsable de l'Etat en matière de mobbing. Il avait en septembre 1997, soit au retour de M. J.-P. Z. dans le service, provoqué une réunion avec celui-ci pour l'inviter à se porter à nouveau candidat au poste de chef de l'unité car, lui-même, souhaitait rester le moins longtemps possible dans cette fonction.

En général, il n'envoyait pas les dossiers de réclamations aux juristes de l'OCE. Cela était arrivé une fois pour un dossier délicat où il avait eu besoin d'un contre-avis. Il n'avait reçu aucune plainte de ses collaborateurs. Il avait refusé l'engagement de Mme A. H. car il avait eu un différend avec elle. Par la suite, il s'était accommodé de sa présence mais avait dû corriger de nombreuses erreurs dans les dossiers de cette collaboratrice. Il n'avait obtenu qu'en novembre 1998 une copie de l'analyse de ses prestations de mai 1998.

b. Le 11 février 1999, M. L. P. a rendu son rapport d'enquête en concluant au fait que M. M. n'était manifestement pas à même d'assumer le rôle confié; il existait de graves manquements dans son comportement

professionnel. M. M. faisait fi des tâches de soutien et d'organisation qui lui étaient dévolues. Il ne se préoccupait guère d'être le responsable disponible doué d'un minimum de leadership et d'exemplarité. Il s'autorisait une gestion très personnelle de son temps et de ses occupations professionnelles. Cette situation n'était pas compatible avec les devoirs généraux du personnel et apparaissait comme clairement intolérable de la part d'un chef hiérarchique d'une petite structure.

Ses absences, avec leur lot de conséquences sur les collaborateurs de l'unité, notamment le besoin de recourir à la direction pour obtenir des décisions et signatures nécessaires au traitement des dossiers courants, ses pauses prolongées et répétées, son détachement vis-à-vis des préoccupations du personnel dont il avait la responsabilité, l'utilisation abusive du Diadata et la poursuite d'activités de conseil auprès d'anciens collègues sans mission de sa hiérarchie, dénotaient une attitude et des prestations professionnelles très insuffisantes de la part de M. M., lesquelles, sans hésitation, étaient en contradiction flagrante avec les dispositions des articles 17 à 19 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (B 5 05 - LPAC) ainsi que celles du règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 (B 5 05.06 - RCI).

20. A fin décembre 1998, le relevé mensuel du contrôle horaire de M. M. présentait un déficit de 23 heures. Le 19 janvier 1999, M. D. S. a averti M. M. par écrit qu'il présentait un solde d'heures négatif de 27h33 au 14 janvier 1999 et lui a imparti un délai à fin février 1999 pour ramer ce solde en positif. En date du 7 avril 1999, le solde était à nouveau positif.

21. Le 31 mars 1999, M. M. a écrit au Conseil d'Etat en contestant les conclusions de l'enquêteur.

Il avait effectué un important travail dans le cadre de sa fonction de commis administratif 5, notamment en récupérant des fonds pour l'OCE. M. Th., à l'époque directeur général de l'OCE, lui avait dit qu'il cherchait pour lui une possibilité de promotion. Début 1996, M. G., directeur du SPP depuis le 1er juillet 1995, décidait de créer un poste d'adjoint de direction qu'il lui avait proposé. Il avait donc postulé en novembre 1996 mais

n'avait pas été accepté en raison du blocage de M. P., qui avait succédé à M. Th.. M. P. lui en voulait en raison d'un incident qui s'était produit en octobre 1996 : suite à la décision de M. P. de supprimer des cours dispensés par une société "SPOT séminaire", il avait, à la demande du directeur du SIP, rédigé une note constatant l'irrégularité de cette décision. M. P. en avait reçu une copie. La décision de celui-ci avait ensuite été annulée par le Tribunal administratif, qui lui avait ainsi donné raison. M. P. ne le lui avait pas pardonné.

L'activité aux PCMM était routinière. Or, il n'était à l'aise que dans des activités requérant imagination, idées, voire originalité. Il avait ressenti son transfert comme une punition et avait accepté le poste car il ne voulait pas se retrouver au chômage et en raison de la demande instante de sa compagne. Il n'avait jamais fait mystère de son désir de ne pas rester aux PCMM. Il avait d'ailleurs postulé comme juriste au groupe réclamation et comme conseiller en personnel auprès du GSP sans succès.

Arrivé aux PCMM, il avait continué à être sollicité par les conseillers en placement pour répondre à des questions. Il avait réorganisé les PCMM en attribuant à chacun des dossiers à traiter de A à Z, favorisant ainsi la polyvalence et la responsabilité, remanié les lettres-type, établi un planning des permanences du guichet et conservé les dossiers particuliers pour lui-même. Le travail avait été correctement effectué. D'ailleurs M. D. S. ne remettait pas en cause la qualité de son travail. L'ambiance, qui n'était pas bonne à son arrivée, était actuellement excellente.

Il avait obtenu, le 14 décembre 1998, la condamnation pénale de Mme J. K., collaboratrice de l'OCE, pour calomnie à la suite de l'information diffusée par celle-ci le 25 septembre 1998 au sein du SPP selon laquelle il avait été licencié avec effet immédiat pour faute grave. Mme J. K. n'avait toutefois jamais été inquiétée par la direction.

S'agissant de la mise en place d'un suivi du contentieux, il avait soumis en février 1998 une proposition à M. J.-M. G., lequel avait reconnu qu'il n'avait pas eu le temps de traiter le problème.

S'agissant de ses absences fréquentes et pauses excessives, ce qui avait pu être vrai au début de son activité aux PCMM ne l'était plus depuis le déménagement de l'unité à Montbrillant. Il était faux de prétendre que deux collaboratrices s'en étaient encore plaintes en novembre 1998. Le fait de donner des renseignements au SPP ne signifiait pas une absence d'implication dans sa fonction aux PCMM.

L'enquêteur, qui avait instruit uniquement à charge, n'avait pas assez tenu compte des témoignages des collaborateurs en place aux PCMM.

22. Du 22 avril au 31 août 1999, M. M. a été en incapacité de travail complète en raison d'une dépression. Dès le 1er septembre 1999, il a été en incapacité de travail à 50 % jusqu'au 5 décembre 1999.
23. Le 3 novembre 1999, le Conseil d'Etat a licencié M. M. avec effet au 29 février 2000. Cette décision était exécutoire nonobstant recours. Le délai du licenciement a été prolongé jusqu'au 30 avril 2000 en raison d'une période de maladie de M. M..

M. M. avait adopté une attitude et un comportement allant à l'encontre des devoirs généraux du personnel. Il s'était fréquemment absenté de son poste de travail pendant de longues périodes pour s'occuper d'affaires n'ayant aucun lien avec ses fonctions de chef de groupe de l'unité PCMM et il avait abusivement enregistré des temps de travail dans un autre lieu que celui de son travail habituel. Il n'avait pas informé sa hiérarchie lorsqu'il devait s'absenter, notamment pour des raisons médicales. Il s'était autorisé des pauses journalières d'une durée excédant celles usuellement admises. Son relevé d'heures indiquait au 23 décembre 1998 un solde négatif de plus de 23 heures. Ces manquements constituaient un motif objectivement fondé justifiant le licenciement, en application de la LPAC.

24. Le 6 décembre 1999, M. M. a recouru au Tribunal administratif à l'encontre de la décision de licenciement en concluant à son annulation et à la restitution de l'effet suspensif au recours.

Il a repris les arguments évoqués dans ses observations au Conseil d'Etat du 31 mars 1999 et précisé que le déficit de 23 heures de 1998 avait été entièrement compensé en 1999. Il n'avait pas reçu d'avertissement ou

de mise en demeure concernant les reproches formulés dans l'arrêté du Conseil d'Etat du 18 novembre 1998. Le licenciement était disproportionné. Une sanction administrative aurait pu être proposée en lieu et place du licenciement. Enfin, la notification du licenciement alors qu'il était en incapacité de travail à 50 % en affectait sa validité.

25. Le 4 février 2000, le Tribunal administratif a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.
26. Le 28 février 2000, le Conseil d'Etat s'est opposé au recours.

La direction du SPP n'avait pas sollicité M. M. pour qu'il continue de prodiguer des conseils dans ce service. Celui-ci l'avait fait de sa seule initiative.

Le grief concernant la mise en place du suivi du contentieux et des absences de suite aux décisions de restitutions adressées aux assurés avait été écarté.

M. M. avait remis une seule fois un planning aux collaborateurs qui s'étaient par la suite organisés entre eux.

M. M. n'avait pas été présent lors du déménagement de son unité.

Lors des entretiens des 27 février et 28 mai 1998, la direction avait attiré l'attention de M. M. sur l'insuffisance de ses prestations. Il n'avait pas tenu compte de ces critiques. Le 20 août 1998, il continuait en effet à délaissier ses fonctions de chef de l'unité PCMM pour rencontrer ses anciens collègues et s'absentait pour raisons médicales sans en informer ses collaborateurs et la hiérarchie. C'était en toute connaissance de cause qu'il avait négligé les tâches de soutien et d'organisation qui lui incombaient pour se consacrer à des activités étrangères au service. Il n'avait pas respecté les dispositions sur l'horaire de travail puisqu'il quittait sa place de travail sans y être autorisé. Les deux personnes qui avaient pu parler librement lors de l'enquête administrative, car elles n'étaient plus engagées aux PCMM, étaient Mmes G. M. et A. H.. Toutes deux avaient confirmé les manquements de M. M.. Le fait qu'il ignorait la durée de la pause de 20mn démontrait qu'il n'assumait pas ses responsabilités de chef, les collaborateurs de son unité en étant informés.

M. M. faisait preuve de désintérêt voire de mépris à l'égard des tâches qui lui étaient confiées. Il avait d'ailleurs conseillé à M. J.-P. Z. de postuler à sa fonction, ne souhaitant pas y rester.

La position de cadre intermédiaire était une circonstance aggravante.

S'agissant de la notification du licenciement, la période de protection de M. M. était de 180 jours depuis son incapacité de travail soit depuis le 22 avril 1999; elle prenait donc fin le 19 octobre 1999.

27. Entre le 8 juin et le 20 décembre 2000, le Tribunal administratif a procédé à des enquêtes.

M. P., a déclaré qu'il n'avait jamais travaillé directement avec M. M. mais qu'il lui avait confié une fois une tâche que celui-ci avait accomplie à son entière satisfaction. Par la suite, il avait fait part à M. M. de son mécontentement au sujet de l'affaire "SPOT séminaire". M. M. avait en effet une tendance à s'occuper de problèmes qui n'étaient pas liés à l'exercice de sa fonction et à s'écarter des règles qui régissaient ces fonctions. S'agissant du poste d'adjoint de direction, il n'avait jamais dit à M. M. qu'il était le premier des "viennent-ensuite". Il était vrai que le candidat choisi s'était désisté et qu'un autre avait été engagé. Il ne se souvenait pas avoir reçu de la part de M. Jean-Philippe Maître une note destinée à trouver un poste pour M. M. qui corresponde mieux à ses compétences. Le poste de M. M. avait été supprimé en raison d'une réorganisation suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle LACI. Il avait estimé que d'autres candidats étaient meilleurs pour les postes au groupe réclamation et au GSP, où M. M. avait aussi postulé.

M. Y. a déclaré qu'il avait été le directeur administratif et financier de l'OCE du 1er janvier 1997 au 31 janvier 2000. Il avait entendu que M. M. souhaitait être licencié. Il avait demandé à MM. D. S. et J.-M. G. de mettre en évidence les manquements de M. M. et proposé de refaire une analyse de prestations après 3 mois pour lui donner une chance. A aucun moment M. P. ne lui avait dit qu'il ne souhaitait pas la candidature de M. M..

M. G., directeur du SPP jusqu'en mars 1998, a déclaré qu'il avait travaillé avec M. M. jusqu'au départ

de celui-ci aux PCMM. M. M. avait mis en place une formation de qualité. Il souhaitait confier le poste d'adjoint de direction à M. M.. La candidature de celui-ci semblait poser des problèmes. Il ne connaissait pas les reproches qui auraient pu être adressés à M. M.. Ces bruits provenaient de personnes dont certaines étaient membres du conseil de direction de l'OCE.

M. D. S. a déclaré qu'il admettait que M. M. avait amélioré le système informatique, notamment grâce aux lettres-type. Cependant, certaines lettres-type nécessitaient encore la signature d'un responsable, membre du conseil de direction de l'OCE. Il était surpris d'apprendre que M. M. G. agissait comme suppléant de M. M.. L'entretien du 12 janvier 1998 avait pour but de clarifier le départ éventuel de M. M. (démission ou congé). M. M. leur disait lors des évaluations de fonction que s'ils n'étaient pas contents de lui, ils pouvaient le licencier. M. M. avait été placé devant le choix d'accepter le poste aux PCMM ou d'être licencié. Il était très heureux que M. M. vienne chez lui. Il savait que M. M. avait été déçu de ne pas avoir été accepté comme adjoint de direction alors qu'il avait été invité à rédiger le cahier des charges pour ce poste.

Des entretiens préalables avaient eu lieu avant les analyses de prestations. Il n'y avait pas eu d'amélioration après la première analyse du 27 février 1998 puisque les mêmes griefs avaient été retenus lors de l'analyse du 28 mai 1998. Il n'y avait pas eu non plus d'amélioration après l'analyse du 28 mai 1998. Le licenciement de M. M. avait alors été envisagé dès lors qu'il ne voulait pas démissionner. M. M. n'avait jamais protesté par écrit après les deux analyses de prestations alors qu'il savait qu'il pouvait le faire car il en avait été informé. Il ne savait pas pourquoi M. M. n'avait pas reçu immédiatement une copie de ses analyses de prestations mais ce manquement n'empêchait pas M. M. de protester par écrit. L'analyse de février 1998 avait duré 15 ou 20 minutes et celle de mai 1998 2 minutes car les griefs énoncés étaient les mêmes et M. M. leur avait répété que s'ils n'étaient pas contents de lui, ils pouvaient le licencier. Il avait dit à M. G. que l'on ne pouvait jamais promettre à un candidat que sa candidature serait acceptée.

M. J.-M. G. a déclaré qu'il était directeur adjoint du SPP depuis le 1er février 1999. Dès son arrivée aux PCMM M. M. lui avait laissé entendre qu'il

avait l'intention de changer d'emploi et que son travail n'était pas vraiment intéressant. Très vite, il avait constaté que le travail ne se faisait pas convenablement et avait reçu des plaintes des employées, perturbées par les manquements qu'elles constataient et par les plaintes des assurés qui ne recevaient pas leurs indemnités. Il s'agissait de Mmes G. M. , B. P., A. H., A. B. et S. P.. Ces problèmes étaient quotidiens. En l'absence de M. M., les dossiers s'accumulaient. Si un assuré réclamait ses indemnités et que M. M. était absent, c'était lui qui devait régler le problème. Les absences étaient fréquentes et nombreuses. "Nous ne savions jamais quand il était présent et, si absent, où il était. Parfois, il arrivait à 9h40 oh miracle !" Il remontait le moral des employées. A la longue, les plaintes se confirmant, il avait été décidé de faire une analyse des prestations, avec entretiens préalables. A plusieurs reprises, il avait fait des observations à M. M. sur le mauvais fonctionnement du service et à chaque fois, M. M. lui répondait que si l'on avait à se plaindre de lui, on pouvait le licencier. Déjà à la fin de 1997, il s'était entretenu avec M. M. des manquements de celui-ci. Lors de la séance du 12 janvier 1998, il avait été précisé à M. M. qu'il pouvait donner son congé. Après l'analyse du 27 février 1998, le comportement de M. M. ne s'était pas modifié. M. M. devait viser les dossiers et c'était là où il y avait du retard. Ces dossiers étaient stockés sur le rebord d'une fenêtre dans cette attente. M. M. devait être opérationnel immédiatement dans l'unité PCMM vu ses connaissances et ses expériences antérieures. M. M. avait en effet contribué à ce que les collaborateurs deviennent polyvalents. Il ignorait que M. M. G. était le suppléant de M. M., comme celui-ci l'affirmait.

Avant le déménagement, il avait un jour découvert une fourre contenant cinq ou six demandes d'observations du groupe réclamation dont les délais étaient échus. Il avait du s'en occuper lui-même. Cela lui occasionnait une surcharge de travail. Il avait exigé que ces demandes lui soient adressées directement. Il n'avait pas protesté auprès de M. M.. L'analyse de prestations de février 1998 avait duré 15 ou 20 minutes. L'entretien de mai 1998 avait été très court, M. M. ayant signé et étant parti. Les seules fois où il avait été au courant des absences de M. M., c'était en raison de la formation que celui-ci donnait avec Mme G. M. au SPP au sujet des médecins-conseils. Il ignorait que M. M. donnait des consultations juridiques à d'anciens collègues. La hiérarchie aurait pu discuter de consultations à donner à

d'anciens collègues en décidant sous quelle forme et à quel rythme.

M. B. a déclaré qu'il avait rencontré M. M. alors qu'il travaillait au SPP. La prise de position de M. M. dans la cadre de l'affaire "SPOT séminaire" avait été considérée comme une faute professionnelle. Il avait appris cela de M. A. R. qui travaillait avec Mme S..

Mme A. B. a déclaré qu'elle n'avait eu connaissance des absences de M. M. que par ouï-dire. Elle s'était plainte à M. J.-M. G. car elle n'avait jamais de retour de dossiers et ne savait pas, au cours de la journée, si le courrier était signé. Le courrier n'était pas signé immédiatement. Ce phénomène était chronique. M. M. était absent du bureau en général une fois le matin et une fois l'après-midi. Elle s'adressait parfois à M. J.-M. G. ou M. D. S. pour qu'ils signent des courriers urgents. A la longue, elle avait pris l'habitude de dater ses courriers du lendemain. M. M. n'avait pas participé au déménagement du service qui avait duré 3 jours. Elle savait que M. M. cherchait un emploi à l'extérieur. M. M. avait organisé deux ou trois séances de travail avec le service.

Mme B. P. a déclaré que M. M. était très attendu dans le service car il y avait de l'ordre à faire. Ce n'était qu'au début 1998, lors du départ effectif de M. J.-P. Z. que M. M. avait pris sa place dans le service. Au début on l'apercevait de temps en temps. On le sentait découragé car on savait qu'il n'avait pas envie d'être là et qu'on l'avait un peu imposé dans ce service. Souvent, les employés ne savaient pas à quelle heure M. M. arrivait; tout d'un coup on ne le voyait plus, ils ne savaient pas où il était et ils devaient courir pour des signatures auprès de MM. J.-M. G., D. S. ou Groeble. Un jour où M. M. avait accepté de faire la permanence du service à déjeuner, elle était arrivée un peu plus tôt et avait constaté qu'il n'y avait personne. M. M. était arrivé au début de l'après-midi. Ceci était la goutte d'eau qui avait fait déborder la vase et elle s'était rendue vers M. D. S., en pleurs. M. M. avait prétexté qu'il avait dû aller chercher sa voiture au garage.

M. M. était très poli et courtois et disposé à répondre aux questions des collaborateurs. Ils savaient tous qu'il n'était pas très heureux à sa place et qu'il recherchait une autre activité. Il lui avait dit qu'il avait été imposé dans le service. Il avait commencé à

remanier les lettres-type en été 1998. Le poste de M. M. n'avait pas été repourvu et le service fonctionnait très bien sous la direction de M. D. G. qui signait le courrier. Une solidarité était née spontanément entre les employés. Elle ne s'était pas manifestée auparavant car l'ancienne équipe en avait ras-le-bol de ne pas avoir de vrai chef qui soit là. Le ras-le-bol avait eu lieu en août 1998. M. M. avait donné le coup d'envoi aux traitements des dossiers par une personne de A à Z. M. M. n'était pas vraiment là lors du déménagement.

Mme S. P. a déclaré qu'il y avait eu des absences de la part de M. M., mais cela semblait normal pour un supérieur qui était une personne qui bougeait. En son absence, elle ne savait pas où il était. Elle n'avait pas personnellement souffert des absences de M. M., dont elle n'avait pas l'impression qu'elles étaient très longues. Comme elle débutait dans son activité, elle avait moins besoin que les autres de faire signer des lettres ou des chèques. M. M. était disponible et disposé à répondre à ses questions. Elle ne se souvenait pas d'avoir entendu qu'il souhaitait quitter le service. Il était arrivé une fois qu'ils aient cherché en vain M. M. alors qu'une personne attendait au guichet. Autrement, les absences de M. M. ne portaient pas à conséquence sur la bonne marche du service. A son arrivée, le travail était bien organisé et polyvalent. Elle ne s'était pas plainte auprès de MM. J.-M. G. ou D. S. de la situation car il n'y avait pas de raison de se plaindre.

M. P. T., a déclaré qu'il y avait eu des absences, spécialement des absences prolongées pour maladie, de la part de M. M., mais qu'elles n'avaient pas porté atteinte à la bonne marche du service. Le service fonctionnait normalement. En l'absence de M. M., il s'adressait à M. J.-M. G.. M. M. était disponible lorsqu'on avait besoin de lui. Il avait encouragé la polyvalence et l'autonomie.

M. M. G. a déclaré que d'une manière générale la direction de M. M. était bonne. Il y avait eu des absences mais il ne se souvenait pas de leurs fréquences. Durant ces absences il ne savait pas où se trouvait M. M.. Il ne se souvenait pas si M. M. était présent lors du déménagement. M. M. signait les documents immédiatement et visait les dossiers à temps. Il était le suppléant de M. M. mais cette suppléance n'avait pas été portée à la connaissance de la direction. Il visait les dossiers à la place de M. M.. Il avait entendu que M. M. cherchait une activité ailleurs. Il avait participé à des réunions

organisées par M. M. au cours desquelles la polyvalence des collaborateurs avait été mise sur pied. La qualité des prestations du service représentait une chose importante pour M. M..

M. G. a déclaré qu'il n'avait pas remarqué d'absences particulières de M. M. qui était très compétent et toujours disponible pour régler les problèmes. Il avait apprécié son professionnalisme juridique. M. M. se déplaçait de son bureau comme les autres, ni plus, ni moins. M. M. tâchait de rendre les collaborateurs polyvalents. Il ne rencontrait pas de problèmes pour la signature des décisions qu'il préparait. Elles étaient signées le jour-même ou le lendemain ou deux jours après. Les décisions urgentes étaient signées par M. M. immédiatement. S'il n'était pas là, il repassait 10 minutes après. Il ignorait que M. M. envisageait de quitter le service.

Mme S.-H. S. (anciennement A. H.) a déclaré qu'il arrivait quelques fois que M. M. arrive en retard le matin vers 9h30-10h00, sans que les collaborateurs sachent s'il était dans le bâtiment. Il n'annonçait jamais ses absences à l'avance. Il était toujours présent chaque jour mais ils ne savaient pas s'il serait présent le lendemain au début de la journée. Ses collègues trouvaient la situation assez stressante. Il y avait des semaines où tout se passait bien; d'autres semaines, il arrivait en retard plusieurs fois. L'après-midi aussi, il était souvent absent, plus souvent que le matin, mais cela était une impression car les collaborateurs ne savaient pas exactement où il était, parfois pendant une heure, une heure et demie ou deux heures. Ils supposaient qu'il était dans le bâtiment mais il était inatteignable. En plus de ses absences, M. M. prenait une pause mais ne respectait jamais les 20 minutes. Quand les employés avaient besoin de lui, ils ne savaient pas où le trouver. Cela était régulier.

Elle avait eu recours à M. J.-M. G. un jour où un assuré avec un dossier difficile était au guichet et elle n'avait pas pu trouver M. M.. Il y avait eu beaucoup plus d'absences avant le déménagement qu'après, également l'après-midi. En mars 1998, M. M. avait annoncé qu'il partirait en avril et en avril qu'il quitterait en mai. Cette information, connue du service, déstabilisait celui-ci. Il était absent lors du déménagement du service, ce qui n'avait pas perturbé le service mais il était déstabilisant que le chef ne soit pas là. Elle

avait travaillé avec M. M. alors qu'elle était employée de la société suisse des employés de commerce. M. M. lui avait donné des conseils substantiels et très avisés. L'opposition de M. M. à son engagement n'avait pas altéré ses rapports avec lui. Quand il était présent, M. M. était tout à fait compétent. Elle avait participé à des séances dirigées par M. M. au sujet de la responsabilisation et de l'autonomisation des collaborateurs. Personne n'osait prononcer des critiques à son encontre lors des ces séances. M. M. avait apporté des améliorations aux lettres-type.

Mme G. M. a déclaré qu'en l'absence de M. M., elle et ses collègues devaient s'adresser à M. J.-M. G. pour des signatures ou des décisions, d'une manière importante. Ils ne savaient pas où était M. M. quand il était absent. Le climat était un peu tendu dans le service. Il n'était pas pratique d'aller chercher une signature auprès d'un supérieur. Elle avait dû certainement se plaindre auprès de M. J.-M. G. des absences de M. M.. Le service s'était détérioré et la tension au sein du personnel avait augmenté à la suite des absences de M. M., après le déménagement. Il y avait une quantité de dossiers qui étaient sur le bureau de M. M. et sur le rebord de la fenêtre. Avant l'arrivée de M. M., le service fonctionnait très bien mais il y avait du stress car les demandes PCMM avaient explosé et il fallait se mettre au courant des systèmes informatiques. L'arrivée de M. M. avait amélioré le fonctionnement; il avait beaucoup aidé. Elle n'avait rien à reprocher au sujet de l'organisation du service lui-même. Il y avait peut-être eu accumulation de dossiers à un certain moment. Elle ne se souvenait pas si M. M. était présent au moment du déménagement des PCMM. M. M. était certainement à la hauteur de sa tâche. Il avait aidé dans le système informatique et refait les formules et lettres-types, ce qui avait été très utile. Il était néanmoins toujours nécessaire d'obtenir la signatures de responsables dans certains cas. Il avait rendu les employés autonomes et responsables. Elle avait participé à une douzaine de séances d'information mises en place par M. M.. Celui-ci avait aussi déchargé les PCMM des relations avec le médecin-conseil. M. M. avait fait plusieurs réunions du personnel. Elle ignorait que l'intéressé envisageait de trouver un autre emploi et qu'il n'était pas intéressé par les PCMM.

M. D. G., directeur-adjoint de la CCGC, a déclaré qu'il avait succédé à M. J.-M. G. et avait été le chef

direct de M. M. depuis mars 1999 jusqu'au 30 avril 2000. Les rapport avec M. M. avaient été excellents. Dès 2000, les absences de M. M. étaient toutes légitimées par un certificat médical et il n'avait pas constaté d'autres absences. Antérieurement à mars 1999, il ne connaissait que ce qui lui avait été rapporté par ses collègues. Lors de son arrivée, l'unité fonctionnait bien et il se reposait entièrement sur M. M.. Celui-ci avait initié la polyvalence des collaborateurs. Les modèles de base utilisés étaient ceux mis en place par M. M.. Le 84 % des réclamations des assurés était rejeté par le groupe réclamation, ce qui témoignait d'une cohérence dans les décisions prises dans ce service.

M. M. a déclaré qu'il avait appris le 27 février 1998 seulement que certaines employées se plaignaient de ses absences. En avril et mai 1998, il avait eu deux opportunités de trouver un emploi mais cela n'avait pas abouti. Il avait participé au déménagement du service à l'exception du premier jour car il avait une angine. La suppléance de M. M. G. consistait à superviser la marche du service, à distribuer le courrier, assurer les visas, éviter les retards lorsque lui-même était absent pour vacances ou maladie. Il ne s'agissait pas d'une délégation de compétences mais de l'organisation du service et de la gestion courante ce qui ne justifiait pas une information à MM. J.-M. G. ou D. S..

Suite à l'entretien du 12 janvier 1998, après 24 h de réflexion et discussion avec son amie qui craignait le chômage, il avait décidé de rester. Les analyses de prestations de février et mai 1998 n'avaient duré que 2 minutes chacune et il avait été mis devant le fait accompli. Il n'avait pas le souvenir d'avoir eu des entretiens avec M. J.-M. G. à fin 1997. Il avait reçu une copie de l'analyse de février 1998 un mois après et celle de mai 1998 seulement après l'ouverture de l'enquête administrative. Il avait protesté au moment des analyses mais pas pensé à le faire après coup. Après la première analyse, il avait tenu compte d'un certains nombre de choses, comme refuser de donner les consultations juridiques au SPP, privé de répondant juridique depuis septembre 1997. Il avait instauré un système de lettres-type qui pouvaient être signées par le personnel lui-même et commencé à mettre en place la polyvalence ainsi que transférer les compétences en matière de médecin-conseil au service de placement. Il avait diffusé de l'information au SPP et au SIP. S'il y avait eu manquements dans les réponses à donner au groupe

réclamation, c'était en raison de son absence pour maladie.

28. Le 28 février 2001, M. M. a déposé des observations après enquêtes.

Il n'avait toujours pas retrouvé un travail à la suite de son licenciement. Le poste d'adjoint de direction lui avait échappé parcequ'il avait déplu à une occasion à M. P. (témoins P. et B.). Le cahier des charges de ce poste exigeait des qualité de juriste alors que la personne engagée n'avait pas cette formation. En revanche, le poste de chef de l'unité PCMM demandait uniquement un CFC de trois ans de commerce ou une formation jugée équivalente alors qu'il possédait des compétences juridiques. M. P. l'avait mis sur une liste noire et voulait s'en débarrasser. Il ne fut soudain plus assez bon pour aucun poste à l'OCE. La hiérarchie aux PCMM s'était efforcée de dénigrer ses prestations pour finalement lui reprocher un comportement inadapté, son professionnalisme et la qualité du travail fourni ne pouvait être mis en cause. Il était faux de dire qu'il souhaitait un licenciement. Il estimait que son travail et son comportement étaient irréprochables. Les collaborateurs avaient témoigné du travail bénéfique qu'il avait apporté à l'unité. Ses absences n'avaient pas la fréquence alléguée par M. J.-M. G., ce qu'avaient attesté les collaborateurs. Ils ne s'en étaient d'ailleurs jamais plaints auprès de lui, ce qu'ils auraient pu faire étant donné qu'il était perçu comme un chef courtois et accessible.

Certaines collaboratrices avaient continué à garder le réflexe de s'adresser à M. J.-M. G. à la moindre difficulté, la place de chef de l'unité étant demeurée longtemps vacante avant son arrivée. Les témoignages ne permettaient pas de retenir qu'il n'était pas en train de travailler durant ses absences. Après le déménagement, il était avéré que ses absences avaient été moins fréquentes. Il ressortait des témoignages qu'il avait pris ses fonctions dans des condition difficiles, qu'il s'était toujours montré responsable, courtois, attentif et disponible, qu'il donnait des conseils avisés aux membres de l'unité PCMM et aussi aux collègues d'autres services, que par absence il fallait comprendre les moments où il n'était pas immédiatement trouvé à son bureau par des collaboratrices qui manquaient peut-être d'autonomie, que la bonne marche du service n'était pas entravée, qu'il avait utilement réorganisé l'unité et que

le mérite du fonctionnement de l'unité lui revenait largement.

Il s'était acquitté consciencieusement de ses fonctions de chef de l'unité. Il n'avait jamais été informé des plaintes des collaboratrices travaillant avec lui. La hiérarchie avait amplifié les doléances le concernant dans le but d'obtenir son départ. S'il n'était pas à sa place de travail, il était au sein de l'OCE en train de travailler effectivement. Il avait parfois timbré au SPP, 10 rue des Gares, qui se trouvait dans le même complexe immobilier que les PCMM. Il était souvent sollicité par les employés de l'agence de Montbrillant I pour des questions juridiques. Il n'avait commencé à timbrer à cet endroit que lorsqu'il était sollicité pour des longues durées. Il n'avait jamais eu l'intention de frauder. Il avait eu plusieurs absences pour visites médicales. Dès avril 1997, sa santé s'était détériorée et il avait fait une grave dépression. Il avait pris des pauses de 30 mn par jour en se fondant sur les informations de l'ancien directeur administratif et financier de l'OCE, données en 1993. En tant que grand fumeur, il était souvent dans le local fumeurs où les collaborateurs auraient pu le trouver s'ils l'avaient réellement cherché. On ne lui avait jamais fait de remarque sur ses longues pauses. Le reproche du solde négatif de 23h faisait peu de cas des années où le solde avait été positif. En conclusion, il n'y avait pas de faute grave justifiant un licenciement. Il n'avait jamais reçu le moindre avertissement, qui devait revêtir la forme écrite, afférent aux manquements retenus dans l'arrêté du 18 novembre 1998. Il avait été victime d'un véritable mobbing dans le but d'obtenir son départ. Il requérait une indemnité équitable pour licenciement abusif.

29. Le 29 mars 2001, le Conseil d'Etat a déposé des observations après enquêtes.

M. P. n'avait pas mis M. M. sur une liste noire ni cherché le moyen de se débarrasser de lui. M. M. n'avait pas saisi l'opportunité d'améliorer ses prestations après l'analyse du 27 février 1998. Le groupe des collaborateurs des PCMM était devenu solidaire en raison des carences de M. M. et non pas grâce à lui. Plusieurs témoignages attestaient des fréquentes absences de M. M.. Après le déménagement de la caisse, M. M. avait persisté à renseigner d'anciens collègues sans y avoir été autorisé. Ces absences avaient perturbé l'activité et le

climat de travail de l'unité PCMM, occasionné une charge de travail supplémentaire pour la direction de la caisse et engendré des problèmes pour les administrés. Dès mi-novembre 1997, la direction de la caisse avait informé M. M. de ses insuffisances, qu'il avait d'ailleurs admises. M. M. faisait peu de cas de son travail à la caisse, ce qui était démontré par le fait qu'il soutenait qu'il était sur son lieu de travail lorsqu'il renseignait d'anciens collègues.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. a. En règle générale, s'appliquent aux faits dont les conséquences juridiques sont en cause, les normes en vigueur au moment où ces faits se produisent (P. MOOR, Droit administratif, vol. I 1994 p. 170). En vertu du principe de non-rétroactivité, le nouveau droit ne s'applique pas aux faits antérieurs à sa mise en vigueur (B. KNAPP, Précis de droit administratif, 4e éd., Bâle 1991, p. 116).

b. En l'espèce, les faits litigieux se sont déroulés tant sous l'empire de la LPAC du 15 octobre 1987 que sous celle du 4 décembre 1997, entrée en vigueur le 1er mars 1998. En effet, M. M. a pris ses fonctions de chef de l'unité PCMM le 1er juillet 1997 et l'enquête administrative a été ordonnée fin novembre 1998. Les faits qui lui sont reprochés se sont déroulés entre le 1er juillet 1997 et fin 1998. Il y aurait donc lieu d'appliquer tant la LPAC du 15 octobre 1987 que celle du 4 décembre 1997. Cependant, les faits reprochés à M. M. entre le 1er juillet 1997 et le 28 février 1998, qui pourraient constituer un motif objectivement fondé justifiant le licenciement, concernent également la période postérieure à cette date puisque il est fait grief à M. M. d'avoir continué à enfreindre ses devoirs de service après l'analyse de prestations du 27 février 1998. En conséquence, il sera uniquement fait application de la LPAC du 4 décembre 1997.
3. a. S'agissant de la résiliation en temps inopportun,

les articles 336c et 336d CO sont applicables par analogie (art. 44 RLPAC). L'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 litt. b CO).

b. La décision de licenciement a été notifiée le 3 décembre 1999 avec effet au 29 février 2000. Conformément à l'article 336c alinéa 1 lettre b CO, la période de protection a pris fin le 19 octobre 1999, soit 180 jours après le 22 avril 1999, date du début de l'incapacité de travail de M. Mo Costabello. Le licenciement a donc été valablement notifié.

4. a. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale - B 5 05.06 - RCI).

Les membres du personnel se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes; b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 RLPAC).

Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, de respecter leur horaire de travail, d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 1 à 3 RLPAC).

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 (art. 24 al. 1 RLPAC).

b. Les cadres intermédiaires ont pour tâche de maintenir un climat de travail favorable au sein de leur service (art. 3 al. 2 litt. a RCI). Ils transmettent à leur supérieur toute information pouvant lui être utile (art. 5 al. 2 RCI).

5. Le règlement d'application concernant l'horaire variable avec enregistrement mécanique des temps de travail du 25 mai 1988 (B 5 05.12 - le règlement) prévoit que le solde négatif ne peut excéder 10 heures sauf accord du supérieur hiérarchique et à titre exceptionnel; dans ce cas le solde négatif excédant 10 heures doit être compensé le mois suivant. En cas d'abus répétés, la partie du solde négatif qui dépasse 10 heures sera imputée sur les vacances statutaires (art. 8 al. 3 du règlement). Le code 33 correspond aux visites médicales et le code 44 aux convocations officielles (art 10 al.2 du règlement).

Les enregistrements des temps de travail se font exclusivement au moyen des appareils enregistreurs installés au lieu de travail habituel (art. 13 al. 6 du règlement; directive du MIOPE 09.002.00 de l'OPE concernant l'horaire de travail Diadata).

6. Le conseil d'Etat peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service du fonctionnaire en respectant le délai de résiliation (art. 21 al. 2 litt. b LPAC).

Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison soit :

- a) de l'insuffisance des prestations;
- b) du manquement grave ou répété aux devoirs de service;
- c) de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

7. Le commentaire article par article du Projet de LPAC relève que la notion de motif objectivement fondé est plus large que celle de juste motif, qui permettait de résilier les rapports de service avec effet immédiat. Le conseil d'Etat ne pourra pas se contenter d'affirmations subjectives présentées par les supérieurs de l'intéressé. Il ne pourra prendre en considération que des faits qui, objectivement, sont à même de fonder son appréciation (MGC 1996 43/VI 6361). Plus loin, dans le cadre de l'examen du projet de loi, il a été relevé que les motifs graves de l'ancienne loi représentaient une protection excessive de l'employé, dans la mesure où le problème n'était pas analysé en fonction des prestations professionnelles mais en fonction de la garantie de l'emploi. Dans l'intérêt public, il s'agissait de pouvoir

compter sur des gens compétents et il fallait analyser les choses objectivement. C'était la raison pour laquelle la réforme parlait de motifs objectivement fondés et non plus de motifs graves. Un problème était analysé objectivement par rapport à des prestations professionnelles et par rapport à une situation générale plus correcte vis-à-vis de l'intérêt public (MGC 1997 55/IX 9643 et 9644).

8. Le Tribunal fédéral a jugé qu'un cadre qui manifestait clairement son intention de changer d'emploi aussi vite que possible peu après le début de son contrat de travail conclu pour une durée de deux ans violait son devoir de fidélité (ATF 117 II 560; Sem. Jud. 2001 p. 323). Bien que relative à un contrat de travail de droit privé, cette jurisprudence est applicable par analogie dès lors qu'elle se réfère au devoir de fidélité de l'employé qui est également un devoir du fonctionnaire vis-vis de l'Etat, inscrit de façon générale à l'article 20 LPAC précité.

9. Sous l'empire de l'ancienne LPAC, le Tribunal administratif a décidé ce qui suit en matière de licenciement :

a. Est justifié, le licenciement d'un fonctionnaire qui avait fait préalablement l'objet d'un blâme pour avoir commis de nombreuses erreurs dans son travail, montré peu d'application et de constance, être arrivé fréquemment en retard, n'avoir pas donné de nouvelles à son chef pendant une absence de 6 semaines, avoir entretenu de mauvaises relations avec ses collègues et démontré un irrespect provocateur à l'égard de ses supérieures (ATA H. du 29 septembre 1998 résumé in SJ 1999 p. 275).

b. D'une manière générale, on doit admettre que des insuffisances d'ordre relationnel, ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe, sont susceptibles de constituer des raisons graves justifiant un licenciement au sens de l'article 23 LPAC (ATA G. du 11 avril 1995). Par ailleurs, pour les fonctionnaires qui sont en relation avec le public dans le cadre de leur travail, une incapacité à trouver un mode de communication adéquat avec les usagers peut également constituer un motif de licenciement, même si les compétences techniques de l'intéressé ne sont pas contestées. Il y a lieu de préciser à cet égard que les fonctionnaires doivent pouvoir, moyennant éventuellement

une période d'adaptation, se conformer aux exigences posées le cas échéant par la hiérarchie en vue d'améliorer les qualités relationnelles du service public (ATA G. précité).

c. Il n'est pas nécessaire que le licenciement soit précédé d'un blâme (SJ 1997 p. 438).

10. En l'espèce, les enquêtes ont démontré ce qui suit:

a. En faveur de M. M. :

Les prestations de M. M. à l'OCE avant son transfert dans l'unité PCMM étaient excellentes. M. G. avait envisagé la création d'un poste d'adjoint de direction pour M. M. à qui l'élaboration du cahier des charges du poste avait été confiée. M. G. avait également désigné M. M. pour ce poste.

M. M. a mis en place une nouvelle organisation de l'unité PCMM visant à rendre les collaborateurs polyvalents (traitement d'un dossier de A à Z). Il a modernisé et créer des lettres-type. Ce travail a été particulièrement apprécié par les collaborateurs et la hiérarchie. Il a organisé des réunions du personnel et formé celui-ci à l'application de la LACI.

Ses compétences juridiques sont appréciées, ainsi que son caractère courtois.

b. En défaveur de M. M.

Aucune assurance formelle n'a été donnée à M. M. quant à son engagement au poste d'adjoint de direction.

Au moment de son engagement aux PCMM, M. M. n'était pas du tout motivé par ce nouveau poste et ce n'est qu'en raison de la peur du chômage et la "pression" de sa compagne qu'il l'a accepté.

M. M. n'a pas pris au sérieux ses nouvelles fonctions en considérant que le travail de chef de l'unité PCMM était inintéressant et qu'il était surqualifié pour ce poste. Même si, comme il le prétend, M. P. avait refusé l'engagement de M. M. pour des raisons étrangères au dossier de candidature, cela n'autorisait pas M. M. à accepter une nouvelle fonction sans la volonté de l'assumer. Puisqu'il n'est, selon lui, à

l'aise que dans des activités requérant "imagination, idées et originalité", il lui incombait, s'il estimait que le poste de chef de l'unité PCMM ne répondait pas à ces critères, de refuser cette fonction ou de démissionner. M. M. a ainsi accepté ce poste en violation du devoir de respecter l'intérêt de l'Etat (art. 20 RLPAC).

MM. D. S. et J.-M. G. ont accueilli favorablement l'arrivée de M. M. dans l'unité des PCMM.

M. M. a informé certaines personnes de l'unité qu'il ne resterait pas à son poste et qu'il cherchait un nouvel emploi. Il a proposé à l'ancien chef de l'unité, M. J.-P. Z., de repostuler à son propre poste. Une partie des collaborateurs était informée de son souhait de quitter le service et du fait qu'il avait accepté sa fonction car il en avait été contraint. En mars 1998, M. M. avait annoncé qu'il partirait en avril, et en avril qu'il quitterait en mai (Mme S.-H. S.). Ces annonces déstabilisaient les collaborateurs. Conformément à la jurisprudence précitée (ATF 117 II 560), elles constituent une violation du devoir de fidélité du fonctionnaire.

S'agissant des absences de M. M. de son poste de travail, les enquêtes ont démontré ce qui suit :

M. M. était régulièrement absent de son lieu de travail (MM. D. S., J.-M. G., M. G., P. T., Mmes A. B., B. P., S.-H. S., G. M. et S. P.). Il s'absentait parfois plusieurs fois par semaine (Mme S.-H. S.), une fois le matin et une fois l'après-midi (Mme A. B.) durant 1h00, 1h30 ou 2h00 (Mme S.-H. S.). Le phénomène était chronique (Mme A. B.). Le matin, les collaborateurs ne savaient pas à quelle heure M. M. arrivait (Mmes S.-H. S. et B. P., M. J.-M. G.). Les absences retardaient le traitement des dossiers et compliquaient le travail des collaborateurs qui devaient solliciter la hiérarchie pour obtenir une signature (Mmes A. B., S.-H. S., B. P., G. M., MM. J.-M. G. et D. S.). Les collaborateurs ignoraient où se trouvait M. M. lorsqu'il était absent (MM. M. G., Grünig, Mmes S.-H. S., G. M. et S. P.). L'équipe était déstabilisée et a de ce fait vécu un "ras-le-bol" en août 1998 (Mmes B. P. et S.-H. S.). Seul M. G. a affirmé que M. M. se déplaçait ni plus, ni moins que les autres et M. P. T., que les absences de M. M., principalement pour maladie, n'avaient pas porté atteinte à la bonne marche du service. Toutefois, ce dernier n'est arrivé dans

l'unité que le 1er novembre 1998, soit pratiquement un an et demi après la prise de fonction de M. M..

M. M. a lui-même admis qu'avant le déménagement de la CCGC, il avait été absent de son poste de travail. Ces absences ont été plus fréquentes avant le déménagement qu'après celui-ci (M. M. et Mme S.-H. S.).

Les absences régulières de M. M. constituent une violation de l'obligation de remplir les devoirs de la fonction consciencieusement et avec diligence, et de l'obligation de respecter l'horaire de travail (art. 22 al. 1 et 2 RLPAC).

Le solde négatif de vingt-trois heures à fin 1998, outre qu'il dépasse, en violation de l'article 8 du règlement, le plafond autorisé de dix heures, constitue aussi la preuve que M. M. n'effectuait pas toutes les heures de travail prescrites. D'ailleurs, il a lui-même admis avoir été fréquemment absent au début de son activité. Il en est de même des pauses, dont la durée de 20 minutes, qu'il était censé connaître en tant que responsable, n'était pas respectée (Mmes G. M. et S.-H. S.).

Ces absences ont eu comme conséquence de déstabiliser les collaborateurs du service et d'augmenter le travail de la hiérarchie qui devait signer le courrier et les chèques à la place de M. M.. M. J.-M. G. a aussi du reprendre à son compte les observations à rendre au groupe réclamation. Ces absences ont aussi eu comme conséquence que les assurés n'ont pas obtenu de réponse immédiate à leur question lorsque l'avis du chef de l'unité était nécessaire. Par ailleurs, M. M. à, à une occasion, délaissé la permanence du guichet qu'il avait accepté d'assumer, alors même que des assurés auraient pu se présenter à l'unité PCMM à ce moment-là, sans que personne ne puisse leur répondre. Ces manquements constituent une violation du devoir incombant au cadre intermédiaire de maintenir un climat de travail favorable au sein du service (art. 3 al. 2 litt a RCI).

M. M. n'a jamais jugé nécessaire d'informer ses collaborateurs de ses absences. Ceux-ci ont déclaré qu'ils ne savaient pas où se trouvait M. M.. Cela a été également le cas lorsque M. M. a utilisé le code 33 pour se rendre à des rendez-vous médicaux. Enfin, lors du déménagement des PCMM, les employés ont affirmé que M. M. était absent. Celui-ci n'a pas jugé bon de les informer

de sa maladie. Ce défaut d'information viole l'article 24 alinéa 1 RLPAC.

M. M. n'a à tort pas jugé utile d'informer ses supérieurs de la suppléance qu'il avait organisée avec M. M. G., en violation de l'article 5 alinéa 2 RCI.

M. M. s'est rendu à de multiples reprises au SPP donner des conseils à d'anciens collègues en violation de son cahier des charges et à l'insu de sa hiérarchie. Ces consultations ont perduré après les analyses de prestations de février et mai 1998 puisque l'horodateur indique en été 1998 douze timbrages à l'agence de la rue des Gares 10. Ces consultations ont même pris de l'ampleur puisque M. M. avoue avoir commencé à timbrer à l'agence de la rue des Gares au moment où il a été "sollicité" par les collaborateurs de cette agence pour de longues durées. Il est avéré que les supérieurs de M. M. ne lui ont jamais confié la tâche consistant à prodiguer des conseils au SPP.

Contrairement à ce que l'intéressé prétend, le fait de passer du temps dans un autre service que celui dont il a la charge signifie bien une absence d'implication dans sa fonction et consacre une violation de l'interdiction de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RLPAC) et une violation de l'interdiction de timbrer ailleurs qu'au lieu de travail habituel, lorsque cela a été le cas (art. 13 al. 6 du règlement). Enfin, il n'est pas sérieux de prétendre que les collaboratrices souffraient de ses absences en raison d'un manque d'autonomie ou encore qu'elles ne l'auraient pas vraiment cherché dès lors que les supérieurs de M. M. ont dû assumer un surcroît de travail pour pallier les carences de leur subordonné.

M. M. n'a pas du tout tenu compte des reproches qui lui ont été régulièrement formulés par MM. D. S. et J.-M. G., notamment dans les entretiens des 14 novembre 1997, 12 janvier, 27 février et 28 mai 1998. Il a, par cette attitude, et celle consistant à refuser tout dialogue, démontré, en violation de ses devoirs de fonctionnaire (ATA G. précité), de l'irrespect envers ses supérieurs. Il n'a pas voulu non plus se conformer aux exigences posées par la hiérarchie. A cet égard, la durée du premier entretien de février 1998 a été de quinze à vingt minutes et non pas de deux minutes, comme il le prétend. Lors de cette première analyse, les reproches

formulés à l'encontre du recourant lui ont été suffisamment précisés pour qu'il puisse se rendre compte de leur portée et adapter son attitude, ce qu'il n'a pas fait. M. M. ayant refusé de s'expliquer, il ne saurait se plaindre du fait que la seconde analyse de prestations n'a duré que deux minutes. Le fait que les absences ont été plus fréquentes avant le déménagement de la CCGC (mai 1998) qu'après celui-ci, ne suffit pas à affirmer que M. M. se serait conformé aux injonctions de sa hiérarchie, ce d'autant que l'horodateur, atteste en août 1998 de douze timbrages à l'agence de la rue des Gares. Par ailleurs, en août 1998, soit plusieurs mois après les analyses de prestations, une collaboratrice a affirmé que l'équipe en avait ras-le-bol des absences de M. M., absences en partie démontrées à cette même période par le timbrage à l'agence des Gares.

Averti de l'insuffisance de ses prestations, M. M. a refusé tout dialogue et s'est contenté de répondre à sa hiérarchie à maintes reprises que si celle-ci n'était pas contente de lui, elle n'avait qu'à le licencier. Par ailleurs, M. M. a renouvelé cette attitude au moment où il a été informé de l'engagement de Mme S.-H. S.. Ce comportement est particulièrement inadéquat de la part d'un cadre, responsable d'une équipe de travail. M. M. a démontré par là une incapacité totale à se remettre en cause, à écouter et respecter la hiérarchie. Il a préféré se convaincre d'un complot général à son encontre, visant à le faire partir de l'OCE, complot qu'il a été dans l'impossibilité de démontrer, malgré le nombre importants de témoins entendus au cours des diverses enquêtes et qui est infirmé notamment par les excellentes analyses de prestations antérieures à juillet 1997, démontrant qu'il était très apprécié de ses supérieurs. Enfin, le refus opposé par M. Y. à sa demande de dédommagement ne suffit pas, à lui seul, à démontrer l'existence de "mobbing" à son encontre.

11. Au vu de l'insuffisance des prestations de M. M., consacrée par son comportement et son attitude inadéquats, c'est-à-dire, principalement son manque total de motivation au moment où il a pris ses fonctions de chef de l'unité PCMM, ses fréquentes absences et les conseils qu'il a, contrairement à son cahier des charges, continué de prodiguer au sein du SPP, le licenciement est justifié. En effet, ces manquements répétés aux devoirs de service violent les dispositions de la LPAC, du RALPAC, du RCI et du règlement et constituent un motif objectivement fondé au sens de l'article 22 lettre b LPAC

rendant la poursuite des rapports de service difficile. Conformément à la jurisprudence précitée, il n'est pas nécessaire que le licenciement soit précédé d'une sanction administrative (SJ 1997 p. 438).

Certes, dès l'arrivée de M. D. G. en mars 1999, M. M. a justifié ses absences et en a informé sa hiérarchie. Cependant, cet effort, qui survient un an et demi après son engagement aux PCMM ne saurait remettre en cause le bien-fondé des manquements qui lui ont été reprochés entre le 1er juillet 1997 et fin 1998. Par ailleurs, cet effort ne s'est pas déroulé sur une longue période puisque, pour raison de maladie, indépendante de sa volonté, M. M. a été en incapacité totale de travailler dès le 22 avril 1999 durant 4 mois puis en incapacité partielle de travail à 50 % durant les trois mois suivants.

12. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et un émolument de CHF 1'500.-- sera mis à la charge du recourant.

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif
à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 6 décembre 1999 par Monsieur Jean-claude M. contre la décision du Conseil d'Etat du 3 novembre 1999;

au fond :

le rejette;

met à la charge du recourant un émolument de CHF 1'500.--;

communique le présent arrêt à Me Peter Pirkl, avocat du recourant, ainsi qu'au Conseil d'Etat.

Siégeants : M. Paychère, président, MM. Thélin et Schucani,
Mmes Bonnefemme-Hurni et Bovy, juges.

Au nom du Tribunal administratif :
la greffière-juriste : le vice-président :

C. Goette

F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci