

GE_GERICHTE A/3002/2013 vom 17. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3002_2013

FR: GE_GERICHTE A/3002/2013 du 17 mars 2015

IT: GE_GERICHTE A/3002/2013 del 17 marzo 2015

Regeste

DROIT D'ÊTRE ENTENDU; MOTIVATION DE LA DÉCISION; EMPLOYÉ PUBLIC; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; RAPPORTS DE SERVICE; EXERCICE DE LA FONCTION; FONCTION; FONCTIONNAIRE; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF; RÉSILIATION; MOTIF; JUSTE MOTIF; PROPORTIONNALITÉ; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; CERTIFICAT DE TRAVAIL; DÉLAI DE RÉSILIATION; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; ABUS DE DROIT; CONSTATATION DES FAITS; ÉTAT DE SANTÉ | Caractéristiques juridiques des recours interjetés contre l'absence de délivrance d'un certificat de travail. Ne viole pas le droit d'être entendu l'autorité qui ouvre une procédure de reclassement le jour même du dernier délai accordé à l'employé pour se déterminer sur les motifs de licenciement, alors que cette faculté n'est pas utilisée par celui-là. Modalités de communication à un collaborateur psychiquement fragile d'un document susceptible de le blesser. Inaptitude à remplir les exigences du poste reconnue dans le cas d'un chef de service dont le comportement a participé à de graves dysfonctionnements dans le service, et dont les faits démontrent une inaptitude à se remettre en question et à évoluer dans sa fonction. La notion d'abus de droit doit être interprétée restrictivement dans le cadre des reports du délai de congé liés à une maladie intervenue après le licenciement mais pendant le délai de congé. Principes applicables au contenu des certificats de travail, qui doivent être conformes à la vérité et pas trop édulcorés pour conserver de la crédibilité. | LPAC.20.al3; LPAC.21.al3; LPAC.22; LPAC.31A; RPAC.20; RPAC.22; RPAC.44; RPAC.36; CO.336C

Erwägungen

E. 1

1) Monsieur A_____ a été engagé dès le 1^{er} avril 1997 en qualité de commis administratif 5 à l'économat cantonal, rattaché au département des finances (ci-après : DF). Il a été nommé fonctionnaire par le Conseil d'État à dater du 1^{er} avril 2000.

E. 2

2) Le 30 juillet 2001, la direction de l'économat cantonal a infligé à M. A_____ un avertissement, l'intéressé ayant enfreint les règles de contrôle horaire. De plus, son attitude à l'égard de la hiérarchie était insatisfaisante. Il faisait preuve d'un manque d'esprit de collaboration qui touchait à la rétention d'informations.

E. 3

3) Lors de l'entretien périodique du 18 octobre 2001, le critère « climat et satisfaction au travail, tact et disponibilité » était suffisant. Les autres critères étaient bons ou très bons.

E. 4

4) Le 12 février 2002, sa hiérarchie lui a reproché d'une part de ne pas avoir suivi les règles de l'économat cantonal en matière d'attribution de marchés et d'autre part d'avoir omis de timbrer ses heures à sept reprises depuis le début de l'année.

E. 5

5) Un entretien périodique de développement du personnel a eu lieu le 6 novembre 2006, l'économat cantonal étant devenu, depuis le 31 janvier 2004, la centrale commune d'achats. M. A_____ devait faire un effort dans le domaine de la maîtrise de l'environnement de travail, dans celui de la communication avec les tiers et faire preuve de plus d'esprit d'initiative.

E. 6

6) Par arrêté du 17 mars 2008, le Conseil d'État a promu M. A_____ à la fonction de commis administratif 6, affecté à la direction logistique et contrôle interne du DF, devenu depuis le 1^{er} janvier 2013 direction du contrôle interne et des services généraux de l'administration fiscale cantonale (ci-après : AFC).

E. 7

7) Un nouvel entretien d'évaluation et de développement du personnel a eu lieu les 23 avril 2009 et 1^{er} mars 2010. Le procès-verbal a été signé aux mois de mars et de juin 2010. M. A_____ occupait alors la fonction de chef de secteur au service de la numérisation. Les objectifs convenus concernant la prise en charge et la gestion du nouveau service ainsi que la participation à l'évolution et au développement des applications et méthodologie de travail étaient atteints. Celui concernant la mise en place du nouveau service de numérisation était partiellement atteint. M. A_____ devait confirmer sa capacité de rédaction et d'abstraction, augmenter sa capacité de délégation et de contrôle ainsi que sa souplesse et ses aspects consensuels. Suite à cet entretien, le Conseiller d'État a confirmé M. A_____ dans sa fonction de chef de secteur, dès le 1^{er} mars 2010.

E. 8

8) Le 18 octobre 2010, M. A_____ a eu un entretien de service auquel a participé Monsieur B_____, son responsable hiérarchique direct, ainsi que Monsieur C_____, responsable des ressources humaines. L'intéressé avait eu un comportement inadapté dans le cadre de sa vie privée ayant eu des répercussions sur l'image et l'activité professionnelle de l'AFC. En substance, il avait retrouvé le portefeuille d'un tiers et avait tenu des propos qui, pour lui, ressortaient de la plaisanterie mais pouvaient être ressentis par le tiers comme impliquant une menace ou un chantage. Suite à cet événement, une « mise en garde » lui a été adressée, le 7 décembre 2010.

E. 9

9) À la demande de l'AFC, une société privée, la D_____, a effectué un audit sur le climat de travail au sein du service de M. A_____, au vu du fort taux d'absentéisme qui y régnait. Il résulte des écritures du département, non contestées par M. A_____ sur ce point, que ce rapport a relevé notamment l'existence de nombreuses règles inutiles au sein du service et l'effet néfaste, en particulier, de celle imposant aux membres du personnel de prendre au minimum une semaine de vacances, qui avait pour effet que ceux-ci se mettaient en congé maladie lorsqu'ils n'avaient besoin de prendre qu'un ou deux jours de vacance. La communication interne devait par ailleurs être améliorée.

E. 10

10) Suite au rapport d'audit, Madame E_____, adjointe de direction, a fixé des objectifs à M. A_____, par courrier du 16 avril 2012. L'intéressé devait clarifier la structure, dresser la liste de toutes les règles de comportement en vigueur dans le service, revoir tous les objectifs et indicateurs du service des groupes, organiser la communication en interne et annualiser le travail. Des solutions devaient lui être proposées sous forme de rapport au plus tard le 15 juin 2012. Un mois avant, soit le 16 mai 2012, un rapport provisoire devait lui être communiqué, indiquant l'avancement de ses travaux.

E. 11

11) Le 23 mai 2012, l'AFC a envoyé un rappel à mille sept cents personnes morales, par erreur, dont M. A_____ a été considéré par sa hiérarchie comme essentiellement responsable, ce qu'il a vigoureusement contesté. Son service a été incriminé dans la presse, ce que le département a déploré, estimant qu'il en résultait une atteinte à l'image de l'AFC.

E. 12

12) Dès le 7 juin 2012, M. A_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie.

E. 13

13) Le 25 juin 2012, son supérieur hiérarchique a sollicité du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) un avis à son sujet. Le 7 juin 2012, cet employé avait souhaité parler avec sa supérieure ; il avait quitté son travail sans attendre la réponse de l'intéressée. Il accumulait des absences régulières, sur une base mensuelle, depuis le mois de septembre de l'année précédente. Il n'avait pas annoncé son départ ni suivi les instructions de la hiérarchie aux termes desquelles il devait maintenir un contact. Son épouse, qui travaillait aussi au DF, avait repoussé les tentatives faites d'obtenir des informations sur les causes de cette absence. Ladite absence était vraisemblablement en lien avec les événements survenus récemment.

E. 14

14) Par courrier du 14 septembre 2012, le Docteur F_____, du SPE, a confirmé que M. A_____ souffrait d'une affection médicale justifiant son absence. La prise en charge était adéquate. Son état de santé ne laissait pas anticiper une reprise de travail à court, voire à moyen terme. Le SPE mettait sur pied un programme d'accompagnement.

E. 15

15) Le 26 septembre 2012, une réunion a été organisée avec tout le personnel du service de la numérisation afin que les recommandations du rapport d'audit soient mises en place. À cette occasion, des griefs ont été exprimés à l'encontre de l'intéressé.

E. 16

16) Le 10 octobre 2012, des collaborateurs du service de la numérisation ont adressé à la direction des ressources humaines « une requête commune contre le retour de M. A_____ ». Ce dernier ne remplissait pas les conditions nécessaires au poste qu'il occupait. Depuis qu'il était absent, il y avait une meilleure cohésion du groupe professionnel et un dialogue constructif et instructif avait repris. Les collaborateurs avaient pris conscience « de la dictature d'un chef despote, prétentieux, ironique et irrespectueux envers les collaborateurs ». La stratégie de M. A_____ reposait sur la délation et la provocation. Il s'autorisait des critiques et des menaces, avec ironie. Ses fonctions ne le dispensaient pas

d'être poli et il devait respecter le règlement.

E. 17

17) Le 25 octobre 2012, un responsable du secteur des ressources humaines a pris contact avec M. A_____. Ce dernier n'avait plus donné de nouvelles depuis la mi-août, si ce n'était de transmettre des certificats médicaux. L'intéressé était invité à se mettre en relation avec Mme E_____.

E. 18

18) Le 2 novembre 2012 a eu lieu un entretien auquel a participé M. A_____, Madame G_____ du service de santé de l'office du personnel, Mme E_____ ainsi que M. C_____. À cette occasion, M. A_____ a expliqué qu'il avait des relations conflictuelles avec son directeur, ce qui était la cause de son absence. À titre d'exemple, il a indiqué un cas où la direction avait accordé un congé à une collaboratrice, après qu'il l'eut lui-même refusé. Son directeur lui avait dit que la décision avait été prise par le directeur général de l'AFC, ce qui était apparu inexact. Lorsque son service avait été mis en cause dans la presse, il ne s'était pas senti soutenu par sa hiérarchie. On lui avait refusé l'attribution d'un bureau individuel, ce qu'il avait ressenti comme du harcèlement. Mme E_____ a relevé que ces exemples mettaient en évidence des positions divergentes, normales dans le cadre d'une activité professionnelle. Mme G_____, du service de santé, a indiqué que l'interprétation qu'avait fait M. A_____ de la situation l'avait déstabilisé, au point de le rendre malade, et qu'il restait fragile. Au terme de l'échange et de la séance, Mme G_____ a indiqué que le travail qu'elle faisait avec M. A_____ devait être poursuivi et être étendu à la perception que les collaborateurs de l'intéressé avaient de lui en tant que chef de service.

E. 19

19) Le 26 novembre 2012, M. B_____ a remis à M. A_____ une convocation à un entretien de service, fixé au mardi 11 décembre 2012. L'intéressé devait être entendu au sujet de l'insuffisance de ses prestations et de son inaptitude à remplir les exigences de son poste, manquement susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service. Le jour en question, M. A_____ s'est présenté accompagné de Monsieur H_____, représentant du syndicat des services publics. Il a remis un certificat prolongeant son arrêt de travail jusqu'au 2 janvier 2013. a. Ses supérieurs lui ont reproché des insuffisances quant au management des opérations et collaborateurs du service. L'envoi de mille sept cents rappels à des personnes morales, qui avait fait l'objet d'un article dans la presse, avait nui à l'image de l'AFC. Un problème technique avait empêché l'enregistrement des déclarations fiscales des entreprises en question. M. A_____ avait signalé ce problème à son supérieur hiérarchique et au service informatique du département. Il n'avait pas pris les mesures visant à éviter l'envoi automatique des rappels alors que, en sa qualité de responsable du service, il lui appartenait de prendre ces mesures. Après cet incident, il aurait dit à son supérieur qu'il ne se sentait pas concerné. Selon M. A_____, entre le constat du problème technique et l'envoi des rappels, il avait alerté Madame I_____, la suppléante de la cheffe du service des personnes morales, ainsi que Monsieur J_____ de l'unité des systèmes d'information. Il leur avait signalé que la livraison de la mise à jour qui aurait évité le problème avait été retardée. Une solution intermédiaire, sous forme de fichier Excel, avait été trouvée par lui-même. Cette solution avait fonctionné une seule fois. À la réception de la nouvelle version de l'outil, à fin mai 2012, les déclarations en instance avaient été

enregistrées et M. A_____ avait estimé que sa responsabilité était close. Il estimait avoir fait le nécessaire pour bloquer les rappels. b. Concernant la gestion des collaborateurs, M. A_____ avait institué une règle selon laquelle des vacances devaient être prises pour une durée de cinq jours au minimum et interdites entre les mois de mars et les mois de juin. Il avait institué ces règles car il était seul à assurer la gestion des quelque vingt employés du service et que les congés accordés de façon sporadique étaient difficiles à gérer. M. A_____ s'étonnait qu'on évoque ce point cinq ans après la création du service. Ses supérieurs hiérarchiques mettaient ces règles en relation avec le taux d'absentéisme élevé : des collaborateurs désirant s'absenter un jour ou deux n'ayant pas d'autres moyens que de s'annoncer malades. L'absence pour cause de maladie de M. A_____ avait permis auxdits collaborateurs de s'exprimer. M. A_____ a dit que, selon l'analyse qu'il avait communiquée aux auditeurs, le taux d'absentéisme du service était dû à cinq personnes accidentées d'une part et d'autre part à la moyenne d'âge élevée des collaboratrices et collaborateurs. c. L'absence de communication et de disponibilité de M. A_____, évoqué par des collaborateurs du service dans le courrier du 10 octobre 2012, était relevée, ainsi que la présence régulière de remarques racistes ou sexistes dans ses relations avec ses collaborateurs. d. Par ailleurs, il lui était reproché « l'absence d'exemplarité ». Les collaborateurs devaient prendre leurs pauses café à l'intérieur du bâtiment alors que lui-même se rendait dans un établissement à l'extérieur de l'hôtel des finances. Les collaborateurs ne pouvaient prendre de congé entre le mois de mars et la fin du mois de juin alors que M. A_____ avait pris congé pendant cette période en 2011. Il avait formulé une nouvelle demande à la fin du mois de mars 2012, refusée par son directeur. e. M. A_____ a contesté avoir fait des remarques concernant le physique des collaboratrices et collaborateurs. Il lui était arrivé de rebondir sur des blagues faites par un collaborateur concernant notamment le handicap de l'un d'entre eux. Il n'avait pas fait de remarques sur les seins d'une collaboratrice ou sur les Arabes, ni aucune autre remarque de nature raciste. f. Au terme de l'entretien, la hiérarchie de l'intéressé lui a indiqué qu'elle envisageait de demander la résiliation des rapports de service pour motifs fondés.

E. 20

20) Le 15 janvier 2013, M. A_____ a réagi au procès-verbal de l'entretien de service du 11 décembre 2012, contestant les comportements qui lui étaient reprochés.

E. 21

21) Le 18 février 2013, M. C_____ a transmis à M. A_____ une note de synthèse concernant les entretiens qu'il avait eus avec les neuf personnes ayant signé la « requête commune » du 10 octobre 2012. Sept personnes sur neuf accusaient l'intéressé d'avoir un comportement et des paroles de nature raciste envers le personnel. Huit lui reprochaient un comportement irrespectueux et des remarques déplacées ainsi qu'une absence du respect de la confidentialité dans les rapports de travail. Quatre personnes indiquaient avoir été la cible ou témoins de menaces proférées par M. A_____ au sujet de leur travail. Sept l'accusaient de ne pas être un chef exemplaire voire d'abuser de sa position d'autorité de chef de service. Huit faisaient état d'une politique de division, visant à régner, menée par M. A_____. Quatre pensaient que l'intéressé était incompetent. Les autres membres du service n'ont pas été entendus. Un délai de dix jours dès réception dudit courrier lui était accordé pour déposer des observations.

E. 22

22) En raison d'une erreur d'acheminement, ce courrier est parvenu à M. A_____ le 28 février 2013. Ce dernier n'a pas donné suite à l'invite qui lui avait été faite de se déterminer sur la note de synthèse susmentionnée.

E. 23

23) Le 11 mars 2013, le secrétariat général du département a informé M. A_____ qu'il ouvrirait une procédure de reclassement à laquelle il était tenu de collaborer. Un point de situation intermédiaire serait dressé et un bilan définitif serait réalisé au terme d'une période de deux mois.

E. 24

24) Le même jour, un avocat s'est constitué pour M. A_____. Il a sollicité un entretien avec M. C_____.

E. 25

25) Le 28 mars 2013, M. A_____, par la plume de son conseil, s'est exprimé suite à un entretien qui avait eu lieu le 26 mars 2013. Il considérait que la décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 11 mars 2013 était nulle pour non-respect du droit d'être entendu. Il demandait à ce qu'un nouvel entretien soit organisé dans lequel M. A_____ puisse faire valoir sa position.

E. 26

26) Le 11 avril 2013, et faisant suite à un échange de courriers électroniques, M. C_____ a confirmé au conseil de M. A_____ que le courrier du 10 octobre 2012 n'était pas anonyme, mais signé par neuf collaborateurs dont la signature avait été masquée à l'origine, mais dont un exemplaire non caviardé était transmis. Au surplus, la procédure de reclassement était en cours.

E. 27

27) À compter du 1^{er} mai 2013, M. A_____ a recouvré sa capacité de travail, mais a été libéré par son employeur de son obligation de travailler.

E. 28

28) Le 2 juillet 2013 un entretien a eu lieu, au cours duquel il a été constaté que la procédure de reclassement n'avait pas abouti.

E. 29

29) Le 18 juillet 2013, le Conseiller d'État en charge du département a notifié à M. A_____, en mains de son conseil, une décision résiliant ses rapports de service avec effet au 31 octobre 2013. Les motifs étaient ceux invoqués lors de l'entretien de service du 11 décembre 2012. Ladite décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

E. 30

30) Par acte mis à la poste le 16 septembre 2013, M. A_____ a saisi la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) d'un recours contre la décision précitée. La procédure qui avait conduit à l'établissement du motif fondé de résiliation des rapports de service était critiquable et choquante. L'employeur avait remis à M. A_____ une pétition gravement attentatoire à son honneur professionnel à un moment où il savait que l'état de santé de l'intéressé était fragile. Le DF n'avait pas entendu l'ensemble des collaborateurs concernés afin d'avoir une connaissance complète de la

situation. Les documents pertinents n'avaient pas tous été remis à temps à l'intéressé. La décision de reclassement avait été ouverte avant le terme du délai qui avait été accordé à M. A_____ pour se déterminer. La motivation de la décision était insuffisante. Les reproches faits à M. A_____ étaient infondés dans leur ensemble et la mesure violait le principe de la proportionnalité. L'intéressé concluait à ce que, au terme de l'instruction, la décision de résiliation des rapports de service soit déclarée contraire au droit, que le département soit invité à le réintégrer et, en cas de refus, qu'il soit condamné à lui verser une indemnité équivalente à dix-sept mois de salaire, avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} novembre 2013.

E. 31

31) Le 21 octobre 2013, le département a conclu au rejet du recours. La décision ne violait aucun des principes mis en avant par le recourant. Son droit d'être entendu avait été respecté. Les motifs qui avaient mené à la décision litigieuse étaient établis et la procédure de reclassement avait été menée dans les règles.

E. 32

32) Du 30 septembre au 2 octobre 2013, M. A_____ s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie.

E. 33

33) Le 30 octobre 2013, il a sollicité le report de son délai de congé au 30 novembre 2013, en A_____ on de cette incapacité.

E. 34

34) Le 31 octobre 2013, le département s'est opposé à cette demande, pour les motifs exposés ci-après.

E. 35

35) Le même jour, M. A_____ a reçu, suite à sa demande, un certificat de travail.

E. 36

36) Par courrier adressé à M. A_____ le 4 novembre 2013, le département a pris position sur ses revendications relatives au délai de congé. L'intéressé savait depuis la fin du mois de novembre 2012 que ses rapports de service pourraient être résiliés. L'existence de motifs fondés de résiliation et l'ouverture d'une procédure de reclassement, avaient été constatés au mois de mars 2013. L'échec de la procédure de reclassement avait été constaté le 2 juillet 2013 et les rapports de service avaient été résiliés le 18 juillet 2013 pour le 31 octobre 2013. M. A_____ avait bénéficié de près de huit mois pour rechercher un emploi. Le fait qu'il ait été malade pendant trois jours n'avait pas porté préjudice à ses intérêts. La suspension du délai de résiliation et le report de la fin des rapports de service au 30 novembre 2013 ne se justifiaient pas. Ces rapports avaient pris fin le 31 octobre 2013. Le solde de vacances de M. A_____, soit quarante-neuf jours, lui serait payé.

E. 37

37) Le 5 novembre 2013, M. A_____ a contesté la teneur du certificat de travail du 31 octobre 2013. Ce document n'était pas complet et donnait une image négative de M. A_____, qui ne pouvait l'utiliser dans le cadre de ses recherches d'emploi. Si le département n'entendait pas délivrer un certificat de travail favorisant ses démarches professionnelles, il saisirait la chambre administrative d'un nouveau recours. D'ici là, il

sollicitait l'établissement d'un certificat de travail limité aux tâches.

E. 38

38) Le 15 novembre 2013, le département a envoyé un nouveau certificat de travail, limité aux tâches, soit dépourvu de toute appréciation sur la qualité du travail effectué par M. A_____.

E. 39

39) Le 2 décembre 2013, M. A_____ a saisi la chambre administrative de deux nouveaux recours. a) Le certificat de travail du 31 octobre 2013 était contraire au droit et comportait des expressions péjoratives, lesquelles devaient être rectifiées (cause A/3890/2013). b) La fin du délai de congé devait être reportée au 30 novembre 2013, dès lors que M. A_____ s'était trouvé en incapacité de travail du 30 septembre au 2 octobre 2013, et qu'il avait remis un certificat médical justifiant de cette incapacité (cause A/3889/2013).

E. 40

40) Par lettre du 3 décembre 2013, le département a envoyé à M. A_____ un nouveau certificat de travail, daté du 27 novembre 2013.

E. 41

41) Le 16 décembre 2013, les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle. M. A_____ a demandé à ce que des enquêtes aient lieu, ainsi qu'à pouvoir exercer son droit à la réplique. Il a été décidé que le département répondrait aux deux nouveaux recours, puisque les procédures seraient jointes et des enquêtes convoquées.

E. 42

42) Par lettre du 4 février 2014 adressée à M. A_____, le département a pris acte du recours interjeté par M. A_____ tendant à l'obtention d'un nouveau certificat de travail. Il ne pouvait donner une suite favorable à l'intégralité de ses revendications, car le certificat de travail devait être conforme à la vérité. Il en avait néanmoins établi un nouveau, reprenant partiellement ses propositions qui avait la teneur suivante : « Certificat de travail Nous, soussignés, certifions que Monsieur A_____, né le _____ 1971 a travaillé au sein du département des finances, du 1^{er} avril 1997 au 31 octobre 2013, en réalisant un parcours professionnel l'ayant conduit de la fonction de commis administratif à chef de service. Le présent certificat porte sur la période allant du 1^{er} mars 2008 au 31 octobre 2013 ; c'est à cette date et dans le cadre d'une réorganisation interne, que Monsieur A_____ a été promu chef de service de la numérisation de l'administration fiscale cantonale. La période précédente fait l'objet d'un certificat de travail daté du 17 février 2008, annexé au présent document. S'agissant des activités liées à la conduite d'équipe, Monsieur A_____ a, en collaboration avec la direction des ressources humaines, participé au recrutement, à la sélection et à l'engagement du personnel pour son service. Il était chargé d'évaluer et encadrer ses collaborateurs et collaboratrices, dans le respect des valeurs et principe de gestion de l'Etat de Genève. Dans le cadre du volet opérationnel, Monsieur A_____ s'est vu confier la gestion de la réception, l'enregistrement et le traitement, de manière numérique, de tous les courriers adressés à l'AFC, et plus particulièrement de : Planifier et superviser les activités du service ; Etablir une statistique régulière de la production globale ; des déclarations enregistrées mais pas encore numérisées ; Elaborer, mettre à jour et suivre les contrats de service, en surveiller la production individuelle et les objectifs ; Gérer les réclamations et résoudre les problèmes externes ; Monsieur A_____ a participé à

la création du service de la numérisation lors de son entrée en fonction. Dans ce cadre, il a fait preuve d'un grand investissement. L'organisation très structurée qu'il a mise sur pied a permis à son service d'atteindre ses objectifs tant qualitatifs que quantitatifs, et d'offrir aux administré-e-s des prestations adéquates. Indépendant et autonome, Monsieur A_____ a su prendre des initiatives et des décisions. S'agissant de ses relations professionnelles, le personnel de Monsieur A_____ a reçu son style de communication directe avec quelque difficulté. En revanche, il a eu des contacts agréables avec sa hiérarchie. Monsieur A_____ nous a quittés libre de toute obligation, hormis celle liée au secret fiscal et de fonction. Nous lui souhaitons plein de succès dans sa vie professionnelle future. »

E. 43

43) Le 10 février 2014, le département a conclu à l'irrecevabilité du recours interjeté contre sa lettre du 4 novembre 2013, refusant de reporter au 30 novembre 2013 le délai de congé. Ce courrier ne constituait pas une décision sujette à recours. Sur le fond, l'autorité maintenait sa position, reprenant et développant les éléments figurant dans le pli en question.

E. 44

44) Le même jour, l'autorité s'est déterminée au sujet du recours du 2 décembre 2013 concernant le certificat de travail (cause A/3890/2013). Le recours était irrecevable dès lors qu'en cas de désaccord sur le certificat de travail, il appartenait au travailleur de proposer une version de remplacement, et, en cas de refus seulement, de s'adresser au Tribunal. Cette procédure n'était pas achevée lorsque le recours avait été déposé. Une troisième version de certificat avait été transmise à l'intéressé le 3 décembre 2013 et un certificat de travail complet accompagné d'une décision lui avait été transmis le 4 février 2014.

E. 45

45) Le 6 mars 2014, M. A_____ a saisi la chambre administrative d'un recours contre la décision du 4 février 2014 et le certificat de travail qui y était annexé (cause A/690/2014). Le texte du certificat comportait des mentions péjoratives, en particulier « s'agissant de ses relations personnelles, le personnel de M. A_____ a reçu son style de communication directe avec quelques difficultés » ainsi que les termes indiquant que l'intéressé, en sa qualité de chef de service avait « su prendre des décisions ». M. A_____ proposait le texte suivant : « Nous certifions que Monsieur A_____, né le 12 juillet 1971, a travaillé au sein du département des finances du 1^{er} avril 1997 au 30 novembre 2013 en réalisant un parcours professionnel l'ayant conduit de la fonction de commis administratif à chef de service. A compter du 1^{er} mars 2008, Monsieur A_____ a été promu chef de service de la numérisation au sein de l'administration fiscale cantonale. S'agissant des activités liées à la conduite d'équipe, il a, en collaboration avec la direction des ressources humaines, participé au recrutement, à la sélection et à l'engagement du personnel pour son service. Il était chargé d'évaluer et encadrer ses collaborateurs et collaboratrices dans le respect des valeurs et principes de l'Etat de Genève. Dans le cadre du volet opérationnel, Monsieur A_____ s'est vu confier la gestion de la réception, l'enregistrement et le traitement, de manière numérique, de tous les courriers adressés à l'AFC. En particulier, il s'est chargé de :
Planifier et superviser les activités du service
Etablir une statistique régulière de la production globale, des déclarations enregistrées mais pas encore numérisées
Elaborer, mettre à jour et suivre les contrats de services, en surveiller la production individuelle et les objectifs
Gérer les réclamations et résoudre les problèmes externes
Monsieur A_____ a

toujours donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement des tâches qui lui ont été confiées. Son efficacité, son implication personnelle et sa grande capacité d'adaptation suite aux différentes réorganisations ont été fortement appréciées. Nous avons plaisir à relever la conscience professionnelle et l'engagement de Monsieur A_____ qui font de lui un collaborateur que nous pouvons recommander à tout autre employeur. Son caractère agréable a été apprécié tant par la direction que par ses collègues de travail. Monsieur A_____ nous a quittés le 30 novembre 2013, libre de toute obligation à l'exception du secret fiscal et de fonction auxquels il reste soumis. Nous le remercions vivement pour les services rendus et lui souhaitons plein succès dans la suite de sa carrière professionnelle. »

E. 46

46) Par décision du 13 mars 2014, les causes A/692/2014, A/3890/2013, A/3889/2013 et A/3002/2013 ont été jointes sous le numéro de cause A/3002/2013. 47) Les 16 juin, 14 juillet et 25 août 2014, la chambre administrative a procédé à des enquêtes. a. Monsieur K_____ travaillait au service de la numérisation depuis sa création. Les relations avec son chef de service, M. A_____, étaient bonnes s'agissant des tâches à accomplir. Il y avait plus de tensions en ce qui concernait la gestion des horaires et des vacances. Concernant le problème des rappels envoyés par erreur, il y avait eu un problème de programmation dès lors que les données enregistrées sur les déclarations remises par les contribuables avaient été stockées dans une base de données erronée. Le problème avait été signalé au service s'occupant de l'informatique. Une pile de déclarations avait été reçue sans être enregistrée. Au bout d'un certain moment, le programme prévoyait automatiquement l'envoi de rappels. Il avait signalé cela, après trois ou quatre mois à M. A_____ ainsi qu'à M. J_____, lequel travaillait dans l'informatique. Pour le témoin, il appartenait à ce dernier de bloquer l'envoi des rappels ou de signaler le problème. Les remarques que M. A_____ lui avaient faites sur ses arrivées tardives étaient fondées, le témoin précisant « mais il y a l'art et la manière », reconnaissant que lui-même ou M. A_____ étaient quelquefois un peu énervés. Il avait vu passer la pétition concernant M. A_____ et ne l'avait pas signée. Il n'avait pas constaté que son chef ait une attitude particulière à l'égard des personnes étrangères ou liée à leur genre. Il avait entendu des remarques habituelles comme « les Bernois sont lents », « les Savoyards ». Il y avait des blagues plus ou moins grivoises et des « gags plus ou moins rigolos » dont tout le monde s'amusait et qui ne heurtaient pas. M. A_____ n'avait pas de comportement irrespectueux à l'égard de ses collègues, il n'avait pas entendu ce dernier les menacer de licenciement. Il était exact que l'on pouvait penser que la politique de M. A_____ était de diviser pour régner. Il y avait des sous-groupes dans l'open-space du service en question. Le témoin ne pensait pas que M. A_____ ait décidé de créer des clans ou était à l'origine de ces regroupements. Au terme de son audition, le témoin a précisé que les mots « diviser pour régner » étaient probablement trop forts. À son arrivée, M. A_____ avait essayé de former une équipe soudée. Il avait probablement été trop laxiste et trop sympathique et certains collaborateurs en avaient profité. L'intéressé avait alors resserré le boulon, ce qui n'avait pas été accepté, créant des tensions et cristallisant la situation. Les collaborateurs se montaient seuls les uns contre les autres. b. Monsieur L_____ avait travaillé au service de la numérisation de 2007 jusqu'au mois de mai 2012. Il avait toujours eu de bonnes relations avec M. A_____ ainsi qu'avec ses collègues. Il n'avait jamais entendu de propos racistes ou sexistes, que cela soit dans la bouche de M. A_____ ou de l'un ou de l'autre de ses propres collègues. Le témoin, d'origine burkinabé, avait été engagé par le recourant. L'attitude de ce dernier par rapport aux questions de service telles que les horaires, les vacances, etc.. était normale. Il n'avait pas vu passer de

pétitions critiquant M. A_____. Il n'avait pas entendu ce dernier proférer de menaces à l'encontre de l'un ou l'autre des collaborateurs. Il y avait des clans au sein du service de la numérisation, dans l'open-space que M. A_____ avait tenté de réunifier. Le témoin avait eu un conflit de travail avec une autre personne et avait reçu un courriel insultant et menaçant. Il s'en était ouvert à M. A_____, lequel n'avait pu aborder le sujet avec l'auteur du courriel, absent pour une longue durée. c. Madame M_____ avait été employée du service de la numérisation jusqu'en juillet 2011. Elle n'avait pas eu de problème avec M. A_____ et tout se passait bien avec lui. Il y avait eu des tensions entre collègues, ce qui était normal dans un open-space. Elle n'avait pas entendu de propos raciste, grivois ou sexiste, que cela soit dans la bouche de M. A_____ ou de ses collègues. Le recourant n'avait pas tenu de propos menaçants et n'avait pas abusé de son autorité à l'encontre des collaborateurs. Lorsqu'elle avait écrit afin de prendre sa retraite, elle avait précisé qu'elle avait apprécié M. A_____ et le fait de travailler dans son équipe, où elle avait rencontré des personnes de valeur. d. Monsieur N_____ travaillait au service de la numérisation depuis sa création. Ses relations avec M. A_____ qui était son chef, étaient un peu difficiles. Il y avait eu des tensions car son travail était pénible et que, vu son âge, il en avait souffert. Il ne comprenait pas pourquoi ce travail pénible lui était attribué à lui, qui n'était plus loin de la retraite. De même, il ne comprenait pas pourquoi les employés du service devaient prendre une semaine de congé alors qu'ils n'avaient besoin que d'un jour. Une telle exigence n'existait pas dans le reste de l'administration fiscale. Il n'avait pas entendu de propos sexiste ou raciste dans la bouche de son chef et n'avait pas constaté que ce dernier ait manqué de respect envers des collaborateurs. Il avait vu passer la pétition, mais ne l'avait ni lue ni signée. Son travail consistait à manipuler des caisses de courriers et à ouvrir les déclarations, ce qui lui posait problème car il avait un genou douloureux. Depuis le départ de M. A_____, les employés ne pouvaient toujours pas prendre de vacances au mois de mars, avril et mai, sauf exception. Pendant les autres périodes, il était possible de prendre une journée lorsque cela était nécessaire. Globalement, il estimait que M. A_____ avait été juste à son égard. Ils avaient eu « une prise de bec » à cause d'un jour de congé. Il avait obtenu des lundis de congé pour exercer son hobby. Il y avait des clans au sein du service mais lui-même s'entendait bien avec ses collègues directs et ne s'intéressait pas réellement aux autres personnes. e. Monsieur O_____ travaillait depuis 2010 au service de la numérisation dans lequel il enregistrait des déclarations qui arrivaient. Actuellement, tout se passait bien mais il y avait eu plus de tensions à l'époque de M. A_____ sans que cela ne soit extraordinaire. Il y avait plus d'erreurs actuellement, probablement à cause de la jeunesse du service. Il n'avait pas entendu de remarques sexistes, racistes ou autres dans la bouche de M. A_____ ou de ses collègues. Il avait refusé de signer la pétition qu'il avait vu circuler. Il ne se rappelait pas avoir entendu une blague à son encontre dans la bouche de M. A_____ ou de M. N_____. Il n'y avait pas eu de problème lié à la prise de congés ou de vacances. Il y avait pour les vacances des périodes bloquées et il était nécessaire de planifier les absences et d'obtenir l'accord de la direction. Il y avait des groupes au sein du service, ce qui était normal. f. Monsieur J_____ travaillait à l'assistance de la maîtrise d'ouvrage du DF et dirigeait le projet GE-TAX. Il y avait eu un problème de base de données lors de l'enregistrement de certaines déclarations remises par des personnes morales. Ce problème avait persisté jusqu'à la modification de la version du programme informatique, soit plusieurs semaines. Lui-même avait été surpris d'apprendre que des rappels avaient été envoyés aux contribuables concernés par ce problème. Pour les personnes physiques, il était interpellé avant l'envoi de rappels, mais cela n'avait pas été

fait pour les personnes morales. Globalement, il avait plus de contact avec M. K_____ qu'avec M. A_____. L'organisation des processus et la fixation des plannings était faite par chacune des directions. M. A_____ ne lui avait pas demandé d'envoyer des rappels et personne ne lui avait demandé de ne pas en envoyer. La compétence de demander un tel arrêt appartenait aux directions. Il était en tout cas évident que, au vu de l'état des données, il ne fallait pas envoyer de rappels dans le cas d'espèce. g. Monsieur P_____ travaillait au service de la numérisation, d'abord comme employé, puis comme chef de groupe en 2011, et enfin, comme chef de service depuis novembre 2013. Il avait œuvré sous les ordres de M. A_____. Leur relation était un peu froide au début car le département des finances lui avait fait miroiter des possibilités qui ne s'étaient pas réalisées, d'où une certaine déception. Après en avoir discuté avec M. A_____, tout s'était remis en place et la collaboration avait été bonne même s'il n'était pas toujours d'accord avec lui. L'ambiance dans le service n'était pas bonne car il y avait des clans, c'était un peu la guerre avec beaucoup d'absentéisme. Il n'y avait pas de cohésion entre les employés. M. A_____ était intervenu en faisant des plannings, des modifications d'organisation ou en édictant des règles et ses interventions avaient été appréciées du personnel. Il y avait eu des séances afin d'expliquer les modifications en question et le planning était consultable par tous. Il arrivait à M. A_____ de s'absenter pour aller à des séances, comme lui-même le faisait depuis qu'il était chef de service. M. A_____ avertissait ses collaborateurs de son absence. Les collaborateurs disposaient de vingt minutes de pause de café, dont certains abusaient. Cette pause pouvait soit se prendre à la machine à café du service, soit à la cafétéria du département mais on lui avait toujours indiqué que les collaborateurs ne devaient pas sortir du bâtiment. M. A_____ buvait parfois un café dans le service et parfois avec son épouse, laquelle travaillait au département. Le témoin ne savait pas où M. A_____ prenait sa pause dans ce cas. Lorsque lui-même avait succédé, par intérim, à M. A_____ en juillet 2012, l'ambiance était devenue meilleure mais, depuis lors, le problème des clans avait refait surface et l'absentéisme était remonté. Les désaccords qu'il avait eu avec le recourant portaient sur les questions de vacances qui ne devaient pas être posées entre les mois de janvier et de juin. Dès la deuxième année, la règle avait été assouplie pour les mois de janvier et de février. Il n'était pas possible de prendre un jour de vacances, sauf sur les heures supplémentaires, ce que M. A_____ avait refusé de modifier malgré le désaccord exprimé par le témoin. M. P_____ avait refusé de lire et de signer la pétition concernant M. A_____. Parmi les signataires de ce courrier, Monsieur Q_____ et Madame R_____ (anciennement Mme S_____) étaient régulièrement absents, alors que Monsieur T_____ l'était moins. Madame U_____ avait quitté le service alors que Monsieur V_____ était décédé. Lorsqu'il avait parlé de clans, il pensait notamment à un groupe formé par M. Q_____, Mme R_____, M. T_____ et Monsieur W_____. Ces personnes avaient dû être recadrées en A_____ on de dysfonctionnements, soit par M. A_____ soit par le témoin. Mme R_____ avait été suspendue sans qu'ils ne connaissent les détails. Il avait entendu parler de problèmes d'alcool concernant Madame X_____, mais ne les avait pas constatés personnellement. M. A_____ a précisé, au sujet de cette personne, qu'elle avait cessé sa consommation sans que d'autres mesures ne soient nécessaires. Pour le témoin, à l'époque de M. A_____, MM. Q_____ et V_____ travaillaient bien. Mme U_____ devait être quelquefois cadrée car elle était trop pointilleuse. Les autres signataires de la lettre présentaient des lacunes. À l'époque où il était entendu, M. W_____ avait des hauts et des bas alors que MM. T_____ et Z_____ avaient bien progressé, de même que Mme AA_____. Mme X_____ travaillait bien, mais lentement et

Mme R_____ présentait des problèmes. M. V_____ était discret et n'était pas influençable pour le témoin. M. N_____ était quelqu'un de très solitaire, qui travaillait bien et refusait de se faire aider. h. Madame AB_____ travaillait au service de la numérisation depuis son ouverture en qualité de commise administrative. À l'époque de M. A_____, l'ambiance de travail était normale ; elle est moins tendue depuis l'arrivée de M. P_____. À l'époque, les tensions provenaient peut-être du fait que certains employés n'appréciaient pas les méthodes de gestion. Selon des rumeurs, Mme AA_____ et M. W_____ pouvaient poser problème, mais elle ne l'avait pas constaté. Elle n'avait ni lu ni signé le courrier du 10 octobre 2012. M. A_____ exerçait sa fonction de chef à satisfaction pour la témoin et les questions de présence, de pause et d'horaire étaient réglés avec correction. Elle n'avait pas constaté d'attitude raciste chez ce dernier mais avait entendu des rumeurs l'indiquant. Elle savait que M. W_____ préférait certains travaux à d'autres. M. Q_____ aimait faire ceux où il était à l'aise et efficace. M. Z_____ faisait tout ce qu'on lui demandait à la connaissance du témoin. Mme R_____ aimait certains travaux et pas d'autres ; M. T_____ faisait son travail sans que cela pose de problèmes, comme Mme U_____. Mme X_____ ne faisait que de la saisie. Mme AA_____ ne mettait pas une bonne ambiance et était parfois soutenue par d'autres personnes. Elle-même avait de bonnes relations avec M. A_____. i. Madame AC_____ travaillait aussi au service de numérisation depuis sa création. Elle trouvait l'ambiance de travail bonne ainsi qu'elle l'était déjà à l'époque de M. A_____. La seule chose qui avait changé était le fait de bénéficier de locaux plus grands. Elle n'avait ni lu ni signé la lettre du 10 octobre 2012. Certains matins, il y avait des séances de service où le personnel pouvait s'exprimer. M. A_____ proposait ses services en cas de problème. À sa connaissance, son chef appréciait le travail fait par la témoin. j. M. W_____ travaillait en qualité d'opérateur de saisie au service de la numérisation depuis sa création. Actuellement, l'ambiance de travail était bonne et il n'avait plus d'appréhension en se rendant au travail, ce qui n'était pas le cas à l'époque de M. A_____. Selon le souvenir du témoin, il savait en arrivant le matin si la journée allait être bonne ou non. Il avait certains travaux spécifiques à faire le matin, qui n'étaient pas pris en compte lorsqu'il s'agissait d'évaluer le nombre de taxations qu'il devait traiter. Il avait essayé de parler avec son chef de groupe ainsi qu'avec M. A_____ mais on lui avait répondu que les travaux supplémentaires n'avaient pas à être pris en compte. Depuis qu'il s'était marié à une personne de nationalité marocaine, il avait le sentiment que le comportement de M. A_____ avait changé à son égard. Il y avait eu depuis lors de petits quiproquos. M. A_____ l'appelait AI_____ au lieu de W_____, ou disait que c'était l'heure de la prière lorsqu'il partait. Au début, le témoin avait pensé qu'il s'agissait de rigolades, mais n'avait plus pensé cela par la suite. Il avait le sentiment que M. A_____ divisait pour mieux régner. Il avait signé la lettre du 10 octobre 2012. M. A_____ lui avait reproché de lire le journal pendant son travail alors qu'il le faisait avant le début des heures de travail. Concrètement, il arrivait le matin, allumait les ordinateurs et déplaçait les panneaux puis il lisait la Tribune de Genève pendant dix ou quinze minutes. À l'époque, il prenait deux pauses café, une le matin et une l'après-midi et fumait un paquet de cigarettes à l'extérieur. Au vu des remarques de M. A_____, il avait essayé de fumer moins mais ce n'était pas évident, dès lors qu'il ne s'entendait plus très bien avec M. A_____, il n'avait pas insisté pour modifier ses pauses. Avec M. P_____, il avait diminué, car il y avait plus de travail. k. M. Q_____ travaillait depuis la création du service de la numérisation dans cette structure. L'ambiance de travail était catastrophique, elle s'était améliorée à la suite du changement du chef de service. À l'époque de M. A_____, il

y avait beaucoup de tensions entre les collaborateurs, l'intéressé prêchant le faux pour savoir le vrai et ayant des attitudes de ce genre. Il avait entendu à une reprise des propos qu'il considérait comme racistes. Il avait été dire à M. A_____ que son attitude par rapport à M. T_____ était inadmissible. M. A_____ lui avait répondu qu'il en avait « soupé de tous ces Arabes » et que s'il le pouvait, il les aurait mis à la porte. Il n'avait pas entendu d'autres propos racistes dans sa bouche. La lettre du 10 octobre 2012 avait été rédigée par lui-même sur une idée de M. T_____. Pour le témoin, M. A_____ ne connaissait pas son travail et avait des attitudes indignes d'un chef. Il leur avait ainsi parlé pendant près de vingt minutes du contenu de sa trousse de toilette en séance. M. A_____ n'avait pas de réponses à donner lorsqu'un problème personnel lui était soumis où il n'y prêtait pas attention ou encore il baillait. Il s'était marié au mois de janvier 2014 avec une ancienne employée du service, Madame AD_____, la candidature de cette dernière n'avait pas été retenue par M. A_____ pour un poste. Le témoin avait été choqué par les propos que M. A_____ avait tenus à cette occasion. Il était allé vers elle et lui avait dit « vous l'avez loupé et c'est dommage ». Il avait eu des échos selon lesquels la manière dont la décision avait été prise n'était pas admissible. Le témoin n'avait pas entendu M. A_____ tenir des propos racistes. Lui-même était allé voir Madame AE_____, responsable de secteur RH, au sujet des problèmes présentés par M. A_____ lorsqu'il était chef de service, en 2009. Il n'était pas intéressé par la place de travail de M. A_____, mais seulement éventuellement par celle de chef de groupe. Le témoin ne savait pas si des sanctions avaient été prises par M. A_____. Lorsque des remarques étaient faites en séance, M. B_____ indiquait aux collaborateurs que si ces derniers n'étaient pas contents du travail « il y aurait deux cents autres personnes prêtes à prendre la place » et que « la porte était grande ouverte ». L'évaluation de M. Q_____ faite par M. A_____ était positive, ce qui n'avait pas surpris le témoin car le travail qu'il faisait était correct. l. Madame AF_____ avait travaillé au service de la numérisation de 2008 à 2012. Il y avait eu, dans ce service, des hauts et des bas et elle avait souffert du travail en open-space et du manque d'intimité. Elle n'avait pas de réels contacts avec son supérieur hiérarchique, M. A_____. Elle ne l'avait pas entendu tenir des propos racistes, sexistes, insultants. Elle n'avait ni lu ni signé la pétition concernant M. A_____. Ce dernier avait un humour à lui qui était mal compris par certaines personnes. Les collaborateurs auraient apprécié que M. A_____ les avertissent de ses absences et de leur durée. L'intéressé n'agissait pas comme un dictateur. m. Madame R_____ avait été commise au service de la numérisation depuis sa création, si ce n'est qu'elle était absente lorsque le service avait commencé à fonctionner. Ses collègues l'avait informée, lors de sa reprise de travail, qu'une réunion avait été organisée avant son retour dans laquelle il avait été dit qu'il fallait se méfier d'elle. Elle s'était sentie mise à l'écart lors de sa reprise de travail. Pour la témoin, ce processus venait de M. A_____ et était fondé sur des aspects racistes. L'intéressé refusait des congés alors qu'il les accordait à d'autres ; il avait demandé à M. P_____ de la surveiller plus que d'autres personnes. L'ambiance était lourde, elle-même était tendue déjà en montant dans le tram le matin. M. A_____ était dur avec le personnel et la phrase qu'il disait à tous les collaborateurs était : « si ça vous plaît pas, vous prenez la porte ». Pour parler de racisme, le témoin se fondait sur de nombreux événements. Il l'appelait AG_____ plutôt que R_____ et appelait son collègue, M. W_____ AI_____, car il avait épousé une musulmane. Il parlait aussi de Monsieur T_____. Elle l'avait entendu faire des remarques concernant le Ramadan. M. Q_____ lui avait indiqué que M. A_____ avait dit que, s'il le pouvait, il renverrait tout le personnel d'origine arabe. Lorsqu'un auxiliaire africain s'était cassé le doigt, M. A_____ avait

simplement dit que la personne pouvait rentrer chez elle, sans prêter plus d'attention à l'accident. Un collègue avait toutefois accompagné l'intéressé à l'hôpital. La témoin avait fait une première dépression en lien avec son travail. Elle estimait ses prestations bonnes et avait été sanctionnée pour des questions d'attitudes. Elle avait commis des erreurs à force de se sentir surveillée. Pour la témoin, M. A_____ montait une partie du personnel contre une autre partie. Des groupes se formaient et un groupe était surveillé par l'autre « les cafteurs ». Pour former les groupes, M. A_____ demandait à certains des employés de surveiller d'autres personnes. Il avait des favoris. Elle-même n'avait pas été se plaindre à l'époque, convaincue que c'était inutile. n. Mme U_____ avait travaillé au service de la numérisation depuis sa création et pris sa retraite le 30 septembre 2013. Au début du service, l'ambiance était excellente et M. A_____ n'était pas rigide ; il était même trop souple. Il avait serré la vis et l'ambiance était alors devenue mauvaise ; les collaborateurs étaient dressés les uns contre les autres et il y avait de la jalousie, due aux différences de traitement des membres du personnel. Certains pouvaient tout faire alors que d'autres n'avaient jamais le droit de parler. Lorsqu'elle avait reçu un nouveau pistolet pour scanner les codes-barres, elle devait poser des questions pour le faire fonctionner, ce qui lui avait été reproché alors que d'autres écoutaient la radio ou téléphonaient sans que M. A_____ n'intervienne. À une certaine époque, elle avait été traitée comme la bête noire. Elle s'était énervée contre M. A_____ qui lui avait dit qu'il allait la changer de place de travail. Elle s'était aussi énervée lorsqu'il lui avait indiqué qu'il fallait qu'elle arrête de boire alors que la tendinite dont elle souffrait était due à son activité professionnelle. Elle avait aussi réagi lorsqu'elle avait dû demander à M. A_____ d'arrêter de faire du chantage. Elle allait consulter un psychologue en dehors des heures de bureau et avait demandé à M. A_____ de garder cette information confidentielle mais il l'avait répétée à un collègue. Elle n'avait pas entendu M. A_____ tenir des propos sexistes ou racistes. M. A_____ répondait aussi fort que les personnes qui lui parlaient, c'est-à-dire en criant lorsque les autres criaient. o. Madame AA_____ a travaillé au service de la numérisation depuis sa création et y était encore. Au début, M. A_____ se comportait correctement et elle avait eu confiance en lui. Il avait toutefois tenu des propos désobligeants à son égard et lui avait reproché des éléments alors que l'erreur avait été commise par un tiers. Il avait justifié cette attitude en indiquant que, comme chef de service, il n'avait pas à s'excuser. Elle-même avait alors explosé et avait été grossière. Depuis ce moment, M. A_____ ne lui faisait plus confiance et elle considérait qu'il n'avait pas les qualités nécessaires pour être chef de service. Il tenait des propos inacceptables. Par exemple, il lui avait demandé si elle s'était fait refaire la poitrine ; il lui avait aussi demandé si elle était propriétaire, indiquant être tombé « par hasard » sur sa déclaration d'impôt. Disciplinairement, elle avait eu un problème lorsqu'elle travaillait comme taxatrice, lié à ses compétences. Elle avait aussi eu des tensions avec un collègue dont elle s'était plainte. Mme R_____ lui avait mentionné des remarques faites par M. A_____ liées à ses origines arabes. Cette dernière lui avait aussi indiqué avoir reçu des SMS lui demandant d'être à l'heure, sinon ce n'était pas la peine de venir. Elle avait constaté que M. T_____ était cantonné à l'ouverture des enveloppes alors qu'il souffrait d'un problème physique et qu'il était de couleur. Elle n'avait pas entendu directement de propos racistes dans la bouche du recourant. Elle avait signé la pétition contre lui. M. A_____ lui avait adressé un SMS pour lui poser une question concernant une autre cheffe de service avant l'envoi de la pétition. Après cet envoi, elle avait adressé à M. A_____ un SMS devant clore l'histoire. M. A_____ lui avait alors téléphoné et désirait passer, ce qu'elle avait refusé. Elle avait parlé de cela à Mme E_____ et M. A_____ ne l'avait plus

recontactée. p. Aux termes des enquêtes, M. A_____ a souligné qu'il contestait les propos calomnieux tenus par MM. Q_____ et W_____ ainsi que Mmes R_____ et AA_____. Il contestait avoir fait des remarques sur un ton humoristique qui auraient pu être mal interprétées.

E. 48

48) Le 15 octobre 2014, l'office du personnel a transmis ses observations après enquêtes. Ces dernières avaient confirmé les reproches faits au recourant, tant du point de vue de l'insuffisance des prestations que de celui du comportement inadéquat. Dès lors, le recours devait être rejeté.

E. 49

49) Le 20 octobre 2014, M. A_____ a aussi transmis ses conclusions après enquêtes. La responsabilité de l'envoi des rappels erronés ne pouvait lui être attribuée. Sa gestion du service était de qualité, il aurait appartenu aux ressources humaines d'harmoniser les fonctionnements des divers services. Le comportement général du recourant était apprécié de la majorité de ses collaborateurs et les critiques faites à son égard n'étaient pas crédibles. Dès lors, il persistait dans l'ensemble de ses conclusions.

E. 50

50) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées. EN DROIT
1. 1) La recevabilité des quatre recours doit être examinée. a. Celle du recours dirigé contre la décision de licenciement du 18 juillet 2013 n'est pas litigieuse ni contestable (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). b. La recevabilité du recours contre la lettre du 4 novembre 2013, par laquelle le département rejette la demande de report du délai de congé formée par le recourant le 30 octobre 2013 doit être admise. En effet, cette détermination écrite constitue une décision négative au sens de l'art. 4 let. c LPA, qui rejette la demande de M. A_____ tendant à la constatation de son droit de bénéficier du report de congé demandé. c. S'agissant des deux recours tendant à l'obtention d'un certificat de travail autre que celui délivré, l'art. 31A 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) dispose que tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant. En tant que tel, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi : respect du droit d'être entendu, notification, etc. (ATA/398/2005 du 31 mai 2005 ; ATA/222/2005 du 19 avril 2005). En l'espèce, le recours

du 2 décembre 2013 tendant à l'obtention d'un certificat de travail modifié (ouvert initialement sous la cause A/3890/2013) a perdu son objet en cours de procédure dès lors qu'un nouveau certificat a été établi le 4 février 2014, et qu'un recours a valablement été interjeté contre ce document, le 6 mars 2014. Sous cette réserve, les recours sont recevables.

2. 2) Le recourant est soumis à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). 5. 3) Dans des griefs d'ordre formels, M. A_____ reproche au DF d'avoir, d'une part, lors de l'établissement des faits, entendu les personnes ayant signé la lettre dirigée contre lui et non pas l'ensemble des membres du service et, d'autre part, de lui avoir envoyé ladite lettre à un moment où il était psychiquement fragile. Il considère par ailleurs que son droit d'être entendu a été violé par la motivation insuffisante de la décision de licenciement et par le fait que l'autorité a ouvert la procédure de son reclassement le dernier jour du délai qui lui avait été donné pour se déterminer sur la note de synthèse du 10 octobre 2012 (portant sur l'audition des signataires de la lettre du même jour). a. L'audition en question, effectuée par le service des ressources humaines le 10 octobre 2012, jour de la signature de ce document, est intervenue en réaction immédiate à la réception de ce dernier. Il n'avait pas pour objet d'établir des faits dans le cadre d'une procédure contentieuse au sens de l'art. 18 LPA, ni n'est survenu dans le cadre d'une enquête administrative au sens de l'art. 27 LPAC. Aucune procédure de licenciement n'était alors engagée contre M. A_____. On peut certes regretter que l'ensemble du personnel n'ait pas été entendu ensuite mais l'autorité n'était pas tenue de prendre cette mesure. Elle était en droit d'estimer que les faits étaient établis par d'autres éléments du dossier, au risque pour elle de ne pas pouvoir le démontrer par la suite à satisfaction de droit. b. L'autorité a ouvert la procédure de reclassement le onzième jour suivant la réception par M. A_____ du courrier lui accordant un délai de dix jours pour se prononcer sur la note de synthèse du 12 octobre 2012. Ce délai accordé par l'autorité échait en réalité le onzième jour qui était un lundi (art. 17 al. 3 LPA). Le recourant, qui n'a pas donné suite à cette invite, est malvenu de tenter de tirer parti du chevauchement qui aurait pu intervenir entre l'envoi de sa détermination dans le délai à l'autorité, d'une part, et l'envoi de la décision prononçant l'ouverture de la procédure de reclassement, d'autre part. Cet argument confine à la mauvaise foi, aucun préjudice n'ayant été subi de ce fait. c. Le recourant se plaint du fait que l'État lui a envoyé la lettre collective du 10 octobre 2012 alors qu'il était psychiquement fragile. Le devoir de l'État de protéger la personnalité de ses employés, et notamment leur santé psychique (art. 3 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10), n'a pas été violé en l'espèce. En effet, le DF a veillé à ne pas aggraver l'état de santé de M. A_____ et a tenu compte de sa fragilité en ne lui transmettant pas immédiatement la copie de cette lettre. Il a cherché d'abord à le joindre, puis lui a communiqué le contenu de ce document oralement, au cours de l'entretien de service du 11 décembre 2011, auquel M. A_____ s'est rendu accompagné. Ce n'est que quand il a pris la décision de licencier ce collaborateur et après avoir pris soin d'informer ce dernier de l'existence de ce document, qu'il lui en a communiqué une copie écrite. Ce grief sera donc écarté. d. Enfin, la décision se réfère expressément, pour les motifs du licenciement, à l'entretien de service du 11 décembre 2012, de sorte que le recourant peut comprendre les raisons de cette décision en se référant à ce document, dont une copie lui a été communiquée, se déterminer à leur propos et, cas échéant, recourir en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 p. 188 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3

avril 2012 consid. 3 ; 1C_311/2010 du 7 octobre 2010 consid. 3.1 ; 9C_831/2009 du 12 août 2010 et arrêts cités ; ATA/844/2012 du 18 décembre 2012). Ces griefs seront en conséquence rejetés. 4. 4) Sur le fond, le recourant conteste l'existence d'un motif objectivement fondé qui justifierait son licenciement. a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. b. Il existe un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment, en raison de l'insuffisance des prestations (let. a) et l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b). Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis cette nouvelle, l'État n'a plus à démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs à l'appui de cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'AFC est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10420). 5) La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (art. 44 al. 2 RPAC). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (art. 44 al. 3 RPAC). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, respectivement rappeler le droit pour le membre du personnel de se faire accompagner (art. 44 al. 4 RPAC). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). 6. 6) Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est enfin assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. 7. 7) La résiliation des rapports de service de M. A_____ se fonde sur les art. 20, 21 let. a et c, 22 al. 1 et 3 et 23 RPAC. Selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 21 let. a RPAC dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, notamment, 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. Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/368/2012 du 12

juin 2012 ; ATA/238/2012 du 24 avril 2012 ; ATA/389/2011 du 21 juin 2011 ; ATA/34/2006 du 24 janvier 2006 ; ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/397/2005 du 31 mai 2005). Les membres du personnel se doivent aussi de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC), de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC) et d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RPAC). Enfin, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, aux termes de l'art. 23 RPAC : a) d'organiser le travail de leur service ; b) de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité ; c) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service ; d) d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées ; e) d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service ; f) de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel. En l'espèce, un audit réalisé par la D _____ a objectivé les dysfonctionnements importants existants au sein du service dirigé par M. A _____. Cet audit a révélé notamment qu'un certain nombre de règles du service étaient inutiles et que le taux d'absentéisme, anormalement élevé, s'expliquait en partie par l'impossibilité pour le personnel de prendre moins d'une semaine de vacances, ce qui encourageait les membres du personnel à se mettre en congé maladie, lorsqu'ils souhaitaient ne prendre qu'un jour ou deux de congé. Le recourant a réfuté ces conclusions, pourtant prises aux termes d'une enquête par un organe d'audit professionnel et indépendant, sur la base des aveux des collaborateurs eux-mêmes. Il a indiqué qu'à son avis, ce taux s'expliquait par l'état de santé des collaborateurs âgés et a nié toute responsabilité de la règle qu'il avait adoptée dans le problème constaté. Cette attitude de déni de toute responsabilité est récurrente chez M. A _____. En effet, lors de l'incident des rappels envoyés par erreur, il a nié toute responsabilité alors même que son service était directement concerné et qu'il aurait pu éviter l'incident (fait qu'il admet implicitement), même si cela n'entraîne pas directement dans son cahier des charges (question qui oppose les parties et n'a pas à être tranchée). L'attitude fermée et rigide du recourant ressort encore de son refus de s'excuser et de prendre conscience du fait que des personnes se sentent blessées par son humour et ses propos, indépendamment du fait que lui-même les considèrent comme non blessants, légers et amusants. De même, il se montre incapable de saisir que des membres du personnel se sentent atteints dans leur personnalité lorsqu'on ne les appelle pas par leur prénom, mais AI _____ pour W _____ ou AG _____ pour R _____, et que cela peut être perçu par eux comme discriminant et à connotation raciste, ce qui relève du simple bon sens. De même, lorsqu'il lui est reproché un manque d'exemplarité dans le fait qu'il enfreint la règle de ne pas aller boire son café au dehors, qui s'applique à tous et qu'il impose à ses collaborateurs, il se justifie en expliquant qu'il en a besoin pour prendre de la distance. Sa façon de se disculper systématiquement et de faire fi de certaines règles sans jamais s'amender, se remettre en question ou manifester sa volonté de modifier son attitude et ses fonctionnements est de nature à rompre définitivement le rapport de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de service, car elle empêche toute possibilité de le voir évoluer positivement dans sa fonction de chef et de reconstruire une relation de confiance et d'autorité avec les membres de son service. C'est dans ce même contexte que M. A _____ n'a pas donné suite à l'injonction qui lui a été faite de proposer des solutions constructives aux problèmes relevés par l'audit. Un délai pour ce faire lui avait été donné par sa hiérarchie au 16 mai 2012, sans qu'il n'en ait donné suite. Ce fait confirme l'inaptitude du recourant à intégrer la nécessité de refondre les règles de son

service, et sa difficulté à en concevoir et adopter de nouvelles. On peut déplorer, à cet égard, que M. A_____ n'ait pas reçu davantage d'aide de sa hiérarchie dans la situation, vu ses évidentes difficultés à procéder à cette refonte. Il est douteux cependant, vu l'attitude générale du recourant et sa conviction intime que son attitude était irréprochable et qu'il menait à bien sa mission, qu'il aurait accepté une telle aide. La relation très conflictuelle depuis plusieurs années avec son supérieur hiérarchique n'a certes pas aidé. Elle fait partie du contexte général de blocage dans lequel M. A_____, comme sa hiérarchie, se sont trouvés plongés. Les enquêtes ont par ailleurs établi l'existence d'un clivage net entre les divers membres du service, fortement cloisonnés en groupes, voire en sous-groupes, dont certains se sentaient appréciés par M. A_____ et pas d'autres, ce qui a généré de la souffrance de certains collaborateurs et nuï à la bonne marche du service. Cette situation n'a pas été identifiée par M. A_____, qui non seulement l'a ignorée, mais n'a jamais manifesté la moindre intention de se remettre en question pour y remédier et de prendre acte du fait que sa gestion était lacunaire sous plusieurs aspects. Vu ces éléments et l'impasse à laquelle ceux-ci ont conduit le département, consacrant l'impossibilité de maintenir M. A_____ à son poste, il n'était pas arbitraire ni disproportionné de la part de l'autorité d'envisager un reclassement puis, à défaut, un licenciement. L'existence d'un motif fondé de licenciement est ainsi établie. 8. 8) Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/806/2012 du 27 novembre 2012 consid. 4c ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10 ; MGC 2005-2006/XI A 10'420). En l'espèce, le recourant ne soulève pas de griefs en rapport avec la procédure de reclassement, qui ne laisse pas apparaître de vice patent. 9. 9) Le recourant considère que la décision de licenciement ne respecte pas les délais légaux de résiliation. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, comme c'est le cas en l'espèce, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. L'art. 336 c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) est applicable par analogie s'agissant de la résiliation des rapports service en temps inopportun (art. 44 a RPAC). Ces dispositions précisent qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, nonante de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service (art. 336 c al. 1 let. b CO). Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes où si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période en question (art. 336 c al. 2 CO). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (art. 336 c al. 3 CO). En l'espèce, l'incapacité de travail étant survenue du 30 septembre au 2 octobre 2013, l'application à la lettre de l'art. 336 c CO conduit effectivement à un report du délai de congé du 31 octobre au 30 novembre 2013. 10. 10) Le

département soutient cependant que cette demande constitue un abus de droit. Il relève que M. A_____ a été en congé maladie du 7 juin 2012 au 1^{er} mai 2013, date à laquelle il a été libéré de son obligation de travailler et que ce collaborateur a disposé ainsi, sous réserve des trois jours de maladie litigieux, d'une période de six mois pendant laquelle il était en pleine capacité de travail pour effectuer ses recherches d'emploi (du 1^{er} mai au 31 octobre 2013). L'interdiction de l'abus de droit est un principe général de l'ordre juridique suisse. Elle représente un correctif qui intervient dans l'exercice par les justiciables de leur droits (ATF 129 II 361 consid. 7.1 p. 381 ; ATA/929/2014 du 25 novembre 2014 consid. 2b ; ATA/622/2014 du 12 août 2014 consid. 4c ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011 p. 198 n. 584). Selon la jurisprudence, un abus de droit doit cependant être manifeste pour être sanctionné (ATF 130 II 113 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_751/2014 du 23 février 2015). Les cas typiques d'abus de droit sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 129 III 493 consid. 5.1 p. 497 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 du 15 février 2005). D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à l'employeur de se prévaloir d'un abus de droit (art. 2 al. 2 CC) de la part du travailleur (ATF 129 III 618 consid. 5.2 p. 622 ; arrêt du Tribunal fédéral du 15 février 2005 précité). 11) Le but de la protection instaurée par l'art. 336 c CO est de permettre aux travailleurs de bénéficier d'un délai de congé complet pour rechercher un nouvel emploi (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 683). En l'espèce, il n'est pas contesté que M. A_____ a été en incapacité de travail pendant trois jours. En l'absence d'éléments prouvant qu'il était apte, malgré cette circonstance, à effectuer ses recherches d'emploi pendant cette période, il n'est pas abusif de sa part de se prévaloir du droit expressément conféré par cette disposition. Son grief sera en conséquence admis et le délai de congé reporté au 30 novembre 2013. 12. 12) Le recourant conclut à l'établissement d'un nouveau certificat de travail. Selon l'art. 330 a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. À la demande expresse du travailleur (uniquement : BGE 129 III 177 S. 177), le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35). Sauf lorsque le travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, art. 330 a CO, p. 126 et références citées). Si le certificat de travail doit être conforme à la réalité, il doit être dépourvu de termes péjoratifs ou ambigus, ainsi que d'allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (ibid.). Le travailleur qui estime que le certificat de travail qui lui a été remis ne reflète pas la réalité ou est incomplet peut demander à l'employeur de le modifier en proposant lui-même une version de remplacement. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver que le contenu du certificat n'est pas conforme à la réalité. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa

position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (Christiane BRUNNER/Jean-Michel BÜHLER/ Jean-Bernard WAEBER/Christian BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, troisième édition, Lausanne 2004, p. 182 n. 3, p. 183 n. 5). En l'espèce, le texte que M. A_____ souhaite voir intégrer dans son certificat comporte des faits et des appréciations qui ne sont pas tous conformes à la réalité. Ainsi, M. A_____ n'y a-t-il pas donné « entière satisfaction ». Ses difficultés d'adaptation et de communication ont figuré parmi les causes de son licenciement. De même, une recommandation toute générale et sans réserve à tout employeur n'est pas cohérente avec la mesure décidée par le département. Quant à l'indication générale selon laquelle M. A_____ a été apprécié « par ses collègues de travail », elle est fautive, car elle occulte les graves tensions survenues avec une partie non négligeable des membres du personnel. Les appréciations par trop édulcorées et laissant croire à une situation très éloignée de la réalité dans un certificat de travail, ne rendent pas service à l'employé, car elles discréditent l'intégralité des affirmations contenues dans le certificat dans le cas où l'employeur potentiel futur apprend le licenciement dont M. A_____ a été l'objet. Une version n'occultant pas les difficultés survenues, mais laissant apparaître les qualités et les compétences de l'employé qui lui ont été reconnues - car il y en a - favorise la prise d'un nouveau départ, car elle invite le futur employeur, comme l'employé, à construire une nouvelle relation de travail sur des bases claires, celles-ci étant nécessaires à la relation de confiance qui doit s'instaurer entre l'employé et son nouvel employeur, charge au premier d'adopter une attitude constructive à cet égard, qui tient compte des événements survenus, et de démontrer une volonté sincère de ne pas reproduire ce qui s'est passé. Le certificat du 27 novembre 2013 proposé par l'employeur n'est pas non plus satisfaisant. Il contient certes une description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, ainsi que les dates de début et de fin des rapports de travail conformément à la loi, ce qui n'est pas contesté par le recourant. En revanche, la phrase « Indépendant et autonome, M. A_____ a su prendre des initiatives et des décisions » (sans appréciation) est ambiguë, voire peut être comprise comme une allusion dépréciative dissimulée. Quant aux phrases « s'agissant de ses relations professionnelles, le personnel de M. A_____ a reçu son style de communication directe avec quelque difficulté. En revanche, il a eu des contacts agréables avec sa hiérarchie », elles font fi des difficultés relationnelles qu'a eu M. A_____ avec sa hiérarchie, qui ont nécessité un changement de supérieur hiérarchique, et à l'inverse, du fait que ce fonctionnaire a entretenu de bonnes relations avec plus de la moitié de ses subalternes. Il convient ainsi de conserver la première partie du certificat de travail du 27 novembre 2013 jusqu'à « Indépendant et autonome », de supprimer ce dernier paragraphe et de poursuivre dans les termes suivants, qui apparaissent objectivement exacts et conformes à la réalité : « Nous avons le plaisir de relever la conscience professionnelle et l'engagement de ce collaborateur qui, malgré des difficultés relationnelles survenues à la fin de ses rapports de service avec certains de ses subalternes, liées à des A_____ons dont il ne saurait être tenu entièrement responsable, a fait preuve pendant la durée de son engagement de compétence, de constance et de rigueur dans l'accomplissement de ses tâches. D'un caractère agréable et jovial, il a su conserver, même dans les périodes difficiles, de bonnes relations avec la grande majorité des membres du personnel se trouvant sous sa responsabilité et de sa hiérarchie. M. A_____ nous a quittés le 31 octobre 2013 libre de tout engagement, à l'exception du secret fiscal et du secret de fonction auxquels il reste soumis. Nous le remercions vivement pour les services rendus et lui souhaitons plein succès dans la suite de sa carrière professionnelle ». 13. 13) Au vu de ce qui précède, le

recours du 2 décembre 2013 tendant à l'obtention d'un certificat de travail sera déclaré irrecevable, faute d'objet. Le recours interjeté contre le licenciement sera rejeté. Celui contre la décision refusant le report du délai de congé sera admis. Le recours contre la décision du DF du 4 février 2013 sera partiellement admis (modification du certificat de travail). 14. 14) Un émolument de procédure de CHF 1'500.- sera mis à la charge de M. A_____, qui succombe pour partie (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de CHF 1'000.-, à la charge de l'État de Genève, lui sera par ailleurs allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.