

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1827/2010-FPUBL

ATA/214/2013

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 9 avril 2013

dans la cause

Monsieur X _____

représenté par Me Michael Lavergnat, avocat

contre

DÉPARTEMENT DE L'URBANISME

EN FAIT

1. Monsieur X_____, né le _____ 1954, domicilié en France, a été engagé par le Conseil d'Etat le 9 octobre 2008, en tant que chef de service de la gérance du département des constructions et des technologies de l'information, devenu depuis lors le département de l'urbanisme (ci-après: le département), avec le statut de cadre supérieur, à 100%. Il est entré en fonction le 1^{er} novembre 2008.

Son traitement annuel brut s'élevait à CHF 137'000.-. Les trois premiers mois étaient considérés comme une période d'essai. Durant la première année d'activité, une absence pour cause de maladie pouvait entraîner une réduction progressive de son traitement.

2. Lors de l'entretien d'évaluation tenu le 23 janvier 2009, le directeur du service de la gérance alors en fonction a jugé que M. X_____ s'était bien intégré dans son service et dans la direction. Toutefois, les objectifs fixés en matière de mise en place de procédures pour l'utilisation d'un logiciel et de formation en administration publique étaient seulement partiellement atteints. La présentation d'états locatifs d'un bâtiment test n'avait pas été réalisée, M. X_____ en rejetant la responsabilité sur un collaborateur et la gestion antérieure de l'immeuble. L'appréciation des diverses compétences analysées allait de "non maîtrisé" pour l'acquisition de la comptabilité intégrée à "maîtrisé" pour les connaissances professionnelles, la résistance ou la communication avec les collègues et les clients en passant par "à développer", cela pour la majorité des éléments de compétences liés au traitement de l'information, à la résolution des problèmes, à l'organisation ou à l'encadrement. Ses compétences professionnelles étaient évidentes, mais il devait encore s'approprier la connaissance des dossiers et les impératifs liés à la fonction publique. Plusieurs objectifs lui étaient fixés.

3. Le directeur du service de la gérance a démissionné avec effet au 31 janvier 2009. Son successeur, Monsieur F_____ a repris ses fonctions le 15 août 2009.

4. En date du 1^{er} octobre 2009, ce dernier a tenu avec M. X_____ l'entretien d'évaluation intervenant après une année d'activité. Les prestations de l'intéressé étaient jugées d'une manière générale insuffisantes, notamment son niveau de maîtrise de son environnement de travail, son aptitude à résoudre les problèmes ou à fédérer son équipe et ses capacités d'organisation. La confiance de sa hiérarchie était entamée et la décision, quant au maintien de la collaboration, était réservée. M. X_____ a indiqué avoir dû assumer seul une importante charge de travail depuis le départ de son précédent supérieur hiérarchique. Durant cette période, il "avait subi", parant au plus pressé et sans pouvoir compter sur l'appui de certains collaborateurs. Il éprouvait encore des difficultés à intégrer les impératifs de la

fonction publique. A l'issue de l'entretien, des objectifs précis lui ont été fixées avec délai pour leur réalisation.

5. En date du 16 novembre 2009, M. X_____ a eu un malaise durant une séance de management.

Il a quitté les lieux et s'est rendu chez son médecin. Ce dernier l'a déclaré en incapacité de travail à 100%.

6. Le 18 novembre 2009, M. F_____ a convoqué M. X_____ à un entretien de service, agendé au 9 décembre 2009.

Les objectifs fixés le 1^{er} octobre 2009 n'avaient pas été atteints et de nouveaux dysfonctionnements avaient été constatés. L'entretien était requis pour insuffisance de prestation. Un délai était fixé à M. X_____ pour faire part de ses observations.

7. En date du 24 novembre 2009, M. X_____ a répondu à M. F_____.

Avant l'entrée en fonction de ce dernier, il avait assumé ses tâches durant plusieurs mois sans reproches de sa hiérarchie. Il subissait des pressions permanentes et injustifiées, voire humiliantes, de la part de M. F_____.

Afin de pouvoir se préparer pour l'entretien, il sollicitait qu'une liste exhaustive des griefs qui lui étaient reprochés et des objectifs qu'il n'avait pas atteints lui soit transmise.

8. En date du 2 décembre 2009, le département a transmis un tableau récapitulatif trente-neuf griefs reprochés à M. X_____. Ledit tableau faisait notamment état de dysfonctionnements professionnels, de manque d'organisation et de sens des priorités, de manque de respect à la hiérarchie et de méconnaissance des règles de l'État.

Les éléments de ce tableau seront repris par la suite, en tant que de besoin.

9. Le 6 décembre 2009, M. X_____ a indiqué au département qu'il ne lui serait pas possible d'assister à l'entretien du 9 décembre 2009, en raison de son état de santé. L'entretien devait être reporté à une date ultérieure.

10. En date du 17 décembre 2009, M. F_____ a informé M. X_____ que la date de l'entretien était repoussée au 21 janvier 2010.

11. Le 21 décembre 2009, à 8h30, M. F_____ et le responsable des ressources humaines du département ont aperçu M. X_____ qui faisait visiter à un client un appartement propriété de l'État de Genève, sis à la rue G_____.

12. Le lendemain, M. F_____ a informé M. X_____, par courrier recommandé, que l'entretien de service serait avancé au 15 janvier 2010, compte tenu de sa présence dans l'appartement de la rue des G_____ malgré son incapacité de travail.
13. Le 9 janvier 2010, M. X_____ a indiqué à M. F_____ qu'il était dans l'incapacité de se rendre à l'entretien fixé au 15 janvier 2010. Un certificat médical était produit en annexe.
14. En date du 24 février 2010, M. F_____ a envoyé une nouvelle convocation à M. C_____. L'entretien de service était fixé au 17 mars 2010.
15. Le 11 mars 2010, M. X_____ a informé M. F_____ qu'il ne pourrait pas se rendre à cet entretien.
16. Ledit entretien de service a finalement eu lieu en date du 17 mars 2010, en l'absence de M. X_____. Étaient présents, M. F_____, la responsable des ressources humaines et la directrice générale de l'office des bâtiments.
17. En date du 29 mars 2010, le compte-rendu de l'entretien de service a été transmis par pli recommandé à M. X_____.

M. F_____ avait illustré et commenté des cas concrets répertoriés dans le document transmis à M. X_____ le 2 décembre 2009. Les objectifs fixés à ce dernier n'avaient été que partiellement atteints et de nouveaux dysfonctionnements avaient été constatés. L'entretien avait été repoussé en raison de l'arrêt maladie de M. X_____ mais la présence de ce dernier avec un client, lors de la visite de locaux, avait été constatée alors qu'il était, à rigueur de certificat médical, en incapacité totale de travailler.

Au vu de la situation, la fin des rapports de service était envisagée, sous réserve d'éclaircissements de la part de M. X_____.

Celui-ci avait un délai au 12 avril 2010 pour prendre connaissance de ce document et le retourner au département dûment signé, avec d'éventuels commentaires de sa part.

18. Le 9 avril 2010, M. X_____ a renvoyé le compte-rendu. Il contestait globalement les propos et les griefs qui lui étaient reprochés. La démarche du département était une pression supplémentaire et le contenu de l'entretien de service visait uniquement à justifier une fin des rapports de service. Il était prêt à démontrer son point de vue dès que son état psychique le lui permettrait. Concernant l'épisode particulier de la visite de l'appartement, il n'avait fait que suivre les prescriptions de ses médecins qui lui avaient recommandé un contact permanent avec ses amis. Le client pour lequel il avait organisé un rendez-vous avec un architecte, dans l'appartement qui l'intéressait, était en effet un ami.

19. Par pli recommandé du 22 avril 2010, le département a fait part à M. X_____ de son licenciement. La décision était exécutoire nonobstant recours.

Les rapports de service le liant à l'État de Genève prendraient fin le 31 juillet 2010, conformément aux art. 21 al. 1 et 22 let. a de la loi générale sur le personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05). Les motifs de son licenciement lui avaient été communiqués le 29 mars 2010.

20. En date du 25 mai 2010, M. X_____ a interjeté recours contre la décision de licenciement auprès du Tribunal administratif devenu, depuis le 1^{er} janvier 2011, la chambre administrative de la Cour de Justice (ci-après: la chambre administrative).

Préalablement, l'effet suspensif devait être restitué. Principalement, la décision du département du 22 avril 2010 devait être déclarée nulle. Subsidiairement elle devait être annulée et M. X_____ devait être réintégré au sein du département. En cas de refus, celui-ci devait être contraint de lui verser le montant de CHF 68'500.-, correspondant à six mois de traitement.

De février à juillet 2009, soit entre la démission de l'ancien directeur et l'arrivée de M. F_____, M. X_____ s'était chargé des tâches de direction en plus de son poste de chef de service.

Dès son entrée en fonction, M. F_____ l'avait rabaissé et critiqué systématiquement.

Lorsqu'après plusieurs mois de harcèlement intensif, M. X_____ avait fait un malaise en pleine séance, personne ne s'était soucié de son état et ne lui avait souhaité un bon rétablissement.

Au harcèlement psychologique de la part du directeur s'ajoutait celui de l'ensemble du service. Différentes personnes travaillant au sein du département s'étaient acharnées sur lui pour l'inciter à quitter son lieu de travail.

Malgré l'incapacité de travail à 100% déclarée par son médecin, il avait continué à se rendre à son poste jusqu'à la fin du mois de novembre 2009.

La convocation pour un entretien de service, qui lui avait été adressée trois jours plus tard, ne mentionnait pas que cet entretien avait pour but d'envisager la fin des rapports de travail.

La liste des reproches qui lui avait été adressée suite à sa demande, était datée du samedi 14 novembre 2009, soit deux jours avant son malaise. Le tableau en question comportait beaucoup de fautes de langue, d'appréciations subjectives et générales peu étayées. Soit ce document avait été antidaté pour répondre à la

demande de M. X_____, soit ces manquements avaient réellement été constatés le 14 novembre 2009 et donc plusieurs mois après l'entrée en service de M. F_____. Ceci démontrerait que ce dernier n'était pas parvenu à identifier plus tôt les manquements de son subordonné. Étonnamment, le tableau avait été transmis à M. X_____ seulement deux semaines plus tard, alors qu'il indiquait que certains problèmes devaient être corrigés "de suite".

Il était absurde de le blâmer pour avoir travaillé malgré son incapacité de travail. Il accompagnait un ami lors de la visite de l'appartement le 21 décembre 2009.

M. X_____ n'avait pas été prévenu du fait que l'entretien du 11 mars 2010 aurait lieu malgré son absence. En procédant audit entretien alors qu'il était absent en raison de problèmes psychiques, le département avait violé le principe de la bonne foi.

Son droit d'être entendu avait été violé systématiquement, à chaque stade de la procédure. La nature des graves dysfonctionnements qui lui étaient reprochés ne lui avait pas été expliquée.

Le compte-rendu dudit entretien était lacunaire et mentionnait, pour la première fois, que la fin des rapports de service entre M. X_____ et le département était envisagée. On pouvait se demander si ledit entretien avait réellement eu lieu.

Compte tenu de son âge et de sa fragilité, ainsi que de la saturation sur le marché de l'emploi, le département aurait dû proposer un reclassement à M. X_____, ou du moins attendre son rétablissement pour le licencier.

Son licenciement avait été prononcé en violation de la loi, des principes de l'interdiction de l'arbitraire, des droits de la personnalité et des garanties de procédures les plus élémentaires.

L'échéance des rapports de service avait été fixée au 31 juillet 2010. Il n'avait reçu la décision querellée qu'en date du 3 mai 2010. Le délai de congé de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC n'avait pas été respecté. Ledit délai arrivait à échéance le 31 août 2010.

21. Par courrier recommandé du 31 mai 2010, le département a informé M. X_____ qu'en raison de la date de distribution du courrier du 22 avril 2010, les rapports de travail prendraient fin au 31 août 2010.
22. En date du 4 juin 2010, le département a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.

En déclarant la décision de licenciement exécutoire nonobstant recours, le département avait démontré ne pas envisager de poursuivre les relations de service avec M. X_____ au-delà du délai de résiliation. La loi ne permettant pas d'ordonner la réintégration de l'intéressé, l'effet suspensif ne pouvait être restitué.

23. Le 9 juin 2010, la présidente de la juridiction de céans a rejeté la demande d'effet suspensif.

24. En date du 25 juin 2010, le département a conclu au rejet du recours.

M. X_____ était engagé en tant qu'employé. Le délai de congé de trois mois était conforme à l'art. 20 al. 3 LPAC. Le principe de la légalité était respecté.

M. X_____ savait que son supérieur était insatisfait de son travail depuis plusieurs mois. Lors de l'entretien du 1^{er} octobre 2009, M. F_____ lui avait fait part du fait qu'il réservait la décision de mettre un terme à leur collaboration. Par la suite, il l'avait informé qu'un entretien de service pour résiliation des rapports de travail allait avoir lieu. M. X_____ était donc en mesure de comprendre que cet entretien allait porter sur la fin des rapports de service.

Ledit entretien avait été repoussé trois fois en raison de l'état de santé de M. X_____. Un entretien oral était donc matériellement impossible, et c'était à juste titre qu'il avait été effectué par écrit. M. X_____ avait pu faire part de ses observations sur la base d'un tableau récapitulatif de ses divers manquements. Son droit d'être entendu avait été respecté.

La recherche d'une éventuelle solution de reclassement ne concernait pas un employé en période probatoire. De plus, il n'était pas concevable de confier un autre poste à l'intéressé, vu ses mauvaises prestations.

La multiplication des manquements de M. X_____ avait mis ses supérieurs dans des situations particulièrement difficiles, les obligeant à consacrer de plus en plus de temps à vérifier, voire effectuer son travail. En ignorant les demandes de sa hiérarchie, M. X_____ avait manqué à son devoir élémentaire de loyauté et rompu le lien de confiance. De telles insuffisances justifiaient le licenciement d'un fonctionnaire et, a fortiori, d'un employé en période probatoire.

Il était inadmissible que M. X_____, qui était en incapacité de travail pour maladie depuis plusieurs semaines, fasse visiter un appartement à un client un matin hivernal à 8h30, en tenue vestimentaire professionnelle, et se livre à des activités faisant partie de ses fonctions à l'insu de sa hiérarchie.

M. X_____ ne s'était jamais plaint de mobbing avant d'avoir appris qu'un entretien de service allait avoir lieu. Il n'y avait pas de harcèlement moral du seul fait qu'il existait un conflit dans les relations professionnelles, ni du fait qu'un

membre du personnel était invité à se conformer à ses obligations résultant d'un rapport de travail.

25. Le 29 juillet 2010, M. X_____ a demandé à prendre position par écrit concernant les diverses allégations de sa partie adverse et présenter une liste de cinq témoins.

26. En date du 27 août 2010, le juge délégué a procédé à une comparution personnelle des parties.

Aucun représentant du département ne s'est présenté à cette audience.

M. X_____ a déclaré persister dans son recours. Il se trouvait toujours sous traitement médical et n'était pas en état de chercher un nouvel emploi.

27. Le juge délégué a convoqué une nouvelle audience de comparution personnelle des parties le 5 novembre 2010.

Le département a confirmé sa décision de résiliation des rapports de service. La réponse à la demande de réintégration de M. X_____ serait négative.

M. F_____ a indiqué que le poste de M. X_____ avait été repourvu depuis son licenciement. Il a également relevé que M. X_____ n'avait pas les compétences professionnelles correspondant à son cahier des charges, n'avertissait personne en cas de problèmes et laissait ses dossiers en suspens. Depuis son arrivée à la direction du service, il n'y avait eu aucun licenciement hormis celui de M. X_____, et personne n'avait quitté le service à cause de son management.

M. X_____ a contesté tous ces griefs. Les reproches avaient été formulés tardivement et d'autres collaborateurs étaient en cause. Durant ses neuf premiers mois d'activité, soit avant l'arrivée de M. F_____, personne ne lui avait fait de remarques. A son avis le problème venait de M. F_____, dont le management était très différent de celui de son prédécesseur.

À la demande de sa supérieure hiérarchique absente à ce moment-là, il avait signé un contrat de bail d'un montant de CHF 1'700'000.- comportant une garantie bancaire.

M. F_____ a précisé que les directives internes étaient de ne pas signer des baux comportant des clauses prévoyant des garanties bancaires. Il doutait d'une délégation informelle ayant permis à M. X_____ de signer un tel contrat. Il n'avait trouvé aucune trace écrite à ce sujet.

28. Le 17 décembre 2010, le département a confirmé refuser la demande de réintégration de M. X_____. Aucune indemnité ne lui était due au titre de l'art. 31 al. 2 et 3 LPAC.

La nature et le nombre de manquements qui étaient reprochés à M. X_____ par sa hiérarchie justifiaient la résiliation des rapports de service. La législation cantonale ne conférait aucun droit de s'opposer à un licenciement à un employé, dont les prestations étaient insuffisantes, en période probatoire.

Seul M. X_____ était responsable de la situation ayant conduit à son licenciement.

Aucune délégation n'avait autorisé M. X_____ à signer un contrat de bail d'un montant de CHF 1'700'000.- comportant une garantie.

29. Le 23 décembre 2010, M. X_____ a fait part de ses observations en persistant dans ses conclusions.

Il n'était pas le seul à travailler au sein du département. On ne pouvait lui reprocher l'ensemble des dysfonctionnements et retards du département.

Lui-même n'était pas en charge de plusieurs dossiers cités dans la liste de reproches faits à son encontre. Certaines tâches mentionnées dans cette liste ne lui incombait pas.

Il contestait ne pas avoir atteint les objectifs qui lui avaient été fixés.

Le contrat de bail comportant une garantie de l'État avait été signé sur instructions de la directrice générale. En l'absence de cette dernière, M. X_____ s'était exécuté et avait informé le représentant du propriétaire du fait que les contrats seraient revus et signés par la directrice générale.

M. X_____ admettait avoir tardé à organiser certains entretiens d'évaluation. Ce retard était dû à une surcharge d'activité et à d'autres priorités.

30. Le 7 janvier 2011, le juge délégué a accordé un délai au 21 février 2011 aux parties pour formuler toute requête complémentaire et leur a indiqué que la cause serait gardée à juger.

31. En date du 11 février 2011, M. X_____ a transmis à la chambre administrative une liste de quatre témoins qui pourraient donner des indications quant à ses conditions de travail.

Le département devait produire un récent rapport de l'inspection cantonale des finances (ci-après : ICF) susceptible de démontrer que les lenteurs et les dysfonctionnements du service dans lequel il travaillait trouvaient leurs origines dans les précédentes décennies et non dans ses prétendus manquements.

32. Le 14 avril 2011, le juge délégué a demandé au département de produire le rapport de l'ICF. En raison de son accès restreint, il ne serait mis à disposition de

M. X_____ que dans la mesure où des éléments pertinents le concerneraient et après décision formelle.

33. Le 25 mai 2011, le Conseil d'Etat a transmis, au juge délégué, un exemplaire du rapport confidentiel de l'ICF n° _____ du 22 décembre 2010.
34. Le 19 août 2011, le juge délégué a rendu une ordonnance de refus d'apporter à la procédure le rapport n° _____. La période de contrôle de l'ICF s'était déroulée alors que M. X_____ était absent en raison d'une incapacité de travail. Déterminer ce qui pourrait le concerner parce qu'il aurait été, en tout ou partie, impliqué dans la mise en place, l'utilisation ou la gestion de l'un ou l'autre processus analysé impliquerait une instruction complémentaire longue, sans être indispensable, dès lors que seuls les motifs de licenciement connus de l'intéressé constituaient le cadre des débats. Le document était donc retourné au Conseil d'Etat. Cette décision n'a pas fait l'objet de recours.
35. Le 4 juin 2012, le juge délégué a demandé à M. X_____ de lui indiquer s'il avait retrouvé un emploi.
36. Le 26 juin 2012, M. X_____ a répondu qu'il n'avait pas retrouvé d'emploi, malgré de nombreuses démarches, tant en raison de son âge que de la piètre image offerte au public par son ex-employeur. Depuis son départ du département, deux personnes s'étaient succédé au poste qu'il avait occupé et la directrice de son ancien service avait démissionné, non sans avoir préalablement licencié M. F_____. Compte tenu des changements intervenus, y compris l'élection d'un nouveau conseiller d'État, la question d'un possible reclassement en cas d'admission du recours méritait d'être reposée au département.
37. Le 19 juillet 2012, le juge délégué a invité le département à vérifier si, compte tenu de l'évolution de la situation, l'ensemble des reproches retenus à l'encontre de M. X_____ par sa hiérarchie alors en fonction demeuraient d'actualité et, selon le résultat de l'analyse, à préciser si ce dernier était de nature à modifier la détermination de l'autorité administrative sur les conclusions de recours de l'intéressé.
38. Le 3 août 2012, le département a confirmé sa détermination antérieure sur le recours.
39. Cette information a été communiquée à M. X_____ et la cause a été gardée à juger.

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. 131 et 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 l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941, disposition dont la teneur a été reprise depuis le 1^{er} janvier 2011 par l'art. 132 al. 1, 2 et 6 de la LOJ; art. 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. a. Le recourant sollicite l'audition de quatre témoins.

b. 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 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). 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 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). 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 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

c. La chambre administrative dispose d'un dossier complet et les parties ont eu l'occasion de s'exprimer sur tous les éléments pertinents. Elle est à même de statuer, eu égard à l'objet du litige, et les auditions sollicitées ne sont pas

susceptibles, par une appréciation anticipée des preuves, de modifier la solution du litige. La chambre de céans y renoncera donc.

4. Le recourant est soumis à la LPAC et au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

Collaborateur de l'État depuis moins de deux ans au moment de la résiliation des rapports de service, le recourant avait le statut d'employé et était en période probatoire (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let a *contrario* RPAC)

5. a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).
- b. Les membres du personnel de l'État sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d CO étant applicables par analogie (art. 44A RPAC).

L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, 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 imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

En l'espèce, le recourant a été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 16 décembre 2009. La période de protection s'est étendue jusqu'au 15 mars 2010. La décision de licenciement du 22 avril 2010 est intervenue hors cette période.

Compte tenu du fait que le courrier recommandé contenant cette décision n'est parvenu au recourant que le 3 mai 2010, la fin des rapports de travail, initialement prévue au 31 juillet 2010, a été repoussée au 31 août 2010 par le département. Le délai de résiliation de contrat de travail a donc été respecté.

- c. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la

proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

6. Selon l'art. 44 RPAC un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). À la demande d'un des participants, un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les éventuelles divergences peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte-rendu de l'entretien de service (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration notamment en raison de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie (al. 6). Dans ce cas, le supérieur hiérarchique transmet par écrit à la personne concernée les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire des observations (al. 7).

En l'espèce, le recourant a été convoqué à un entretien de service initialement agendé au 9 décembre 2009. La convocation mentionnait que les objectifs fixés lors de la dernière évaluation n'avaient pas été atteints, que de nouveaux dysfonctionnements avaient été constatés, et que l'entretien était requis pour insuffisance de prestation. Compte tenu de son arrêt de travail pour cause de maladie, l'entretien a été reporté au 21 janvier, puis au 17 mars 2010. Il a eu lieu à cette date mais en son absence, l'intéressé étant toujours en incapacité de travail.

Le compte-rendu de l'entretien de service a été transmis à l'intéressé le 29 mars 2010 et celui-ci a eu un délai au 12 avril 2010 pour prendre connaissance du document et le retourner signé, avec d'éventuelles observations, à l'autorité intimée.

L'entretien de service ne pouvant se dérouler dans les locaux de l'autorité intimée, en raison de la maladie prolongée du recourant, il était justifié de procéder audit entretien selon la procédure prévue par l'art. 44 al. 6 RPAC. Le compte-rendu ayant été transmis au recourant, celui-ci a pu y apporter les commentaires qu'il jugeait utiles le 9 avril 2010.

Son droit d'être entendu a ainsi été respecté, tant au niveau de l'information sur le cadre de l'entretien de service que du contenu de celui-ci. En particulier, il ne saurait reprocher à l'autorité intimée d'avoir omis de l'informer que l'entretien de service porterait sur la fin des rapports de service dès lors que l'insuffisance des

prestations est énoncée par la LPAC comme un motif de résiliation des rapports de service pour un fonctionnaire. *A fortiori* en est-il un pour un employé. En outre, lors du précédent entretien d'évaluation, le 9 octobre 2009, sa hiérarchie avait déjà réservé sa décision quant au maintien de leur collaboration, vu les défaillances de l'intéressé.

7. a. 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 (al. 1 let. a). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).
- b. L'autorité intimée a licencié le recourant en raison de dysfonctionnements professionnels et d'une insuffisance de prestations ayant entraîné une rupture du lien de confiance.

Le recourant conteste ces reproches et soutient, en particulier, ne pas avoir été en charge de plusieurs dossiers mentionnés dans la liste des manquements qui lui a été transmise le 2 décembre 2009. Peu importe que tel ait été le cas, dès lors que plusieurs griefs suffisent à admettre que l'employeur pouvait sans arbitraire - angle sous lequel s'examine la décision querellée eu égard au pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée - retenir que le lien de confiance était irrémédiablement rompu.

Ainsi en est-il de la visite de l'appartement organisée à l'insu de sa hiérarchie pour un client et ami, cela pendant une période d'incapacité de travail sur laquelle il s'appuyait par ailleurs pour repousser un entretien de service. De même, la signature d'un contrat de bail du montant de CHF 1'700'000.- comportant une garantie bancaire, sans aucune délégation formelle de sa supérieure, cela en contradiction avec des directives internes dont il ne conteste pas l'existence. Ou encore son incapacité à obtenir un retour d'activités des gérants sous sa responsabilité. S'y ajoute le retard dans la mise en œuvre des entretiens d'évaluation de ses collaborateurs, le recourant l'expliquant, sans autre précision, par un surcroît d'activité et des priorités plus impérieuses.

Par ailleurs, il ressort du dossier que ses rapports de travail avec la nouvelle hiérarchie mise en place dans son service à l'automne 2009 se sont rapidement tendus, le recourant en rejetant la responsabilité unilatéralement sur celle-ci, sans jamais tenter d'envisager qu'il pourrait aussi avoir une part de responsabilité dans la détérioration du climat de travail.

Ces seuls éléments démontrent que le recourant n'a pas assimilé le cadre de travail particulier d'une grande collectivité publique et qu'il n'est pas prêt à se remettre en question à cet égard. Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant le recourant (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 ; ATA/709/2011 du 22 novembre 2011).

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

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de M. X_____ et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 mai 2010 par Monsieur X_____ contre la décision du département de l'urbanisme du 22 avril 2010 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à charge de M. X_____ ;

dit qu'aucune indemnité de procédure ne sera octroyée ;

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 ;

communiquera le présent arrêt à Me Michael Lavergnat, avocat du recourant, ainsi qu'à l'État de Genève soit, pour lui, le département de l'urbanisme.

Siégeants : M Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges et
M. Jordan, juge suppléant

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

le président siégeant :

S. Hüslér Enz

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :