

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3915/2011-FPUBL

ATA/754/2012

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 novembre 2012

dans la cause

Monsieur X_____

représenté par Me Patrick Udry, avocat

contre

DÉPARTEMENT DES FINANCES

EN FAIT

1. Monsieur X_____, né le _____ 1968, a été engagé comme employé en tant que commis administratif 2 auprès du service de la taxation A de l'administration fiscale cantonale (ci-après : AFC) par le département des finances et contributions, devenu aujourd'hui le département des finances (ci-après : le département), ceci pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} octobre 1989.
2. Durant les trois premières années de service, des analyses des prestations de M. X_____ ont été effectuées par sa hiérarchie.
 - a. Le 27 novembre 1989, les 27 février et 12 juin 1990, la qualité du travail et le comportement de M. X_____ étaient jugées de niveau « bon », le volume et le rythme de travail devaient être augmentés. L'intéressé devait travailler avec plus d'assiduité et améliorer sa moyenne de production journalière.
 - b. Le 22 août 1990, le 3 septembre 1991 et le 29 juillet 1992, les prestations fournies par M. X_____ étaient jugés conformes aux exigences de son poste. L'intéressé devait faire cependant preuve de plus de dynamisme pour pouvoir améliorer sa productivité.
3. Le 5 octobre 1992, le Conseil d'Etat a nommé M. X_____ fonctionnaire dès le 1^{er} octobre 1992, en tant que commis administratif 2.
4. Le 10 août 1993, le Conseil d'Etat a promu, dès le 1^{er} juillet 1993, M. X_____ à la fonction de taxateur fiscal 1, moyennant confirmation au terme d'une période d'essai de douze mois et pour autant que ses prestations soient satisfaisantes. La période d'essai a été prolongée d'une année à compter du 1^{er} juillet 1994 pour permettre au concerné de se prendre en charge et d'avoir un peu plus de maturité. L'intéressé devait augmenter le nombre de taxations à effectuer par jour.
5. Le 26 juillet 1995, le Conseil d'Etat a confirmé M. X_____ dans ses fonctions de taxateur fiscal 1 dès le 1^{er} juillet 1995.
6. Le 26 juin 1996, le Conseil d'Etat a promu, dès le 1^{er} juillet 1996, M. X_____ à la fonction de taxateur fiscal 2, moyennant confirmation au terme d'une période d'essai de douze mois et pour autant que ses prestations soient satisfaisantes.
7. Le 30 juillet 1997, le Conseil d'Etat a confirmé l'intéressé dans ses fonctions de taxateur fiscal 2 dès le 1^{er} juillet 1997.

8. Le 14 décembre 1999, le service des ressources humaines du département a confirmé, suite à un entretien de la veille avec M. X_____ et à sa candidature, l'affectation de ce dernier au poste de taxateur fiscal 2 au service des indépendants dès le 1^{er} février 2000.
9. Le 31 mai 2000, M. X_____ a été, par deux arrêtés de promotion différents du Conseil d'Etat, promu à la fonction de taxateur fiscal 2 au service de taxation A du 1^{er} au 31 janvier 2000 et de taxateur fiscal 2 au service de taxation des indépendants à partir du 1^{er} février 2000.
10. Le 6 juillet 2000, le service des indépendants a procédé à un entretien périodique de M. X_____ en présence de Monsieur Y_____, supérieur direct de ce dernier, de Monsieur Z_____, supérieur hiérarchique de M. Y_____, et de Madame A_____, responsable de personnel du département.

D'une manière générale, M. X_____ donnait entière satisfaction. Il était toujours disponible et transmettait volontiers ses connaissances à ses collègues. Il devait augmenter sa production quotidienne et son autonomie pour les points spécifiques à la taxation des indépendants et poursuivre l'effort constaté quant au respect des horaires de travail.

11. Le 7 décembre 2001, un nouvel entretien périodique auquel ont assisté MM. Y_____, Z_____ et Madame B_____, responsable de personnel du département, a été accordé à M. X_____.

M. X_____ devait augmenter sensiblement sa production journalière qui était insuffisante. Il devait poursuivre ses efforts quant à ses arrivées tardives au travail. Il avait suivi les cours relatifs à la législation fiscale récemment entrée en vigueur. Il avait assuré à satisfaction la permanence « guichet et téléphone » suite à la mise en place d'une « hotline » dès janvier 2001.

12. Le 20 août 2002, le Conseil d'Etat a promu M. X_____ à la fonction de vérificateur-réviseur-AFC - cadre B dès le 1^{er} juillet 2002 moyennant, avant confirmation, une période d'essai de douze mois et des prestations satisfaisantes.
13. Le 15 janvier 2003, le service de vérification a procédé, en présence de Monsieur C_____, supérieur direct de M. X_____, Monsieur D_____, supérieur hiérarchique de M. C_____, et Mme B_____, sur la base du cahier des charges et des statistiques des travaux effectués, à un entretien périodique de l'intéressé.

Un changement de comportement devait intervenir avec effet immédiat par M. X_____, faute de quoi sa collaboration dans le service de la vérification était très compromise. La qualité du travail était bonne. Le volume des dossiers traités était largement insuffisant. M. X_____ était trop déconcentré dans son travail. L'horaire de travail n'était pas respecté, les temps de pause autorisés étaient

largement dépassés. Les prestations de M. X_____ comme cadre étaient jugées insuffisantes également.

Une analyse complémentaire devait être effectuée à fin mai 2003 pour confirmer M. X_____ dans sa nouvelle fonction de vérificateur-réviseur-AFC.

14. Le 23 juillet 2003, le Conseil d'Etat a prolongé du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004 la période d'essai en vue de la promotion de M. X_____ en sa qualité de vérificateur-réviseur-AFC.

15. Le 11 décembre 2003, M. X_____ a eu un entretien avec MM. C_____ et D_____.

Ces derniers ont reproché à M. X_____ ses lacunes comportementales au travail, soit de nombreux téléphones à caractère privé, la durée de ses pauses ainsi que la remise en question systématique des remarques et de l'autorité de ses supérieurs. Il avait supprimé le tableau de contrôle de son emploi du temps sans en référer à ses supérieurs.

16. Le 6 mai 2004, suite au visionnage de films à caractère pornographique sur son lieu de travail, M. X_____ a été prié par M. C_____ de supprimer tous les fichiers contrevenant à la charte informatique qu'il avait signée. Il a été également averti du risque d'un licenciement en cas de nouvelle intervention de son supérieur hiérarchique.

17. Le 22 juin 2004, un entretien périodique en vue de la confirmation de M. X_____ dans ses fonctions de vérificateur-réviseur-AFC a eu lieu entre ce dernier, MM. C_____, D_____ et Mme B_____.

Le bilan général dressé des prestations de M. X_____ était négatif. L'intéressé ne respectait pas les horaires de travail et de pause, avait un rendement insuffisant et passait trop de temps au téléphone. Tous ces problèmes étaient déjà connus de M. X_____ et avaient été discutés lors des entretiens antérieurs. Le climat de confiance s'était rompu en raison des accusations de persécution proférées par M. X_____ à l'encontre de sa hiérarchie. Le comportement de l'intéressé nuisait au bon fonctionnement du service de la vérification et sa confirmation au poste de vérificateur-réviseur-AFC était risquée. Le cas échéant, elle devrait être accompagnée d'une sérieuse mise en garde par rapport à son attitude non conforme à celle d'un collaborateur occupant un tel poste.

Les compétences managériales de M. X_____ étaient jugées insuffisantes. Il ne s'impliquait pas dans la gestion et la motivation, la délégation, la négociation, la gestion des conflits, la vision stratégique et la gestion budgétaire.

18. Le 23 juin 2004, M. X_____ a adressé une lettre à M. C_____.

Il admettait ne pas suivre à la lettre les consignes strictes de sa hiérarchie. Il avait agi avec faiblesse notamment en ce qui concernait « des téléphones privés polluants » sur sa place de travail. Il n'avait pas respecté le temps de pause et s'en excusait sincèrement. Il avait pris des mesures pour suppléer ses manquements : arriver à l'heure au travail, ne pas abuser des téléphones privés, améliorer son comportement individuel et son rythme de travail. Il s'engageait à mieux servir sa fonction et promettait d'appliquer des mesures concrètes en toute conscience et responsabilité de gérer au mieux son temps de travail. Il avait été perturbé par des soucis d'ordre privé. Il demandait sa confirmation dans sa fonction de vérificateur-réviseur-AFC.

19. Le 23 juin 2004, M. C_____ a répondu à M. X_____.

Il avait pris note des engagements de ce dernier en adéquation avec ses devoirs et obligations. L'objectif de 300 dossiers par mois convenu pour 2004 était un minimum qui devait normalement être dépassé. Tout constat négatif serait signalé oralement et confirmé par écrit. Le scanner quotidien de contrôle était supprimé et remplacé par des contrôles spontanés et une présence obligatoire à la place de travail à partir de 9h00 au lieu de 8h30.

20. Le 28 juillet 2004, le Conseil d'Etat a confirmé M. X_____ dans ses fonctions de vérificateur-réviseur-AFC à partir du 1^{er} juillet 2004.

21. Le 22 avril 2008, la direction administrative et organisationnelle du département constatant une utilisation de la messagerie supérieure à la moyenne de la part de M. X_____, lui a adressé un ultime avertissement.

M. X_____ s'était engagé à respecter la « Charte relative à la sécurité et l'usage de l'informatique » au travail. Tout manquement à cet engagement était considéré comme une faute professionnelle. Aucune sanction disciplinaire n'était prise, mais des contrôles ponctuels devaient être institués et en cas de récurrence, des mesures plus sévères seraient prises.

22. Le 27 août 2008, M. X_____ a été transféré avec effet au 1^{er} septembre 2008 au service de taxation A comme taxateur 3 AFC suite à une réorganisation du service de vérification. Ce transfert a été confirmé par le Conseil d'Etat le 29 septembre 2008.

23. Le 20 mars 2009, Monsieur E_____, chef de service de la taxation A, a répondu négativement à la demande de M. X_____ d'être affecté à 100 % au service de guichet.

La hiérarchie ne souhaitait pas de spécialistes dans les services, l'expérience faite par le passé n'ayant pas été concluante. Les autres services du département y avaient renoncé. Le service de taxation était un service de production et les taxateurs devaient remplir l'objectif fixé.

24. Le 28 avril 2009, M. X_____ a eu un entretien de service avec MM. E_____, Z_____ et Madame F_____, responsable de secteur aux ressources humaines du département.

a. M. X_____ ne mettait pas tout en œuvre pour atteindre l'objectif fixé de 4'500 dossiers à taxer. Il avait la plus faible production du service malgré sa fonction de taxateur 3. Au 2 avril 2009, il avait traité 397 dossiers au lieu des 900 exigés, il ne pouvait par conséquent pas atteindre l'objectif de 38 % de dossiers à taxer à fin mai 2009.

M. X_____ prenait trop de temps pour répondre aux téléphones des contribuables, les autres collaborateurs du guichet étaient ainsi submergés de travail. Il n'était pas souvent présent à 9h00 à l'heure d'ouverture du guichet et il lui arrivait de s'absenter avant la fin de sa permanence à 12h30. Il avait décidé sans en parler à sa hiérarchie de suivre un cours destiné pourtant aux collaborateurs du service des indépendants et ceux du service de la taxation des promoteurs immobiliers, des remises de commerce et des agriculteurs de l'AFC (ci-après : PIRCA). Il devait atteindre les objectifs qui lui étaient fixés et respecter les directives édictées. Une sanction disciplinaire serait requise si les directives n'étaient pas respectées et le rythme de travail augmenté.

b. M. X_____ a pris position sur les différents reproches qui lui étaient adressés.

Il avait effectué plusieurs tâches qui n'avaient pas été prises en considération durant la période évaluée. Il avait été seul dans le bureau à répondre au téléphone, ce qui l'avait empêché de faire son travail. Son activité à la commission du personnel lui prenait du temps en séances et courriels aux collaborateurs. Il avait de gros soucis de santé dans sa famille, sa mère étant malade, ce qui avait affecté ses horaires. Il avait obtenu l'autorisation de son chef pour déposer sa fille à l'école à 13h30. Les travaux sur la route avaient causé ses retards au travail.

Il ne comprenait pas les reproches de ses collègues au sujet du temps consacré aux contribuables. Il était serviable et avait du plaisir à renseigner, ce qui contribuait à l'image de marque de l'AFC. Il avait respecté la procédure en vigueur au sujet de son départ anticipé du guichet et s'était arrangé avec un collègue.

Il avait participé à une formation destinée au service des indépendants dans la mesure où il avait travaillé dans ce service et avait du reste prévenu sa cheffe de groupe de sa participation.

c. M. X_____ et sa hiérarchie ont convenu des objectifs qu'il devait atteindre pour les prochaines périodes d'évaluation.

Jusqu'à fin juin 2009, il devait respecter la quantité hebdomadaire de dossiers à traiter. Il devait à fin décembre 2009 avoir taxé 4'500 dossiers. De manière permanente et immédiate, il devait respecter les horaires d'ouverture du guichet et passer moins de temps avec chaque contribuable, ne pas se rendre aux formations auxquelles il n'était pas convié, respecter les horaires où il devait être sur son lieu de travail. Une pondération équivalente à quatre heures par mois serait effectuée pour tenir compte de ses activités à la commission du personnel.

25. Par courriel du 30 avril 2009, M. X_____ a adressé à Mme F_____ ses observations complémentaires suite à l'entretien de service du 28 avril 2009. Il a repris de manière plus détaillée les observations qu'il avait formulées lors de celui-ci.
26. Le 27 mai 2009, Monsieur G_____, directeur des ressources humaines au département, a répondu au courriel précité de M. X_____.

Le département n'avait pas demandé la démission de M. X_____ de la commission du personnel. Il avait libéré l'intéressé de ses obligations professionnelles pendant quarante-huit heures par an, soit quatre heures par mois pour ses activités au sein de la commission du personnel alors que le règlement ne prévoyait que trente-six heures. Aucun litige n'existant entre M. X_____ et ses supérieurs hiérarchiques, le processus de médiation qu'il proposait ne se justifiait pas. Il était libre d'approcher le Groupe de confiance. Il devait faire parvenir au département une demande formelle relative au mobbing ou au harcèlement allégué et fournir des éléments objectifs et concrets justifiant une telle démarche. Le dialogue devait être renoué avec ses supérieurs hiérarchiques. M. X_____ devait combler le retard important pris dans son travail et montrer sa bonne volonté par des actes. L'intéressé avait reconnu lors de l'entretien du 28 avril 2009 l'insuffisance de ses prestations.

27. Suite à une publicité pour des produits alimentaires adressée par M. X_____ à ses collègues de travail par le biais de la messagerie électronique professionnelle, Monsieur H_____, directeur général de l'AFC a exigé le 10 juin 2009 de l'intéressé qu'il se concentre sur son travail de manière à atteindre ses objectifs sans s'égarer dans des activités étrangères à ses fonctions.
28. Le 25 août 2009, un entretien de service a eu lieu entre M. X_____ et MM. E_____, Z_____ et G_____.

M. X_____ n'avait pas atteint les objectifs hebdomadaires fixés. Les résultats étaient très éloignés de la production demandée de 1'800 dossiers au 30 juin, étaient insuffisants au 31 juillet, et à fin août 2009, M. X_____ avait accumulé un retard de 1'600 dossiers. Les arrivées tardives au travail étaient de 12 sur 39 jours ouvrables et des retards non excusés à des réunions programmées avaient été constatés. Sur cinq jours de permanence au guichet, M. X_____ avait

pointé 3 fois en retard. Les objectifs fixés au 30 juin 2009 n'avaient pas été atteints et aucune amélioration n'avait été constatée.

Les supérieurs hiérarchiques de M. X_____ envisageaient de demander la résiliation des rapports de service pour motif fondé, en raison de l'insuffisance des prestations.

M. X_____ s'est expliqué sur les faits reprochés.

Sa production était certes en-dessous des objectifs fixés, mais elle s'expliquait par ses démarches auprès du Groupe de confiance, le temps passé au guichet, des séances de travail au sein de son groupe au service de taxation A, des périodes de congé, de nombreux téléphones de la part des contribuables qui ralentissaient son travail et l'absence de matière à taxer durant une période de l'année. Il avait atteint les objectifs quantitatifs hebdomadaires depuis juillet 2009 et traitait en moyenne 20 dossiers par jour. Sa corbeille électronique était à jour. Il serait en mesure de traiter 3'700 dossiers jusqu'à la fin 2009.

29. Le 8 septembre 2009, le département a reçu des commentaires de M. X_____ suite à l'entretien du 25 août 2009.

Il reprenait de manière plus circonstanciée les explications données lors de l'entretien du 25 août 2009.

30. Le 4 novembre 2009, un entretien de service a eu lieu entre M. X_____ assisté d'un représentant du syndicat des services publics de Genève et MM. E_____, Z_____ et G_____ ainsi que Mme F_____ pour communiquer à l'intéressé la prise de position de l'employeur après la détermination de l'intéressé au sujet de l'entretien du 25 août 2009.

Une insuffisance de prestations, des arrivées tardives et des défaillances dans les permanences au guichet avaient été constatées à réitérées reprises. Le même constat avait été fait lors de l'entretien du 25 août 2009, même si une légère amélioration avait été constatée à partir du 20 août 2009. L'employeur avait envisagé la résiliation des rapports de service, mais un ultime délai au 15 décembre 2009 était accordé à M. X_____ afin d'atteindre ses objectifs pour 2009.

31. Le 16 décembre 2009, un nouvel entretien de service a réuni M. X_____, assisté du syndicaliste précité et MM. E_____, Z_____ et Mme F_____.

La résiliation des rapports de service serait différée si M. X_____ réussissait à atteindre ses objectifs qualitatifs et quantitatifs pour 2009, sinon un nouvel entretien de service serait organisé. M. X_____ devait aussi respecter les objectifs fixés pour l'année 2010 et un nouveau point de la situation était prévu pour le premier semestre 2010, sauf en cas de retard significatif dans le traitement

des dossiers. Une dernière chance lui était donnée, il devait mettre le pied à l'étrier depuis le début janvier 2010. Son supérieur hiérarchique allait procéder à des contrôles ponctuels et vérifier les objectifs. En cas de retard, il serait convoqué sans attendre. Le tableau des objectifs à atteindre remis à tous les collaborateurs constituant une moyenne annuelle, M. X_____ devait s'organiser en conséquence.

M. X_____ a répondu aux remarques de ses supérieurs hiérarchiques.

Sa production avait été bonne jusqu'au manque de la matière, il avait taxé un total de 3'548 dossiers au 15 décembre 2009. Il promettait de maintenir ses efforts en 2010 et trouver la bonne cadence.

32. Le 23 décembre 2009, un tableau de « contrôle quantité taxation 2000 » de M. X_____ a été établi.

Aucun objectif intermédiaire n'avait été atteint aux dates des 28 mai, 30 juillet, 1^{er} octobre et 23 décembre 2009. M. X_____ avait taxé 3'550 dossiers à la place des 4'500 exigés.

33. Le 17 mai 2010, M. E_____ a reçu M. X_____ pour l'informer qu'il serait convoqué pour un entretien de service fixé au 8 juin 2010.

Ledit entretien de service serait consacré à l'examen des points convenus en décembre 2009 qui n'avaient pas été respectés, aux objectifs hebdomadaires qui n'avaient pas été atteints depuis le début de l'année 2010 et aux arrivées tardives répétées de M. X_____ au travail.

34. Le 8 juin 2010, M. X_____ s'est présenté accompagné du syndicaliste précité, MM. E_____, Z_____, G_____ et Mme F_____ étaient présents.

a. Les dysfonctionnements de M. X_____ avaient une conséquence directe sur son rendement. L'intéressé n'avait pas atteint les objectifs fixés en 2009 ; cela ne pouvait pas se répéter en 2010. Jusqu'au 17 mai 2010, il avait traité 803 dossiers au lieu des 1'522 demandés, soit 18 % au lieu de 34 % de la production exigée. Il avait le pourcentage le plus bas du service, sa moyenne journalière de dossiers traités était de 13 à 20. Chaque semaine, une moyenne des dossiers traités par taxateur était transmise par écrit à tous les collaborateurs. Elle indiquait à chacun d'eux la situation de son objectif. M. X_____ n'avait pas réagi à cet envoi alors qu'il était en-dessous de ses objectifs. Il n'effectuait pas régulièrement ses huit heures journalières. Il avait traité 250 dossiers en cinq jours, soit une moyenne de 50 dossiers par jour dès l'annonce de l'entretien de service, et avait effectué 10h30 supplémentaires. La situation était la même qu'en 2009, le retard pris en début d'année 2010 ne pouvait pas être comblé en raison de la diminution du nombre de taxations arrivant dans le service dans le deuxième semestre.

M. X_____ était arrivé en retard à plusieurs reprises. Les contribuables avaient attendu l'ouverture des guichets, donnant ainsi au public une mauvaise image du service. Depuis le 17 mai 2010 en revanche, aucune arrivée tardive n'avait été constatée.

M. X_____ utilisait son propre tableau de suivi de sa production au lieu de celui remis par sa hiérarchie. Il avait changé les objectifs à atteindre de sa propre initiative. L'objectif de 38 % de dossiers à traiter au 27 mai 2009 avait été communiqué à tous les collaborateurs et l'ensemble de ceux-ci effectuait des tâches annexes conformément au cahier des charges d'un taxateur. M. X_____ était un taxateur 3 et avait par conséquent une grande autonomie.

Trois types d'indicateurs d'évaluation de la production avaient été transmis pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2010 au groupe 1 du service de taxation A auquel M. X_____ appartenait. L'indicateur de performance évaluait le nombre de dossiers traités par rapport à l'objectif fixé. L'indicateur de reprise se référait au montant d'impôt notifié par rapport au montant déclaré par le contribuable, alors que l'indicateur de temps déterminait le nombre moyen de dossiers traités par jour. M. X_____ n'avait pas atteint les objectifs fixés, il avait taxé 72,49 % des dossiers selon l'indicateur de performance.

b. M. X_____ a reconnu qu'il avait commis une erreur en utilisant son planning de production au lieu de suivre les consignes de sa hiérarchie. Il n'avait pas de « suspens » dans sa corbeille électronique et avait traité des dossiers plus complexes que ses collègues. Le retard accumulé pour 2010 ne lui avait été communiqué que le 17 mai 2010.

c. A l'issue de l'entretien de service du 8 juin 2010, l'employeur envisageait de prononcer la résiliation des rapports de service pour motif fondé en raison de l'insuffisance des prestations.

35. M. X_____ a adressé ses observations au département dans un document non daté. Il a repris de manière détaillée ses réponses faites aux reproches de ses supérieurs lors de l'entretien du 8 juin 2010.

36. Le 9 août 2010, le département a convoqué M. X_____ pour le 6 septembre 2010 à un entretien de reclassement.

Les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service avaient été dûment établis lors de l'entretien du 8 juin 2010. Un reclassement devait lui être proposé comme alternative à un licenciement. M. X_____ pouvait se faire accompagner par une personne de son choix.

37. Le 30 août 2010, M. X_____ a postulé pour un poste de taxateur 3 au sein du service PIRCA, secteur promoteurs immobiliers.

38. Le 6 septembre 2010, l'entretien de reclassement a eu lieu entre M. X_____ assisté de son avocat, Mme F_____ et M. E_____.

Les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation avaient été dûment établis lors de l'entretien du 8 juin 2010. La hiérarchie demandait la résiliation des rapports de service pour motif fondé en raison de l'insuffisance des prestations. Un reclassement (alternative au licenciement) était proposé à M. X_____ en qualité de taxateur 1, classe 11 annuité 22 au service de l'immobilier de l'AFC. Un délai au 21 septembre 2010 était imparti à l'intéressé pour se déterminer. La proposition de M. X_____ de rester au service de taxation A n'était pas acceptable. Une évolution en qualité de taxateur 2 était envisageable pour autant qu'il suive des cours internes et des cours de formation de la Conférence suisse des impôts (ci-après : CSI). Tel était le plan suivi par tous les nouveaux collaborateurs à l'AFC. La postulation au sein du service PIRCA en qualité de taxateur 3 suivait son cours. Elle était gérée par la cheffe du service concerné. En cas de refus du reclassement, un licenciement était prévu avec une possibilité de recourir auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

Les objectifs à atteindre dans un délai de six mois devaient être déterminés par la nouvelle hiérarchie de M. X_____. Un point de situation serait alors effectué. Une confirmation dans la nouvelle fonction devait lui être notifiée dans le même délai.

39. Le 17 septembre 2010, M. X_____ s'est trouvé en arrêt de travail pour cause de maladie.

Un nouveau rendez-vous avec son médecin était prévu le 8 novembre 2010.

40. Le 21 septembre 2010, l'avocat de M. X_____ a écrit au département.

Son client contestait le bien-fondé de la proposition de demander la résiliation des rapports de service. Il acceptait cependant son transfert au service de l'immobilier de l'AFC et souhaitait négocier la fonction de taxateur 2 en classe 13 annuité 22 en raison de son expérience professionnelle, de sa situation familiale et de ses vingt-et-un ans de carrière à l'AFC.

41. Le 6 octobre 2010, l'avocat de M. X_____ a eu un entretien avec Mme F_____.

M. X_____ acceptait le reclassement en qualité de taxateur 2, au service de l'immobilier de l'AFC, classe 12 position 22. Un acte de reclassement devait être notifié à M. X_____ par le département.

42. Le 9 décembre 2010, le Conseiller d'Etat en charge du département a décidé le reclassement de M. X_____ et le service du personnel l'en a informé le même jour par l'intermédiaire de son avocat.

M. X_____ était transféré dès le 1^{er} décembre 2010 en qualité de taxateur 2 - classe 13, position 22 - à 100 % au service de l'immobilier de l'AFC. Un délai de six mois lui serait imparti pour assurer sa nouvelle fonction dès le début effectif de son activité en fonction de son état de santé.

43. Le 13 décembre 2010, l'avocat de M. X_____ a écrit à nouveau à Mme F_____.

Son mandant avait fait l'objet d'un reclassement qu'il avait accepté pour une échéance tenant compte de l'évolution de son état de santé. Le reclassement était assimilable à une décision de modification du contrat de travail (*sic*). L'ancien contrat était résilié, remplacé par un nouveau. Une telle modification ne pouvait intervenir qu'au terme du délai de congé ordinaire. Le reclassement devait ainsi être reporté et prendre effet après la fin de la maladie de M. X_____.

44. Le 27 mars 2011, M. X_____ a repris son activité à 100 % au sein du service de l'immobilier de l'AFC.

45. Le 30 mars 2011, deux courriels ont été adressés à M. X_____ par Mme F_____ et Monsieur I_____, chef du service de l'immobilier.

Un entretien du même jour avec le concerné avait déterminé les objectifs attendus, soit réussir le test 102 « Personnes physiques et Personnes morales », atteindre l'objectif de production défini à l'aide du décompte individuel dès la fin de la formation (l'objectif variait entre 30 et 50 déclarations par jour, selon les mois), avoir une qualité satisfaisante du travail effectué lors du contrôle qualité. Une formation individuelle de deux heures par jour était mise en place auprès d'une collègue jusqu'à fin avril 2011. M. X_____ avait la possibilité de présenter à sa cheffe de groupe les dossiers chronophages. Le temps passé sur ces dossiers était décompté. Il devait être ponctuel et respecter ses temps de pause de vingt minutes par jour.

Il n'était pas possible de repousser le cours 102 suite à la demande de M. X_____ en raison de ses problèmes privés. Un premier point de situation était prévu à la fin du mois de juin 2011.

M. X_____ a fait état de sa motivation de travailler au sein du service de l'immobilier.

Il « avait la pêche » et se sentait bien. Il avait arrêté de prendre des médicaments et sa fille avait désormais un bon encadrement. Il devait tout mettre

en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il avait une expérience dans un service de taxation des personnes physiques.

46. Le 21 avril 2011, M. I_____ s'est entretenu avec M. X_____ pour rappeler les objectifs à atteindre lors du reclassement.

47. Le 2 mai 2011, M. I_____ a adressé un courriel à M. X_____ à ce sujet.

Lors de l'entretien du 21 avril 2011, il était apparu que le dossier médical de M. X_____ était clôturé d'entente avec son médecin traitant. Pour le mois de mai 2011, M. X_____ devait taxer 47 déclarations par jour. Les objectifs fixés pour le mois de juin lui seraient communiqués ultérieurement par le biais de son décompte individuel, comme pour tous les autres collaborateurs. M. X_____ pouvait poser des questions 2 à 3 fois par semaine à sa cheffe de groupe. Les séances de questions devaient être planifiées. Le temps passé avec la cheffe de groupe n'était pas pris en considération dans le calcul du chiffre de la production mensuelle. Les dossiers prenant plus d'une heure devaient être présentés pour validation comme dossiers chronophages à la cheffe de groupe. M. X_____ devait être attentif à ses problèmes de ponctualité et il devait respecter les horaires de l'administration.

48. Le 16 mai 2011, le service de santé du personnel de l'Etat a adressé à M. G_____ un préavis médical concernant M. X_____.

L'évolution de l'état de santé de l'intéressé était favorable. Le service de santé mettait un terme au suivi médical. M. X_____ avait repris son travail à son taux normal de 100 %.

49. Le 8 juin 2011, M. I_____ a transmis à M. X_____ les statistiques de sa production pour le mois de mai 2011.

Il avait taxé 89 dossiers sur un nombre de 805 exigés. Il accusait un retard de 716 dossiers. Il avait été absent pour vacances les 9 et 10 mai 2011, puis du 30 mai au 6 juin 2011 pour un décès.

Il ne vérifiait pas systématiquement les pièces annexées aux déclarations d'impôts ni les charges et frais d'entretien. Il ne tenait pas compte des remarques lors des corrections de ses erreurs, certains de ses dossiers étaient corrigés 2 à 3 fois, voire 4. Il était toujours en retard aux séances de formation avec sa cheffe de groupe et s'était endormi à deux reprises à des dates différentes. Il mettait en cause les procédures du service en les comparant à celles de ses anciens services.

50. Le 16 juin 2011, M. I_____ a transmis à M. X_____ une note de dossier faisant le point de la situation sur sa procédure de reclassement après trois mois d'activité.

Une séance d'entretien s'était tenue le 14 juin 2011 entre M. X____ et Madame J____, cheffe de groupe au service de l'immobilier, Monsieur K____, directeur de la division personnes morales (PM), titres et immobilier, et M. I____. En avril 2011, l'objectif n'avait pas été atteint, M. X____ avait échoué à son test de connaissances pour la taxation des personnes physiques et morales après avoir suivi le cours 102. En mai 2011, l'objectif n'avait pas été atteint non plus, M. X____ avait taxé une moyenne de 5 dossiers par jour, soit un total de 89 par mois, au lieu de 47 dossiers par jour, soit 805 par mois. Un taux d'erreur de 45,36 % avait été constaté. En juin 2011, M. X____ avait taxé en deux jours 15 dossiers au lieu des 90 exigés, il avait un taux d'erreur de 60 %, l'objectif n'était pas atteint.

Une légère amélioration de sa ponctualité avait été enregistrée. M. X____ arrivait cependant systématiquement en retard aux rendez-vous avec sa cheffe de groupe.

Les prestations fournies par M. X____ n'étaient pas acceptables compte tenu de la formation de douze semaines suivie au lieu des quatre semaines habituelles et de son expérience de vingt ans au sein de l'AFC. Sa formation individuelle était interrompue dès le 15 juin 2011. L'objectif de production du mois de juin était fixé à 45 dossiers à taxer par jour. L'objectif des mois à venir lui serait communiqué en même temps qu'aux autres collaborateurs. La cheffe de groupe était disponible pour répondre à des questions particulières sur certains dossiers. Un contrôle de qualité serait effectué sur la base de dossiers sélectionnés de manière aléatoire.

M. X____ s'est engagé à augmenter rapidement sa production journalière et à être attentif à la qualité. Il poursuivrait également son effort d'éviter les arrivées tardives.

51. Le 15 septembre 2011, un entretien de service a eu lieu entre M. X____ et Mmes J____, F____ et M. I____.

a. En juin, M. X____ n'avait pas atteint l'objectif fixé de 475 taxations, il avait produit 72 dossiers, accusant un retard de 403 taxations. En juillet, le retard était de 585, l'intéressé avait taxé 236 dossiers sur 821 exigés. En août, il avait produit 31 déclarations sur 285, soit un retard de 254. Depuis mai 2011, il avait un retard cumulé de 1'958 dossiers en tenant compte de la pondération des guichets, des dossiers chronophages et des absences pour cause de vacances ou de maladie. Il avait commis plusieurs erreurs, notamment lors des demandes de renseignements aux contribuables, des mises à jour des données, ou de l'application des règles de taxation des biens immobiliers hors canton. Il avait échoué au test de connaissances pour la fonction de taxateur 1.

b. M. X_____ a répondu qu'il n'avait pas eu connaissance à temps de ses erreurs. Il n'avait pas pu dès lors les corriger. Le cours 102 avait été donné trop rapidement par rapport à son arrivée. Il n'avait pas pu respecter la cadence de 44 dossiers à taxer par jour, il n'était pas fait pour la production. Il s'était mis inconsciemment dans la situation qui lui était reprochée.

c. Un délai au 29 septembre 2011 a été imparti à M. X_____ pour présenter ses observations écrites. Un rendez-vous lui serait ensuite fixé pour déterminer la suite à donner.

Les supérieurs hiérarchiques de M. X_____ envisageaient de demander la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé en raison de l'insuffisance de ses prestations, les objectifs fixés n'ayant pas été atteints.

52. Le 29 septembre 2011, le département a reçu les observations complémentaires de M. X_____ relatives à l'entretien du 15 septembre 2011.

Après avoir retracé sa carrière au sein du département, l'intéressé est revenu sur son reclassement.

Rien n'était prêt lors du début de son reclassement, plusieurs dysfonctionnements avaient entravé le début de son activité. Il avait suivi des cours 102, alors qu'il traversait de graves problèmes d'ordre privé. Le test de connaissances n'avait pas été repoussé malgré sa demande. Il avait alors échoué à l'examen et n'avait pas pu bénéficier d'une deuxième chance.

Dès le mois de mai 2011, il avait été noyé par le nombre de dossiers à traiter eu égard à sa période de formation, sa récente arrivée dans le service ainsi que son manque d'expérience en matière de taxation immobilière. Il avait été épuisé physiquement en raison des problèmes de santé de sa mère et du décès de celle-ci le 29 mai 2011. La qualité de son travail était acceptable. Sa hiérarchie avait attendu jusqu'au 15 septembre 2011 pour lui faire part de son constat négatif.

Il avait été pris dans une spirale de laquelle il n'avait pas pu s'extirper malgré sa bonne volonté. Il avait accumulé des retards jour après jour et s'était ensuite résigné. Il n'avait pas trouvé les ressources nécessaires pour faire face à un poste soumis à une grande cadence de production. Il s'excusait à nouveau de ne pas avoir pu faire face aux exigences de son reclassement.

Ce poste qui demandait de l'entregent, du contact avec le public, au guichet ou au téléphone, voire le service de recouvrement, lui convenait mieux que le précédent. Il demandait une opportunité de reclassement à un poste où la production n'était pas le mot-clé.

53. Par décision du 17 octobre 2011, le président du département a mis fin avec effet au 31 janvier 2012 aux rapports de service de M. X_____, décision remise en mains propres à l'intéressé le 18 octobre 2011.

Les motifs de résiliation avaient été communiqués à M. X_____ lors des entretiens de service du 8 juin 2010 et du 15 septembre 2011. La tentative de reclassement au service de l'immobilier avait échoué. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration exigeait la résiliation des rapports de service.

La décision était susceptible de recours auprès de la chambre administrative, mais était déclarée exécutoire nonobstant recours.

54. Aux termes d'une décision du 18 octobre 2011 qui lui a été remise en mains propres le même jour, M. X_____ a été libéré de l'obligation de travailler, avec effet au 19 octobre 2011, afin qu'il puisse entreprendre toutes les démarches nécessaires en vue de retrouver un emploi.

55. Par acte posté le 17 novembre 2011, M. X_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision du 17 octobre 2011, concluant principalement à ce que la chambre de céans constate et déclare que la résiliation des rapports de service était contraire au droit, propose sa réintégration, le cas échéant dans un autre service et/ou un autre département, et lui alloue une indemnité de procédure à la charge de l'Etat de Genève. Subsidièrement, en cas de refus par l'Etat de sa réintégration, à ce que la chambre administrative constate et déclare que la résiliation des rapports de service était contraire au droit, prenne acte du refus de le réintégrer, condamne l'Etat de Genève à lui verser une indemnité de CHF 205'370.-, avec intérêts à 5 % dès le 31 janvier 2012, et lui alloue une indemnité de procédure à charge de l'Etat.

L'insuffisance de ses prestations n'était pas avérée le 8 juin 2010. Au début de l'année, il y avait systématiquement un manque de dossiers à taxer, de sorte que des heures supplémentaires étaient nécessaires pour atteindre l'objectif de 38 % fixé à fin mai. Il avait atteint cet objectif en 2009. Il avait aussi rattrapé son retard en juin 2010. D'autres taxateurs n'avaient pas atteint le seuil de 38 % mais n'avaient pas été sanctionnés. Il était contraire au droit de prétendre en été 2010 que la continuation des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration.

La décision de licenciement était arbitraire et violait le principe de la proportionnalité. Le reclassement proposé dans un poste exigeant une production effrénée, alors qu'il n'était pas fait pour un travail de ce type, était voué à l'échec. M. X_____ n'avait pas les connaissances nécessaires pour le poste proposé dans le cadre de ce reclassement. Il avait du reste échoué au test de connaissances, étant précisé qu'il était en arrêt maladie pour dépression peu avant le test, et qu'un report de celui-ci lui avait été refusé. Une deuxième chance lui avait été également

refusée. Toutes les démarches nécessaires à son reclassement n'avaient pas été effectuées par le service des ressources humaines du département. Il avait des chances de conserver son emploi dans un service différent d'un service de production à haut rendement. Il était à l'aise dans un poste requérant de l'entregent, du contact avec le public, un poste au guichet, voire de recouvrement.

Sa réintégration devrait être proposée dans un autre service ou un autre département. Une indemnité d'un montant de CHF 205'370.- correspondant à vingt-deux mois du traitement mensualisé brut de CHF 9'335.- devait lui être allouée en cas de refus de sa réintégration au sein de la fonction publique. Il avait des charges familiales, avait consacré vingt-deux années au service public et avait été atteint dans sa santé à cause de la résiliation de ses rapports de service. Son avenir professionnel était compromis, son licenciement signifiait sa mort professionnelle.

56. Le 23 décembre 2011, le département a conclu au rejet du recours.

M. X_____ avait accepté explicitement, par l'intermédiaire de son conseil, son reclassement. La décision était entrée en force. Il avait aussi admis implicitement l'existence d'un motif fondé.

Le recourant n'avait toutefois pas tenu ses promesses depuis le début de l'année 2010, ne suivant pas les consignes claires de ses supérieurs hiérarchiques. Il avait planifié différemment ses objectifs et ne respectait pas les horaires de travail. La situation n'était plus acceptable pour l'employeur, elle portait préjudice au bon fonctionnement du service.

Le recourant n'avait dépassé les objectifs fixés qu'au moment où l'entretien de service du 8 juin 2010 lui avait été communiqué. Une certaine mansuétude lui avait été témoignée, car il avait les capacités de remplir ses objectifs. Le recourant avait cependant des difficultés à organiser son travail selon les attentes de sa hiérarchie. Le seuil de 38 % de l'objectif annuel à fin mai 2010 n'avait pas été atteint. Le comportement du recourant violait son devoir de diligence.

Le recourant avait en 2010 une fonction de taxateur 3 qui lui garantissait une grande autonomie. Un nouveau retard dans les objectifs fixés ne pouvait pas être toléré. Le recourant n'avait pas saisi l'opportunité d'améliorer ses prestations qui n'étaient pas suffisantes par rapport à son poste. Lors de l'entretien du 8 juin 2010, le motif fondé de résiliation des rapports de service était avéré.

Le recourant avait accepté son reclassement en qualité de taxateur 2 au service de l'immobilier. Il avait négocié cette fonction en raison de sa longue expérience dans le domaine de la fiscalité et le poste correspondait à ses capacités, la taxation immobilière ne lui étant pas complètement inconnue. La période de reclassement étant de six mois et le cours 102 donné une fois par année seulement,

le recourant ne pouvait pas se présenter une deuxième fois au test de connaissances. Les objectifs fixés n'avaient pas été atteints comme il en avait été informé lors des entretiens de juin et de septembre 2011. Le recourant n'avait pas fait de proposition de reclassement. Celui proposé par le département ayant échoué, une décision de licenciement était intervenue à juste titre.

57. Le 9 janvier 2012, le juge délégué a convoqué une audience de comparution personnelle des parties et l'a fixée au 2 février 2012.

58. Le 2 février 2012, le juge délégué a entendu les parties lors d'une audience de comparution personnelle.

a. Selon le représentant du département, il n'existait pas d'autres postes permettant un reclassement au moment des faits. Le recourant connaissait partiellement le service des taxations immobilières. Il avait négocié par l'intermédiaire de son avocat le poste de taxateur 2. Il avait été traité comme tous les autres nouveaux collaborateurs lors de la prise de ses fonctions. Les objectifs de taxateur 1 lui avaient été fixés. Depuis 2008, des entretiens spécifiques de service étaient possibles pour traiter des insuffisances de prestations. Avant la révision de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), ces moyens d'évaluation n'existaient pas. M. X_____ était une personne gentille et agréable. Il faisait amende honorable et promettait de s'améliorer lorsque des remarques lui étaient faites. Ses promotions émanaient de hiérarchies différentes dans des services distincts. Le montant de l'indicateur de reprise d'impôt figurant sur le tableau d'évaluation de la production, transmis pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2010 au groupe 1 du service de taxation A, était un indicateur de la plus-value du travail du taxateur. Il n'était pas l'indicateur quantitatif servant à fixer des objectifs. Ceux-ci étaient déterminés en nombre de déclarations à traiter. L'objectif était annuel et tenait compte de l'équilibre entre des déclarations demandant beaucoup de temps et celles qui en prenaient peu.

Toute réintégration du recourant était exclue. Le poste de reclassement du recourant n'avait pas été repourvu. Les autres départements n'avaient pas été sollicités pour le reclassement. Des possibilités au sein du département existaient. Le reclassement au service de l'immobilier était la solution la plus favorable compte tenu de l'expérience du recourant. Celui-ci était capable de remplir ses objectifs quantitatifs lorsqu'il se donnait de la peine et se focalisait sur son travail. Un taxateur 3 du service de la taxation A devait taxer 4'500 dossiers par année, plus complexes que ceux d'un taxateur 1. Celui-ci devait taxer 3'500 déclarations fiscales complètes. Comme taxateur 3, le recourant parvenait à taxer 50 dossiers par jour, le chiffre de 47 feuillets immobiliers exigé en mai 2011 étant raisonnable.

Des contrôles ponctuels du respect des objectifs quantitatifs n'avaient pas été effectués. Le recourant disposait d'outils pour évaluer sa production quotidienne. Le poste de taxateur 3 était un poste offrant une grande autonomie. En 2009, le recourant avait traité plus de 200 dossiers par semaine pour rattraper son retard. En début 2010, il ne traitait que 30 à 90 dossiers alors que ses collègues respectaient les objectifs fixés. Le recourant avait traité 200 dossiers dès l'annonce de l'entretien du 8 juin 2010 et avait augmenté son temps de présence d'environ une heure par jour.

b. M. X_____ a déclaré qu'il n'y avait pas de différence de rendement entre un taxateur 1 et un taxateur 2 du service de l'immobilier. Chacun devait taxer 8'500 déclarations. Lui-même devait faire un visa toutes les 10 minutes. Le poste proposé au titre de reclassement ne correspondait pas à ses aptitudes. Sa hiérarchie connaissait ses points forts et ses points faibles. Il était efficace dans un poste où le rendement n'était pas la considération première. Il avait émis des propositions de reclassement. Il s'était intéressé au service des remises d'impôt ou celui du PIRCA et en avait parlé à son chef hiérarchique. Il avait postulé sur conseil de celui-ci, mais il n'avait pas été engagé. Les responsables du PIRCA l'avaient reçu pour un entretien.

c. A l'issue de l'audience, un délai au 21 février 2012 a été fixé aux parties pour solliciter d'autres actes d'instruction. Le recourant a immédiatement demandé un deuxième échange d'écritures.

59. Le 24 février 2012, le juge délégué a fixé au recourant un délai au 6 avril 2012 pour répliquer.

60. Ce jour-ci, M. X_____ a persisté dans son recours. Il a aussi conclu pour la première fois à l'octroi d'un certificat de travail.

Le motif de son licenciement n'était pas avéré au moment où le reclassement lui avait été proposé. Ses prestations étaient globalement suffisantes, voire satisfaisantes, tout au long de sa carrière; elles ne s'étaient pas soudainement détériorées, mais son employeur avait unilatéralement modifié le système d'évaluation. Il avait été nommé fonctionnaire et avait bénéficié de plusieurs promotions.

Seule une évaluation faite en fin d'année 2010 aurait dû décider de son sort, l'objectif à atteindre étant annuel. En mai 2010, le département l'avait convoqué pour lui signifier sa volonté de résilier les rapports de services. L'employeur avait ainsi failli à son engagement de décembre 2009 de surveiller et de l'avertir en cas de production insuffisante. Le département avait violé le principe de l'égalité de traitement. Le recourant avait atteint ses objectifs annuels de 2008 et 2009.

Lui-même devait, en 2010, être « coaché ». Le comportement du département constituait un abus de droit. Les jours de manque de production qui lui étaient reprochés n'avaient pas été pondérés. A fin mai 2010, il avait atteint 35 % des objectifs fixés en tenant compte de la pondération. Un écart si léger avec l'objectif de 38 % ne justifiait pas une résiliation des rapports de service.

Le reclassement proposé était voué à l'échec dès le départ, ce que le département savait, car lui-même ne pouvait pas taxer « à un rythme effréné ». Le reclassement avait été fait dans un poste de production plus élevé que celui qu'il occupait précédemment. Il ne disposait pas des connaissances nécessaires pour fonctionner de manière efficace au poste de reclassement. Un poste de taxateur 3 au PIRCA, qui correspondait mieux à ses aptitudes, existait au sein du département, mais sa hiérarchie n'avait pas appuyé la candidature qu'il avait alors déposée.

L'indemnité de CHF 205'370.- correspondant à vingt-deux mois de traitement mensuel brut de CHF 9'335.- se justifiait compte tenu de ses vingt-deux années de service et des conséquences de la décision sur son état de santé. Le département ne lui avait délivré ni certificat intermédiaire de travail ni certificat de travail définitif malgré ses demandes en ce sens.

61. Le 10 avril 2012, le juge délégué a fixé au département un délai au 11 mai 2012 pour dupliquer.
62. Le 11 mai 2012, le département a persisté dans ses conclusions.

Les prestations du recourant avaient été considérées comme insuffisantes en août et décembre 2009, indépendamment de la « grille d'évaluation ». L'équité et la bonne foi n'avaient pas été ainsi violées par le département. Le recourant s'était montré irresponsable et léger face aux avertissements qu'il avait reçus. La résiliation des rapports de service s'imposait pour ne pas porter préjudice à la bonne marche du service.

Le recourant avait omis de vérifier chaque semaine si sa production correspondait au tableau remis au début de l'année. La production exigée jusqu'à fin mai était de 38 %. L'oubli de cet objectif était inacceptable pour un taxateur 3. La hiérarchie avait fait le nécessaire pour aider le recourant mais en vain. Le poste de reclassement n'avait pas été supprimé. La résiliation des rapports de service reposait sur l'insuffisance des prestations du recourant. Le département se devait d'employer des personnes en mesure de travailler efficacement. Il devait se séparer de personnes dont les prestations ou les compétences se révélaient insuffisantes. Or, le recourant avait fait preuve d'insuffisances répétées du point de vue qualitatif et quantitatif.

Le reclassement au sein du service de l'immobilier correspondait tout à fait aux capacités du recourant. Celui-ci avait une très longue expérience dans le domaine de la fiscalité. Un reclassement en dehors de l'administration fiscale n'avait pas de sens. Seul le comportement du recourant avait empêché le reclassement d'aboutir. L'intéressé n'avait pas saisi la chance d'améliorer ses prestations, et n'avait pas atteint les objectifs précis dans le délai imparti.

63. Le 14 mai 2012, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 22 juin 2012 pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.
64. Le 24 mai 2012, le recourant a persisté dans ses termes et ses conclusions.
65. Le 4 juin 2012, le département en a fait de même.
66. Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours dirigé contre la décision de licenciement du 17 octobre 2011 est recevable (art. 31 al. 1 LPAC ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Selon l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant.

La conclusion du recourant, visant à ce qu'il soit ordonné à l'Etat de Genève de délivrer sans délai un certificat de travail, doit être déclarée irrecevable. En effet, le litige est circonscrit par la décision attaquée (ATA/451/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/252/2012 du 24 avril 2012 consid. 3 ; ATA/18/2012 du 10 janvier 2012 consid. 4a et les arrêts cités), qui ne porte en l'espèce que sur la résiliation des rapports de service du recourant.

Ladite conclusion doit être également déclarée irrecevable faute d'avoir été prise dans le délai légal de recours (ATA/133/2012 du 13 mars 2012 ; ATA/99/2012 du 21 février 2012 ; ATA/12/2012 du 10 janvier 2012 ; ATA/153/2010 du 9 mars 2010).

3. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

4. Saisie d'un recours, la chambre administrative applique le droit d'office. Elle ne peut pas aller au-delà des conclusions des parties, mais n'est liée ni par les motifs invoqués par celles-ci (art. 69 al. 1 LPA), ni par leur argumentation juridique (ATA/402/2012 du 26 juin 2012).
5. Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour insuffisance des prestations.
6. Fonctionnaire du département des finances, le recourant est soumis à la LPAC (art. 1 al. 1 let. a LPAC). Les tâches, ses compétences et horaire sont définis et décrits dans un cahier des charges (art. 6 aRPAC). Il est tenu au respect de l'intérêt de l'Etat et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 aRPAC).
7. La chambre de céans constate qu'il ressort du dossier que M. X_____ a pu se déterminer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés et que la décision de licenciement du 17 octobre 2011 respectait le délai de congé de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC.
8.
 - a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.
 - b. Constitue un motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).
 - c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.
 - d. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'Etat de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009, consid. 2.2 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010, consid. 10 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009).

Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, l'Etat a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : « il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé(e) à retrouver ou maintenir son

"employabilité", soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. A titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à "l'outplacement". Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. (...) En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée » (MGC 2005-2006/XI A 10421). Selon la jurisprudence, les recherches de l'Etat employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010).

e. La procédure de reclassement est en outre formalisée à l'art. 46A aRPAC. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et 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 reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

9. Il est admis par les parties que l'entretien de service prévu par l'art. 44 aRPAC s'est déroulé le 8 juin 2010. Il convient dès lors de déterminer si cet entretien de service a respecté le prescrit de l'art. 44 aRPAC, étant précisé que cette disposition ne prévoit pas la forme que devait revêtir une convocation à un entretien de service.

10. Le recourant fait grief à l'intimé d'avoir résilié les rapports de service de manière illicite dans la mesure où le motif fondé d'insuffisance de prestations n'était pas réalisé au 8 juin 2010.

Il ressort du dossier de la cause que dès les premières années de son engagement, le recourant s'est vu reprocher son rythme inapproprié et son volume insuffisant de travail. A deux reprises, en 1994 et en 2003, les périodes d'essai en vue de sa nomination ou de sa promotion ont été prolongées pour insuffisance de prestations. Pour la même raison, plusieurs entretiens de service, au cours desquels des mises en garde ont été adressées au recourant, ont été organisés - durant l'année 2009 notamment. Le département a ainsi fait preuve de patience

tout au long de la carrière du recourant. Une dernière chance de rattraper son retard lui a même été accordée lors de l'entretien du 16 décembre 2009.

Après plus de vingt ans d'expérience dans la taxation, le recourant connaissait les attentes de son employeur et ses exigences en termes de production, de ponctualité et de respect des consignes de sa hiérarchie. Les indicateurs de performance utilisés par le département lui étaient connus. Les objectifs de productivité s'appliquaient à tous les taxateurs, et étaient respectés par la grande majorité de ses collègues taxateurs, tous n'ayant du reste pas son expérience au sein de l'AFC. M. X_____ avait été averti dès le 28 avril 2009 que sa hiérarchie envisageait de demander une sanction disciplinaire s'il ne changeait pas sa manière de travailler, et dès le 25 août 2009 qu'une résiliation de service pour insuffisance de prestations était envisagée. Malgré cela, il n'a pas satisfait aux exigences posées par sa hiérarchie, et applicables à l'ensemble de ses collègues revêtant la même fonction.

La procédure conduite par le département en vue de l'établissement d'un motif fondé de résiliation des rapports de service est conforme à la LPAC et à son règlement d'application. Elle a en outre débouché sur une position matériellement fondée.

11. Le recourant fait par ailleurs grief à l'intimé d'avoir violé le principe de la proportionnalité lors de son reclassement.

Le 9 août 2010, le département a invité le recourant à un entretien fixé au 6 septembre 2010 en vue de son reclassement conformément aux art. 21 al. 3 LPAC et 46A aRPAC. Le recourant pouvait se faire accompagner par une personne de son choix et l'a été par son avocat.

Lors de cet entretien, le département a proposé au recourant un reclassement en interne, au sein du service immobilier de l'AFC. Dans le délai de réflexion de dix jours, M. X_____ a accepté son transfert dans ce service et a négocié la fonction de taxateur 2 - plutôt que celle de taxateur 1 - compte tenu de son expérience professionnelle, de sa situation familiale et de ses vingt-et-un ans de service au sein de l'AFC, ce qui a été accepté par le département. Sa postulation pour un poste de taxateur 3 au service PIRCA suivait également son cours et était gérée par la cheffe du service concerné. La candidature de M X_____ n'a finalement pas été retenue pour ce dernier poste.

Le département a donc parfaitement rempli ses obligations légales en matière de reclassement, offrant au recourant un poste à l'interne, alternative au licenciement, et un soutien à sa postulation à un autre poste à l'interne. Le recourant n'a fait au demeurant aucune autre proposition dans le délai de dix jours qui lui avait été imparti, vu ses connaissances spécifiques et le fait qu'un reclassement en dehors de l'AFC aurait été illusoire.

Enfin, le poste de taxateur 2 négocié par le recourant, était certes plus exigeant que celui proposé de taxateur 1, mais moins exigeant que celui de taxateur 3 occupé précédemment.

Ce grief sera écarté.

12. Reste à déterminer si le constat d'échec du reclassement auquel le département est parvenu le 15 septembre 2011 était fondé, respectivement conforme au principe de la proportionnalité.

Le recourant a fait grief au département que son cours 102 avait été organisé trop tôt après sa période de convalescence, que le département avait refusé de repousser la date du test de connaissances et de lui octroyer une seconde chance pour refaire le test, que ses erreurs lui avaient été communiquées tardivement et qu'il avait été reclassé dans un service de production au lieu d'un service qui requérait des aptitudes à rédiger, de l'entregent ou nécessitait des contacts avec le public.

Le 27 février 2011, le recourant a repris son travail. Son taux d'activité a été progressivement adapté à sa convalescence. Le 27 mars 2011, il a repris son travail à 100 % et son dossier médical a été clôturé lors d'un entretien du 21 avril 2011, d'entente avec son médecin traitant.

Le 30 mars 2011, le recourant a été reçu par son nouveau supérieur hiérarchique qui lui a présenté les objectifs attendus de lui, soit réussir le test du cours 102 « personnes physiques et personnes morales », atteindre l'objectif de production défini à l'aide du décompte individuel dès la fin de la formation (entre 30 et 50 déclarations par jour, selon les mois) et avoir une qualité satisfaisante lors du contrôle qualité. Le recourant devait également être ponctuel. Durant la période de reclassement de six mois non prolongeable, des mesures d'accompagnement ont été mises en place, notamment une formation individuelle de deux heures par jour et la possibilité de présenter à sa cheffe de groupe les dossiers chronophages, soit ceux nécessitant plus d'une heure.

En avril 2011, le recourant a suivi le cours 102. Il a échoué au test de connaissances. Il n'a pas démontré ni invoqué, lors de l'entretien du 30 mars 2011, qu'il y avait une contre-indication médicale l'empêchant de suivre le cours 102 ou de se présenter à un test de connaissances. Il savait qu'il bénéficiait d'un reclassement pendant six mois (à teneur de l'art. 46A al. 5 aRPAC), le département n'était en outre pas autorisé à prolonger indéfiniment la période d'évaluation) et que le cours 102 était annuel. M. X_____ devait par conséquent prendre ses dispositions pour réussir son test lors de l'unique tentative qui lui était offerte.

Le 16 juin 2011, le département a fait part à M. X_____ que ses prestations n'étaient pas acceptables tant du point de vue des douze semaines de formation qui lui avaient été dispensées (en moyenne quatre semaines pour les nouveaux taxateurs) que de son expérience de vingt ans au sein de l'AFC. Le recourant n'avait pas atteint ses objectifs de production durant les mois de mai (89 dossiers taxés au lieu des 805 fixés avec un taux d'erreur de 45,36 %) et de juin (15 dossiers au lieu de 90, avec un taux d'erreur de 60 %). Il avait également eu des arrivées tardives systématiques aux rendez-vous avec sa cheffe de groupe.

Le 15 septembre 2011, un bilan négatif a été dressé également par le département. L'objectif qualitatif n'était pas atteint non plus, le taux d'erreurs demeurant élevé.

M. X_____ a clairement été informé régulièrement de ses insuffisances. Il disposait en outre, par le biais du décompte individuel, d'un moyen de se rendre compte de l'évolution de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Le grief relatif à la violation du principe de la proportionnalité tombe à faux également. Le département a tenu compte lors du reclassement du recourant de sa situation personnelle, en lui fournissant un poste de travail « à l'interne » dans le domaine de la fiscalité dans lequel il avait travaillé durant plus de vingt ans. Il lui a donné un encadrement adéquat et une formation de douze semaines bien au-delà de la moyenne de quatre semaines dispensées aux nouveaux collaborateurs. Au terme de six mois d'activité, les prestations de M. X_____ n'en sont pas moins demeurées insuffisantes. Il n'existait aucune certitude qu'elles puissent s'améliorer, puisque le recourant se disait incapable de tenir la cadence de production et qu'il n'avait pas trouvé les ressources nécessaires pour faire face aux exigences du poste. Il a avoué n'avoir qu'accumulé des retards jour après jour et s'être résigné finalement. Dans ces circonstances, le département était fondé à licencier le recourant, en dépit de ses vingt-deux années passées au service de l'Etat de Genève, faisant ainsi primer l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration sur celui du recourant à conserver son poste.

13. La procédure de licenciement de M. X_____ en raison de l'échec du reclassement a été conduite conformément aux exigences légales. M. X_____ a ensuite pu se déterminer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés. Enfin, la décision de licenciement qui lui a été notifiée le 18 novembre 2011 respectait le délai de congé de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC.
14. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté dans la mesure où il est recevable.
15. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 17 novembre 2011 par Monsieur X_____ contre la décision du département des finances du 17 octobre 2011 ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Patrick Udry, avocat du recourant ainsi qu'au département des finances.

Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière de juridiction a.i. :

la présidente siégeant :

C. Sudre

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :