

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1270/2010-FPUBL

ATA/526/2011

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 août 2011

dans la cause

Monsieur W_____

représenté par Me Patrick Udry, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ, DE LA POLICE ET DE
L'ENVIRONNEMENT**

EN FAIT

1. Monsieur W_____, né en 1951, juriste et économiste de formation, a été engagé en qualité «d'adjoint de direction OPF - gestionnaire de faillites par l'Etat de Genève et affecté à l'office des poursuites et faillites (ci-après : OPF), rattaché au département de justice, police et sécurité, devenu depuis lors le département de la sécurité, de la police et de l'environnement (ci-après : le département). Le poste se situait en classe maximale 19.
2. Le 18 mars 2003, la situation de M. W_____ a été modifiée, avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2002. Il était désormais chargé de faillites à l'OPF, avec classe de traitement maximale 20.
3. Les 17 janvier, 14 octobre 2003 et 27 octobre 2004, ont eu lieu des entretiens périodiques et développement du personnel (ci-après : évaluation) au cours desquels les prestations de M. W_____ ont été évaluées par sa hiérarchie. Ses prestations ont été jugées bonnes à très bonnes et les objectifs convenus en vue de prochaines évaluations avaient chaque fois trait notamment à la direction et à la formation des collaborateurs de l'intéressé.
4. Le 11 janvier 2005, une séance a réuni M. W_____ et sa hiérarchie. Son objet était de faire le point sur le fonctionnement de la cellule de l'office des faillites de M. W_____ à la suite de divers dysfonctionnements constatés, aux plans « métier et relationnel », liés sur ce dernier point à l'intéressé. Certaines directives relatives à la gestion des dossiers n'avaient pas été suivies, des collaborateurs n'avaient pas les connaissances suffisantes pour traiter les dossiers qui leur étaient confiés et M. W_____ avait manqué de respect à une collaboratrice, ce qu'avait contesté celui-ci. Il avait déclaré qu'il prenait acte des remarques formulées et prendrait les mesures nécessaires afin de corriger son comportement et améliorer la qualité dans la gestion de ses dossiers.
5. Le 29 septembre 2005 a eu lieu l'évaluation en vue de la nomination de M. W_____. Ses prestations ont été jugées bonnes à très bonnes. Ses objectifs étaient de continuer d'améliorer son comportement et développer positivement ses relations avec les collaborateurs de l'office des faillites, d'être particulièrement actif pour donner des instructions à ses collaborateurs et former ces derniers, et d'améliorer la présentation et la tenue des dossiers de faillite, notamment en effectuant un classement clair et précis.
6. Par arrêté du 5 décembre 2005, le Conseil d'Etat a nommé M. W_____ fonctionnaire, dès le 1^{er} novembre 2005.

7. Le 6 février 2007, la hiérarchie de M. W_____ a procédé à une réorganisation interne, en fusionnant deux cellules, dont celle de l'intéressé. La nouvelle cellule serait placée sous la responsabilité globale d'une chargée de faillite, afin de donner à M. W_____ la possibilité de se concentrer sur l'avancement de ses dossiers en les traitant intégralement sans avoir à s'occuper des aspects managériaux de la cellule. L'intéressé était rendu attentif à la nécessité d'exercer un contrôle rigoureux dans ses dossiers, de faire en sorte d'instaurer un climat de travail serein au sein de sa cellule et de soigner sa communication. M. W_____ avait indiqué qu'il se sentait sanctionné mais devait se plier à cette décision. Il estimait que la direction n'avait pas su prendre la mesure de ses problèmes et les régler à temps.
8. A partir du 1^{er} juin 2007, M. W_____ a été mis à disposition du service d'application des peines et mesures (ci-après : SAPEM), pour un stage de durée indéterminée. Selon le certificat de travail intermédiaire établi à la demande de l'intéressé en janvier 2008, cela répondait à son souhait de diversifier son activité tout en tenant compte de ses connaissances juridiques.
9. Un bilan intermédiaire a été établi le 6 juillet 2007 par M. W_____ et sa hiérarchie après un mois d'activité. Il en ressortait que celui-ci se sentait bien intégré au SAPEM et n'y avait pas rencontré de problèmes relationnels. Son travail n'était pas ce qu'il avait imaginé, soit la gestion complète de dossiers. Il estimait être surqualifié pour le travail proposé, n'ayant pas beaucoup de responsabilités. Il souhaitait avoir davantage de contacts avec le public. Il devait approfondir les différents domaines du SAPEM, avec priorité au secteur des mesures. Il lui fallait mieux organiser son travail et être davantage autonome.
10. Un deuxième bilan intermédiaire est intervenu le 28 septembre 2007, après trois mois d'activité. Il allait dans le même sens que le premier. M. W_____ souhaitait voir son cahier des charges réévalué, notamment en terme de responsabilités, s'estimant surqualifié pour le travail proposé.
11. Le 15 novembre 2007, le SAPEM a mis fin au stage de M. W_____, estimant qu'il n'était pas à même de lui offrir une situation satisfaisante compte tenu des attentes de celui-ci. M. W_____ estimait le travail confié inintéressant car offrant peu de responsabilité et de possibilité de contact avec le public. Les tâches qui lui avaient été confiées étaient en inadéquation avec ses compétences.
12. Le 6 décembre 2007, la responsable des ressources humaines du département (ci-après : la responsable RH) a informé M. W_____ que son stage au SAPEM serait prolongé jusqu'à nouvelle affectation dans le cadre de la démarche de mobilité dans laquelle il s'était engagé.
13. Dès le 1^{er} mars 2008, M. W_____ a été affecté au service juridique de l'office cantonal de la population (ci-après : OCP).

14. Le 28 avril 2008, le chef du service juridique et de formation de l'OCP a établi une note de service relative au bilan de l'activité de M. W_____, auquel avait été confiée principalement la rédaction d'observations dans les procédures. Ses prestations étaient insuffisantes par rapport aux exigences requises. De nombreuses corrections devaient être apportées aux observations qu'il rédigeait. Certaines de celles-ci n'étaient pas prises en compte, d'autres n'étaient pas comprises. Il avait de la difficulté à sélectionner les éléments pertinents et à les synthétiser. Il acceptait les remarques qui lui étaient faites et admettait ses erreurs tout en expliquant qu'il avait des difficultés à comprendre ce que l'on attendait de lui pour la rédaction d'observations.

15. Le 17 juin 2008, un entretien de service a eu lieu au sujet du stage effectué par M. W_____ à l'OCP, à l'issue duquel il a été mis fin à celui-ci, avec effet immédiat.

16. Le compte-rendu de l'entretien de service susmentionné a été adressé à M. W_____ le 3 septembre 2008.

Il en ressortait qu'aucune amélioration des prestations de M. W_____ n'étaient intervenues après le premier bilan d'avril 2008, nonobstant le temps consacré à sa formation par les collaborateurs du service. L'intéressé avait de la difficulté à formuler et à ordonner ses arguments et sa connaissance des dossiers qu'il avait à traiter était approximative. Il était devenu de plus en plus réticent à admettre des corrections qui à ses yeux n'étaient pas nécessaires. Il estimait qu'il n'avait pas su s'adapter à l'OCP en raison d'une approche différente des dossiers et qu'on n'avait pas consacré suffisamment de temps à sa formation. M. W_____ avait exprimé ses craintes quant à son avenir professionnel et il était prêt à effectuer des tâches d'un niveau inférieur à celle d'un juriste. Une tentative de reclassement serait entreprise mais, si elle se soldait par un échec, une procédure de résiliation des rapports de service serait initiée.

17. Le 3 septembre 2008, après avoir pris connaissance du compte-rendu susmentionné, M. W_____ a réagi en adressant un courrier à la responsable RH. Le rapport était manifestement excessif et ne reflétait pas ce qui avait été dit durant l'entretien. Il préférait toutefois laisser passer un peu de temps afin de répondre en toute objectivité. Il pensait être un collaborateur détruit et espérait qu'une solution rapide pouvait être trouvée à sa situation, qui était devenue insupportable.

18. Le 24 septembre 2008, M. W_____ a adressé à la responsable RH ses observations sur le compte-rendu du 3 septembre 2008. Il contestait que ses prestations avaient été insuffisantes. Au demeurant les premières semaines à l'OCP, il avait été déstabilisé par le nombre de modifications apportées à son travail, ce dont il n'avait pas l'habitude. Certaines remarques lui avaient paru incompréhensibles et il avait posé des questions à ce sujet, attitude qui avait, à

tort, était interprétée comme une remise en cause de l'autorité de sa hiérarchie. Au bénéfice d'une formation supérieure et d'une grande expérience professionnelle, il soutenait n'avoir jamais obtenu de réponses adéquates à des questions légitimes, toujours posées avec respect et sans agressivité. Il contestait avoir fait l'objet d'une formation soutenue. Ses deux formatrices travaillaient à 80 %, elles étaient vraisemblablement surchargées et il se trouvait livré à lui-même du jeudi midi au lundi midi. Jusqu'à son passage à l'OCP, son parcours professionnel était sans taches. Ses compétences avaient été largement reconnues dans tous les services pour lesquels il avait travaillé par le passé. Il contestait également avoir rencontré des problèmes relationnels à l'office des faillites. Il avait quitté ce dernier en accord avec sa hiérarchie en raison du fait qu'il ne disposait pas des moyens nécessaires pour accomplir sa mission conformément aux lois en vigueur. Il estimait que le portrait professionnel établi par l'OCP était dégradant à son égard et de nature à nuire à sa réinsertion dans un autre service de l'Etat alors qu'il ne s'était agi que d'un problème de cohabitation qui aurait pu se résoudre par un simple renoncement au poste de sa part.

19. Le 9 janvier 2009, la responsable RH a informé M. W_____ que la direction générale de l'office pénitentiaire (ci-après : OFPEN) avait fait part de son intérêt pour son dossier au titre de juriste 1, avec entrée en fonction le 15 janvier 2009. Dans le cadre de son développement, l'OPFEN avait besoin de renfort. Un courrier officiel de changement d'affectation lui parviendrait ultérieurement.
20. Le 12 janvier 2009, le conseiller d'Etat en charge du département a informé M. W_____ de sa nouvelle situation après transfert à l'OPFEN.
21. Selon le cahier des charges établi le 1^{er} mars 2009, mis à jour et signé le 1^{er} avril 2009 par M. W_____, il apportait un soutien juridique à la direction de l'OPFEN et ses activités principales consistaient en la rédaction d'avis de droit, de rapports, de décisions, de préavis et de courriers liés au domaine pénitentiaire, l'élaboration de tableaux de bord pour le pilotage de l'OPFEN, la gestion de l'échéancier et le secrétariat d'une commission. En outre, il devait constituer et gérer les dossiers traités par cette commission, constituer et gérer une banque de données juridiques et jurisprudentielles touchant au domaine pénitentiaire et établir des statistiques.
22. Le 8 mai 2009, le directeur général de l'OPFEN (ci-après : le directeur général) a rédigé une note interne à l'intention de M. W_____, confirmant divers entretiens informels et un formalisé du même jour. Il était attendu de l'intéressé qu'il fasse preuve d'autonomie, de créativité, de respect des délais impartis et de confidentialité dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées. Les notes et les documents qu'il devait préparer devaient être directement utilisables. Il était encouragé à prendre plus d'initiatives, par exemple dans la recherche de données et invité à s'adresser à certains collaborateurs pouvant le conseiller.

23. Le 2 juin 2009, M. W_____ a eu un nouvel entretien avec le directeur général au sujet de ses prestations et le 4 juin 2009, ce dernier a convoqué l'intéressé à un entretien de service en raison de l'insuffisance de ses prestations. Les tâches confiées à M. W_____ étaient effectuées trop lentement, certains documents étaient inutilisables car prolixes et malgré un cahier des charges clair, il prétendait avoir des difficultés à comprendre sa mission.
24. Le 22 juin 2009, l'entretien de service a eu lieu. Selon le compte-rendu établi et communiqué à M. W_____ le 10 juillet 2009, les reproches formulés antérieurement lui avaient été rappelés. L'intéressé avait expliqué qu'il avait une grande frustration de ne pas pouvoir aller au bout de ses recherches lors de la préparation de notes. Il avait par ailleurs eu beaucoup de difficultés à obtenir certains renseignements. Le directeur général était souvent inaccessible. Il estimait n'être pas capable de rédiger une note comme un adjoint de direction, avant quelques mois, car il avait besoin de comprendre son environnement. Il pensait finalement ne pas effectuer un travail de juriste 1. Il faisait l'objet d'une cabale et le reclassement à l'OFPEN ne visait finalement qu'à récupérer le poste en l'éliminant. Il s'estimait « professionnellement mort et en voie d'AI ». Il allait consulter son médecin pour être mis en arrêt maladie. A l'issue de l'entretien, il a été informé que vu l'échec de reclassement, son licenciement serait demandé.
25. Le 23 juillet 2009, M. W_____, en arrêt de travail depuis le 22 juin 2009, a transmis ses observations au sujet du procès-verbal de l'entretien de service susmentionné. Au moment de sa prise de fonction à l'OFPEN, il ne disposait d'aucune connaissance dans le domaine pénitentiaire, hormis celles liées à son passage au SAPEM. Il s'était bien intégré et n'avait pas imaginé la tournure prise par les événements. Le directeur général était occupé à plein temps par des projets dans lesquels lui-même n'était pas impliqué et il s'était retrouvé seul, livré à lui-même, sans véritables directives ni instructions précises de sa part. Il contestait les reproches qui lui étaient adressés et estimait remplir parfaitement sa tâche de juriste 1. Il maintenait qu'il y avait une volonté de libérer le poste qu'il occupait, cela afin d'engager un directeur financier. Suite au choc de l'annonce de son licenciement, il était assez gravement atteint dans sa santé. Il restait convaincu que ses compétences pouvaient être utilisées dans le service public.
26. Le 25 septembre 2009, M. W_____ a été convoqué à un nouvel entretien de service, fixé au 22 octobre 2009, dans le cadre de la procédure de licenciement dirigée à son encontre en raison de l'insuffisance de ses prestations.
27. Le 22 octobre 2009, l'entretien de service a eu lieu. Selon le compte-rendu établi ultérieurement, les éléments abordés le 22 juin 2009 ont été repris. Le directeur général estimait que M. W_____ n'avait pas su s'adapter aux exigences d'un poste d'état-major. Il avait bien fonctionné dans un poste routinier, comme celui qu'il avait eu au SAPEM, mais pas comme juriste d'état-major. Il prenait trop de temps pour exécuter son travail et continuait à commettre des erreurs

importantes. M. W_____ avait contesté toute insuffisance de prestations, mais admis des problèmes d'adaptation. Il était actuellement très angoissé.

28. Le 9 novembre 2009, le médecin-conseil de l'Etat a confirmé que M. W_____ souffrait d'une affection médicale justifiant son absence depuis le 22 juin 2009. Une reprise à court terme ne semblait pas envisageable.
29. Le 30 novembre 2009, M. W_____ a transmis un complément au procès-verbal de l'entretien de service du 22 octobre 2009, reprenant en substance ce qu'il avait soutenu dans ses observations du 23 juillet 2009, en insistant sur la détérioration de son état de santé.
30. Le 23 février 2010, le médecin-conseil a confirmé que M. W_____ souffrait d'une affection médicale chronique nécessitant un suivi thérapeutique au long cours. Son absence à 100 % était justifiée. Une reprise de travail à court terme n'était pas envisageable.
31. Par décision du 10 mars 2010 exécutoire nonobstant recours, la présidente du département a résilié les rapports de service avec M. W_____, pour le 3 juin 2010, se référant aux motifs évoqués lors des entretiens de service des 22 juin et 22 octobre 2010. Son reclassement était impossible du fait de son état de santé.
32. Par acte du 12 avril 2010, M. W_____ a recouru auprès du Tribunal administratif, devenu le 1^{er} janvier 2011 la chambre administrative de la section administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée, concluant à ce que la juridiction saisie constate que le licenciement était contraire au droit et propose sa réintégration, le cas échéant dans un autre service ou département. En cas de refus, l'Etat de Genève devait être condamné à lui verser une indemnité de CHF 134'492,15 avec intérêts à 5 % dès le 12 mars 2010. Il sollicitait à titre subsidiaire l'audition de trois témoins.

Ses prestations n'avaient été jugées insuffisantes que par le directeur général, dont l'avis n'était ni objectif ni fondé puisque son engagement contrecarrait ses plans de réorganisation de l'OFPEN. En outre, le directeur général n'était pas juriste et il n'avait jamais pris le temps nécessaire pour le former et l'instruire. L'intéressé ne disposait pas des moyens dont il aurait eu besoin pour remplir ses tâches. A supposer que des insuffisances soient retenues, la responsabilité en incombait exclusivement au directeur général, qui avait émis des exigences correspondant à un poste de juriste 2 alors qu'il occupait un poste de juriste 1. Enfin, toutes les demandes utiles à son reclassement n'avaient pas été entreprises par le département et une mesure moins incisive, comme un déplacement, aurait pu être prise. Le licenciement était disproportionné.

33. Le 14 mai 2010, le département a conclu au rejet du recours. Le parcours professionnel de M. W_____ au sein de l'administration cantonale s'était régulièrement et rapidement soldé par un échec, pour des raisons qui lui étaient toutes imputables, que ce soit à l'office des faillites, au SAPEM, à l'OCP et enfin à l'OFPEN. Au cours de ces affectations, certains griefs lui avaient été adressés de manière récurrente : difficulté d'organisation, manque d'autonomie, suivi irrégulier des directives et consignes données ou encore problèmes relationnels. Le département avait fait des recherches auprès des autres départements et du Pouvoir judiciaire pour tenter de reclasser l'intéressé, en vain. En outre, ce dernier était en arrêt de travail de longue durée.
34. Le 15 novembre 2010, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.
- M. W_____ a confirmé son recours. Il était actuellement au chômage et prêt à reprendre un poste à l'Etat de Genève si son recours était admis. Il estimait n'avoir pas eu les moyens de se former à l'OFPEN ni de s'informer de manière efficace.
- Le directeur général a confirmé les appréciations faites au sujet des prestations de M. W_____.
35. Le 19 novembre 2010, le département a informé la juridiction de céans qu'il s'opposait formellement à toute réintégration de M. W_____.
36. Le 30 novembre 2010, un délai au 7 janvier 2011 a été imparti à M. W_____ pour formuler toute requête complémentaire, à défaut de quoi la cause sera gardée à juger en l'état du dossier.
37. Le 3 janvier 2011, M. W_____ a persisté dans sa demande d'audition de trois témoins.

EN DROIT

1. Depuis le 1^{er} janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif a échu à la chambre administrative de la Cour de justice, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1^{er} janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

2. Interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ ; 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 dans sa teneur au 31 décembre 2010).
3. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).
4. Le recourant sollicite l'audition de trois témoins.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C_573/2007 du 23 janvier 2008 consid. 2.3). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; 130 I 425 consid. 2.1 p. 428 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_402/2008 du 27 juin 2008 consid. 3.2 ; 2P_205/2006 du 19 décembre 2006 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; 126 I 97 consid. 2b p. 103).

En l'espèce, les pièces du dossier et l'audition des parties permettent à la chambre de céans de statuer en toute connaissance de cause sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'audition de témoins.

5. En tant que fonctionnaire de l'Etat de Genève, le recourant est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).
6. a. La LPAC prévoit que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Lorsque les rapports de service ont

duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois (art. 20 LPAC).

En l'espèce, le congé, signifié le 10 mars 2010 pour le 30 juin 2010, respecte le délai de trois mois.

b. Au sens 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).

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Désormais, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC [en ligne] séance 29 du 23 mars 2007 à 17h00, rapport PL 9904A, disponible sur http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/560206/29/560206_29_partie4.asp). Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la loi, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. [...] La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé, aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC déjà cité, projet de loi 9904).

c. Le rapport d'emploi étant soumis au droit public, la résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

En l'espèce, les premières évaluations des prestations du recourant étaient globalement positives. Toutefois, il était mentionné de manière récurrente dans les objectifs que celui-ci devait progresser en matière de direction et de formation de ses collaborateurs. Par la suite, en septembre 2005, il lui a été demandé d'améliorer son comportement avec son entourage professionnel, d'être plus actif dans ses tâches d'encadrement et d'apporter davantage de précision dans le traitement des dossiers. Au début de l'année 2007, il a été déchargé de ses tâches managériales pour se concentrer sur un traitement plus rigoureux de ses dossiers et sur le soin à apporter à l'établissement d'un bon climat de travail. Lors de la deuxième analyse, quatre critères sur sept étaient "à développer". Durant son passage au SAPEM entre juin 2007 et février 2008, il lui a été indiqué qu'il devait mieux organiser son travail et être davantage autonome. Pendant son affectation au service juridique de l'OCP, du 1^{er} mars au 17 juin 2008, ses prestations ont été

jugées insuffisantes, tant sur plan de l'argumentation que de la rédaction. Dès son affectation à l'OFPEN, le 15 janvier 2009, sa hiérarchie l'a informé qu'elle attendait de lui qu'il fasse preuve notamment d'autonomie, d'initiative et de ponctualité dans le traitement de ses dossiers. En juin 2009, il lui a été reproché de travailler trop lentement et de manière peu efficiente.

Il ressort de ce qui précède que des insuffisances dans le travail et le comportement du recourant ont été observées régulièrement et de manière concordante tout au long de sa carrière au sein de l'Etat de Genève, par des supérieurs hiérarchiques différents, au sein de plusieurs services. Le fait qu'il n'a jamais admis que ses compétences soient mises en doute, rejetant à chaque fois la responsabilité sur sa hiérarchie à laquelle il reprochait de ne pas lui donner les moyens ou la formation nécessaire à l'accomplissement de sa mission, n'a pas contribué à l'amélioration de la situation. Dans ces circonstances, le département n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que les prestations du recourant n'étaient pas suffisantes au regard des exigences de son poste et qu'il existait un motif fondé de résiliation.

7. a. A teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Ainsi, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A RPAC).

b. Le principe de reclassement est une expression du principe de la proportionnalité qui impose à l'Etat de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne peut être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009).

En l'espèce, l'employeur a offert au recourant plusieurs possibilités de reclassement depuis le mois de juin 2007, soit au SAPEM, à l'OCP puis à l'OFPEN, qui se sont toutes conclues par un échec. L'autorité intimée a ainsi respecté ses obligations sur ce point.

8. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 12 avril 2010 par Monsieur W_____ contre la décision du 10 mars 2010 du département de la sécurité, de la police et de l'environnement ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Patrick Udry, avocat du recourant ainsi qu'au département de la sécurité, de la police et de l'environnement.

Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, M. Dumartheray, juges et
M. Torello, juges suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière de juridiction :

M. Tonossi

la présidente siégeant :

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :