

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/134/2008-DSE

ATA/192/2010

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 23 mars 2010

dans la cause

Monsieur B_____

représenté par Me Giorgio Campa, avocat

contre

CONSEIL D'ÉTAT

EN FAIT

1. Monsieur B_____, né en 1960, a été engagé, le 1^{er} février 1995 par l'Etat de Genève, en qualité de directeur adjoint du budget de l'Etat et de la planification financière au département des finances (ci-après : DF).

Le 1^{er} décembre 1997, il a pris la fonction de directeur des services financiers et responsable des ressources humaines et des systèmes d'information du département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures, devenu depuis lors le département de la solidarité et de l'emploi (ci-après : DSE).

Le 1^{er} avril 2001, il a été nommé directeur opérationnel de la direction départementale des finances et des services généraux et a été détaché à 60% à la conduite du projet « GE-Pilote ».

Durant le mois de janvier 2006, suite à une réorganisation, M. B_____ est devenu directeur des services financiers du DSE.

2. Monsieur C_____ a, quant à lui, été directeur-adjoint, puis directeur au DF. En 2003, il a pris la fonction de directeur des finances et des services généraux du DSE. Depuis le début de l'année 2006, il est responsable du contrôle interne de ce département.

3. Le 10 octobre 2005, M. C_____ s'est adressé à Madame J_____, responsable des ressources humaines du DSE, dénonçant l'attitude de M. B_____. Il demandait à être informé des démarches envisageables en matière de procédure pour harcèlement psychologique ou autre.

4. Le 2 février 2007, un entretien a eu lieu entre le conseiller d'Etat en charge du DSE, le secrétaire général et M. B_____, car ce dernier avait des tensions avec son collègue, M. C_____. Il lui a été proposé de changer d'affectation, soit de prendre le poste de directeur du contrôle interne au département de l'instruction publique (ci-après : DIP), avec l'assurance du maintien de sa rémunération.

5. Le 5 février 2007, M. B_____ s'est déterminé. Pendant douze ans, il avait mis en évidence ses compétences dans les domaines de la planification budgétaire, des finances et, subsidiairement, de la gestion des systèmes d'information et des ressources humaines. La proposition qui lui avait été faite était non seulement un changement d'affectation, mais aussi une modification de son domaine de compétences : il n'avait jamais travaillé en qualité d'auditeur auprès de l'Etat. Cette modification ne correspondait pas à ses aspirations professionnelles.

L'année écoulée avait été difficile pour lui au niveau de son épanouissement personnel, sans toutefois que cela ne nuise à son travail.

6. Le 6 février 2007, M. B_____ s'est à nouveau adressé au conseiller d'Etat en charge du DSE. Il était disposé à devenir enseignant et était prêt à examiner les conditions qui pourraient lui être accordées.
7. Le 15 février 2007, M. B_____ s'est encore adressé au conseiller d'Etat du DSE. Il avait eu un entretien avec le secrétaire général et la possibilité d'un accord quant à une indemnisation et une aide au placement avaient été évoquées.

Il proposait deux solutions :

- une indemnité de départ et une prestation d'« outplacement ». La base de calcul devait être l'équivalent de dix-huit mois de son salaire actuel, accompagné de l'aide au placement par une société externe ;
- un poste d'enseignant en sciences économiques dans un établissement secondaire genevois. Pour cela, il devrait suivre une formation et obtenir un certificat d'aptitudes à l'enseignement, ce qui constituait un risque professionnel qu'il était prêt à prendre. Il désirait qu'un arrangement financier soit trouvé pour atténuer les effets de sa perte de gains durant la période de formation. Les droits acquis devaient lui être accordés durant la formation et le différentiel du taux d'activité sur cette même période, soit deux ans, versé au titre de prime de départ.

L'intéressé précisait que la première solution avait sa préférence.

8. Le 5 mars 2007, M. B_____ s'est adressé au secrétariat général du DSE par la plume d'un avocat. Depuis l'entretien du 2 février 2007, le ton des entretiens avec le secrétaire général, puis avec le conseiller d'Etat, s'était durci pour dépasser les bornes de l'acceptable. La possibilité de supprimer son poste avait été évoquée s'il refusait l'offre de changement de fonction, mais les propositions alternatives qu'il avait faites n'avaient pas reçu de suite. Le 23 février 2007, il lui avait été indiqué qu'une procédure de licenciement serait ouverte s'il refusait la proposition qui lui était faite. Ces pressions l'avaient contraint à se mettre en arrêt maladie depuis le 26 février 2007.

Aucune faute ou insuffisance ne lui était reprochée et aucun motif de licenciement objectivement fondé n'existait. Il était toutefois prêt à quitter sa fonction, moyennant une indemnité équivalente à dix-huit mois de traitement. Il était aussi à disposition du Conseil d'Etat pour tout changement d'affectation pour un poste de directeur financier équivalent au sien, que cela soit au sein de l'administration cantonale ou d'établissements publics autonomes.

9. Le 22 mars 2007, le secrétaire général a indiqué à M. B_____ que, contrairement à ce que ce dernier soutenait, le DSE avait des reproches à lui

adresser. L'intéressé rencontrait d'importantes difficultés relationnelles avec certains collaborateurs du département. Il avait fait preuve d'un investissement et d'une maîtrise insuffisante de certains dossiers. Il montrait une forte tendance à se plaindre de façon systématique aussi bien auprès de ses supérieurs que de ses collaborateurs.

Le DSE était convaincu que M. B_____ disposait de compétences certaines en matière de finances publiques ainsi qu'en contrôle interne. Il avait refusé le poste d'auditeur au DIP par convenance personnelle.

Un départ négocié, proposé par M. B_____, était envisageable. Toutefois, l'indemnité ne pouvait être alignée sur les normes régissant les licenciements contraires au droit, mais tout au plus sur celles d'une suppression de poste. Il était inexact que le secrétaire général lui avait indiqué qu'une procédure de licenciement ou de suppression de poste était ouverte. Cette position pourrait toutefois être revue si son attitude de blocage persistait.

Les propositions alternatives de M. B_____, notamment le financement de sa formation d'enseignant, étaient irréalistes. Il serait possible de lui confier, moyennant des rocadés internes préalables, un poste de directeur administratif et financier au sein d'une direction générale. Pour lancer le processus, il fallait que M. B_____ confirme son accord de principe. Sa rémunération serait inchangée, même si le poste se situait dans une classe de fonction inférieure. En revanche, le traitement serait bloqué, en application de l'art. 9 al. 3 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

10. Le 2 avril 2007, le secrétaire général a rédigé un certificat de travail intermédiaire à l'attention de M. B_____. Ce dernier avait été directeur administratif et financier du 1^{er} décembre 1997 au 31 mars 2003, puis directeur opérationnel au sein de la direction départementale des finances et des services généraux du 1^{er} avril 2003 au 31 janvier 2006 et enfin, directeur du service financier depuis le 1^{er} février 2006 à ce jour. Les responsabilités principales confiées à l'intéressé étaient énumérées.

Au surplus il était indiqué :

« Dans le cadre de ses diverses fonctions, M. B_____ était à la tête d'une petite équipe de collaborateurs-trices. Il était également amené à avoir de très nombreux liens fonctionnels avec les directions de services du département, les responsables financiers des autres départements de l'Etat de Genève, ainsi qu'avec les cadres du DF. Il entretenait des relations régulières avec la haute direction départementale, dont il dépendait directement.

M. B_____ a pu démontrer dans l'exercice de ses diverses fonctions, sa parfaite connaissance et sa grande maîtrise des finances publiques. M. B_____ est un homme précis, intègre et qui fait preuve d'une haute conscience professionnelle. Son sens des responsabilités et de l'intérêt public mérite également d'être particulièrement souligné ».

11. Le 4 avril 2007, M. B_____ a contesté les reproches qui lui avaient été faits. Les postes qui lui étaient proposés étaient en classe 24 et il ne pouvait admettre une rétrogradation de quatre classes sans motif objectif. Il avait d'ores et déjà un traitement supérieur au maximum de cette classe, ce qui interdirait toute évolution du salaire par le jeu des annuités. Il était perplexe face aux motivations qui poussaient le DSE à se séparer de lui. L'arrivée d'un haut cadre de l'université, qui semblait devoir être son successeur, avait été annoncée.
12. Le 5 avril 2007, le secrétaire général a écrit à M. B_____. Ce dernier connaissait parfaitement les reproches qui lui étaient adressés et il ne semblait pas être disposé à entrer en matière sur une réaffectation.
13. Le 18 mai 2007, M. B_____ a saisi l'office du personnel de l'Etat (ci-après : OPE) d'une plainte pour harcèlement psychologique à l'encontre du conseiller d'Etat en charge du DSE et de son secrétaire général.
14. Le 22 octobre 2007, l'OPE a classé la plainte. Il n'était retenu aucun harcèlement psychologique de la part de l'une ou l'autre des personnes mises en cause et aucune enquête interne ne serait ouverte.

Selon cette décision, la cause première des difficultés relationnelles entre les parties résidait dans les conflits interpersonnels incessants qui avaient émaillé la collaboration de MM. B_____ et C_____, l'échec du secrétaire général dans ses tentatives de rapprochement entre les deux protagonistes ne pouvant constituer un motif de harcèlement. Dans ces circonstances, il ne pouvait être reproché à la hiérarchie d'avoir proposé à l'intéressé une affectation dans un nouvel environnement de travail. Un transfert lui avait été proposé, avec maintien de son salaire, qu'il avait refusé. Le DSE ne lui avait alors pas imposé ce transfert, mais était entré en matière sur des solutions alternatives, qu'il avait aussi refusées.

Cette décision est devenue définitive et exécutoire.

15. Le 23 novembre 2007, le secrétaire général a convoqué M. B_____ pour un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC, visant à ce que l'intéressé puisse faire valoir son droit d'être entendu par rapport à une procédure de licenciement que le DSE envisageait d'initier. La directrice du service des ressources humaines était présente, ainsi que le conseil de M. B_____.

Le secrétaire général a exposé que si les connaissances de l'intéressé en matière de finances n'étaient pas en cause, ses compétences relationnelles et son

investissement personnel étaient très largement insuffisants. Au vu de sa fonction, M. B_____ devait entretenir des rapports propices à une bonne collaboration avec ses collègues, être capable de motiver une équipe et amener des solutions plutôt que des obstacles.

M. B_____ avait rencontré des difficultés relationnelles peu après son engagement, notamment avec le précédent secrétaire général, le directeur de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE), celui des affaires économiques ou encore celui de l'office cantonal des statistiques (ci-après : OCSTAT). Après son changement d'affectation, les relations entretenues avec M. C_____ étaient exécrables car il avait fait preuve d'une agressivité inacceptable. Au vu de cette situation, une modification structurelle avait permis d'attribuer à M. B_____ un domaine de compétences totalement autonome de M. C_____. Malgré cela, son attitude ne s'était pas modifiée. La collaboration entre le service financier et le service du contrôle interne était particulièrement mauvaise.

L'intéressé se complaisait dans un mode plaintif, contraire à l'attitude que l'on pouvait espérer d'un cadre supérieur.

Il présentait aussi des carences dans la prise en charge autonome des dossiers, ce qui avait, par exemple, amené le secrétaire général à rédiger lui-même l'exposé des motifs du projet de budget 2007.

Les propositions de reclassement qui lui avaient été faites en février et mars 2007 avaient été refusées.

M. B_____ a contesté l'intégralité des griefs évoqués et sollicitait un délai pour s'exprimer par écrit, ce qui lui a été accordé.

16. Le 7 décembre 2007, M. B_____ a relevé, au sujet de son investissement personnel et de la prise en charge autonome des dossiers, que dès janvier 2006 il avait repris la direction des services financiers et les tâches de ceux-ci avaient augmenté de façon exponentielle alors que les effectifs avaient été réduits. La nouvelle structure avait fait l'objet d'un faible encadrement de la part de sa hiérarchie. Ainsi, il avait dû déléguer la rédaction de l'exposé des motifs du budget 2007, ce que ses supérieurs savaient. Celui-ci avait été remis dans les délais et à la satisfaction de tous.

Au niveau relationnel, il n'avait eu que des divergences professionnelles et techniques avec les directeurs de l'OCE, des affaires économiques et de l'OCSTAT. L'ancien secrétaire général avait été remercié par sa hiérarchie peu de temps après sa nomination. M. C_____ avait des difficultés relationnelles avec de nombreux collaborateurs de l'Etat. Il était loin d'être autonome par rapport à cette personne depuis 2006, puisque ses services devaient valider les versements des subventions qu'il effectuait. M. C_____ collaborait de manière insuffisante,

ce qui paralysait l'action de ses services. Il n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme. Ce n'était qu'au début du mois de février 2007, lorsqu'il avait refusé les propositions de changement de fonction avec rétrogradation, que des griefs avaient commencé à être articulés à son encontre. Le certificat de travail intermédiaire émis à l'époque démontrait que les reproches qu'on lui faisaient étaient infondés. Il lui avait été proposé un départ négocié, moyennant le versement d'une indemnité, et la direction générale de l'OPE avait même augmenté le maximum prévu en cas de suppression de poste pour proposer quatorze mensualités. Une telle offre n'aurait pas été faite si les griefs qui lui étaient faits avaient été fondés.

17. Par arrêté du 17 décembre 2007, le Conseil d'Etat a mis fin aux rapports de service de M. B_____ avec effet au 31 mars 2008. Cet arrêté reprenait les éléments mis en exergue par le secrétaire général du DSE le 23 novembre 2007.

18. Le 17 janvier 2008, M. B_____ a recouru auprès du Tribunal administratif, contestant l'intégralité des reproches qui lui étaient faits. Le Tribunal administratif devait constater que la résiliation des rapports de service était contraire au droit, proposer sa réintégration à l'Etat de Genève et, en cas de refus de ce dernier, le condamner à verser l'indemnité maximale prévue à l'art. 31 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

Il serait au chômage depuis le 1^{er} avril 2008 et son employabilité serait sérieusement compromise par ce licenciement.

19. Le 1^{er} février 2008, M. B_____ a sollicité la restitution de l'effet suspensif.

Cette requête a été rejetée par le président du Tribunal administratif le 28 février 2008.

20. Le 25 février 2008, le Conseil d'Etat s'est opposé au recours, reprenant et développant les termes de l'arrêté litigieux.

21. Le 2 juin 2008, les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle.

a. M. B_____ a expliqué qu'il cherchait toujours un emploi et qu'il était au chômage. Il avait été licencié non pas pour des motifs liés à ses prestations, mais pour permettre au Conseil d'Etat d'engager Monsieur P_____, ancien secrétaire général de l'université. Son droit d'être entendu avait été violé car il avait appris la nomination de l'intéressé par la presse.

M. C_____ maîtrisait mal l'environnement qu'il était sensé gérer et n'avait aucune notion de la structure qu'il dirigeait. Il ne maîtrisait pas les outils informatiques. Il avait rencontré des problèmes relationnels au DF et l'ancienne

conseillère d'Etat Madame R_____ lui avait retiré son titre de directeur, puis l'ancienne conseillère d'Etat Madame G_____ l'avait transféré au DSE. M. B_____ avait de bonnes relations avec le DF et pensait que M. C_____ en avait pris ombrage. A fin 2005, ce dernier s'était vu déplacé pour être nommé directeur du service du contrôle interne, alors que lui-même reprenait la responsabilité de l'ensemble des finances du DSE.

Il avait été prévu que la rédaction de l'exposé des motifs du budget 2007 soit confiée au secrétaire général. Au vu d'un planning décidé tardivement, ce document devait être rédigé pendant le mois de juillet 2006 alors qu'il était en vacances. Il avait décidé avec le secrétaire général que la rédaction serait préparée par son collaborateur, Monsieur W_____, sous le contrôle direct du secrétaire général.

En ce qui concernait la préparation des provisions 2006, ces chiffres devaient être fixés au dernier moment, soit début mars, à une époque où il était en congé maladie et donc absent de son lieu de travail. Cette tâche avait été confiée à deux de ses collaborateurs directs, qui s'en étaient occupés avec le secrétaire général et le conseiller d'Etat. Il n'avait pas entendu de critiques sur la gestion de ce dossier.

On lui reprochait, de plus, un paiement erroné. Il était vrai qu'une subvention avait été versée sur le mauvais compte de l'institution à laquelle elle était destinée. Cette erreur avait été corrigée immédiatement.

A fin 2005, M. C_____ avait pris l'initiative de faire une médiation, mais le conseiller d'Etat y avait mis un terme.

La nouvelle structure mise en place dès 2006 nécessitait une étroite collaboration entre MM. B_____ et C_____, sans qu'il existe de rapport hiérarchique. Ce dernier mettait beaucoup de mauvaise volonté, notamment lorsqu'il s'agissait d'approuver le versement des subventions.

A fin novembre 2006, il avait organisé une réunion avec M. C_____ et la direction de l'action sociale pour évaluer les provisions à envisager au vu des lignes de subventionnement. A la fin du mois de décembre 2006, il avait demandé au secrétaire général d'intervenir car il n'avait pas de réponse de M. C_____. Celle-ci était arrivée à la fin du mois de janvier 2007 seulement.

b. De son côté, l'autorité intimée, par la voix du secrétaire général du DSE, a expliqué que le but de la restructuration réalisée en 2006 était double. Il désirait avoir les services financiers, des ressources humaines, du système d'information et du contrôle interne plus proches de lui-même. Le DSE avait repris le volet « social » et devait vérifier plus de deux cent organismes subventionnés, ce qui impliquait un renforcement du contrôle interne. De plus, les rapports difficiles

entre MM. B_____ et C_____ avaient été prises en compte et ils avaient été placés dans deux dicastères différents, sans relation hiérarchique.

Il y avait des invectives permanentes entre ces deux protagonistes, ce qui entraînait beaucoup de souffrance pour les autres travailleurs du DSE. Lui-même avait passé beaucoup de temps avec ces deux personnes dans son bureau, mais la collaboration entre elles était devenue impossible.

Il s'était séparé de M. B_____ car, en plus des problèmes relationnels, il avait d'autres difficultés, en particulier une maîtrise insuffisante de ses dossiers et un manque d'autonomie. Le conseiller d'Etat et lui-même devaient trop s'investir et il avait dû ainsi personnellement rédiger l'exposé des motifs du budget 2007. Il devait rencontrer M. B_____ très régulièrement et ce coaching était trop important à long terme. C'était lorsqu'il s'était rendu compte de l'impossibilité de continuer à collaborer avec l'intéressé qu'il avait saisi l'opportunité de recruter M. P_____, connu pour être extrêmement compétent. Le sort de M. B_____ aurait été identique sans le recrutement de M. P_____.

La médiation mentionnée par M. B_____ avait été initiée par M. C_____, mais sa raison d'être avait diminué lors de la réorganisation du DSE. Il n'avait pas donné d'instructions pour qu'elle cesse et, à sa connaissance, le conseiller d'Etat ne l'avait pas fait non plus.

22. Le 16 septembre 2008, le juge délégué a tenu une audience d'enquêtes.
- a. M. W_____ a indiqué qu'il avait travaillé à la préparation du budget du DSE et au contrôle de gestion du 1^{er} janvier 2004 au mois de juin 2007. Son supérieur hiérarchique était M. C_____. Il était très autonome dans sa tâche, du fait que M. C_____ ne maîtrisait pas tous les détails de cette activité. Ce dernier avait atteint un niveau d'incompétence pour le poste qu'il occupait et se déchargeait sur ses collaborateurs.

M. B_____, qui était un de ses collègues, avait subi la même situation. Celui-ci était compétent et lui avait beaucoup appris dans le domaine du budget, du contrôle de gestion et de la maîtrise des outils. Il préférait s'adresser à M. B_____ quand il avait des questions.

L'exposé des motifs du budget avait été préparé par le secrétaire général dans des circonstances dont il ne se rappelait plus exactement. M. P_____ était arrivé au moment où le témoin allait quitter le DSE.

La relation avec M. C_____ n'était pas facile car ce dernier prenait les lauriers lorsque le travail était bien fait et, dans le cas contraire, reportait les problèmes sur ses collaborateurs. Sur le plan humain, il ne respectait pas ses subordonnés, notamment par son attitude (bâillements, raclements de gorge, etc.). Quant à M. B_____, il était professionnellement compétent et avait de bonnes

relations, empreintes de respect, avec ses collègues. Il s'investissait bien. Il avait une lourde charge sur ses épaules mais avait pris le temps pour le former dans les domaines qu'il ne maîtrisait pas.

L'ambiance de travail était problématique à cause de l'attitude de M. C_____. Sa nonchalance était mal vécue par M. B_____, qui aimait que les choses soient structurées. L'intéressé avait peut-être été un peu démotivé à cause de cela. Il présentait une certaine résignation, voire une attitude un peu négative, face aux demandes de M. C_____. Il ne refusait pas les tâches mais était pessimiste. Il lui arrivait aussi d'être critique par rapport à sa hiérarchie, comme il l'était parfois lui-même, ou d'autres personnes. En séance, il ne critiquait pas M. C_____ mais débattait ses projets pour les améliorer.

b. Monsieur T_____ travaillait au DSE depuis 2002, en premier lieu en qualité de comptable et, depuis le début de l'année 2006, comme responsable du service financier. Au début, M. B_____ était le supérieur du chef du service financier. Pendant une année, M. C_____ avait pris cette fonction. Lorsque M. T_____ était devenu responsable du service financier, M. B_____ était de nouveau son chef ; il travaillait maintenant sous les ordres de M. P_____.

M. B_____ était proche de ses collaborateurs et compétent. Il lui avait beaucoup appris.

Les relations étaient moins bonnes avec M. C_____, qui n'apparaissait pas toujours très franc et ne montrait ou ne partageait pas les compétences qu'il devait avoir.

Il y avait peu d'erreurs dans le service. En 2006, une subvention avait été versée sur le compte genevois d'un organisme plutôt que sur son compte à Berne. Le nécessaire avait été fait dans la semaine suivante pour que le montant soit versé sur le bon compte.

Le secrétaire général a précisé, à ce moment de l'audience, qu'il y avait des tensions entre l'organisme genevois et l'association faîtière suisse, à laquelle la subvention était destinée.

M. T_____ a indiqué que lors de l'établissement des provisions 2006, M. B_____ était malade. Il l'avait appelé à son domicile à deux ou trois reprises afin d'obtenir des informations sur les processus que lui-même ne maîtrisait pas et avait obtenu les réponses nécessaires.

Lorsque le volet social avait été intégré au DSE, M. T_____ et son service avaient dû reprendre toute une série de tâches qu'ils ne connaissaient pas, en lien avec les personnes pratiquant un autre métier. La situation s'était stabilisée en 2008 seulement.

L'investissement de M. B_____, comme celui de M. T_____ et des autres collaborateurs, avait été important pour permettre cette intégration.

Lors de l'arrivée de M. P_____, le service avait continué à fonctionner. M. P_____ était plus administratif et cela s'était ressenti par une plus grande structuration qu'à l'époque de M. B_____. Depuis 2006, la situation s'était clarifiée mais pas uniquement du fait de l'arrivée du nouveau directeur, l'expérience acquise avait aussi joué un rôle.

En 2005, cinq personnes s'occupaient du service financier. L'effectif s'était un peu réduit entre 2006 et 2008.

A son sentiment, la restructuration était due aux tensions existant depuis longtemps entre l'OCE et M. B_____. Il ne s'agissait pas de tensions internes au service.

Les rapports entre MM. B_____ et C_____ n'étaient pas bons et, globalement, ce dernier n'avait pas de bonnes relations. En revanche, le témoin n'avait pas constaté de problème relationnel entre M. B_____ et d'autres collaborateurs.

c. Monsieur M_____ avait travaillé au DSE depuis le 1^{er} août 2003, en qualité de directeur du service des systèmes d'information (ci-après : DSI).

Depuis l'arrivée de M. P_____, la relation entre la DSI et les services financiers était efficace et harmonieuse. Auparavant, ce n'était pas le cas et lui-même avait été victime d'un « burn-out ».

A titre d'exemple, le témoin a indiqué que lors de l'introduction de la comptabilité financière intégrée, la DSI avait été mise « hors course » par M. B_____, alors qu'elle aurait dû être mise à l'œuvre pour vérifier que ce nouveau programme fonctionnait harmonieusement avec les logiciels qu'elle avait déjà installés. Lorsque le recourant avait des problèmes avec son ordinateur de bureau, la DSI était souvent mise en cause.

M. M_____ avait de bonnes relations avec M. C_____.

M. B_____ avait, en séances de direction, une attitude que le témoin n'accepterait pas de ses collaborateurs : haussements d'épaules, remises en question fondamentales, etc. La tension montait lorsque l'intéressé arrivait en séance.

L'origine des problèmes résidait dans les tensions entre Messieurs O_____, directeur général des finances de l'Etat et responsable du projet CFI, et C_____. M. B_____ s'entendait bien avec M. O_____.

La situation s'était améliorée lorsque le contrôle interne avait été confié à M. C_____ et les finances à M. B_____. De plus, M. O_____ avait quitté l'Etat.

Après cette restructuration, subsistaient principalement les problèmes liés à la gestion du poste de travail de M. B_____. Ce dernier était exigeant et les collaborateurs de la DSI intervenaient avec crainte. La DSI s'occupait des postes de travail de la direction et du secrétariat général, les autres étant gérés par le CTI.

M. B_____ était en proie à des crises de colère, verbales ou écrites (par courrier électronique). Lorsqu'il était visé, M. C_____ restait stoïque.

Il avait des exigences importantes et avait toujours l'impression qu'on le traitait mal, ce qui n'était vraiment pas le cas. La DSI se mettait en quatre pour satisfaire toutes ses demandes.

d. Au cours de cette audience d'enquêtes, M. B_____ a précisé que son métier dans la finance impliquait une informatique pointue et fonctionnelle et il y avait des carences à ce niveau. L'installation de la CFI était gérée par le CTI et la DSI n'était intervenue que pour régler certains détails matériels.

23. Le 18 septembre 2008, une nouvelle audience d'enquêtes s'est tenue.

a. M. O_____ avait été directeur de projet au DF depuis le mois d'avril 1998, puis directeur général des finances de l'Etat du 1^{er} septembre 2001 au 31 décembre 2006.

La collaboration avec M. B_____, répondant du DSE par rapport au DF, avait été excellente, comme elle l'était avec les autres personnes travaillant dans ce département.

M. C_____ avait, dans un premier temps, été son supérieur hiérarchique, puis son collègue sans lien hiérarchique avant que le témoin ne reprenne les responsabilités du recourant, en 2001. A ce moment, le premier avait été affecté à une cellule dépendant directement de la présidence, sans lien hiérarchique avec M. O_____. M. C_____ était un excellent théoricien des finances publiques, mais n'était pas reconnu par la base ou la direction politique du département. Il avait des difficultés à faire le lien entre les théories et les aspects opérationnels. Avant 2001, M. C_____ avait des problèmes avec les responsables financiers des départements, dus à son manque de communication. Il avait quitté le DF pour le DSE lorsque le premier de ces départements avait été repris par Mme G_____.

Le bouclage des comptes 2005 avait posé problème, car le DF, M. B_____ et l'inspection cantonale des finances désiraient utiliser une méthode alors que M. C_____ voulait en mettre en œuvre une autre. Le choix du DF avait

dû être imposé lors d'une séance. La solution proposée par M. C_____ était pertinente, mais peu claire pour les autorités politiques.

Déjà à l'époque de Mme R_____, une direction du budget avait été créée, confiée à M. A_____, afin d'éviter les problèmes relationnels entre M. B_____ et M. C_____.

L'implantation de la CFI avait été réalisée à 95% par MM. B_____, M_____ et leur équipe, bien que M. C_____ ait été membre du comité de pilotage. Ce dernier n'avait pas suivi le cours de formation pour cette nouvelle application, le CTI s'occupant de l'infrastructure. Le point d'entrée dans les départements était assuré par les responsables financiers, pour garantir une cohérence de ce point de vue.

M. B_____ et son équipe avaient très bien maîtrisé l'intégration de l'Hospice général dans la nouvelle structure du DSE, suite aux élections de 2005.

Le témoin n'avait jamais eu de problème relationnel avec le recourant, ni d'écho négatif à son sujet de la part de ses propres collaborateurs. Il était actif et constructif dans les relations interdépartementales. Il pouvait manquer de forme, mais c'était son caractère. Le recourant faisait un excellent travail et savait faire preuve d'autorité, sans forcément demander un audit ou une expertise. Même lorsqu'il devait prendre des décisions peu agréables pour son propre département, le recourant restait d'humeur égale.

Lors de l'intégration de la CFI, la DSI devait vérifier que « les applications métiers » intègrent le nouveau logiciel sans problème, le pilotage restant en mains de la direction financière.

b. M. C_____ a expliqué son cursus au sein de l'Etat de Genève ainsi que l'évolution des liens hiérarchiques qu'il entretenait avec le recourant.

Au DSE, leurs relations avaient été difficiles et s'étaient aggravées au cours des années. Elles étaient restées mauvaises lorsqu'ils n'étaient plus dans un rapport hiérarchique. Ses propres problèmes relationnels avaient gravement atteint sa qualité de la vie et celle de certains collègues et collaborateurs. Le recourant utilisait souvent un ton et des attitudes inadmissibles. Il dénigrait ses compétences auprès de tiers et critiquait tout, même des éléments secondaires, comme la qualité de l'organisation de la sortie du service.

Lorsqu'il pilotait une réunion, il lançait des piques à son égard.

M. B_____ avait de bonnes compétences techniques. En revanche, il mettait ses émotions personnelles au premier plan alors que, dans un service transversal, il aurait dû aider les autres entités et se mettre au service du département et de l'Etat. Les reproches et critiques du recourant lui étaient non

seulement destinés mais également aux personnes avec lesquelles il s'entendait bien.

Du fait de cette attitude, l'ambiance de travail de la direction était parfois irrespirable et sa collaboratrice avait été au bord de la dépression. Lui-même s'était trouvé en arrêt de travail pour ce motif, comme d'autres collaborateurs.

La situation s'était normalisée au départ de M. B_____. S'il y avait un problème financier, il pouvait maintenant être débattu avec la direction des finances afin de trouver une solution sans craindre de recevoir un coup de poignard.

En 2005, il s'était ouvert de ces difficultés auprès du secrétaire général et une médiation avait été mise sur pied. Le médiateur avait rencontré à une reprise chacun des protagonistes, puis une réunion à trois avait eu lieu.

La médiation s'était arrêtée sans qu'il ne sache pourquoi.

c. Le recourant a contesté avoir assisté à une séance à trois avec le médiateur. Il avait rencontré une fois le médiateur puis avait reçu l'ordre de la présidence d'arrêter cette démarche.

d. M. C_____ a confirmé avoir assisté à une séance à deux et était presque certain, sauf si « sa mémoire lui jouait des tours », d'avoir participé à une séance à trois. La restructuration du département avait en tout cas joué un rôle dans l'arrêt de la médiation.

Il a encore précisé que ce n'était pas la bonne entente entre le DF et M. B_____ qui avait créé un ressentiment chez lui, mais le fait que ce dernier utilise ses relations pour le dénigrer ou lui créer des problèmes professionnels.

e. Madame Y_____, à l'époque directrice de l'action sociale, a expliqué occuper cette fonction depuis 2003, puis elle était devenue directrice générale en février 2007. Elle avait collaboré avec M. B_____ lors de la restructuration des départements en 2005. Cette intégration avait été très difficile pour la direction générale de l'action sociale (ci-après : DGAS), qui devait collaborer avec des services transversaux ne connaissant pas son métier, pendant une restructuration. La DGAS avait dû faire face à une grande incertitude car elle avait dû élaborer plusieurs budgets, soit avec la direction des finances, soit avec les responsables du contrôle interne du département. Ces deux organes avaient un contentieux pour des raisons historiques dont elle ne connaissait pas les détails. La DGAS était prise à parti dans un conflit entre le contrôle interne et la direction des finances, dont la collaboration était devenue impossible.

Pour illustrer son propos, Mme Y_____ a cité la problématique du versement des subventions : la direction des finances devait intervenir pour

procéder au versement et le contrôle interne devait vérifier qu'il n'y ait pas de thésaurisation. Chacun des organes demandait à la DGAS d'intervenir auprès de l'autre pour régler la situation et c'était la DGAS qui avait dû, à certaines occasions, exiger une réunion à trois pour être efficace. Les tableaux utilisés par les deux organes étaient différents.

f. A ce stade de l'audition, M. B_____ a indiqué qu'à son souvenir, la réunion avait été initiée par lui-même. M. C_____ et ses collaborateurs avaient mis énormément de temps à faire le suivi. Il avait parlé au secrétaire général de ce retard et des problèmes qui en résultait.

g. Reprenant, Mme Y_____ a expliqué que la DGAS avait dû faire les tableaux à double en 2006, au vu des différences entre ceux tenus par le contrôle interne et la direction des finances. La séance avait été demandée par M. B_____, mais c'était la DGAS qui avait exigé que le contrôle interne y participe.

Elle avait eu le sentiment que M. B_____ avait de la peine à saisir le métier de la DGAS. Lors de séances d'arbitrage en présence du Conseil d'Etat, il ne saisissait pas le contenu des décisions et elle avait dû elle-même modifier le budget, puis envoyer des mails de confirmation pour plus de sécurité.

Après une séance de deux heures d'explications, le recourant avait demandé une nouvelle rencontre au responsable du service de l'assurance-maladie, car il n'avait pas compris la situation. Cela avait interpellé, voire inquiété, Mme Y_____.

Le recourant avait toujours eu une attitude adéquate avec la DGAS ; il y avait des jeux d'évitement entre M. C_____ et lui et elle avait vu passer des courriers électroniques cinglants entre eux.

La situation s'était pacifiée depuis l'arrivée d'un nouveau responsable financier et la DGAS avait pu revenir à son périmètre d'action, en passant moins de temps à s'occuper des questions financières. Elle-même avait beaucoup appris en matière financière à l'époque de M. B_____, car elle avait des craintes quant à la façon dont les choses étaient gérées.

Il était exact que, lors de l'intégration de l'Hospice général, un travail important avait été réalisé par M. B_____ pour épurer les comptes. Cette institution étant un organisme subventionné, M. C_____ aurait dû intervenir, mais c'était le recourant qui l'avait fait après un moment de flou. La DGAS avait subi les conséquences du conflit entre les deux protagonistes sous forme d'une surcharge de travail. Personne n'avait toutefois été touché dans sa santé.

24. Le 27 octobre 2008, le juge délégué a tenu une troisième audience d'enquêtes.

a. Mme J _____ était directrice des ressources humaines du DSE depuis le 1^{er} octobre 2004. Collègue de M. B _____, elle ne s'était pas occupée du fond de la procédure de licenciement, gérée directement par le secrétariat général et le conseiller d'Etat si ce n'était pour les aspects administratifs.

Personnellement, elle avait collaboré avec le recourant mais avait perçu le poids des difficultés relationnelles de ce dernier avec leur supérieur hiérarchique commun.

M. B _____ parlait de ses difficultés relationnelles et cela devenait pesant car il en était aussi question lors d'entretiens purement « métier ». Ces tensions prenaient beaucoup de place dans sa relation avec lui. Elle avait eu le sentiment d'avoir été prise en otage et le recourant lui semblait moins enclin que M. C _____ à trouver une solution.

L'ambiance des réunions du mercredi était réellement tendue et l'efficacité en souffrait.

Elle ressentait le recourant comme étant négatif, d'une manière générale et avait été choquée par des propos qu'il avait tenus, visant M. C _____, qui lui étaient apparus inacceptables dans un contexte professionnel.

La situation s'était beaucoup améliorée depuis le départ du recourant. Elle avait déjà un peu progressé, mais beaucoup moins, lors de la restructuration de 2005. Lors de cette dernière, M. B _____ avait désiré que le budget soit élaboré par le service de la témoin, ce qui n'était pas prévu lors de son engagement et n'était pas dans ses compétences. Finalement, il avait été élaboré par M. W _____. Cette question avait été réglée tout à fait courtoisement.

Mme J _____ a précisé qu'un autre fonctionnaire de la comptabilité s'était aussi opposé à certaines décisions de M. C _____ lors des séances du mercredi. Il exposait clairement sa position et cela ne perturbait pas l'ambiance, comme lorsque M. B _____ s'exprimait.

b. A ce stade de l'audience, M. B _____ a indiqué que M. C _____ utilisait les séances du mercredi, qui avaient un but de coordination, pour imposer des décisions qui ne cadraient pas avec la CFI, qu'il ne connaissait pas.

L'outil informatique de gestion du budget du personnel avait été développé par M. B _____ dans un programme « excel ».

Lors du déménagement de M. C _____, Mme J _____ n'avait pas apprécié l'attitude de ce dernier, notamment le fait qu'il prenne une partie du mobilier et des abonnements sans en parler à ses collègues. Elle avait été par la suite désagréablement surprise de continuer à sentir chez M. B _____ un sentiment négatif et un poids, malgré le départ de son collègue.

c. Monsieur X_____, directeur adjoint de l'OCSTAT depuis l'an 2000, a expliqué qu'il s'occupait des questions de ressources humaines et financières, ce qui l'avait amené à être, dès son arrivée, en relation avec M. B_____.

La collaboration avait été bonne, notamment lorsque la comptabilité de l'OCSTAT, qui n'était pas parfaite, avait dû être remise sur pied.

En 2004-2005, il avait été amené à collaborer avec M. C_____. Cela avait amené un certain flou car il n'était pas facile de savoir ce qui était dans la sphère de compétence de M. B_____ et ce qui était dans celle de M. C_____. Le premier avait une approche pragmatique des problèmes alors que le second était plus théoricien. Il n'avait jamais été le témoin de tensions entre les deux hommes. M. B_____ lui avait parlé de l'existence de difficultés, sans mettre en cause l'un ou l'autre de ses collègues.

d. Monsieur F_____, directeur, avait eu des contacts avec M. B_____ alors qu'il était directeur adjoint de l'OCSTAT entre 1997 et 2000/2001.

Ces relations étaient mauvaises, ce qui l'avait amené à écrire un courrier à l'intéressé, accompagné d'une liste de trente-et-un dysfonctionnements. Copie de ces documents a été versée à la procédure.

A titre d'exemple, lorsqu'il avait déposé sa candidature pour son poste actuel, il avait reçu un bref accusé de réception, puis avait été convoqué par le conseiller d'Etat en charge du DSE, en présence de M. B_____. Le conseiller d'Etat l'avait félicité et c'est là qu'il avait appris qu'il était sélectionné pour le poste, sans même avoir eu un entretien de motivation.

e. A ce moment de l'audience, M. B_____ a précisé qu'il pensait que la rencontre avec le conseiller d'Etat était un entretien de motivation et qu'il avait été étonné de la décision immédiate de ce dernier. Le témoin lui avait adressé la lettre versée à la procédure car, suite aux problèmes qui avaient agité l'OCSTAT, le recourant avait été amené à cadrer M. F_____, qui avait tendance à mettre de l'huile sur le feu, et il en avait gardé un ressentiment.

f. Reprenant, M. F_____ a précisé que c'était lui qui décidait des grandes options du budget en matière de personnel. Des modifications devaient être introduites en 2003 à la demande du secrétaire général du département et le recourant devait préparer une journée de mise au courant. Cette dernière avait finalement dû être organisée par le secrétaire général lui-même, car le projet de l'intéressé n'avait pas fonctionné.

g. M. B_____ a alors indiqué que la méthode proposée par le secrétaire général de l'époque générait trop de travail et n'était pas réaliste. Elle avait été abandonnée après un ou deux ans.

h. Le témoin a encore indiqué que, lors de l'arrivée de M. C_____, il y avait eu un flou car il s'agissait presque d'un « secrétaire général bis ». Il estimait de plus que M. B_____ n'avait pas rempli la mission dont il était en charge en matière de ressources et de relations humaines.

25. Le 9 novembre 2008, s'est tenue une quatrième audience d'enquêtes.

a. M. A_____ a indiqué qu'il était directeur général adjoint des finances de l'Etat. Il avait engagé M. B_____ lorsqu'il était directeur du budget, en 1995. La collaboration s'était bien passée, tant pendant les trois ans où le recourant était au DF que lorsqu'il était devenu responsable financier du DSE. Son investissement était toujours satisfaisant. Il était adéquat au niveau des relations personnelles et humaines.

Lors de la restructuration de 2005, le DSE avait vu ses compétences largement augmenter. Il ne savait pas quels avaient été les moyens mis à disposition du recourant pour faire front à ces tâches supplémentaires. Il n'avait pas constaté de difficultés entre MM. B_____ et C_____, mais en avait eu vent. Lui-même avait eu des problèmes avec M. C_____.

Il n'avait pas eu de problème particulier lors de l'élaboration du budget 2007 au DSE, étant précisé qu'élaborer un budget n'était qu'une suite de difficultés.

b. Madame D_____ avait été secrétaire de la présidence du DSE depuis le début des années 90.

Lors de l'arrivée du nouveau conseiller d'Etat, Monsieur François Longchamp, elle avait été mutée dans le service de M. B_____, où elle avait été bien reçue et n'avait pas rencontré de problème.

Elle avait entendu dire de longue date que MM. B_____ et C_____ ne s'entendaient pas. Le second faisait tout ce qui était possible pour ennuyer le premier. Il répondait au dernier moment lorsqu'il y avait des questions et de nombreux rappels étaient nécessaires. Les courriers électroniques du recourant étaient polis et professionnels, sans beaucoup de cordialité. Depuis le départ du recourant, elle avait collaboré avec M. P_____, qui entretenait une relation professionnelle avec M. C_____. Il y avait eu un incident au mois d'août 2008, M. P_____ ayant rappelé à M. C_____ qu'en cas de problème, il fallait mieux proposer des solutions que critiquer.

M. F_____ était une personne impolie qui avait failli se faire licencier. Le conseiller d'Etat ne voulait plus le voir.

Lors de l'arrivée de M. C_____, il y avait eu des déficits dans le départements, inconnus jusqu'alors.

Selon elle, le litige était en réalité politique, le Conseil d'Etat voulant placer M. P _____ suite aux problèmes rencontrés à l'université.

c. Monsieur H _____, préposé au registre du commerce depuis 1996, avait collaboré avec M. B _____ dans ce cadre.

Cette collaboration s'était bien passée, tout comme celle qu'il avait eue avec M. C _____.

Il n'avait qu'un seul souvenir d'une séance ayant posé problème, en raison de tensions entre M. B _____ et l'ancien secrétaire général. Le recourant avait préparé un exposé sur des nouvelles directives et celui-ci l'avait interrompu très rapidement, lui disant qu'il n'avait rien compris. M. B _____ lui avait alors passé la parole.

d. Monsieur I _____, directeur des affaires économiques depuis plus de douze ans, avait collaboré avec M. B _____ jusqu'en 2005.

Le recourant avait de la facilité à proposer différentes solutions d'un point de vue financier, mais de la difficulté à donner son opinion sur l'option à choisir.

La relation entre MM. B _____ et C _____ était orageuse et ils venaient rarement les deux en même temps au conseil de direction.

Le DSE avait toujours eu des problèmes de prévisions financières, liés à l'OCE. A un certain moment, il avait eu l'impression que le conseiller d'Etat n'avait plus eu confiance en M. B _____ pour décider des choix et que c'était pour cela que la direction des affaires financières avait été confiée à M. C _____.

Il avait eu des contacts normaux avec le recourant. Les discussions étaient parfois vives, mais sans conséquence sur leurs relations.

d. Madame N _____, assistante de direction au service du contrôle interne, a indiqué s'occuper principalement des tâches administratives et avoir M. C _____ pour chef. Sa relation avec lui était bonne.

La collaboration entre MM. B _____ et C _____ se passait bien au début, mais s'était dégradée par la suite. Le conflit s'exprimait de manière verbale, par des éclats de voix. Cette situation péjorait la qualité du travail du témoin. Le recourant tenait des propos virulents et M. C _____ essayait de les tempérer. Dans ce cas, elle quittait les lieux. La durée des éclats était variable et il y en avait parfois plusieurs dans la même journée.

Lorsque les deux protagonistes n'étaient pas là, l'ambiance était bonne. Elle devenait lourde lorsque tous deux étaient présents. La situation s'était améliorée

lorsque le service du contrôle interne avait déménagé, mais des tensions persistaient tant que les deux intéressés devaient collaborer.

Le recourant avait été correct avec elle. Elle avait subi des dommages indirects du fait du conflit qui opposait son chef et le recourant. Elle recevait par exemple des courriels dans le cadre de ces litiges, ce qui la mettait dans une position inconfortable.

26. Au terme de ces auditions, un délai unique a été fixé aux parties pour transmettre leurs observations après enquêtes.

a. Le 30 janvier 2009, M. B_____ a persisté dans les termes de ses conclusions, produisant un certain nombre de nouveaux documents. Tous les témoins avaient déclaré avoir eu de bonnes relations avec lui, alors que l'attitude de M. C_____ était souvent mise en cause. Le fait que la médiation n'ait pas été menée à son chef interdisait au Conseil d'Etat de se prévaloir des difficultés relationnelles entre les deux protagonistes.

b. Le même jour, le Conseil d'Etat a persisté dans ses conclusions. Le recourant avait des difficultés relationnelles ; il y avait un conflit ouvert entre deux hauts fonctionnaires, qui affectait les collaborateurs. Les divergences entre les protagonistes bloquaient l'activité de certaines directions ou services. Le départ de M. B_____ avait eu un effet positif. Des propositions lui avaient été faites en vue de le replacer, mais il les avait refusées. Les conditions d'un licenciement pour motif fondé étaient remplies.

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. Fonctionnaire de l'Etat de Genève, M. B_____ est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de

l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

Il existe un 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, l'inaptitude à remplir les exigences du poste ou la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 LPAC).

b. L'art. 46A RPAC, entré en vigueur le 11 octobre 2007, précise que, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 de la loi est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

c. Le Tribunal administratif a jugé que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de justifier le licenciement du fonctionnaire quand bien même les compétences techniques de l'intéressé ne seraient pas mises en cause (ATA/344/2008 du 24 juin 2008 et la jurisprudence citée).

3. Les devoirs du personnel sont définis au titre III RPAC. 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 RPAC). Ils se doivent, notamment par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). De plus, lorsqu'ils sont chargés de fonction d'autorité, ils sont tenus, en outre de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC).

Les cadres supérieurs - soit ceux appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales du pouvoir exécutif - doivent, outre la préoccupation constante des intérêts de l'Etat et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, maintenir un haut niveau de qualifications et un sens élevé de la mission confiée (art. 2 al. 1 et 3 al. 2 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 - RCSAC - B.5.05 03).

4. En l'espèce, M. B_____ était fonctionnaire. Le Conseil d'Etat l'a licencié car l'intéressé entretenait des relations de plus en plus conflictuelles avec ses supérieurs hiérarchiques successifs et certains de ses collègues, qu'il avait une

attitude agressive inacceptable, rendant le climat de travail difficilement supportable pour les autres collaborateurs, malgré les réformes entreprises pour pallier ces problèmes, qu'il se complaisait dans un mode plaintif, sans motiver son équipe ni apporter des solutions aux problèmes et qu'il manquait d'autonomie et suivait certains dossiers d'une manière insatisfaisante.

a. L'instruction à laquelle le juge délégué a procédé a mis en évidence que les personnes ayant travaillé avec MM. B_____ et C_____ étaient divisées en deux clans, supportant l'un ou l'autre des protagonistes. Cette situation, qui a perduré pendant plusieurs années, nuisait manifestement à la qualité du travail et à l'efficacité des entités concernées. Dans ce genre de situation, il n'est jamais possible de mettre l'ensemble des reproches à charge de l'un ou l'autre des protagonistes.

Les supérieurs hiérarchiques de MM. B_____ et C_____ ont, à plusieurs reprises, restructuré ou modifié les responsabilités ou les postes de ces deux personnes pour tenter de régler la situation et de limiter les contacts professionnels qu'elles devaient avoir. Ces démarches sont restées vaines puisque, même lorsqu'un déménagement avait été organisé, notamment pour éviter qu'elles ne travaillent dans les mêmes locaux, leur mauvaise relation continuait à nuire à l'efficacité de la direction générale du DSE. A cet égard, le témoignage de Mme Y_____ est particulièrement parlant : la mauvaise relation entre MM. B_____ et C_____ a généré un travail supplémentaire lors de l'intégration par le département de la DGAS, alors que celle-ci entraînait déjà en elle-même une surcharge de travail notable.

De plus, il ressort des enquêtes que si l'attitude de M. C_____ est restée identique au cours des années, celle du recourant s'est dégradée. Bien que ses compétences professionnelles soient unanimement reconnues, M. B_____ semble avoir, peu à peu, laissé le conflit l'opposant à M. C_____ prendre le dessus. Sa capacité à résoudre les problèmes ou à former des propositions constructives a été décrite comme étant limitée au cours des dernières années, son énergie étant utilisée à contrer celui qu'il considérait manifestement comme son adversaire.

Le témoignage de Mme J_____ est, à cet égard, éloquent. Les difficultés relationnelles du recourant envahissaient son travail et il avait une attitude globalement négative.

b. Dans cette situation, il appartenait au DSE, afin de restituer à sa direction financière une efficacité indispensable, de se séparer de l'un ou l'autre des protagonistes.

c. Avant de licencier l'intéressé, le DSE, par une application anticipée de l'art. 46A RPAC, lui a offert plusieurs possibilités de reclassement, toutes refusées. Les

propositions faites par le recourant, notamment celles de se faire financer une formation d'enseignant par l'Etat ou de démissionner volontairement moyennant le versement d'une indemnité de l'ordre de dix-huit mois de salaire, dépassaient manifestement ce qui était admissible et étaient exorbitantes de tout cadre légal.

d. Au vu de l'attitude négative de M. B_____, notamment lors des réunions, et de sa difficulté à entretenir des relations normales avec les personnes qu'il n'appréciait pas et surtout face à son refus des offres de reclassement formulées par le département, le choix de licencier le recourant n'est pas arbitraire, étant précisé que le Tribunal administratif n'a pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA). Le motif du licenciement est fondé.

5. Au vu de ce qui précède, la décision litigieuse sera confirmée et le recours rejeté.
6. Un émolument de procédure de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 17 janvier 2008 par Monsieur B_____ contre l'arrêté du Conseil d'Etat du 17 décembre 2007 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge du recourant un émolument de CHF 1'000.- ;

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 articles 113 et suivants 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'article 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Giorgio Campa, avocat du recourant, ainsi qu'au Conseil d'Etat.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :

M. Tonossi

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :