

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/358/2015-FPUBL

ATA/1067/2016

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 20 décembre 2016**

dans la cause

**Monsieur A\_\_\_\_\_**

représenté par Me Michael Anders, avocat

contre

**UNIVERSITÉ DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

1. Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_1967, a été engagé à [...], en qualité d'employé non permanent le 28 septembre 1994. Par arrêté, il a été nommé fonctionnaire le 29 septembre 1997. Il a ensuite été transféré à [...] selon arrêté du 12 novembre 1997 et confirmé dans ses fonctions selon arrêté du 14 décembre 1998.
2. M. A\_\_\_\_\_ a été engagé dès le 1<sup>er</sup> novembre 2013 par l'Université de Genève (ci-après : l'université). Il occupait depuis cette date le poste de responsable du bureau du logement et des restaurants universitaires (ci-après : BLRU). Le BLRU a été rattaché au mois de janvier 2013 à la division des bâtiments, logistique et sécurité de l'université (ci-après : DIBAT).
3. Le premier mois d'activité s'est effectué en binôme entre M. A\_\_\_\_\_ et Madame B\_\_\_\_\_, qu'il allait remplacer, celle-ci partant à la retraite à la fin du mois de novembre 2013. Cet encadrement visait à transmettre les savoirs et procédures à M. A\_\_\_\_\_. Mme B\_\_\_\_\_ était titulaire du poste depuis vingt-deux ans.
4. Depuis la fin du mois de novembre 2013, après le départ de Mme B\_\_\_\_\_, des divergences sont apparues entre M. A\_\_\_\_\_ et ses quatre collaboratrices. Ces dissensions n'ont cessé de croître, au point que les relations de travail sont devenues impossibles. Les avis quant à cette détérioration variaient entre les protagonistes, soit la gestion déficiente de M. A\_\_\_\_\_, soit une attitude bornée et figée des collaboratrices, réfractaires aux changements apportés par leur nouveau chef.
5. Diverses pièces du dossier, qu'il s'agisse de procès-verbaux de séances de service ou de copies de courriels démontrent cette désagrégation rapide des relations professionnelles entre tous les intéressés.
6. Le 18 décembre 2013, suite à plusieurs altercations entre M. A\_\_\_\_\_ et ses collaboratrices lors de la séance hebdomadaire du BLRU, son supérieur hiérarchique direct, M. C\_\_\_\_\_ a été obligé de clore la séance pour éviter que la discussion ne s'envenime. Il a précisé qu'il souhaitait mettre en place une médiation et rencontrer chacun, afin de retrouver une ambiance nécessaire à une bonne collaboration.
7. Par la suite, après les vacances de Noël, diverses réunions individuelles ont été fixées, sans résultat. Les rapports entre l'intéressé et les collaboratrices de celui-ci se détériorant encore plus, M. C\_\_\_\_\_ a fait appel à la division des

ressources humaines (ci-après : la division RH), estimant ne plus être à même de gérer seul la situation de crise à laquelle le BLRU faisait face.

Suite à des entretiens dès le mois de janvier 2014, entre la responsable RH et les collaboratrices ainsi qu'avec l'intéressé, un constat a été dressé : la collaboration entre eux n'était plus possible ; M. A\_\_\_\_\_ n'était pas apte à diriger son équipe et il était dans l'intérêt de toutes les parties que cette collaboration prenne fin.

8. Le 21 janvier 2014, M. A\_\_\_\_\_ a été reçu par la responsable RH, son chef direct et le directeur de la DIBAT, Monsieur D\_\_\_\_\_. Il a été décidé, compte tenu de la situation, de couper les liens hiérarchiques entre M. A\_\_\_\_\_ et son équipe, entraînant ainsi le déplacement physique de l'intéressé ainsi qu'un réaménagement de son cahier des charges et de ses activités. L'équipe a été informée de ces modifications mais pas de leur durée.
  
9. Par courrier du 25 avril 2014, l'intéressé a été convoqué à un entretien de service prévu le 13 mai 2014 selon 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). L'entretien concernait l'aptitude de M. A\_\_\_\_\_ à diriger le BLRU et les conséquences sur les prestations attendues lors de sa nomination à ce poste. Cette lettre précisait aussi que diverses options avaient été envisagées afin de trouver une solution concrète, mais que la structure en place lors de son engagement était la plus à même de répondre aux attentes de M. C\_\_\_\_\_. En outre, le taux d'activité réel suite à l'éloignement physique de l'intéressé était de 20-30 % et non de 90 %, taux pour lequel il avait été engagé. Les personnes qui seraient présentes lors de cet entretien étaient mentionnées, de même que la faculté pour l'intéressé de se présenter accompagné de la personne de son choix.

Il ressortait du compte rendu de l'entretien de service du 13 mai 2014, que l'intéressé n'avait pas pris le temps de connaître ses collaboratrices ni de s'intéresser à leur travail quotidien, malgré un encadrement en binôme d'un mois pour lui permettre de prendre ses marques. La situation avait dégénéré si rapidement que tout espoir de médiation était vain. La décision d'éloigner physiquement et hiérarchiquement M. A\_\_\_\_\_ avait permis de retrouver un semblant de calme au sein du service. Toutefois, cette solution n'était pas durable, en raison du sous-emploi de l'intéressé. La DIBAT proposait donc à ce stade une période de reclassement de trois mois, et la possibilité de bénéficier, durant ce laps de temps d'un coaching ou d'un bilan de compétence. Suite à ces trois mois de reclassement et en l'absence d'autres postes ouverts, l'université procéderait à une procédure de licenciement.

Le dialogue était très vite devenu impossible avec les collaboratrices, toute tentative pour le renouer ne fonctionnant pas. Les collaboratrices s'attendaient à

une modification des grandes lignes et des attentes du rectorat par rapport à leur activité, tandis que M. A\_\_\_\_\_, à leurs yeux, s'était concentré sur des points de « micro-management », sans réellement s'intéresser à leur manière de travailler.

Pour sa part, M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas ressenti d'envie de changement du côté de ses collaboratrices, au contraire. Il avait eu l'impression que les gestionnaires avaient fait bloc contre lui, s'opposaient à toutes ses initiatives et qu'il s'était heurté à de la mauvaise volonté qualifiée. L'opposition, à ses yeux, était liée à la fonction et non à la personne. Il estimait avoir abordé la gestion du personnel au cas par cas et ne voulait pas, au début, s'attacher au détail des travaux des collaboratrices. Il manquait d'appui de sa hiérarchie pour une « vision macro ». Les changements étaient difficiles à mettre en place, les procédures rodées et rigides. Toute tentative de changement (délégation des prises de procès-verbaux, lettres) avaient provoqué des frictions et des résistances. Il estimait avoir manqué d'expérience en gestion lors de son engagement, et que la situation de non-ouverture au changement au sein du BLRU avait été sous-estimée. Les collaboratrices, à ses yeux, n'étaient pas innocentes à la survenance de la situation. Il demandait une période de reclassement plus longue, de six à neuf mois.

10. Par lettre du 2 juin 2014, le conseil de M. A\_\_\_\_\_ a fait valoir des remarques concernant le compte rendu du 19 mai 2014, ainsi que la lettre d'accompagnement. Les mois de reclassement tombaient partiellement sur juillet et août, notablement « calmes » pour les recherches d'emploi. Dès lors, une extension de la procédure de reclassement était demandée. L'intéressé insistait sur le fait qu'il n'était pas supposé mettre à profit le temps écoulé depuis son déplacement pour entamer des recherches d'emplois, dès lors qu'une réorganisation structurelle était à l'étude.
11. Le 12 juin 2014, M. C\_\_\_\_\_ a répondu à la lettre de son conseil en indiquant être prêt à prolonger la période de reclassement jusqu'au 15 septembre 2014 (recte : 2014). En revanche, la direction maintenait que M. A\_\_\_\_\_ savait qu'il devait effectuer des recherches d'emploi durant la période de réorganisation. Les remarques de l'intéressé concernant les résistances de ses collaboratrices à tout changement étaient prises en note, non cautionnées, les événements précités n'enlevant rien aux conséquences du comportement de M. A\_\_\_\_\_ et indiquait uniquement un manque flagrant de compétences de gestion.
12. Le 19 juin 2014, M. A\_\_\_\_\_ a répondu, estimant qu'il n'avait jamais été invité à chercher un autre emploi. Les faits qui lui étaient reprochés n'avaient jamais été exposés de manière précise, motivée et détaillée, et ni dates ni éléments concrets n'étaient avancés. Le prolongement de quinze jours de la période de reclassement était inacceptable car trop court.
13. Par courrier du 26 juin 2014, le chef du service des bâtiments est resté sur sa position.

14. Il ressort du dossier que l'intéressé a reçu quelques annonces d'emplois de la responsable RH, annonces qui ne correspondaient pas exactement à son profil, ce que son conseil a fait remarquer à M. C\_\_\_\_\_.

15. Entre les mois de mars et juillet 2014, l'intéressé a envoyé de nombreuses candidatures spontanées à diverses régies de la place, ainsi que dans le secteur public. Aucune réponse positive ne lui est parvenue.

16. Le 19 septembre 2014, l'université a procédé au licenciement de l'intéressé, pour motifs fondés, avec effet au 31 décembre 2014. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours auprès de la division des ressources humaines conformément au règlement sur le personnel de l'université.

M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas les capacités nécessaires pour gérer le service. Actuellement, le déplacement physique impliquait que son cahier des charges avait été largement allégé. Cette situation avait un impact négatif sur les prestations offertes aux étudiants ainsi que sur la charge de travail des collaboratrices du service. Il n'était pas possible de réorganiser la division ni le service pour trouver un poste pour M. A\_\_\_\_\_. La division des ressources humaines avait tenté une procédure de reclassement, qui n'avait malheureusement pas donné lieu à un engagement.

17. Par erreur, l'intéressé a fait opposition en interjetant recours le 21 octobre 2014 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de licenciement du 19 septembre 2014.

Par décision du 21 novembre 2014, la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours à raison de la matière et l'a transmis à l'intimée.

18. L'université a confirmé, par décision sur opposition du 18 décembre 2014, la décision de licenciement du 19 septembre 2014, reprenant les arguments mentionnés au stade du licenciement et les développant.

19. Par acte du 30 janvier 2015, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision sur opposition rendue le 18 décembre 2014, concluant à sa réintégration, et subsidiairement, à une indemnité égale à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % l'an à compter du 19 septembre 2014, ainsi qu'à une indemnité pour tort moral de CHF 25'000.- avec intérêts à 5 % l'an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Son licenciement était contraire au droit. Il ne s'était jamais écarté des règles de courtoisie dans les échanges avec ses collaboratrices, mais les principes régissant la gestion interne ne lui avaient pas été correctement transmis par ses supérieurs directs, donnant lieu à des frictions. La gestion du conflit par sa hiérarchie et par les ressources humaines avait été lacunaire, le court laps de temps entre la naissance de la crise et son éloignement laissant pantois. Il n'avait

pas été soutenu dans la gestion de son service par sa hiérarchie, qui avait préféré le mettre à l'écart plutôt que le soutenir dans sa fonction. Enfin, les événements et sa mise à l'écart avaient engendré une atteinte à sa santé psychique, nécessitant un arrêt de travail. Il demandait la restitution de l'effet suspensif.

20. Le 16 février 2015, dans le délai fixé par le juge délégué, l'université a estimé que la demande d'effet suspensif devait être rejetée, l'accorder revenant à rendre une décision allant au-delà des compétences de la chambre administrative.
21. Le 6 mars 2015, l'université a répondu au recours et présenté ses observations, reprenant et développant les arguments mentionnés au stade de la décision sur opposition. En particulier, elle relevait que la direction de la DIBAT avait tenté de trouver un aménagement afin de préserver l'activité du recourant au sein de la division mais sans succès. Un accompagnement professionnel avait été proposé à l'intéressé pour faciliter sa recherche d'emploi, en vain. Aucun autre poste ne s'était ouvert au sein de l'université, qui avait été contrainte de résilier les rapports de service.
22. Par courrier du 6 mars 2015, le recourant a persisté dans sa demande de restitution de l'effet suspensif. Le refus anticipé de l'intimée de le réintégrer violait l'égalité de traitement en transférant le préjudice de la cessation du paiement du salaire sur ses épaules.
23. Quatre audiences d'enquêtes et de comparution personnelle ont eu lieu entre le 31 août 2015 et le 21 mars 2016. Il ressortait que la situation s'était très rapidement dégradée, sans que l'on puisse trouver d'élément déclencheur. Une des collaboratrices pensait qu'il y avait eu une forme d'acharnement contre M. A\_\_\_\_\_, sans qu'elle en connaisse la raison. D'autres collaboratrices estimaient que le recourant n'écoutait pas leurs explications et n'avait pas envie d'apprendre leur manière de travailler. Il était vite agacé par leurs explications.

Il ressort de l'audition du recourant qu'il y avait, à ses yeux, une incompatibilité et un manque de clarté au niveau des prestations qui étaient attendues de lui. Il estimait que plusieurs procédures et habitudes, comme par exemple les frais de déplacement à scooter ou encore les petites caisses, devaient être modifiées. Il avait voulu modifier des habitudes de manière brutale, sans tenir compte du fait que la précédente responsable était restée pendant vingt-deux ans à la même fonction.

24. Le 29 avril 2016, le recourant a fait parvenir ses conclusions et observations suite aux enquêtes. L'université savait qu'il n'était pas le meilleur candidat pour ce poste, et ses supérieurs hiérarchiques n'avaient pas mis en œuvre, dès le début de sa prise de fonction, toutes les mesures pour que la transition se passe correctement. L'insuffisance des prestations n'était pas estimable en l'état, au vu

du trop court laps de temps durant lequel il avait été en fonction. Pour le surplus, il reprenait et confirmait ses conclusions précédentes, en les chiffrant précisément.

25. Le 9 juin 2016, l'université a fait valoir ses observations suite aux audiences de comparution personnelle et d'enquêtes. Le BLRU avait précédemment toujours donné satisfaction. Les lacunes managériales du recourant étaient déjà manifestes durant la période d'accompagnement en binôme. Les collaboratrices souhaitaient du changement avant son arrivée et la perception d'une des collaboratrices concernant une forme d'acharnement sur M. A\_\_\_\_\_ n'était pas partagée par la hiérarchie. Tout se passait bien avec le nouveau gérant du BLRU, entré en fonction le 1<sup>er</sup> avril 2015. La médiation n'avait pas été demandée, suite au refus des collaboratrices. La gestion du personnel était déficiente, le recourant manquant d'écoute, et de capacité de dialogue, n'ayant pas d'intérêt pour les explications et le travail quotidien de ses collaboratrices. Ces manquements étaient incompatibles avec le bon fonctionnement du BLRU. En outre, une fois la gestion du personnel retirée à M. A\_\_\_\_\_, celui-ci avait failli à accomplir un certain nombre de tâches pourtant prévues dans son cahier des charges (coins micro-ondes par exemple). Dès lors, les insuffisances résidaient dans son incapacité à diriger son équipe, ainsi que dans la non concrétisation des tâches classiques relevant de son cahier des charges.
26. Par courrier du 21 juillet 2016, le recourant a répliqué et présenté ses dernières conclusions. Il joignait une copie du dernier rapport de la Cour des comptes du 20 mai 2016, qui relevait des problèmes de gestion du BLRU ainsi que diverses lacunes. Il joignait également un tableau de diverses pratiques qu'il avait considérées comme problématiques au sein du BLRU, tableau transmis à son supérieur hiérarchique. Il reprenait pour le surplus les conclusions précédemment mentionnées.
27. Le 26 août 2016, l'université a présenté ses observations concernant le dernier courrier du recourant. Elle n'entendait pas prendre position au sujet du contenu du rapport de la Cour des comptes. Il appartenait au recourant de mettre en place des modifications nécessaires pour rendre efficaces les outils de gestion du BLRU dès sa prise de poste. En outre, le recourant portait une responsabilité quant aux critiques de la Cour des comptes. Dans une petite structure telle que le BLRU, il était important que tout changement soit expliqué et non imposé. Le manque d'écoute et de dialogue du recourant n'avaient pas permis de mettre en place les changements souhaités. L'université reprenait pour le surplus son argumentation précédente, regrettant que la collaboration avec le recourant se soit soldée par un échec.
28. Par courrier du 14 septembre 2016, le recourant a persisté dans ses conclusions et ses écritures.

29. Le 16 septembre 2016, les parties ont été informées par le juge délégué que la cause était gardée à juger.

## EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Selon l'art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), celle-ci est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont elle se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'État et d'autres règlements adoptés par l'université (art. 1 al. 2 et 3 LU).

Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la LPAC (art. 12 al. 2 LU).

En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel, à teneur notamment de la LPAC, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le Rpers (art. 13 al. 2 LU). Aux termes de l'art. 3 al. 2 du règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (ci-après : Rpers), le rectorat est compétent pour prendre les décisions.

Aux termes de l'art. 206 Rpers, le rectorat peut déléguer à la division des RH la compétence pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le recteur prononce la fin des rapports de service des principaux cadres supérieurs des corps du personnel administratif et technique (al. 2).

3. La LPAC opère une distinction entre le fonctionnaire et l'employé. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let. a RPAC).
4. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).



- 
5. En l'espèce, le BLRU a été rattaché à la division bâtiments, logistique et sécurité de l'université de Genève en janvier 2013. Le recourant avait été nommé fonctionnaire par arrêté du Conseil d'État le 29 septembre 1997. Suite à son transfert du département de l'urbanisme à l'université, en qualité de responsable du BLRU avec entrée en fonction le 1<sup>er</sup> novembre 2013, il a conservé son statut de fonctionnaire tout en faisant partie du corps du personnel administratif et technique de l'université. Il est donc soumis au règlement sur le personnel de cette institution.
6. a. L'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Avant la résiliation, elle est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Elle doit également motiver sa décision (art. 21 al. 3 LPAC).

Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c) (art. 22 LPAC).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de 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 (ATA/783/2016 précité consid.5 b). Selon l'exposé des motifs à l'appui de cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale 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 ; ATA/1004/2015, du 29 septembre 2015 ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016).

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 avril 2016).

- b. 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).

Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus d'organiser le travail de leur service (let. a), de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b), de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c), d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d), d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e), et de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f) (art. 23 RPAC).

c. 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).

7. 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/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420).

La procédure de reclassement est en outre formalisée à l'art. 46A RPAC. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnelles propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (art. 46A al. 4 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

La chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente, si la résiliation des rapports de service est contraire au droit (art. 31 al. 3 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, 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 (art. 31 al. 4 LPAC).

8. En l'espèce, M. A\_\_\_\_\_, dès son entrée en fonction, a bénéficié de l'accompagnement de la titulaire du poste pendant un mois, afin d'effectuer une transition en douceur. À compter de la fin de cette période, des tensions et dissensions sont rapidement apparues entre le recourant et les quatre membres de son équipe. La situation, à teneur du dossier, n'a pas cessé de se dégrader, les collaboratrices et même le recourant rentrant parfois chez eux, ou interrompant des réunions pour « se préserver ». M. A\_\_\_\_\_ souhaitait modifier en profondeur le service, sans s'intéresser, ou alors de manière superficielle au fonctionnement

actuel. Des difficultés dans la gestion du personnel ainsi que de communication et de dialogue peuvent lui être reprochées. S'il est vrai qu'il est arrivé dans un service profondément ancré dans ses habitudes et procédures, et qui, théoriquement, souhaitait du changement, il n'a pas fait preuve de finesse pour instaurer celui-ci. Ainsi, contrairement à ce qu'affirme le recourant, les difficultés ne sont pas uniquement survenues faute d'informations suffisantes sur sa fonction de la part de sa hiérarchie, mais doivent, malheureusement, être imputées à son manque de capacités de gestion d'équipe. Les tensions ont atteint un point de non-retour, qui a conduit au retrait par la hiérarchie de la responsabilité opérationnelle et hiérarchique du BLRU au recourant, ainsi que son transfert physique au sein d'un autre bureau. Il aurait pu être opportun de préciser ici aux collaboratrices la raison et la durée de ce transfert, voire de privilégier le transfert physique d'un supérieur hiérarchique au sein du BLRU, mais la nécessité de ce retrait illustre l'impossibilité pour M. A\_\_\_\_\_ de gérer son service.

Le recourant a eu l'occasion, suite à l'entretien de service en présence de la responsable des RH, ainsi que de son supérieur direct et du directeur de la DIBAT, d'exprimer ses observations s'agissant du compte rendu de cet entretien de service. La procédure de reclassement a été menée conformément à la loi, la division des ressources humaines proposant un accompagnement professionnel en recherche d'emploi, auquel le recourant n'a pas donné suite. En parallèle, il a reçu des offres d'emplois de la division des ressources humaines, s'ouvrant dans des institutions publiques ou privées dans son domaine de compétence. Il est à noter que si certaines offres ne correspondaient pas exactement à son profil de compétence, elles étaient néanmoins toutes liées à son domaine professionnel. La hiérarchie a d'ailleurs incité M. A\_\_\_\_\_ à postuler de son côté, ce qu'il a fait par des offres de candidatures spontanées envoyées au cours de la première moitié de l'année 2016.

9. Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, l'université a valablement procédé à la résiliation des rapports de service de M. A\_\_\_\_\_, conformément à l'art. 22 let. a et b LPAC du 18 décembre 2014.
10. Par conséquent, la résiliation des rapports de service repose sur un motif fondé. Ainsi, la décision sur opposition du 18 décembre 2014 est confirmée et le recours de M. A\_\_\_\_\_ rejeté.
11. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 30 janvier 2015 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision sur opposition de l'Université de Genève du 18 décembre 2014 ;

**au fond :**

le rejette ;

confirme la décision sur opposition de l'Université de Genève du 18 décembre 2014 ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A\_\_\_\_\_ ;

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

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

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

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

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

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

communiqué le présent arrêt à Me Michael Anders, avocat du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et 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 :