

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/782/2015-FPUBL

ATA/590/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 juillet 2016

dans la cause

M. A _____

représenté par Me Eric Maugué, avocat

contre

INSTITUTION GENEVOISE DE MAINTIEN À DOMICILE

représentée par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. En date du 19 juillet 2012, la Fondation B_____ (B_____), devenue l'Institution C_____ (ci-après : C_____), a publié une offre d'emploi pour un poste d' « ingénieur système help desk » à 100 %, pour un contrat à durée indéterminée.

Sa mission consisterait au fonctionnement et à la coordination d'un centre de support informatique à distance sous la direction d'un responsable « support et formation » de la direction des systèmes d'information (ci-après : DSI).

Sa fonction était la suivante :

Assistance 1^{er} niveau - service desk (80 %)

au sein d'une équipe, traiter les incidents et les demandes en 1^{er} niveau de support (hotline) et transmettre le cas échéant à un autre niveau de support tout en assurant le suivi de la réponse jusqu'à la résolution complète du problème ;

faire l'interface avec des experts informatiques pour assurer que les besoins des utilisateurs soient clairement exprimés ;

coordonner les flux de communication liés au traitement des incidents ainsi que les messages d'information venant de la DSI et destinés aux utilisateurs des systèmes d'information ;

assurer le suivi de la qualité du service délivré sur la base des bonnes pratiques telles que décrites par ITIL au moyen de tableaux de bord et en lien avec la hiérarchie ;

assurer le suivi des outils liés au fonctionnement du support en particulier les systèmes de réception et de traitement des appels.

Coordination et documentation (20 %)

participer aux groupes de projets liés aux développements concernant le support informatique et remonter l'information aux directions sur l'évolution des projets et des réalisations ;

assurer entre autres une expertise pour l'amélioration des processus de fonctionnement du support sur la base du modèle ITIL, de la configuration des outils et des indicateurs de suivi du service desk dans un but de maximiser la qualité en termes de satisfaction du client ;

assurer la documentation des processus de support en conformité avec ITIL ;

coordonner le support des utilisateurs en lien avec les projets de la DSI en particulier dans les phases de mise en production.

La formation requise était une formation universitaire complète en informatique-système ou d'analyste-système complétée par une expérience d'au moins quatre ans incluant les cours nécessaires, ou d'ingénieur HES en informatique.

2. À la suite de cette offre d'emploi, le 30 août 2012, M. A_____ a été mis au bénéfice d'un contrat d'engagement à durée indéterminée auprès de la C_____ en qualité d' « ingénieur-système 1 », avec entrée en fonction le 1^{er} novembre 2012.
3. Le 29 janvier 2013, à la fin de ces trois mois de période d'essai, M. A_____ a eu un entretien périodique d'évaluation et de développement des compétences avec son supérieur hiérarchique.

L'évaluation globale était bonne et le supérieur souhaitait la poursuite de la collaboration de M. A_____. En particulier, les objectifs convenus soit l'intégration dans l'équipe du support, la prise en charge des incidents et la participation aux projets « Service Now », étaient atteints. Sept des neuf critères d'évaluation étaient considérés comme « point fort » ou « adéquat pour la fonction », deux critères étant « à améliorer », soit « comportement, coopération, communication » et « initiative, flexibilité », les initiatives de l'intéressé étant appréciées mais son leadership vis-à-vis de l'équipe du support étant à développer.

Lui ont été fixés, comme objectifs, la mise en place du centre de services, à savoir la « documentation processus » au mois de juin 2013 et « documentation tests » au mois d'avril 2013, le leadership dans le fonctionnement du support au mois de juin 2013, ainsi que la mise en place de la base de connaissances (projet en cours par étapes) au mois de décembre 2013.

Selon l'évaluateur, M. A_____ avait su s'adapter rapidement à un environnement complexe et en évolution permanente, disait apprécier son travail et le fait que son travail était apprécié, et était désormais prêt à se développer afin de prendre sa place et donner d'ici fin 2013 sa pleine capacité.

Constituait une base de l'entretien le cahier des charges au 29 janvier 2013, lequel a été signé le 1^{er} février 2013 par M. A_____. La description de la fonction correspondait à celle de l'offre d'emploi, si ce n'est qu'il n'était plus indiqué de pourcentages pour l'« assistance (service desk) » et la « coordination et

documentation », intitulé désormais « projets », et qu'il s'y ajoutait des activités accessoires et/ou occasionnelles.

4. Par courriel du 6 septembre 2013, le supérieur hiérarchique de M. A_____ a résumé les informations qui lui avaient été communiquées lors de leur discussion du même jour.

À deux mois de l'évaluation de un an, il avait souhaité le rencontrer afin de souligner deux points sur lesquels il souhaitait voir une progression en lien avec les objectifs fixés dans son évaluation. Tout d'abord le supérieur hiérarchique attendait de la part de l'intéressé premièrement plus de proactivité dans le développement du guichet unique (ci-après : GU), deuxièmement plus de discernement, de précision et de rigueur dans son travail. Concernant ce dernier point, deux exemples de réponses par courriel inadéquates aux demandes que le supérieur hiérarchique lui avait faites étaient citées, à savoir une réponse inadéquate à une utilisatrice de terrain et la réunion avec le support « infra » au sujet du GU où M. A_____ ne maîtrisait pas le sujet. Le supérieur hiérarchique avait bien entendu la préoccupation de M. A_____ relative au fait que la DSI était un contexte avec de fortes personnalités qui nécessitait parfois un effort pour défendre son point de vue, ce qui avait d'ailleurs été mentionné lors de son engagement.

5. Le 17 mars 2014, M. A_____ a eu un entretien périodique d'évaluation de développement des compétences avec le remplaçant ad interim de son supérieur hiérarchique, le nouveau directeur de la DSI et responsable des ressources humaines (ci-après : RRH) de la C_____.

L'évaluation globale était jugée insuffisante. En se basant sur l'évaluation du supérieur hiérarchique, trop de points étaient à améliorer pour considérer l'évaluation comme suffisante. L'évaluation de nomination serait dépendante des objectifs fixés.

Étaient à améliorer la qualité des prestations, l'intégration au service et à l'équipe, le comportement, la coopération, la communication, l'autonomie, ainsi que l'initiative et la flexibilité. S'agissant de l'autonomie, certaines initiatives, par exemple les bases de connaissances, n'allaient pas au bout s'il n'y avait pas de relance du manager et, concernant l'initiative et la flexibilité, le niveau d'initiative était insuffisant dans la mise en place du GU.

S'agissant des objectifs, le « leadership dans le fonctionnement du support » et la « mise en place de la base de connaissances » n'étaient pas atteints, la « mise en place du centre de services - documentation des processus » et l'« inventaire et suivi des améliorations du GU » étaient partiellement atteints et la « mise en place du centre de services - documentation des tests » ainsi que la « révision du manuel utilisateur du support » étaient atteints.

Devaient être atteints au 31 juillet 2014 les objectifs suivants : « implémentation de la base de connaissances », « transfert des incidents avec solution de contournement, changement prévu ou sans solution vers la gestion des problèmes », « attitude proactive et positive face aux problèmes rencontrés et en prendre la propriété », ainsi que « prendre la propriété de la fin de la phase 1 du projet « guichet unique » et de ses tâches relatives et les mener à terme ».

6. Par écrit du 27 mars 2014, M. A_____ s'est déterminé sur le contenu de cet entretien.

Les objectifs qui lui avaient été confiés à son engagement le 1^{er} novembre 2012 apparaissaient comme atteints. Demeurait un point à améliorer qui concernait le leadership vis-à-vis de l'équipe du support et un point à réaliser, à savoir la finalisation de la création de la base de connaissances pour le GU. Concernant ce dernier point, il avait demandé à son supérieur hiérarchique d'avoir plus d'explications. Il avait également fait remonter à son supérieur hiérarchique certains éléments qui le mettaient mal à l'aise à l'égard d'une partie de son équipe du support, mais également à l'égard de la DSI, dont le fait que son supérieur hiérarchique ne l'avait pas présenté auprès de la DSI comme le responsable de cette équipe du support, qu'il n'avait été que rarement invité à des séances ou des réunions concernant ses attributions et le développement du support informatique dont il avait logiquement la charge, l'absence de décisions précises de son supérieur hiérarchique, son mal-être et son problème d'autorité vis-à-vis de ses collègues directs ainsi que des nombreuses réflexions désobligeantes qui lui étaient adressées, une demande d'aide à son supérieur hiérarchique afin de suivre une formation communication et d'avoir des outils qui lui permettraient de pouvoir gérer les situations conflictuelles en milieu professionnel, enfin le manque de suivi de décisions à certaines occasions dans la gestion du projet GU.

Malgré une situation plus difficile pour lui avec l'arrivée de son nouveau responsable au mois de janvier 2014, il ressentait une nouvelle motivation très forte pour mener à bien ses nouveaux objectifs.

7. Par lettre du 5 mai 2014, en réponse notamment à la remarque de M. A_____ relative à l'absence de présentation par son supérieur hiérarchique auprès de la DSI comme responsable de l'équipe de support, la C_____, sous la signature du chef de la DSI et la RRH, a fait part à l'intéressé, afin de dissiper tout malentendu concernant ses responsabilités, de ce qu'il n'avait pas de responsabilité hiérarchique vis-à-vis de cette équipe, ce qu'indiquait son cahier des charges.

L'objectif qui lui avait en revanche été fixé depuis son entretien d'évaluation des trois premiers mois, puis réitéré, était de développer son leadership dans le fonctionnement du support dont la définition avait été apportée par son nouveau responsable hiérarchique (ad intérim) lors de la dernière

évaluation, à savoir s'engager à cadrer l'activité d'autres personnes en les guidant et en leur montrant la voie à suivre afin d'assurer le succès de l'organisation et de ses membres.

Soucieux de soutenir M. A_____ très rapidement dans l'atteinte de ses objectifs, la C_____ avait accepté la formation en technique relationnelle de son choix, qui venait d'avoir lieu.

8. Lors de l'entretien périodique d'évaluation et de développement des compétences qui s'est tenue le 27 août 2014 devant son supérieur hiérarchique, le supérieur direct de celui-ci, à savoir le chef de la DSI, ainsi que la RRH, les évaluateurs ont considéré comme non atteints les objectifs qui avaient été fixés à l'intéressé lors de l'entretien du 17 mars 2014.

Les critères d'évaluation étaient soit jugés « à améliorer », soit « insuffisant » à l'exception du critère « engagement, motivation », M. A_____ montrant lorsqu'il était sollicité, une motivation et une disponibilité appréciable.

En regard des quatre objectifs qui lui avaient été fixés, de manière générale, des lacunes avaient été observées dans les compétences suivantes : leadership, esprit de décision et aptitude à la mise en œuvre, capacité de s'imposer, capacité à travailler en réseau, ainsi qu'orientation clients.

Du point de vue de sa personnalité, M. A_____ était un collègue très sympathique, agréable, disponible et toujours prêt à rendre service. Il possédait clairement des compétences, mais en fonction des attentes de la hiérarchie et des objectifs à atteindre, ses prestations étant globalement insuffisantes, il n'était malheureusement pas apte à remplir les exigences du poste qu'il occupait, son supérieur hiérarchique ne pouvant ainsi pas être favorable à la nomination.

9. Par notes complémentaires du 3 septembre 2014, M. A_____ s'est déterminé sur cette évaluation.

Aucun critère d'appréciation concernant son activité de support (prise des appels téléphoniques, gestion des demandes et incidents, etc.) qui représentait plus de 80 % de sa charge de travail exercée et de son activité principale depuis le 1^{er} novembre 2012 n'était quantifiée ni qualifiée. Cette évaluation n'était focalisée que sur une partie infime de son activité. N'étaient mis en évidence que les éléments négatifs mentionnés, qui concernaient un manque d'organisation ou de suivi supposé en rapport avec les tâches demandées fin mars 2014, ainsi que sur le leadership lié à sa fonction. Or, il lui avait été répondu le 5 mai 2014 qu'il n'avait aucun niveau hiérarchique avec son équipe.

Au vu de ces éléments et du manque de temps nécessaire disponible et des périodes de vacances, il n'était pas possible de mener à terme toutes ces tâches

dans le temps imparti, sans faire d'heures supplémentaires, ce qui n'était plus autorisé dans son département.

Par ailleurs, le fournisseur externe dont la collaboration étroite était nécessaire pour l'exécution des tâches demandées, en particulier le GU, refusait de répondre à ses demandes et à celles de son équipe pour cause budgétaire, ce qui paralysait de manière considérable le bon déroulement des travaux à réaliser.

Suivait sa propre évaluation aux questions de savoir s'il avait atteint ou non les objectifs convenus. S'agissant de l'« implémentation de la base de connaissances en production », cet objectif était entre « partiellement atteint » et « atteint » ; il en allait de même du quatrième objectif, « demandes génériques » (« prendre la propriété de la phase 1 du projet GU et de ses tâches relatives et les mener à terme »). Les objectifs « transfert des incidents avec solution de contournement, changement prévu ou sans solution vers la gestion des problèmes - catégorisation des tickets » et « attitude proactive et positive face aux problèmes rencontrés et en prendre la propriété » étaient entre « pas atteints » et « partiellement atteints ».

10. Par courrier du 17 septembre 2014 du directeur de l'exploitation et du directeur adjoint des RH, la C_____ a informé M. A_____ que la direction générale avait décidé de prolonger sa période probatoire d'une année à compter du 1^{er} novembre 2014, ses prestations étant, comme en témoignait son évaluation du 27 août 2014, insuffisantes.
11. Par lettre du responsable de l'intéressé du 24 septembre 2014, la C_____ a convoqué M. A_____ à un entretien de service au sens de l'art. 44 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

Le sujet de cet entretien se rapporterait aux prestations insuffisantes, telles que relevées dans ses évaluations des 17 mars et 27 août 2014. L'intéressé avait la possibilité de se présenter à ce rendez-vous accompagné par une personne de son choix.

12. Par lettre du 17 octobre 2014, la C_____ a transmis à M. A_____ le compte-rendu de l'entretien de service qui s'était tenu le 13 octobre 2014.

Cet entretien de service s'était déroulé en présence du responsable hiérarchique (autrefois ad intérim) de M. A_____ et de la RRH. Il ressort du compte-rendu qu'un rappel des faits a été effectués et qu'ont été discutées les lacunes relatives au leadership, à la communication, à la proactivité, ainsi qu'à la qualité des prestations (y compris le volume et l'organisation) de M. A_____, celui-ci ayant pu s'exprimer sur chacun de ces points. Au titre du bilan, le constat

des évaluateurs était le suivant : les évaluations successives étaient insuffisantes et il n'y avait pas d'amélioration démontrée dans le temps ; l'intéressé n'avait pas réussi à prendre sa place comme personne centrale de l'équipe du support, tant d'un point de vue expertise métier que dans le leadership attendu et la communication, celui-ci n'arrivant pas à faire valoir ses points de vue et sa communication étant trop en retrait ; en terme de proactivité, M. A_____ transmettait souvent les problèmes à sa hiérarchie, au lieu d'apporter les solutions attendues de par son expertise métier ; la qualité des prestations souffrait de tout ce qui précédait ; la gestion de projets était désorganisée ; tout ceci avait un impact sur l'avancement des projets (par exemple budget dépensé dans des allers et retours). De son côté, M. A_____ reconnaissait ne pas être à l'aise dans sa fonction actuelle et souhaitait pouvoir en changer pour un poste plus technique, mais sans responsabilité, quitte à revoir sa classe de salaire. À la fin du compte-rendu, sous « détermination de l'employeur », la « détermination de l'employeur [interviendrait] une fois les éventuelles observations complémentaires reçues analysées. [M. A_____ était] informé du fait qu'il ne [répondait] pas aux attentes de son poste ». Un délai de quatorze jours lui était octroyé pour faire valoir ses observations complémentaires ou divergences.

13. Par courrier du 31 octobre 2014, M. A_____ a transmis à la C_____ le compte-rendu de l'entretien de service du 13 octobre 2014 signé par ses soins, de même que ses déterminations, qui reprenaient pour l'essentiel celles qu'il avait formulées le 3 septembre 2014.

Par lettre du 14 novembre 2014, sous la signature du chef de la DSI et de la RRH, la C_____ a accusé réception de ce courrier de l'intéressé et lui a fait part de ce qu'elle le tiendrait informé dans les meilleurs délais de la suite qui y serait apportée.

14. Par courrier du 28 janvier 2015, signé par le responsable hiérarchique de l'intéressé et la RRH, faisant suite à l'entretien de service du 13 octobre 2014 ainsi qu'aux observations de celui-ci du 31 octobre 2014, la C_____ a fixé un rendez-vous au 3 février 2015 afin de lui communiquer sa décision.

15. Lors de cette rencontre du 3 février 2015 à laquelle il s'est rendu seul, M. A_____ a reçu une décision de la C_____, datée du même jour et signée par sa directrice générale ainsi que par la directrice des ressources humaines (ci-après : DRH), lui confirmant sa décision, déclarée exécutoire nonobstant recours, de mettre fin à ses relations de travail avec effet au 31 mai 2015 pour motifs fondés, en raison de l'insuffisance de ses prestations, selon l'art. 22 let. a 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), et l'informant qu'il était libéré de son obligation de travailler dès le même jour. Après analyse des besoins du service et de l'institution, l'employeur était au regret d'informer l'intéressé de ce qu'il n'était pas en mesure de lui

proposer un poste tel que souhaité par celui-ci lors de l'entretien de service du 13 octobre 2014.

16. Par acte expédié le 5 mars 2015 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre cette décision, concluant préalablement à la mise en œuvre d'une comparution personnelle des parties et à l'ouverture d'enquêtes. Il a conclu à ce que la chambre administrative, principalement annule la décision de licenciement et dise qu'il était toujours employé de la C_____ pour la période postérieure au 31 mai 2015, subsidiairement dise que la décision de licenciement était contraire au droit, invite la C_____ à le réintégrer, en cas d'acceptation, ordonne à celle-ci au 1^{er} juin 2015 le paiement au recourant de toutes les prestations qui lui étaient dues, notamment son salaire, en cas de refus, la condamne à lui payer la somme brute de CHF 60'454.20 avec intérêts à 5 % dès le 31 mai 2015, en tout état de cause condamne l'intimée en tous les frais de l'instance, y compris une équitable indemnité à titre de participation aux honoraires de son avocat et la déboute de toutes autres ou contraires solutions. Le recourant a également sollicité la restitution de l'effet suspensif.

Son droit d'être entendu avait été violé puisqu'il n'avait absolument pas compris qu'une résiliation des rapports de service pouvait entrer en ligne de compte à son encontre avant le 3 février 2015, les termes choisis dans les échanges, tant écrits que verbaux, ne pouvant pas le lui laisser craindre. Il n'avait donc jamais été entendu sur un éventuel licenciement.

En outre, la décision querellée était arbitraire. En effet, la situation professionnelle de M. A_____ avait donné lieu, en l'espace d'une semaine, à deux décisions contradictoires de la part de la même autorité, dans la mesure où celle-ci avait décidé, le 17 septembre 2014, de prolonger sa période probatoire d'un an dès le 1^{er} novembre 2014 puis, l'avait, le 24 septembre 2014, convoqué à un entretien de service pour le 13 octobre 2014. Par conséquent, la décision entreprise se révélait être en contradiction claire avec l'état de fait, qui venait de donner lieu à un tout autre résultat, heurtant de ce fait de manière choquante le sentiment de la justice.

Enfin, la résiliation des rapports de service était totalement disproportionnée. En effet, il ne pouvait pas être jugé acceptable que seul 20 % de son activité professionnelle ait été pris en considération pour conduire à un licenciement, alors que le 80 % restant n'avait pas soulevé de remarque négative, sans que le recourant ne prétende toutefois à la perfection.

17. Par écriture du 24 mars 2015, la C_____ a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif sollicitée par le recourant.

18. Par décision du 17 avril 2015, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de M. A_____ et réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.
19. Dans sa réponse au fond du 27 avril 2015, la C_____ a conclu au rejet du recours et à la condamnation du recourant en tous les frais et dépens de la procédure.
20. Une audience de comparution personnelle s'est tenue le 8 juillet 2015 devant le juge délégué de la chambre administrative.
- a. Le recourant a confirmé ses allégations selon lesquelles il ignorait jusqu'au 3 février 2015, qu'une résiliation de ses rapports de service était envisagée par la C_____. Par ailleurs, durant son activité au sein de celle-ci, il avait eu des problèmes avec deux collaborateurs du support informatique comme lui, dont il était en quelque sorte le « team leader » sans pouvoir hiérarchique à leur égard ; ces personnes avaient eu des résistances par rapport aux changements qu'il devait mettre en œuvre et M. A_____ s'était retrouvé victime de leurs remarques désobligeantes au plan privé, qui selon lui se rapprochaient du mobbing et du harcèlement ; il était resté passif sur ce point pendant un an et demi, ce qui avait été une période douloureuse pour lui.

La RRH a réfuté entièrement les accusations de mobbing et de harcèlement formulées pour la première fois par le recourant. Les deux collaborateurs susmentionnés étaient des personnes très motivées et disposant d'une très grande expérience, grâce auxquelles le service support fonctionnait. Le problème avait été que le recourant, en tant que coordinateur, n'avait pas eu l'expertise métier nécessaire pour guider ces personnes. Il s'était donc retrouvé dépassé dans ses propres compétences, ce qui avait entraîné des difficultés avec ces personnes. Le problème ne venait donc pas de celles-ci, lesquelles attendaient une expertise métier qui coordonne l'activité du support.

b. Selon la RRH, toutes les évaluations qui avaient été faites portaient sur l'entier du cahier des charges de M. A_____, y compris « assistance (service desk) », c'est-à-dire la partie support. La C_____ attendait d'un collaborateur qu'il remplisse l'entier de son cahier des charges. Il importait peu que certains points représentaient un faible pourcentage de son temps de travail, qui pouvait fluctuer en fonction des besoins du service. M. A_____ étant rémunéré de deux classes de plus que ses collègues du groupe support, l'employeur attendait une autre activité de sa part que celle de réponse au groupe support. Ces deux classes supplémentaires rémunéraient ses activités de coordination, qui consistaient notamment à faire remonter plus haut des problèmes complexes et apporter des solutions ainsi qu'à faire de la gestion de projets. Dans la partie support, consistant à répondre aux questions des utilisateurs dans le cadre d'un « help desk », M. A_____ ne donnait pas satisfaction non plus.

Selon M. A_____, l'activité du groupe support, y compris la sienne propre, consistait principalement en les réponses aux utilisateurs. Pendant trois ans, c'était essentiellement ce que le recourant avait fait de 08h00 à 17h00 ou 07h00 à 15h30 avec une pause d'une demi-heure ou d'une heure. Il n'avait jamais reçu de critique de la part d'utilisateurs concernant ses réponses ni de sa hiérarchie. En termes qualitatifs et quantitatifs, il avait été le deuxième pour ce qui était de la volumétrie des appels traités et solutionnés, ce dont il avait fait part à sa hiérarchie dans ses observations du 3 septembre 2014.

Le conseil de l'intimée en a conclu que, dans la bouche du recourant, cela constituait un aveu qu'il ne faisait que du support, contrairement à son cahier des charges, ce que M. A_____ a contesté, indiquant que s'il prenait environ 90 % de son temps pour les réponses du « help desk » (support), c'était que cela répondait aux besoins de la C_____, la priorité de ce qui était demandé audit service étant de répondre aux demandes des utilisateurs et de les solutionner. Lors de l'entretien de service du 13 octobre 2014, M. A_____ avait certes reconnu avoir moins d'expertise métier que ses collègues, mais cela signifiait selon lui qu'il n'avait simplement pas la même expérience acquise au cours des années, ces deux collègues ayant entre dix et quinze ans d'expérience au sein de la C_____ alors que lui-même avait dû apprendre en quinze jours à être opérationnel avec des informations limitées. Lorsqu'il était arrivé à la C_____, le service support avait un problème d'aura ; notamment grâce à sa contribution, ledit service avait été étendu, commençant à 07h00 et finissant à 17h00 et le service de piquet allant jusqu'à 21h00 ; le directeur d'exploitation et le directeur de la DSI faisaient part souvent audit service de retours très positifs des utilisateurs ; lorsque le recourant avait dit qu'il n'était pas étranger à cette amélioration, on ne lui avait pas répondu.

c. Il est apparu que M. A_____ n'avait pas obtenu le « certificat PMP Project Management Professional » qu'il avait indiqué, dans le curriculum vitae (ci-après : CV) présenté à la C_____ dans sa postulation, avoir obtenu en 2010, et qu'il n'avait pas non plus commencé cette formation. Le recourant a indiqué avoir effectué un diplôme de « chef de projet informatique » à l'ISEIG et ne pas savoir pourquoi cette formation « PMP » figurait dans son CV ; il s'agissait d'une erreur.

La RRH a précisé que cette formation « PMP » était très pointue dans la gestion de projets. À sa connaissance, pour commencer cette formation, une personne sans diplôme universitaire devait avoir effectué sept mille heures de gestion de projets. Ce certificat et la responsabilité du recourant dans un service de support avaient été essentiels pour que la C_____ le choisisse pour ce poste.

d. La RRH a exposé n'avoir pas, lors de l'entretien de service du 13 octobre 2014, expressément mentionné l'issue du licenciement parce que le recourant venait de demander un reclassement. Elle-même et le responsable hiérarchique de l'intéressé s'étaient alors engagés à relayer cette demande auprès des « desks » de

la DSI de la C_____, dont la réponse dépendrait notamment des besoins de l'institution, sans engagement de ceux-là quant à savoir si un autre poste lui serait fourni. Ils avaient effectivement effectué cette démarche et n'avaient pas pu trouver une autre fonction qui aurait pu être compatible avec les compétences de M. A_____ et les besoins de la DSI. En outre, à réception début septembre 2014 du compte-rendu de l'entretien d'évaluation du 27 août 2014, il ne restait à la RRH qu'environ un mois et trois semaines avant la nomination, ce qui ne lui permettait pas d'entendre toutes les personnes intéressées. C'est pourquoi, ledit entretien d'évaluation montrant des prestations insuffisantes, il avait été décidé de prolongé la période probatoire.

M. A_____ a confirmé avoir, à la fin de l'entretien de service du 13 octobre 2014, demandé à changer de poste au sein de la C_____. Depuis son licenciement, il n'avait pas retrouvé d'emploi.

e. Dans l'hypothèse où le juge délégué souhaiterait investiguer la question de savoir si M. A_____ avait compris qu'un licenciement était envisagé par la C_____, le conseil de celui-ci a indiqué pouvoir solliciter le témoignage d'un ancien collègue de travail qui ne travaillait plus actuellement à la C_____. L'avocat de l'intimée s'est opposé à de tels témoignages indirects. Il a en revanche sollicité à titre de témoin l'audition du responsable hiérarchique qui avait participé à l'entretien de service.

21. Par courrier du 13 juillet 2015, la C_____ a produit diverses pièces, dont les dispositions applicables à l'ensemble de son personnel.
22. Dans ses observations après enquêtes du 12 août 2015, la C_____ a persisté dans ses conclusions.
23. Dans ses observations après enquêtes du 13 août 2015, M. A_____ en a fait de même.

Comme il l'avait déjà affirmé lors de l'audience du 8 juillet 2015, c'était par simple et innocente erreur qu'il avait indiqué dans le CV transmis à la C_____ qu'il avait suivi une formation alors que tel n'avait pas été le cas. Il était possible qu'il ait, sans le vouloir, laisser subsister cette erreur, dont il se serait volontiers excusé auparavant si la C_____ le lui avait demandé. On ne saurait lui prêter une intention malicieuse, puisqu'il avait en outre spontanément produit un autre CV dans la présente procédure, corrigé de l'erreur du précédent.

24. Par lettre du 2 septembre 2015, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.
25. Pour le reste, les arguments des parties seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 LPAC, applicable au personnel de la C_____ conformément aux art. 1 al. 1 let. g LPAC et 22 de la loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile du 18 mars 2011 - LIMAD - K 1 07 ; 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. a. En vertu de l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (al. 1) ; le Conseil d'État ou le conseil d'administration précise les caractéristiques de chaque catégorie ; il peut leur donner des dénominations particulières (al. 2). À teneur de l'art. 5 LPAC, est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire. Selon l'art. 6 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (al. 1) ; le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration ou la commission administrative arrête la durée et les modalités de la période probatoire (al. 2).

L'art. 45 al. 1 RPAC précise que peut être nommée fonctionnaire, toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui remplit les conditions suivantes : a) avoir, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre ; b) être capable d'exercer ses droits civils ; c) être, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton.

Selon l'art. 47 al. 1 RPAC, la nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière – exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

b. Selon l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire ; si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1) ; les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur

hiérarchique ; la formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés ; le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse ; cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2) ; si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit : a) qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées ; b) qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines ; c) qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire ; d) que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée ; si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (al. 4) ; demeurent réservées les dispositions des chapitres I et II du titre III de la LPAC (al. 5).

c. Aux termes de l'art. 20 LPAC, pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (al. 1) ; après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (al. 2) ; lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 3).

L'art. 21 LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service, le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire étant entendu par l'autorité compétente et pouvant demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (al. 1), tandis que le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation (al. 2) et que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, après avoir proposé des mesures de développement et de réinsertion professionnels et recherché si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (al. 3).

3. En l'occurrence, il est incontesté – et incontestable – que la résiliation des rapports de service a été prononcée avant la fin de la période probatoire du recourant, la décision querellée se référant manifestement par inadvertance au motif fondé de l'art. 22 let. a LPAC. En outre, le délai de résiliation a été de trois mois, conformément à l'art. 20 al. 3 LPAC.
4. a. À teneur de l'art. 44A RPAC, les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie.
- b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC ;

ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 4f ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 consid. 5b ; ATA/199/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 précité consid. 4a ; MGC 1996/IV A p. 6360-6361).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se

trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 précité consid. 7d ; ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11).

5. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2, et les références). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ;

8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51 ss, plus spécialement p. 64).

6. En l'espèce, l'intimée n'a pas contesté n'avoir à aucun moment, avant la remise de la décision de résiliation le 3 février 2015, expressément informé le recourant de ce qu'un licenciement était envisagé.

À l'issue de l'entretien périodique d'évaluation et de développement des compétences du 27 août 2014, le supérieur du recourant a fait part à celui-ci de ce que ses prestations étaient insuffisantes et qu'il n'était pas favorable à sa nomination. Par lettre du 17 septembre 2014, l'employeur a informé l'employé de sa décision de prolonger sa période probatoire d'une année à compter du 1^{er} novembre 2014. L'intéressé pouvait ainsi partir de l'idée qu'un licenciement n'était en l'état pas envisagé mais qu'une année de plus lui était accordée pour qu'il puisse améliorer ses prestations et que son employeur puisse déterminer la suite qu'il entendait donner à sa collaboration.

La convocation du 24 septembre 2014 à l'entretien de service du 13 octobre 2014, qui devait se rapporter aux prestations insuffisantes telles que relevées dans les évaluations du 17 mars et 27 août 2014, ne pouvait pas être de nature à faire comprendre au recourant qu'un licenciement était envisagé alors par l'intimée. C'est en vain que l'intimée soutient que la mise en œuvre d'un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC impliquait que le licenciement était envisagé et que le recourant devait le savoir. En effet, selon la jurisprudence, s'il est vrai que c'est notamment dans ce cadre que le collaborateur peut être informé de ce que les manquements reprochés peuvent conduire à une résiliation des rapports de service, le licenciement peut tout à fait ne pas être envisagé, ni évoqué à ce stade (ATA/153/2016 du 23 février 2016 consid. 10 a ; dans ce sens également, ATA/282/2016 du 5 avril 2016 consid. 10).

À l'issue de l'entretien de service du 13 octobre 2014, l'intimée a indiqué que sa détermination interviendrait une fois les éventuelles observations complémentaires reçues et analysées et que le recourant était informé du fait qu'il ne répondait pas aux attentes de son poste. Elle ne lui a en revanche pas fait part de ce qu'elle envisageait la résiliation de ses rapports de service. L'intéressé

pouvait certes comprendre, vu l'insatisfaction clairement déclarée de la C _____ et le fait qu'elle lui ferait parvenir sa détermination à la suite des éventuelles observations complémentaires, que sa situation professionnelle était désormais plus précaire qu'à la réception de la lettre de l'intimée du 17 septembre 2014 prolongeant d'une année sa période probatoire. Il ne pouvait toutefois pas être attendu de lui, y compris selon le principe de la bonne foi, qu'il comprenne à ce moment que le licenciement était envisagé, cette issue n'ayant pas été évoquée. Au contraire, l'ensemble des circonstances particulières du présent cas, en particulier le fait que, malgré les évaluations insatisfaisantes des 17 mars et 27 août 2014, l'intimée lui avait accordé une prolongation de sa période probatoire jusqu'au 1^{er} novembre 2015, que celle-ci n'avait pas remise en cause et qui n'en était qu'à ses débuts, était de nature à faire penser au recourant qu'il pourrait bénéficier de toute la durée de la prolongation pour tenter d'améliorer ses prestations.

Le recourant pouvait d'autant moins s'attendre à une éventuelle résiliation de ses rapports de service que, lors de l'entretien de service du 13 octobre 2014, il avait été informé qu'il ne répondait pas aux attentes de son poste, ce qui pouvait, dans le présent contexte, signifier que ses prestations pourraient être le cas échéant satisfaisantes dans un autre poste de la C _____. En effet, le recourant venait de faire part à celle-ci de son souhait de pouvoir changer pour un poste plus technique, mais sans responsabilité, quitte à ce que sa classe salariale soit revue. Du reste, selon les propos tenus par la RRH à l'audience du 8 juillet 2015, le supérieur hiérarchique de l'intéressé et celle-ci n'avaient pas expressément mentionné le licenciement parce que le recourant venait de leur demander de le reclasser ; ils s'étaient engagés à relayer cette demande auprès des différents chefs de la DSI de la C _____, dont la réponse dépendrait notamment des besoins de l'institution, sans engagement de leur part quant à savoir si un autre poste lui serait fourni ; ils avaient effectivement entrepris cette démarche mais n'avaient pas pu trouver une fonction compatible avec les compétences du recourant et des besoins de la DSI. Dans de telles circonstances, si la C _____ n'était pas tenue de maintenir les rapports de service de l'intéressé jusqu'au terme de sa période probatoire, il n'en demeurerait pas moins qu'avant le prononcé d'une décision de résiliation des rapports de service, elle devait lui signifier de manière non équivoque qu'elle envisageait de se séparer de lui, de telle sorte qu'il puisse auparavant se déterminer sur cette possible issue.

Après que l'intéressé a fait part à son employeur de son intention de continuer à travailler auprès de lui par lettre du 31 octobre 2014, l'intimée l'a, par lettre du 22 janvier 2015, convoqué à une rencontre le 3 février 2015 « afin [de lui communiquer] [sa] décision ». À nouveau, il n'était pas fait mention d'une fin des rapports de service. Jusqu'à la notification en mains propres de la décision, le recourant ne pouvait pas s'attendre à ce que celle-ci consiste en son licenciement,

ce d'autant moins que, au regard des circonstances, cette dernière aurait pu consister en son affectation à un nouveau poste au sein de la C_____.

Son droit d'être entendu a donc été violé par l'intimée.

7. Concernant le grief d'arbitraire invoqué par le recourant à l'encontre de la décision attaquée, il est exact qu'au mois de septembre 2014, à environ une semaine d'intervalle, l'intimée a d'abord décidé de la prolongation d'une année de la période probatoire de l'intéressé et ensuite, malgré l'absence de faits nouveaux, entamé, par la convocation à un entretien de service, un processus susceptible de mener à la résiliation de ses rapports de service, et qu'avant la notification du licenciement, le recourant n'a pas été informé et ne pouvait pas savoir qu'un licenciement pourrait être prononcé à son encontre.

Ces circonstances, certes regrettables, ne sont néanmoins pas suffisantes pour rendre arbitraire la décision querellée, laquelle a été notifiée à l'intéressé un peu plus de quatre mois après lesdites communications du mois de septembre 2014 qui, dans un intervalle rapproché, allaient dans des sens qui pouvaient s'avérer divergents. En outre, il ne pouvait être déduit de la lettre de l'employeur du 17 septembre 2014 prolongeant d'une année la période probatoire des assurances particulières quant à la continuation des rapports de service du recourant, ce d'autant moins qu'il était dûment informé que ses prestations ne répondaient pas aux attentes de l'intimée pour le poste qu'il occupait. Enfin, ces circonstances ont été prises en compte dans le cadre de l'examen de la violation du droit d'être entendu effectué ci-dessus.

Pour le reste, les allégations du recourant afférentes à un mobbing et à un harcèlement de la part de ses collègues, étant sans consistance et non reprises dans ses dernières observations ne peuvent pas être retenues.

Ce grief est, partant, écarté.

8. Sous l'angle du principe de la proportionnalité, le recourant n'a pas contesté ne pas avoir eu les compétences nécessaires pour répondre aux attentes légitimes de l'intimée pour la partie « projets » de son cahier des charges, qui comprenait également la coordination, la documentation ainsi qu'un certain leadership, quand bien même le recourant a déclaré avoir contribué à l'amélioration de son service sous cet aspect. Dans ses observations du 31 octobre 2014 faisant suite à l'entretien de service, il a laissé ses supérieurs juges de leurs conclusions quant à ses capacités pour le poste auquel il avait été engagé.

Que ces manquements dans la partie « projets » aient constitué une cause importante ou une cause essentielle de l'insatisfaction de l'employeur, il ne saurait en tout état de cause être considéré que cette partie ait été négligeable ou insignifiante au point de mettre en cause, le cas échéant, le caractère proportionné

du licenciement. Au contraire, le caractère nettement réduit en quantité de cette partie « projets » par rapport à la partie « assistance (service desk) » n'impliquait nullement qu'elle n'ait pas été essentielle aux yeux de la C_____. Cette importance découle notamment de l'ampleur et des enjeux importants liés aux tâches à accomplir dans le cadre de certains projets, ainsi que des objectifs de l'intimée qui ont été formulés lors des entretiens périodiques d'évaluation de développement des compétences et que le recourant n'a pas mis en doute.

Au regard des circonstances, auxquelles s'ajoutent le fait que le recourant a mentionné dans son CV adressé à l'intimée avoir suivi une formation alors qu'il ne l'avait en réalité pas fait, celle-ci ne saurait avoir, par la décision querellée, excédé ou abusé de son très large pouvoir d'appréciation en matière de résiliation des rapports de service d'employés en période probatoire.

Ce grief est également infondé.

9. a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/871/2014 du 11 novembre 2014 consid. 5 ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 916). D'après la jurisprudence, la nullité d'une décision ne doit être retenue que si le vice dont celle-ci est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATA/153/2016 précité consid. 11a ; ATA/871/2014 précité consid. 5 ; ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 6 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 910).

En l'espèce, l'intimée a, de manière constante depuis le 17 mars 2014 à tout le moins, indiqué au recourant que ses prestations étaient insuffisantes et lui a permis de s'exprimer, y compris par écrit, à ce sujet. Dans ces circonstances, malgré le caractère essentiel notoire du respect du droit d'être entendu, le vice ne peut en tout état de cause pas être qualifié de particulièrement grave et la sécurité du droit serait mise sérieusement en danger par une constatation de la nullité de la décision querellée, ce qui exclut une telle constatation (dans ce sens ATA/871/2014 précité consid. 5 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 5).

Il s'ensuit que la décision n'est pas nulle de plein droit.

- b. À titre exceptionnel, une violation du droit d'être entendu, pour autant qu'elle ne soit pas particulièrement grave, peut être considérée comme réparée lorsque la partie concernée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours disposant d'un pouvoir d'examen complet quant aux faits et au droit. Par ailleurs, même si la violation du droit d'être entendu est grave, une réparation de ce vice procédural devant l'autorité de recours est également envisageable si le

renvoi à l'autorité inférieure constituerait une vaine formalité. L'allongement inutile de la procédure qui en découlerait est en effet incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 = SJ 2011 I 345 ; 133 I 201 c. 2.2 ; aussi arrêt du Tribunal fédéral 8C_47/2013 du 28 octobre 2013 consid. 4.2).

En outre, pour que la réparation de la violation du droit d'être entendu en instance de recours soit possible, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11 ; ATA/452/2008 du 2 septembre 2008 consid. 2b).

Tel n'est pas le cas en l'espèce, la violation du droit d'être entendu étant d'une certaine gravité – sans être particulièrement grave – et la chambre de céans ne pouvant pas revoir l'opportunité d'une décision de licenciement (art. 61 al. 2 LPA) et substituer, dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (dans ce sens ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/525/2011 précité consid. 11).

La chambre administrative retiendra en conséquence que la décision de résiliation des rapports de service du recourant est contraire au droit.

10. Aux termes de l'art. 31 LPAC dans sa teneur antérieure aux modifications en vigueur depuis le 19 décembre 2015, applicable en l'espèce (ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11), si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 2, devenue sous forme non modifiée l'al. 3) ; en cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 3, le nouvel al. 4 ayant ajouté en début de la 1^{ère} phrase « ou en cas de refus du recourant »).
11. Dans le cas présent, même si le nouveau droit était applicable, il ne saurait en tout état de cause être question d'un motif fondé au sens du nouvel al. 2 de l'art. 31 – selon lequel, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration –, un tel motif n'entrant en considération, conformément à l'art. 21 al. 3 1^{ère} phr. LPAC, que pour un fonctionnaire. Or, le recourant a été licencié alors qu'il était encore employé.

12. Par sa décision querellée et son attitude, l'intimée n'a laissé planer aucun doute quant à son refus de réintégrer le recourant dans l'hypothèse où son licenciement serait déclaré contraire au droit par la chambre de céans. Elle l'a notamment libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

Il sera donc constaté que la C_____ a d'emblée exclu la réintégration du recourant.

13. Il y a donc lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle le recourant a droit, à la lumière de la jurisprudence de la chambre de céans, dégagée par l'application de l'ancien al. 3 de l'art. 31 LPAC.

14. Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015 consid. 20 ; ATA/290/2014 du 29 avril 2014 consid. 7 à 11 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/193/2014, ATA/195/2014 et ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014).

Dans son arrêt du 14 janvier 2016 précité, confirmant l'ATA/871/2014 du 11 novembre 2014, le Tribunal fédéral a considéré qu'une indemnisation correspondant à deux mois de traitement de la fonctionnaire restait dans les limites encore admissibles sous l'angle de l'arbitraire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_12/2015 précité consid. 7.4).

15. En l'espèce, l'intimée n'a pas respecté le droit d'être entendu du recourant en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement, mais lui a toutefois permis à plusieurs occasions de s'exprimer sur les manquements reprochés, de sorte qu'il n'a pas été privé de tout exercice de son droit d'être entendu. En outre, l'intéressé n'avait pas les compétences pour continuer à travailler à son poste et la résiliation de ses rapports de service n'est pas critiquable quant au fond. Enfin, il était employé, en période probatoire, et n'a travaillé que deux ans et trois mois pour l'intimée.

Vu ces circonstances et compte tenu du fait que, s'agissant d'un employé, l'indemnité pour refus de réintégration ne peut pas être supérieure à six mois, cette indemnité sera équitablement arrêtée à deux mois du dernier traitement brut, auprès de l'intimée, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

16. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5 %, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b p. 259 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 du 12 mars 2013 consid. 7 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010). Cette jurisprudence s'applique à l'intimée en tant qu'établissement public autonome par analogie, comme c'est le cas pour l'Aéroport international de Genève (ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 précité consid. 7 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012).

Comme le recourant y a conclu dans son recours, sa créance portera intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} juin 2015, c'est-à-dire la date de la prise d'effet du licenciement, à partir de laquelle l'intimée a cessé de verser un salaire à l'intéressé.

17. En définitive, le recours sera partiellement admis. Il est constaté que la décision de licenciement querellée est contraire au droit et que l'intimée a exclu la réintégration du recourant. L'indemnité pour refus de réintégration est fixée à deux mois de son dernier traitement brut auprès de l'intimée à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015). La C_____ sera, en tant que de besoin, condamnée à la payer.
18. Aucun émolument ne sera mis à la charge de l'intimée (art. 87 al. 1 2^{ème} phr. LPA), ni, au regard des circonstances particulières, à la charge du recourant, qui obtient partiellement gain de cause. Une indemnité de procédure réduite de CHF 1'000.- sera allouée à celui-ci, à la charge de la C_____ (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 5 mars 2015 par M. A_____ contre la décision de l'Institution C_____ du 3 février 2015 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de l'Institution C_____ du 3 février 2015 prononçant la résiliation des rapports de service de M. A_____ est contraire au droit ;

constate que l'Institution C_____ a exclu la réintégration de M. A_____ ;

fixe l'indemnité pour refus de réintégration à deux mois du dernier traitement annuel brut de M. A_____ comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêt moratoire de 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2015 ;

condamne, en tant que de besoin, l'Institution C_____ à payer à M. A_____ une indemnité correspondant à deux mois de son dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de toute autre rémunération, plus intérêt moratoire de 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2015 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à M. A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge de l'Institution C_____ ;

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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Eric Maugué, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat de l'Institution genevoise de maintien à domicile.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot
Zen-Ruffinen, M.Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :