

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/657/2009-DISCFP

ATA/194/2010

**ARRÊT**

**DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**du 23 mars 2010**

dans la cause

**Monsieur P\_\_\_\_\_**

représenté par Me Jean-Bernard Waeber, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DES CONSTRUCTIONS ET DES TECHNOLOGIES DE  
L'INFORMATION**

---

## EN FAIT

1. Par contrat du 24 septembre 2004, Monsieur P\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité d'employé à l'Etat de Genève.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2005, il a débuté son activité de nettoyeur au service « travaux et entretien » du département de l'aménagement, de l'équipement et du logement, devenu depuis lors le département des constructions et des technologies de l'information (ci-après : le département). Il travaillait directement sous les ordres de Monsieur S\_\_\_\_\_, chef d'équipe. Monsieur B\_\_\_\_\_ était son chef de secteur.

2. Le 17 février 2005, MM. P\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont évalué le travail de l'intéressé au sein du département. Ses prestations étaient jugées bonnes et les objectifs fixés atteints. Le responsable de personnel du département a contresigné ce document le 24 février 2005.

3. Les 11 et 17 novembre 2005, les mêmes personnes ont signé une nouvelle évaluation du travail de M. P\_\_\_\_\_. Cette dernière était en tous points identique à celle du 17 février 2005. Ses prestations étaient bonnes et les objectifs fixés atteints.

4. Une nouvelle évaluation a été réalisée, toujours par l'intéressé, son chef d'équipe et son chef de secteur, le 11 décembre 2006. Elle a été signée le 11 janvier 2007 par Monsieur R\_\_\_\_\_, chef de la conciergerie, ainsi que par le responsable des ressources humaines du département, le 17 janvier 2007. Les prestations fournies par M. P\_\_\_\_\_ ont globalement été jugées adéquates.

5. Au cours de l'année 2007, Monsieur A\_\_\_\_\_ a remplacé M. B\_\_\_\_\_ en qualité de chef de secteur.

6. Une évaluation du travail de M. P\_\_\_\_\_ a été effectuée par ce dernier ainsi que par MM. S\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ le 18 décembre 2007. Elle a été signée le 20 décembre 2007 par M. R\_\_\_\_\_ ainsi que le 21 décembre 2007 par le responsable des ressources humaines du département.

M. P\_\_\_\_\_ avait une bonne maîtrise des techniques d'entretien et s'était bien adapté à son environnement professionnel. Cependant, M. S\_\_\_\_\_ relevait quelques problèmes avec le comportement de l'intéressé. Il avait un caractère très fort et ne supportait pas « ses compatriotes ». Il n'avait pas l'esprit d'équipe et communiquait mal. De plus, il n'en faisait qu'à sa tête. Il avait toujours quelques remarques à faire. L'objectif fixé à M. P\_\_\_\_\_ consistait à améliorer son comportement et son attitude. Sous la rubrique « bilan de la personne évaluée », il était relevé que l'intéressé n'acceptait pas tous les commentaires de l'évaluation. Il promettait cependant une amélioration.

Une prolongation de la période probatoire était nécessaire.

7. Le 4 janvier 2008, l'office du personnel de l'Etat a envoyé un courrier à M. P\_\_\_\_\_. Sa période probatoire était prolongée d'une année, soit au 31 décembre 2008, compte tenu de l'analyse des prestations des trois ans.

Cette décision est devenue définitive et exécutoire.

8. Une nouvelle évaluation des prestations de M. P\_\_\_\_\_ a été réalisée à une date ne figurant pas sur le formulaire. Ce document a été signé par M. S\_\_\_\_\_ et M. A\_\_\_\_\_ le 23 avril 2008, puis le 24 juin par M. R\_\_\_\_\_ ainsi que le 25 juin par le responsable des ressources humaines du département. A côté du nom de M. P\_\_\_\_\_ figure une signature, datée du 10 mars 2008, semblable à celle se trouvant à côté du nom de M. S\_\_\_\_\_.

S'agissant de l'amélioration du comportement de M. P\_\_\_\_\_, l'objectif n'était pas atteint. M. S\_\_\_\_\_ n'était pas satisfait des efforts fournis et ne parvenait toujours pas à maîtriser le caractère de l'intéressé. Les collaborateurs se plaignaient encore de l'attitude de ce dernier. Il était toujours en conflit avec ceux-ci et communiquait mal. Quant à son travail, il n'y avait pas beaucoup de reproches à faire, les résultats étant bons. M. P\_\_\_\_\_ devait améliorer son comportement ainsi que son esprit d'équipe. A défaut, un déplacement ou une rupture de la relation de travail s'imposait.

Sous la rubrique « bilan de la personne évaluée », il était indiqué que tout se passait bien. M. P\_\_\_\_\_ n'était cependant pas d'accord avec les remarques qui lui étaient faites. Il faisait beaucoup d'efforts mais ses collègues lui en voulaient. S'il n'était pas possible de continuer à travailler dans ce secteur, il souhaitait un changement d'affectation. De plus, il désirait suivre des cours.

9. Le 3 septembre 2008, le département a adressé un courrier à l'intéressé. Les dysfonctionnements dénoncés ayant persisté au sein de l'équipe et au vu de la gravité des faits constatés, il était convoqué pour un entretien de service le 17 septembre 2008, qui aurait lieu en présence de ses supérieurs hiérarchiques ainsi que d'une représentante du service des ressources humaines.

10. Le formulaire de l'entretien de service du 17 septembre 2008 se présente ainsi :

Faits en cause :

- malgré les nombreux avertissements, nous n'avons constaté aucune amélioration sur les point suivants :
  - M. P\_\_\_\_\_ ne respecte pas les décisions de la hiérarchie ;
  - Est en conflit permanent avec ses collègues et a de grande difficultés relationnelles ;

Refuse de prendre des initiatives et de se plier aux exigences du poste qu'il occupe.

Compte-rendu de l'entretien :

Sera remis en annexe, passé le délai de 10 jours depuis la date de l'entretien accordé à l'intéressé.

Détermination de l'employeur : Résiliation des rapports de service

Délai pour la remise d'observations complémentaires : 26 septembre 2008.

Signatures :

Noms et Prénoms et fonction	Dates	Signatures
Collaborateur / collaboratrice Nom : P_____	Monsieur P_____ refuse de signer le présent document ainsi que la copie que nous avons voulu lui remettre le 09.10.2008	
Responsable hiérarchique direct-e Nom : S_____ Fonction : concierge		[une signature]
Responsable des ressources humaines Nom : H_____	17.10.08	[une signature]
Autre(s) personne(s) présente(s) Noms(s) : A_____		[une signature]
Autre(s) personne(s) présente(s) Noms(s) : R_____	22.09.08	[une signature]

11. Le 25 septembre 2008, le syndicat Unia a adressé un courrier au département. Il intervenait pour la défense des intérêts de M. P\_\_\_\_\_.

Ce dernier avait demandé qu'un procès-verbal de l'entretien de service du 17 septembre 2008 soit tenu, mais il semblait que ce droit lui avait été refusé. Durant cette réunion, il avait été fait référence à l'évaluation du 10 mars 2008. Or, cette dernière n'avait jamais été portée à la connaissance de l'intéressé, qui ne l'avait pas signée. En lieu et place de sa signature figurait celle de M. S\_\_\_\_\_.

Force était de constater que cette évaluation n'avait qu'un but, celui de le brimer. Elle était contestée. Toutes les décisions prises à la suite de l'entretien du 10 mars 2008 étaient remises en cause.

12. Le 8 octobre 2008, le procès-verbal de l'entretien de service du 17 septembre 2008 a été établi. M. P\_\_\_\_\_ n'a pas signé ce document.

Il résulte de ce document que M. P\_\_\_\_\_ avait été informé qu'un procès-verbal était tenu. Le département lui avait demandé de s'exprimer sur les faits qui lui étaient reprochés. M. S\_\_\_\_\_ a confirmé qu'à plusieurs reprises, il avait discuté avec l'intéressé de son attitude, des reproches qu'il faisait au reste de l'équipe, des mots blessants qu'il utilisait pour rabaisser ses collègues, du risque de détruire l'esprit d'équipe ainsi que de la difficulté à maîtriser certains de ses collègues qui ne voulaient plus travailler avec lui. Un changement d'affectation avait été proposé. Aucune décision ne devait être prise à son encontre le jour en question.

M. P\_\_\_\_\_ a déclaré ne pas avoir compris l'appréciation de ses supérieurs hiérarchiques et nié avoir un quelconque problème avec ses collègues. Il n'acceptait pas le contenu de l'évaluation du 18 décembre 2007 et n'était pas d'accord avec celle du 10 mars 2008. Les formulaires qui lui avaient été présentés étaient vierges. Il les avait signés sans avoir rencontré ses supérieurs. Il a confirmé la proposition de changement d'affectation. Il avait totalement nié avoir discuté avec ses supérieurs, lors des entretiens qu'il avait eus, de son comportement au travail et avec ses collègues.

13. Le 27 octobre 2008, MM. P\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ ainsi que Monsieur I\_\_\_\_\_, responsable de secteur à la conciergerie du département, ont procédé à une évaluation des prestations de M. P\_\_\_\_\_. Celle-ci remplaçait celle du 10 mars 2008, qui faisait l'objet d'un vice de forme.

L'objectif d'amélioration du comportement n'avait pas été atteint. Les conflits avec les collègues étaient nombreux et ces derniers s'en plaignaient. La hiérarchie relevait le non-respect de ses directives. M. P\_\_\_\_\_ avait beaucoup de difficultés à s'adapter aux règles du département. Il était constamment en conflit avec ses chefs. Il maîtrisait certains aspects de sa profession ainsi que son environnement de travail, cependant, sans une surveillance constante, il avait tendance à se laisser aller.

M. P\_\_\_\_\_ jugeait globalement son environnement de travail comme étant adéquat. Il n'était pas d'accord avec les remarques qui lui étaient faites.

14. Suite à un problème survenu le 28 octobre 2008 entre eux, M. P\_\_\_\_\_ et Monsieur V\_\_\_\_\_, chômeur placé au département par les mesures cantonales, ont été convoqués par M. I\_\_\_\_\_. Une note d'entretien, que M. P\_\_\_\_\_ a refusé de signer, a été établie.

Selon M. V\_\_\_\_\_, M. P\_\_\_\_\_ critiquait son travail en utilisant des mots blessants et surveillait de manière constante ses faits et gestes. Depuis le

27 octobre 2008, des accrochages avec son collègue s'étaient produits à plusieurs reprises. La pression subie était trop lourde. Aucun compromis n'avait été trouvé.

M. P\_\_\_\_\_ reprochait à M. V\_\_\_\_\_ un manque de collaboration, une attitude désagréable ainsi que des mots inappropriés.

M. I\_\_\_\_\_ a conclu que M. P\_\_\_\_\_ ne maîtrisait pas la dureté de ses paroles. Il ne réalisait pas la pression et les exigences qu'il imposait à une personne placée pour l'aider. De plus, il interprétait les faits en sa faveur.

15. Selon un certificat médical du 27 octobre 2008, M. P\_\_\_\_\_ a été en incapacité complète de travail du 28 octobre au 10 novembre 2008 pour cause de maladie.
16. Par courrier du 6 novembre 2008, le département a informé l'intéressé que ses rapports de service allaient être résiliés. Cependant, comme il était absent pour cause de maladie, la décision de licenciement serait signifiée en temps opportun.
17. Monsieur E\_\_\_\_\_, directeur du service de l'énergie (ci-après : SCANE), a écrit un courrier au département le 10 décembre 2008. Il était navré d'apprendre que M. P\_\_\_\_\_ était en arrêt maladie. Il espérait le voir à nouveau en ses locaux, car son travail était très apprécié par le personnel du SCANE.
18. M. P\_\_\_\_\_ a écrit au département, par l'intermédiaire de son avocat, le 15 décembre 2008.

Il avait toujours été enchanté de son travail. Il avait une expérience de plus de vingt ans dans le domaine du nettoyage. Les usagers ayant bénéficié de son travail pouvaient attester de ses qualités. Les entretiens d'évaluation avec M. B\_\_\_\_\_ s'étaient très bien déroulés. Cependant, depuis qu'il avait cessé de cotiser pour la machine à café, il avait rencontré des difficultés avec M. S\_\_\_\_\_. Ce dernier lui avait alors fait des reproches réguliers et n'avait eu de cesse de saper son travail. A titre d'exemple, les vacances d'été 2007 ne lui avaient été accordées qu'après de longues négociations, M. A\_\_\_\_\_ n'ayant pas hésité à se renseigner directement auprès de son épouse pour s'assurer que cette dernière avait fixé ses vacances durant la période souhaitée par l'intéressé.

Après le remplacement de M. B\_\_\_\_\_ par M. A\_\_\_\_\_, une évaluation avait été effectuée, mais sans aucun entretien. M. A\_\_\_\_\_ lui avait remis un document de trois pages, dont les appréciations avaient été remplies au préalable. Il avait signé ce document et avait, par la suite, été surpris de constater que d'autres pages, très dépréciatives, avaient été ajoutées. En mars 2008, M. A\_\_\_\_\_ lui avait à nouveau remis une évaluation, dont la première et la troisième pages étaient vierges et dont la deuxième page contenait exactement les mêmes appréciations que l'évaluation précédente. Il n'avait pas signé ce document.

Lorsqu'il lui avait finalement été remis, il avait été stupéfait de constater qu'une signature identique à celle de M. S\_\_\_\_\_ figurait à côté de son propre nom.

Il n'avait reçu aucun détail sur le contenu de l'entretien du 17 septembre 2008, durant lequel il lui avait été reproché de ne pas avoir bien traité une personne venue pour se former, sans que le nom de cette dernière lui soit communiqué. Il avait été informé que les reproches qui lui étaient faits se basaient sur l'évaluation de mars 2008.

Lors de l'entretien d'évaluation du 27 octobre 2008, M. R\_\_\_\_\_ lui avait confisqué le téléphone portable, croyant que ce dernier voulait enregistrer la conversation. Cette manière de procéder était choquante. De même, il était curieux que M. I\_\_\_\_\_ ait signé cette évaluation alors qu'il n'était pas son chef de secteur. Tout avait été entrepris pour qu'il obtienne de mauvaises évaluations. Le travail d'équipe était inexistant, chaque nettoyeur travaillant seul à son étage.

Les évaluations effectuées par MM. S\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ étaient contestées. Il s'opposait à toute décision de licenciement et sollicitait un transfert dans un autre secteur qui ne dépende ni de M. S\_\_\_\_\_, ni de M. A\_\_\_\_\_.

19. Par décision du 28 janvier 2009, le département a résilié les rapports de service de M. P\_\_\_\_\_ pour le 30 avril 2009. Les motifs de son licenciement lui avaient été communiqués lors de l'entretien du 17 septembre 2008. La décision était exécutoire nonobstant recours.
20. Le 26 février 2009, M. P\_\_\_\_\_ a interjeté un recours devant le Tribunal administratif contre la décision du 28 janvier 2009 du département, concluant principalement à son annulation. Il demandait sa réintégration dans un service non soumis à l'autorité de MM. S\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, et subsidiairement, au versement d'une indemnité de CHF 29'220.-.

Il avait travaillé dans de nombreuses entreprises. Les différents certificats de travail produits démontraient l'excellente qualité de ses prestations. Par ailleurs, au printemps 2006, il avait aperçu M. S\_\_\_\_\_ transférer des caisses de vin de la chancellerie dans le coffre de sa voiture. Par la suite, ce dernier l'avait accusé de l'espionner. Son chef d'équipe ne fournissait pas à ses nettoyeurs les produits nécessaires pour effectuer leur travail. Il avait dû acheter ses propres chiffons. S'agissant de l'évaluation du 10 mars 2008, il était curieux de constater que les différents intervenants l'avaient signée à des dates très éloignées. La signature se trouvant à côté de son nom était celle de M. S\_\_\_\_\_. Cela démontrait le peu de sérieux avec lequel ces entretiens d'évaluation étaient menés. En septembre 2008, après que son supérieur direct lui ait déclaré que l'équipe ne souhaitait plus travailler avec lui, une réunion avait été organisée. Au cours de celle-ci, personne ne lui avait adressé de reproche.

Les modifications du 1<sup>er</sup> juin 2007 de la loi générale sur le personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) ainsi que de son règlement d'application (RPAC - B 5 05.01) avaient réduit la période probatoire de trois à deux ans. Dans les deux cas, celle-ci pouvait exceptionnellement être prolongée d'un an. En application des nouvelles dispositions de la LPAC et du RPAC, sa période probatoire ne pouvait être prolongée au-delà du 4 janvier 2008 (sic). Les règles relatives au licenciement des fonctionnaires, et non celles des employés, auraient ainsi dû être appliquées. Or, aucune enquête administrative n'avait été effectuée. Comme le département n'avait à aucun moment cherché à le replacer dans un autre secteur, le licenciement devait être annulé.

Même si le licenciement de M. P\_\_\_\_\_ était régi par les règles applicables en période probatoire, cette décision devait être annulée, car arbitraire. En effet, il s'était toujours bien entendu avec ses collègues. M. B\_\_\_\_\_ avait été parfaitement satisfait de son travail. Au vu de leurs nombreuses incohérences, les évaluations établies par M. S\_\_\_\_\_ ne devaient pas être prises en compte.

21. Le 2 juin 2009, le département s'est déterminé au sujet du recours et a conclu à son rejet.

Par une malencontreuse inadvertance, l'évaluation du 10 mars 2008 n'avait pas été signée par M. P\_\_\_\_\_ mais par son supérieur hiérarchique. Quant à la résiliation des rapports de service de l'intéressé, elle était soumise aux seules règles relatives aux employés en période probatoire. En effet, par application du règlement du 9 mai 2007 modifiant le RPAC, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007, la modification de la période probatoire de trois à deux ans ne s'appliquait pas aux employés en période probatoire depuis plus de dix-huit mois au moment de l'entrée en vigueur du règlement. La prolongation de la période probatoire de M. P\_\_\_\_\_ au 31 décembre 2008 était conforme au droit. Par ailleurs, le recourant était encore en période d'essai lorsqu'il avait reçu la décision de licenciement le 28 janvier 2009. Il était en effet au bénéfice d'une période de protection depuis le 28 octobre 2008 et son congé ne pouvait lui être signifié avant le 26 janvier 2009.

M. P\_\_\_\_\_ était en conflit permanent avec ses collègues, qu'il blessait ou dénigrait. Il ne respectait pas les instructions de sa hiérarchie et se laissait aller lorsque son supérieur ne le surveillait pas. Les promesses d'amélioration de son comportement étaient restées vaines. De jurisprudence constante, des insuffisances d'ordre relationnel pouvaient fonder le licenciement d'un employé en période probatoire. La décision litigieuse n'était pas arbitraire.

22. Le 29 juin 2009, le juge délégué a entendu les parties lors d'une audience de comparution personnelle.

Le département n'avait pas tenu compte de l'évaluation du 10 mars 2008, cette dernière n'ayant pas été signée dans les formes. Quatre collègues de M. P\_\_\_\_\_ s'étant plaints oralement de son attitude, une réunion avait alors été organisée dans le local des nettoyeurs avec l'ensemble des collaborateurs. Ils faisaient corps pour faire des reproches à M. P\_\_\_\_\_, qui les contestait. Ils critiquaient son manque de collégialité, notamment le fait qu'il ne les aidait pas volontiers. De plus, M. P\_\_\_\_\_ se considérant expert dans sa profession, ses collègues se sentaient rabaissés par cette attitude. S'agissant de M. V\_\_\_\_\_, ce dernier s'était plaint M. P\_\_\_\_\_, qui l'aurait empoigné, voulant absolument lui indiquer comment faire les choses et prendre le dessus.

M. P\_\_\_\_\_ ne contestait plus la légalité de la prolongation de sa période probatoire au 31 décembre 2008. Lors de la séance avec l'ensemble des collaborateurs, M. A\_\_\_\_\_ lui avait exprimé les reproches faits par ses collègues. Ces derniers n'avaient pas parlé. Quant à M. V\_\_\_\_\_, il l'avait menacé de le mettre dans un conteneur. Il n'y avait cependant pas eu de contact physique avec lui.

23. Une audience d'enquêtes s'est tenue le 5 octobre 2009 devant le Tribunal administratif.

a. Selon M. V\_\_\_\_\_, M. P\_\_\_\_\_ avait critiqué son travail auprès des fonctionnaires pour lesquels ils travaillaient. Cela l'avait amené à hausser la voix. Ils en étaient cependant restés aux mots. Par ailleurs, le recourant, qui se considérait comme compétent, lui reprochait de ne pas bien nettoyer.

b. Pour M. S\_\_\_\_\_, la relation de M. P\_\_\_\_\_ avec lui était difficile et était catastrophique avec ses collègues. Son travail devait régulièrement être surveillé. M. P\_\_\_\_\_ « rouspétait » chaque fois qu'une tâche lui était dévolue. Durant ses trois premiers mois de travail, le témoin avait dû intervenir auprès de son supérieur pour que la relation avec ses collègues s'améliore. Le problème était que l'intéressé se considérait comme meilleur nettoyeur que les autres. S'agissant de l'évaluation du 10 mars 2008, sa signature y figurait deux fois. Il avait dû y avoir une erreur de sa part.

c. Monsieur F\_\_\_\_\_, nettoyeur au département, a indiqué ne jamais avoir travaillé avec M. P\_\_\_\_\_. Durant les pauses, ce dernier dénigrait ses collègues, leur reprochant leur façon de travailler et leur disait qu'ils étaient des moutons, car ils suivaient les ordres de M. S\_\_\_\_\_. Un matin, l'intéressé avait refusé de décharger un camion alors que tous ses collègues l'avaient fait. Les autres nettoyeurs s'étaient plaints de son attitude. Il y avait souvent des disputes avec M. P\_\_\_\_\_ et la discussion dégénérait.

d. D'après Monsieur Z\_\_\_\_\_, également nettoyeur au département, M. P\_\_\_\_\_ avait une personnalité un peu spéciale. M. Z\_\_\_\_\_ n'avait jamais

travaillé avec lui mais le rencontrait au moment de la pause. Le recourant pensait tout savoir alors que ses collègues seraient ignorants. S'agissant des questions professionnelles, il leur disait d'utiliser les produits autrement ainsi que de nettoyer d'une manière différente. Les discussions dégénéraient. M. P\_\_\_\_\_ insistait sur le fait que ses collègues ne savaient pas faire leur travail.

e. Monsieur C\_\_\_\_\_, nettoyeur au service du département, n'avait pas travaillé directement avec M. P\_\_\_\_\_. Il le rencontrait à la pause mais ils ne s'entendaient pas. M. P\_\_\_\_\_ se considérait supérieur aux autres. Il comprenait tout et les autres rien. Le témoin s'était personnellement plaint de l'attitude de son collègue à son chef. Il avait été choqué que M. P\_\_\_\_\_ refuse de venir aider à décharger un camion.

24. Le 7 décembre 2009, le juge délégué a tenu une nouvelle audience.

a. Monsieur J\_\_\_\_\_ avait travaillé une année en qualité de nettoyeur pour le département. L'ambiance de travail y était bonne. Il avait cependant eu des problèmes avec son chef, M. S\_\_\_\_\_. Ce dernier était irrespectueux et se sentait au-dessus des autres. M. P\_\_\_\_\_ le laissait travailler, lui disant seulement ce qu'il fallait faire, sans jamais être arrogant sur des questions professionnelles. Il pouvait l'être lorsque la discussion portait sur le sport ou la politique. Les problèmes rencontrés avec certains collègues provenaient de ce genre de sujets et non du travail.

b. Monsieur N\_\_\_\_\_ avait travaillé environ neuf mois en 2007 au service du département. M. S\_\_\_\_\_ gérait ses subordonnés selon une stratégie paternaliste. Le témoin le considérait cependant comme une personne correcte. Il avait apprécié travailler avec M. P\_\_\_\_\_. Ce dernier lui indiquait les grandes lignes de ce qu'il devait faire. MM. S\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_ avaient tous deux un fort caractère. Le témoin avait ainsi établi une relation sur un mode collaboratif en évitant d'entrer en opposition avec l'un ou l'autre. Lorsqu'il était demandé à M. P\_\_\_\_\_ d'effectuer d'autres tâches que celles qui avaient été prévues, il le faisait en critiquant le manque d'organisation. La relation entre les deux intéressés était difficile. Selon M. N\_\_\_\_\_, le recourant remettait en question la place de chef de M. S\_\_\_\_\_. Ce dernier avait ainsi développé une stratégie visant à « isoler le mauvais fils ».

c. Monsieur D\_\_\_\_\_ avait travaillé au département pendant six mois en qualité de nettoyeur. Il s'était bien entendu avec ses collègues ainsi qu'avec son chef. Il n'avait pas travaillé directement avec le recourant. Il n'avait pas constaté de tension entre M. P\_\_\_\_\_ et son chef ou ses collègues. Il avait toujours pris sa pause seul et n'avait pas discuté avec M. P\_\_\_\_\_ au café.

d. Selon M. B\_\_\_\_\_, le recourant était un bon élément. Il ne se rappelait pas s'il y avait eu des problèmes avec lui.

e. Monsieur L\_\_\_\_\_ avait travaillé au département en qualité de concierge jusqu'au 30 juin 2009. L'intéressé avait travaillé deux mois sous ses ordres. Il avait toujours été précis dans son travail ainsi que dans ses horaires. M. P\_\_\_\_\_ avait entretenu de bonnes relations avec ses collègues ainsi qu'avec lui. Si cela avait été possible, M. L\_\_\_\_\_ aurait volontiers gardé le recourant dans son équipe.

25. Le 29 janvier 2010, le département s'est déterminé, maintenant ses conclusions.

La relation entre M. P\_\_\_\_\_ et ses collègues s'était dégradée à partir de l'année 2007, comme en attestait le rapport d'évaluation du 18 décembre 2007. L'intéressé avait promis une amélioration de son comportement. Selon le rapport d'évaluation du 27 octobre 2008, cet objectif n'avait pas été atteint. Il n'avait donc pas modifié son attitude. Les relations du recourant avec ses collègues étaient difficiles pour la grande majorité d'entre eux. MM. S\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, ainsi que V\_\_\_\_\_ avaient témoigné en ce sens. Les trois collègues ayant déclaré ne jamais avoir eu de problèmes relationnels avec M. P\_\_\_\_\_, MM. J\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, avaient travaillé peu de temps avec lui, voire jamais. Deux d'entre eux, MM. N\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, avaient pris leur distances afin d'éviter tout problème.

La relation de l'intéressé avec ses supérieurs s'était également dégradée à partir de l'année 2007. A la fin de l'année 2008, malgré de nombreux avertissements et la prolongation de la période probatoire, aucune amélioration de son attitude n'avait été constatée. Les témoignages de MM. S\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ en attestaient.

Les critiques de M. P\_\_\_\_\_ à l'égard de M. S\_\_\_\_\_ étaient démenties par l'absence de remarques des nettoyeurs, voire par les déclarations positives de MM. N\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Quant aux déclarations de M. J\_\_\_\_\_, elles étaient à apprécier en regard du fait qu'un avertissement lui avait été infligé le 17 décembre 2008 et qu'il avait par la suite été licencié.

Les enquêtes démontraient que les allégations du recourant étaient le fruit de sa mauvaise foi. Il savait en effet que son comportement devait s'améliorer, cet objectif ayant été fixé dans son évaluation du 18 décembre 2007. C'était sans arbitraire que le département avait mis fin à ses rapports de service.

26. M. P\_\_\_\_\_ a produit ses écritures après enquêtes au Tribunal administratif le 29 janvier 2010, persistant dans ses conclusions.

Les personnes ayant critiqué son travail et son comportement étaient toujours employées par le département, sous les ordres de M. S\_\_\_\_\_. Cette remarque avait son importance car c'était avec ce dernier qu'il avait rencontré des

difficultés. Les évaluations catastrophiques de son travail avaient toutes été signées par M. S\_\_\_\_\_. Auparavant, le travail qu'il effectuait donnait pleine et entière satisfaction, comme le démontrait le témoignage de M. B\_\_\_\_\_. Par ailleurs, M. S\_\_\_\_\_ avait lui-même signé l'évaluation du 10 mars 2008 à sa place. Il ne l'avait pas reçue. L'évaluation du 27 octobre 2010 ayant fondé le licenciement était un « coupé-collé » de celle du 10 mars 2008. Ainsi, l'erreur commise avait eu de graves conséquences puisqu'elle ne lui avait pas permis de contester son évaluation, ni de disposer du temps nécessaire pour s'expliquer.

M. S\_\_\_\_\_ était décrit par les témoins comme ayant un fort caractère, se considérant au-dessus des autres. Il s'était peut-être senti en danger en sa présence et, après qu'il l'ait vu transférer des bouteilles de la chancellerie à son coffre de voiture, il avait tout fait pour le décrédibiliser. Le témoignage de M. N\_\_\_\_\_ au sujet de M. S\_\_\_\_\_ était digne de foi, étant donné que celui-là ne travaillait plus au département au moment de l'audition et qu'il n'avait rencontré aucune difficulté dans le cadre de son travail. Il était donc totalement indépendant. Les témoignages des personnes toujours employées au département devaient être interprétés avec la plus grande prudence.

Les témoins, exception faite de ceux travaillant pour M. S\_\_\_\_\_, n'avaient pas indiqué qu'il était arrogant, mais l'avaient décrit comme étant une personne consciencieuse et agréable. Des désaccords pouvaient certes intervenir dans le cadre de discussions ayant trait au sport ou à la politique, mais non au travail. Ces dissensions ne sauraient justifier un licenciement. Aucun des témoins, hormis les employés sous les ordres de M. S\_\_\_\_\_, ne critiquait son travail ou son comportement, bien au contraire. S'agissant des usagers, ils relevaient la qualité de son travail, comme en attestait le courrier de M. E\_\_\_\_\_ du 10 décembre 2008.

27. Par courrier du 2 février 2010, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Depuis la modification de l'art. 47 RPAC, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007, la durée de la période probatoire est de deux ans, alors qu'antérieurement, elle était de trois ans. Toutefois, la disposition transitoire adoptée simultanément prévoit que les employés en période probatoire depuis plus de dix-huit mois lors de l'entrée en vigueur de cette norme n'en bénéficiaient pas.

Le recourant a commencé son activité de nettoyeur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et sa période probatoire de trois ans a été prolongée d'un an par décision du 4 janvier 2008. Il était toujours employé en temps d'essai, au sens de l'art. 6 LPAC, au moment du prononcé de la décision de licenciement. La fin des rapports de service étant intervenue après plus d'une année de service, le délai de résiliation est de trois mois (art. 20 al. 3 LPAC).

3. 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 la qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente. Elle peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

Les rapports de service sont régis par les dispositions statutaires (art. 3 al. 4 LPAC) et la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service, sous réserve des art. 336c et 336d CO. Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public et doit respecter les droits et principes constitutionnels tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (ATA/687/2009 du 22 décembre 2009 et les réf. citées).

L'art. 44 RPAC prévoit que, depuis le 31 mai 2007, en cas de manquements aux devoirs du personnel, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique est organisé (art. 44 al. 1 et al. 3 RPAC). L'employé peut se faire accompagner d'une personne de son choix et peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (art. 44 al. 2 RPAC). La convocation, qui doit parvenir à l'intéressé dix jours à l'avance, précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (art. 44 al. 3 et al. 4 RPAC). Un compte rendu d'entretien est établi à la demande d'un des participants. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans le délai imparti (art. 44 al. 5 RPAC).

En l'espèce, il n'est plus contesté que le licenciement a eu lieu pendant la période probatoire et que le délai de trois mois a été respecté. Le recourant a été convoqué plus de dix jours à l'avance pour l'entretien de service. Le délai entre la date de la réunion et la rédaction, puis la transmission du procès-verbal, que l'on peut regretter, n'a pas empêché l'intéressé de se déterminer, les 25 septembre et 15 décembre 2008. De plus, le procès-verbal de l'entretien de service du 10 mars 2008 a été écarté, l'autorité admettant qu'il était vicié. Une nouvelle évaluation des prestations a eu lieu le 27 octobre 2008, au cours de laquelle les griefs faits au recourant ont à nouveau été rappelés. L'intéressé a pu se déterminer à leur sujet.

Dans ces circonstances, le droit d'être entendu de M. P \_\_\_\_\_ a été respecté et la procédure de licenciement suivie par le département remplit les exigences légales et réglementaires.

4. Il reste à déterminer si la décision litigieuse respecte les principes constitutionnels, en particulier l'interdiction de l'arbitraire ainsi que celui de la proportionnalité

Les devoirs du personnel sont définis au titre III RPAC. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent notamment, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). Ils doivent remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

En l'espèce, l'instruction menée par le Tribunal administratif a démontré que la décision litigieuse ne peut être qualifiée d'arbitraire. Les problèmes relationnels que le recourant rencontrait soit avec ses collègues, soit avec sa hiérarchie, sont en effet suffisamment établis pour admettre que le département était autorisé à mettre fin aux rapports de service, dans le cadre du large pouvoir d'appréciation dont il dispose (ATA/344/2008 du 24 juin 2008). Le témoignage extrêmement fin et nuancé de M. N \_\_\_\_\_ confirme notamment cette conclusion. Le recourant ne s'entendait pas avec son chef et le critiquait, entravant ainsi la bonne marche du service.

5. En dernier lieu, le vice de procédure ayant entaché l'évaluation de prestations réalisée le 10 mars 2008, certes regrettable, ne peut modifier les conclusions qui précèdent. Comme cela a déjà été rappelé, les éléments contenus dans le document en question n'ont pas été retenus par l'autorité pour fonder cette décision. Une nouvelle évaluation a été réalisée, respectant quant à elle les règles de procédure. De plus, l'incident avec M. V \_\_\_\_\_, qui a eu lieu juste après cette nouvelle évaluation, a encore confirmé les difficultés relationnelles retenues, sans arbitraire, par l'autorité.

6. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 26 février 2009 par Monsieur P\_\_\_\_\_ contre la décision du 28 janvier 2009 du département des constructions et des technologies de l'information ;

**au fond :**

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Jean-Bernard Waeber, avocat du recourant, ainsi qu'au département des constructions et des technologies de l'information.

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

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :

M. Tonossi

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :