

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/610/2013-FPUBL

ATA/127/2014

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 4 mars 2014

dans la cause

Monsieur X_____

contre

OFFICE CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

EN FAIT

1) Le 25 mai 2012, Monsieur X_____ a été engagé en qualité d'employé pour une durée indéterminée et à temps plein avec entrée en fonction le _____ 2012 par l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) comme juriste expert. Il bénéficiait de la classe de fonction 21 annuité 4 et son salaire brut annuel était de CHF 116'964.-. Son engagement était soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05) et à celles 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).

2) Le 19 juillet 2012, Madame A_____, responsable du service juridique de l'OCAS, a convoqué M. X_____ pour un point de situation, dont elle a rappelé le contenu dans une note du même jour qu'elle a transmise à l'intéressé.

M. X_____ n'avait pas de rôle managérial au sein du service juridique. Il ne lui appartenait pas de faire des recommandations de travail mais il devait apporter son soutien aux juristes 1. Il existait une organisation pour la relecture, l'impression et la mise sous pli des courriers et il était invité à suivre la procédure fixée. Elle avait reçu diverses plaintes de la part de collaborateurs concernant son attitude au travail. Il devait faire attention à sa manière de s'exprimer. Les remarques et comportements arrogants n'étaient pas admissibles. Il devait éviter certaines remarques ou suggestions auprès de la gent féminine, lesquelles pourraient être mal interprétées. S'il voulait faire des propositions pour modifier certaines procédures, il devait faire preuve de tact lorsqu'il abordait ce sujet avec les responsables et les collaborateurs. Il avait montré peu d'intérêt à la présentation sur la division de la perception et du service juridique, et d'autres responsables de service s'étaient plaints d'un manque de motivation de sa part lors de leurs présentations.

D'une manière générale, il était invité à améliorer son comportement.

3) Le 29 août 2012, M. X_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), qui portait sur les trois premiers mois de la période probatoire.

Son bilan global était qualifié d'insatisfaisant. Selon Mme A_____, si l'intéressé avait de bonnes connaissances en matière d'assurances sociales et savait se montrer disponible, il devait absolument changer de comportement et améliorer sa communication, son adaptabilité et son intégration. Ses problèmes relationnels compromettaient la réalisation de la mission du poste de juriste.

De son côté, l'intéressé pensait avoir trouvé les bonnes personnes pour s'appuyer dans la gestion de ses dossiers et souhaitait conserver le même genre de dossiers. Il ne relevait aucun point à améliorer.

A l'issue de l'entretien, il a été convenu qu'un point de situation aurait lieu le 29 novembre 2012. Si le comportement de M. X_____ ne s'améliorait pas considérablement, cette rencontre aurait lieu sous la forme d'un entretien de service. Cinq objectifs ont été convenus, que M. X_____ devait avoir réalisés au 29 novembre 2012, à savoir :

- objectif n° 1 : maintenir la qualité et la quantité des décisions sur opposition ;
- objectif n° 2 : améliorer l'analyse, la synthèse et la rédaction des avis de droit en prenant position ;
- objectif n° 3 : améliorer l'aspect relationnel du poste (intégration, communication, adaptabilité) ;
- objectif n° 4 : garantir un soutien aux responsables, aux collaborateurs et aux juristes 1 de l'équipe ;
- objectif n° 5 : préserver les intérêts de la caisse.

A l'issue de l'EEDP, M. X_____ a fourni une note écrite en rapport avec les questions abordées. Ses rapports avec certains de ses collègues étaient excellents, notamment avec le service des rentes et une partie de celui des allocations familiales. Il n'en allait pas de même avec d'autres, qui ne le saluaient pas et le prenaient de haut. Il estimait faire preuve de courtoisie et travailler avec les collègues sur lesquels il pouvait compter.

- 4) Le 12 octobre 2012, Madame B_____, une collaboratrice du service juridique, s'est plainte à Mme A_____ d'avoir à nouveau subi l'énervement et des hurlements de M. X_____, en rapport avec une question d'aération des locaux. Comme elle avait adressé une copie de son courriel à M. X_____, celui-ci a réagi immédiatement auprès de Mme A_____. Il s'était fait provoquer par cette collaboratrice. Il a en outre présenté sa version des faits. Il admettait l'existence d'un différend au sujet de la chaleur régnant dans le bureau. La collaboratrice l'avait provoqué. Il avait répondu sans prononcer le moindre juron et elle avait persisté dans son attitude provocatrice.
- 5) Le 6 novembre 2012, M. X_____ a répondu à la note sur l'entretien du 19 juillet 2012. Celle-ci ne lui avait été remise que le 29 août 2012. Il contestait les reproches qui lui étaient adressés ou les minimisait. Concernant les plaintes de collaborateurs, il ignorait de qui il s'agissait et ne comprenait pas ce qui lui était reproché. Cette situation l'empêchait de donner sa version des faits et de se

défendre. Il avait eu l'impression qu'il n'y avait plus eu de plaintes depuis juillet 2012.

Il s'est également exprimé au sujet de l'EEDP du 29 août 2012, en contestant les reproches de mauvaise organisation de son travail. Il n'avait pas l'impression que son rôle de soutien aux juristes n'était pas assuré. Il donnait des explications sur la manière dont il était intervenu dans un dossier particulier pour justifier son attitude. Il contestait les reproches sur son style de rédaction des décisions sur opposition. Concernant les objectifs qui lui avaient été assignés, s'il pouvait prendre en compte les remarques qui lui étaient faites en rapport avec la qualité de son travail, il ne voyait pas comment il pouvait s'améliorer concernant l'aspect relationnel et le soutien à l'équipe lorsqu'il se trouvait face à des personnes qui refusaient de lui parler, le critiquaient dans son dos ou le provoquaient.

- 6) Le 8 novembre 2012, Mme A_____ a convoqué M. X_____ pour l'entretien prévu pour le 29 novembre 2012. Celui-ci aurait la forme d'un entretien de service. Il lui était reproché des insuffisances de prestations et l'absence de réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien du 29 août 2012. Il avait le droit d'être assisté par un tiers.
- 7) L'entretien de service prévu s'est déroulé le 29 novembre 2012. L'employeur était représenté par Madame C_____, Z_____ de l'OCAS, Mme A_____ et Madame D_____, responsable E_____. M. X_____ était assisté de son conseil.

Concernant le maintien de la qualité et de la quantité des décisions sur opposition, Mme A_____ a relevé qu'en octobre 2012, M. X_____ avait produit deux fois moins de décisions que les autres juristes. Comme durant les mois précédents, la productivité de M. X_____ était satisfaisante, il s'agissait d'un problème d'organisation de son travail. Il n'y avait pas de problème de qualité, sauf dans un dossier particulier où il avait manqué d'inspiration.

Concernant l'objectif relatif à l'amélioration de l'analyse, de la synthèse et de la rédaction des avis de droit, rien ne pouvait être constaté car il n'y avait pas eu de demande d'avis de droit depuis le 29 août 2012.

Toutefois, Mme A_____ était toujours dans l'attente de la correction d'un avis de droit sur les permis de travail.

A propos de l'amélioration de l'aspect relationnel du poste, elle n'avait eu que des remarques positives jusqu'au 10 octobre 2012. En revanche, elle ne pouvait pas tolérer le comportement qu'avait eu M. X_____ lors de l'incident avec Mme B_____. Son instabilité l'inquiétait. Lors d'une séance de service du 16 octobre 2012, l'intéressé s'était permis une remarque très déplacée et

inélégante à l'égard d'un autre collègue. M. X_____ avait certes fait des efforts de civilité. Toutefois, dans un contexte où le côté relationnel était important, il ne devrait pas être nécessaire de devoir en déployer. Son intégration était inexistante et il n'avait pas envie de partager le bureau avec ses collègues. Cet objectif n'était donc pas atteint.

L'objectif n° 4, soit le soutien aux collaborateurs, nécessitait un sens de la communication que l'intéressé n'avait pas. Selon l'enquête menée par Mme A_____ au sein des services, si un besoin de soutien se faisait sentir, ses collègues s'adressaient directement à son supérieur hiérarchique. Ses réponses étaient trop compliquées ou trop laconiques, comme le jour où il avait renvoyé une collaboratrice, Madame F_____, à consulter Google alors qu'elle lui demandait un renseignement au sujet de la veille législative. Il confondait son rôle de juriste avec celui de responsable de service. Il devait apporter des réponses sur le plan juridique, mais les procédures de travail n'étaient pas de sa compétence.

S'agissant finalement de la préservation des intérêts de la caisse, Mme A_____ avait constaté que, dans un dossier particulier, parce que M. X_____ n'était pas convaincu de la solution, il n'avait pas défendu la caisse devant la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre des assurances sociales), ce dont la juriste en charge du dossier s'était plainte.

Au vu de ce bilan, les objectifs fixés n'étaient que partiellement atteints, ce qui constituait une insuffisance de prestations par rapport à un poste de juriste expert. Si le côté rédactionnel était bon, il n'en allait pas de même pour l'aspect relationnel du poste.

M. X_____, assisté de son avocat, a contesté dans le détail les reproches qui lui étaient adressés. S'il y avait un problème relationnel avec Mme B_____, celui-ci devait être réglé par le biais d'une médiation. On ne lui reprochait pas la qualité de son travail mais on lui imputait des problèmes relationnels, dont il n'était pas le seul responsable. Concernant la défense des intérêts de la caisse, les reproches qui lui étaient adressés ne concernaient qu'un seul cas. La caisse n'avait pas subi de dommages en l'espèce.

A l'issue de l'entretien, la directrice adjointe de l'OCAS, qui assistait à celui-ci, a relevé que la situation était difficile sur le plan humain. Un collaborateur pouvait toujours s'améliorer. Il pouvait faire des efforts dans ce sens. Toutefois, le constat était fait que M. X_____ ne correspondait pas aux attentes de l'OCAS et que c'était pour cela que les objectifs n'étaient pas atteints. Dans cette période probatoire, la caisse se réservait le droit de mettre fin au contrat qui la liait à M. X_____. Elle n'envisageait pas de sanction disciplinaire.

Un délai de dix jours a été accordé à M. X_____ et à son conseil pour présenter des observations.

- 8) Le 20 décembre 2012, M. X_____ a transmis à l'OCAS sa détermination à la suite de l'entretien de service du 29 novembre 2012.

Concernant ses prestations scientifiques et techniques, il prenait acte de ce que, d'une manière générale, la caisse admettait qu'il fournissait des prestations satisfaisantes.

Il contestait ne pas avoir défendu les intérêts de la caisse dans le cadre d'un contentieux. Le reproche avait été formulé dans la perspective d'accréditer la thèse selon laquelle son profil ne correspondait pas à celui du poste.

Il niait tout déficit d'intégration. Il contestait ne pas être à l'aise dans le rôle que lui imposait sa fonction. Il avait fait des efforts pour améliorer son comportement mais contestait ne pas être à l'aise dans son rôle.

S'il avait eu des difficultés avec Mme B_____ et admettait avoir eu un comportement inadapté vis-à-vis d'elle, c'était en raison de l'attitude de cette dernière à son égard. Depuis le 12 octobre 2012, des changements étaient intervenus dans l'ordonnancement des places de travail, ce qui avait permis de calmer les esprits. Tout était dès lors rentré dans l'ordre.

Il n'avait pas été désinvolte vis-à-vis de Mme F_____ en lui conseillant de consulter Google pour obtenir un renseignement. Selon la copie de l'échange de courriels incriminés, Mme F_____ lui avait demandé, puisqu'il s'occupait de la « veille juridique en matière d'allocations familiales », d'envoyer au service « toute modification législative, directives, note de l'OFAS, jurisprudences » prévues pour l'année 2013 dans ce domaine. Il lui avait répondu en lui donnant le chemin d'accès informatique pour « aller sur trois modifications de lois en matière de LAFAM [loi fédérale sur les allocations familiales du 24 mars 2006 - LAFam - RS 836.2], OAFAM [ordonnance sur les allocations familiales du 31 octobre 2007 - OAFam - RS 836.21] et DAFAM [directives pour l'application de la loi fédérale sur les allocations familiales LAFam du 1^{er} janvier 2009 - DAFam - RS 836.21] ». A son avis, le contenu du courriel qu'il lui avait adressé était une réponse tout à fait adéquate et circonstanciée à la question qu'elle avait posée. Il contestait avoir empiété sur les compétences du chef de service, Monsieur G_____, et avoir ainsi fait preuve d'un activisme déplacé. Il demandait qu'il soit procédé à son audition pour éclaircir la situation, de même qu'à l'audition de la cheffe de service de l'assurance perte de gain.

Les griefs retenus à son encontre ne constituaient pas un motif suffisant pour envisager son licenciement. Il avait peut-être eu une réaction exagérée aux provocations dont il avait été victime, et certaines clarifications s'imposaient peut-être par rapport au champ d'activité qui devait être le sien. Toutefois, cela n'impliquait pas un licenciement et il était prêt à suivre les directives qui lui seraient données.

- 9) Le 21 janvier 2013, l'OCAS a remis à M. X_____, en mains propres, une décision de résiliation des rapports de service pour le 29 février 2013, qu'il lui a également adressée par pli recommandé. La décision était exécutoire nonobstant recours. Il était libéré de ses obligations envers la caisse avec effet immédiat mais son traitement serait assuré jusqu'à la date précitée.

Cette décision intervenait pour les motifs qui lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 29 novembre 2012.

- 10) Par pli posté le 18 février 2013, M. X_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation des rapports de service reçue le 21 janvier 2013 (cause A/610/2013).

Sur le fond, il concluait à l'annulation de la décision et à sa réintégration. Si la caisse refusait une telle réintégration, elle devait être condamnée à lui verser une indemnité de CHF 41'383.-, équivalant à cinq mois de traitement.

Préalablement, l'effet suspensif au recours devait être restitué.

Son droit d'être entendu était violé dans la mesure où la décision du 21 janvier 2013 ne comportait aucune motivation, même succincte. Le seul renvoi aux motifs développés lors de la séance du 29 novembre 2012 était insuffisant.

Il avait sollicité deux auditions pour infirmer le grief de manque de soutien aux collaborateurs et pour que soit expliqué pourquoi les personnes œuvrant dans le secteur prestations refusaient de travailler avec Mme B_____. La caisse ne l'avait pas suivi, ce qui constituait une faute procédurale.

Son droit d'être entendu était également violé par le fait qu'il n'avait pas pu prendre connaissance des plaintes dirigées contre lui par les collaborateurs du service, auxquelles Mme A_____ s'était référée.

Il considérait avoir réussi les cinq objectifs qui lui avaient été assignés lors de l'EEDP du 29 août 2012. La qualité de son travail avait été reconnue. S'il n'avait pas encore rendu l'avis de droit qui lui avait été demandé, c'est qu'il avait découvert de nouvelles jurisprudences à analyser et qu'il avait eu besoin de davantage de temps. Il n'avait jamais reçu de rapport à ce sujet. Il n'était pas responsable de la dégradation des rapports avec ses collègues, dont le comportement n'était pas sans reproches. Il contestait ne pas avoir soutenu suffisamment les collaborateurs. On lui reprochait une réponse à sa supérieure hiérarchique mais il considérait qu'elle était adéquate. Les collaborateurs et les chefs de groupes avaient toujours apprécié son travail et considéré qu'il était un juriste très disponible. Enfin, il avait préservé les intérêts de la caisse. A l'exception d'un seul cas, il avait toujours opté pour le point de vue de celle-ci. S'agissant du grief qui lui avait été fait de ne pas avoir défendu les intérêts de la

caisse lors d'une audience à la chambre des assurances sociales, il n'avait pas réagi à la suite d'une question que la présidente de cette dernière avait posée parce qu'il ne pouvait pas le faire, de même que la collaboratrice en charge du dossier, car ni l'un ni l'autre n'avait étudié cet aspect du litige.

Il sollicitait l'audition de quatre témoins, soit de Mme F_____, de Madame H_____, Madame I_____ et de M. G_____. Il attendait également la délivrance de son certificat de travail.

- 11) Le 1^{er} mars 2013, M. X_____ a écrit à l'OCAS pour réclamer la remise de l'attestation d'employeur destinée à la caisse de chômage et de son certificat de travail.
- 12) Le 8 mars 2013, l'intimé a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.
- 13) Par courrier du 14 mars 2013, l'OCAS a transmis à M. X_____ un certificat de travail daté du 13 mars 2013, dont la teneur était la suivante :

« Nous certifions par la présente que

Monsieur X_____

né le _____ 1979

a travaillé au service de la CCGC du _____ 2012 au _____ 2013.

Il a été engagé en qualité de juriste expert pour le service juridique.

A ce titre, Monsieur X_____ a assumé, sous la vision de sa responsable de service, la gestion d'un portefeuille de dossiers contentieux et non-contentieux du droit des assurances sociales, en particulier en matière de prestations AVS, APG, allocations familiales et AI s'agissant du calcul de la prestation.

La fonction de juriste expert implique en premier lieu une analyse juridique minutieuse des dossiers déclenchant une procédure d'opposition ou de recours, afin de vérifier le respect des règles légales et administratives régissant notre activité.

Dans ce cadre, Monsieur X_____ a décidé, sous la vision de sa responsable de service, des éventuelles mesures d'instruction complémentaires et a entretenu les contacts utiles avec les assurés ou leurs représentants, ainsi qu'avec le tiers intervenant.

Monsieur X_____ s'est chargé de la rédaction des correspondances impliquées par ces procédures et a établi, à la signature de sa responsable de

service, les décisions sur opposition une fois la procédure administrative menée à son terme.

En second lieu, Monsieur X_____ a assuré le suivi des dossiers de la CCGC en cas de recours auprès des instances cantonale et fédérale, rédigeant en conséquence les préavis sur recours, duplicques et autres écritures requises par les autorités judiciaires, à la signature de sa responsable de service.

Monsieur X_____ a participé, en présence de sa responsable de service ou d'un juriste de l'Office AI, aux audiences et débats appointés par les tribunaux.

Il convient de souligner que ces activités requièrent également une collaboration étroite avec les services métiers de la CCGC, en leur dispensant les explications et conseils utiles à l'exécution des jugements cantonaux et fédéraux.

Le service juridique de la CCGC se doit également d'assurer la veille législative et de communiquer aux services métiers et à la Direction de la CCGC les explications et détails juridiques indispensables à la mise en œuvre des changements législatifs.

Enfin, l'on notera que la fonction de juriste implique la fourniture d'informations et de conseils aux responsables des services, ainsi que la rédaction sur requête de la Direction, de la responsable de service d'avis de droit approfondis.

Monsieur X_____ s'est beaucoup investi dans ses activités, et nous mettons en exergue son vif intérêt pour la jurisprudence relative aux assurances sociales, ainsi que ses excellentes connaissances de la langue allemande.

Par ailleurs, nous relevons que Monsieur X_____ a su tenir les délais afin d'accomplir le travail demandé.

Monsieur X_____ nous quitte libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel.

Nous lui exprimons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel ».

- 14) Le 21 mars 2013, M. X_____ a interpellé l'OCAS à propos du contenu dudit certificat de travail. Il constatait que ce document « ne reflétait pas la réalité, ni ce que [ses] supérieurs écrivaient » de lui. Dans le procès-verbal de l'entretien de service du 29 novembre 2012, il était écrit :

- « - j'ai un bon esprit d'analyse et produis de bonnes écritures ;
- mon côté rédactionnel est bon, avec un bon esprit de synthèse ;
- j'ai de bonnes connaissances en matière d'assurances sociales ;

- mon mémoire est bien fait ;
- je suis une personne agréable ;
- enfin comme Madame J_____ a déclaré le 19 juillet de l'année d'avant, je suis autonome. »

Il demandait que son certificat de travail soit corrigé en ajoutant les termes ci-dessus. En outre, il devait être fait référence à l'activité de traduction qu'il avait déployée dans le cadre de sa fonction.

- 15) Le 22 mars 2013, dans la cause A/610/2013, l'OCAS a conclu au rejet du recours.

La décision de résiliation des rapports de service respectait les règles de procédure imposées par la LPAC, notamment le délai de résiliation. Le droit d'être entendu du recourant avait été respecté. Les griefs qui lui étaient faits lui avaient été rappelés lors des entretiens des 29 août et 29 novembre 2012. Ils étaient rapportés dans les notes d'entretien qui lui ont été remises. Le recourant avait eu la possibilité de s'exprimer sur leur contenu. Il n'était pas nécessaire de procéder aux auditions des différentes personnes qu'il avait mentionnées dans son recours. Il n'était pas nécessaire qu'il connaisse le nom des plaignants qui s'étaient adressés à Mme A_____. L'essentiel était de connaître le contenu de leurs plaintes. La décision prise respectait donc son droit d'être entendu. Elle était fondée sur le non-respect des cinq objectifs qui lui avaient été assignés le 29 août 2012, ainsi que cela lui avait été indiqué lors de l'entretien du 29 novembre 2012. Selon la jurisprudence constante, pour décider du licenciement d'un employé en période probatoire, l'administration disposait d'un large pouvoir d'appréciation. La décision de mettre fin aux rapports de travail pendant la période probatoire échappait à tout grief d'arbitraire car elle était la conséquence de réels problèmes de comportement au travail constatés par l'employeur.

- 16) Le 26 mars 2013, l'OCAS a écrit à M. X_____. Il ne pouvait donner suite à sa demande de modifier son certificat de travail. Aucune voie de droit n'était mentionnée dans ce courrier.

- 17) Par décision du 2 avril 2013 dans la cause A/610/2013, le vice-président de la chambre administrative a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif.

- 18) Le 2 avril 2013, dans la cause A/610/2013, le juge délégué a avisé les parties de la clôture de l'instruction, sauf formulation de requêtes ou, pour le recourant, d'observations finales.

- 19) Le 10 avril 2013, dans le cadre de la procédure A/610/2013, M. X_____ a répliqué aux écritures de l'OCAS du 22 mars 2013. Il persistait dans ses conclusions. Il maintenait sa demande d'audition de quatre témoins. Son droit

d'être entendu avait été violé. Le droit d'être entendu n'était pas respecté par le seul fait qu'une personne avait pu se prononcer avant la décision de licenciement. Il aurait dû avoir le droit de faire administrer les preuves étayant sa position sur des faits propres à influencer sur la décision, et accéder au dossier. Or, ces aspects du droit d'être entendu n'avaient pas été respectés et ce vice ne pouvait être réparé devant la chambre de céans.

- 20) Par acte posté le 10 avril 2013, M. X_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative « contre son certificat de travail », remis par courrier du 14 mars 2013 (cause A/1155/2013).

La cause précitée devait être jointe à la cause A/610/2013.

Il avait sollicité la modification de son certificat de travail par courrier du 21 mars 2013. L'OCAS ayant refusé de le faire le 26 mars 2013, il concluait à ce que la chambre administrative ordonne à l'intimé de compléter ce document avec les différents éléments qu'il avait rappelés dans sa requête en modification du 21 mars 2013.

Outre le procès-verbal de l'entretien du 29 novembre 2012, il versait à la procédure trois courriels d'une collaboratrice, en rapport avec son activité de traduction au sein du service.

- 21) Sur requête du juge délégué, le recourant a précisé n'avoir eu aucune autre communication que le courrier du 26 mars 2013 en rapport avec son certificat de travail.

- 22) Le 22 avril 2013, le juge délégué a ordonné la jonction des causes A/610/2013 et A/1155/2013 sous la cause A/610/2013.

- 23) Le 7 novembre 2013, l'OCAS a répondu au recours du 10 avril 2013. Le certificat de travail répondait en tous points aux exigences prévues dans la réglementation s'appliquant au personnel de l'Etat. Les informations qu'il contenait étaient objectives et exactes. Il reflétait la durée de l'activité au sein de l'OCAS, la fonction occupée, les activités assumées ainsi que les qualités personnelles relevées durant la période d'emploi (intérêt pour la jurisprudence, excellentes connaissances linguistiques, respect des délais). Il ne portait aucunement atteinte au recourant et n'était en aucun cas négatif, dénigrant ou malveillant.

Les demandes du recourant mentionnées dans son courrier du 21 mars 2013 ne correspondaient pas au constat de l'OCAS, qui l'avait d'ailleurs amené à se séparer de lui. Si le recourant le souhaitait, l'OCAS était prêt à lui remettre une simple attestation, ainsi que le prévoyait l'art. 06.01.04 du Memento des instructions de l'office du personnel de l'Etat (consultable sur le site www.ge.ch/miope).

- 24) A la suite de l'avis de clôture de l'instruction, le recourant a persisté à demander la modification de son certificat de travail. Pour formuler sa proposition de modification, il s'était contenté de reprendre des éléments figurant dans le procès-verbal de l'entretien de service du 29 novembre 2012.

Concernant son licenciement, il persistait à demander l'audition de quatre témoins, collaborateurs du service.

- 25) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Le recours contre la décision de licenciement et celui dirigé contre la teneur du certificat de travail seront traités successivement.
- 2) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours contre la décision de licenciement du 21 janvier 2013 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).
- 3) Le recourant sollicite l'audition de quatre témoins par la chambre administrative.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (Arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; ATA/623/2013 du 24 septembre 2013 ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b).

En l'espèce, la chambre de céans renoncera à ordonner des enquêtes dans la mesure où elles ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause.

- 4) Selon l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC).
- 5) La décision de l'administration de mettre fin aux rapports de service d'un employé ou d'un fonctionnaire est soumise à des règles formelles et matérielles différentes.

Dans les deux cas, l'employeur public doit respecter le délai de résiliation de l'art. 20 LPAC.

Avant que la décision de licencier soit prise, tant le fonctionnaire que l'employé doivent être entendus (art. 21 al. 1 LPAC ; 41 LPA).

La décision de licencier un fonctionnaire doit obligatoirement être motivée (art. 21 al. 3 LPAC) tandis que, pour celle prononçant le licenciement d'un employé, l'administration peut renoncer à le faire, mais doit toutefois remplir cette exigence si l'employé licencié le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, un fonctionnaire ne peut être licencié qu'en présence d'un « motif fondé », au sens de l'art. 22 LPAC, soit d'un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave et répété au devoir de service ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste.

Dans le cas d'un employé, son licenciement n'est possible qu'en présence d'un motif, susceptible d'être communiqué à la personne licenciée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC. Ce motif n'a cependant pas nécessairement à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Le licenciement intervenant pendant la période probatoire et avant la nomination de l'agent public, l'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le comportement que celui-ci a adopté pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les

références citées). C'est ce seul cadre que doit respecter le motif sur lequel se fonde la décision de licencier l'employé.

En particulier, une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulterait pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées).

- 6) Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC).

En l'espèce, le recourant se trouvait dans sa première année de service. En lui communiquant le 21 janvier 2013 sa décision de le licencier pour le 29 février 2013, l'autorité intimée a respecté le délai précité.

- 7) Le recourant se plaint d'une motivation insuffisante de la décision de licenciement entreprise.

Le droit à une motivation suffisante découle de l'art. 29 Cst. Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle 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).

En l'espèce, la décision attaquée informait le recourant que son licenciement était prononcé en vertu des motifs qui lui avaient été signifiés lors de l'entretien de service du 29 novembre 2012. Le recourant, qui a participé à celui-ci, a ainsi pris connaissance de ces motifs. Il en a également été informé par la transmission du procès-verbal détaillé qui lui a été communiqué et au sujet duquel il a pu s'exprimer. Il n'a jamais demandé à son employeur de compléter cette motivation. Celle-ci était suffisante pour lui permettre de comprendre les raisons de son licenciement et de se défendre en connaissance de cause. Aucun grief ne peut être adressé à l'intimé à propos de la teneur de sa décision.

- 8) Le recourant reproche à l'OCAS de n'avoir procédé à aucune des auditions qu'il avait sollicitées lors de l'entretien de service du 29 novembre 2012 ou dans sa prise de position du 20 décembre 2012.

Ce grief est examiné à la lumière des considérations susmentionnées relatives au droit à l'administration des preuves, fondé sur le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.

En l'espèce, il ne s'agissait pas pour l'administration qui employait le recourant d'établir l'existence de motifs fondés de licenciement mais de déterminer si les conditions qui permettaient la poursuite d'une collaboration avec un employé en période probatoire étaient encore réunies. Eu égard au pouvoir d'appréciation dont elle disposait, l'examen de la situation de l'intéressé n'impliquait pas nécessairement une instruction détaillée, passant par des confrontations. De telles mesures n'étaient pas de nature à influencer sur la décision à prendre, qui passaient par une appréciation générale des prestations et du comportement du recourant.

- 9) Le recourant reproche à l'OCAS de ne pas lui avoir donné connaissance des plaintes formulées à son encontre par ses collègues. Ce grief doit être également apprécié à l'aune des garanties procédurales conférées par l'art. 29 al. 2 Cst. en matière d'administration de la preuve et d'accès au dossier. Il n'est cependant pas plus fondé que le précédent. En effet, le droit d'être entendu du recourant a été respecté, dans la mesure où il a eu connaissance du courriel du 12 octobre 2012 relatant l'incident avec Mme B_____. En outre, sa supérieure hiérarchique lui a, dès le premier entretien du 1^{er} juillet 2012, transmis régulièrement le contenu des doléances qu'elle avait recueillies de ses collègues. La décision de le licencier n'était pas fondée sur une plainte particulière dont le contenu lui aurait été soustrait mais sur une appréciation générale de son comportement, à la lumière de ce que sa hiérarchie avait retenu.

- 10) Le recourant considère que la décision prise à son encontre était arbitraire et disproportionnée, les griefs retenus n'étant pas suffisants pour conduire à un licenciement. En l'occurrence, ce n'est pas tant la qualité des prestations juridiques du recourant qui a conduit au licenciement que son comportement général vis-à-vis de ses collègues et l'appréciation négative de ses facultés d'adaptation au milieu professionnel dans lequel il était entré. Quelles que soient les compétences et l'expérience professionnelles qu'un collaborateur nouvellement engagé peut avoir, on ne peut empêcher ses supérieurs hiérarchiques d'évaluer également ses qualités personnelles à assumer le poste qui lui a été confié, ou de l'inciter à changer de comportement lorsque des problèmes surgissent. En l'espèce, la hiérarchie, quelques mois après son entrée en fonction, lui a fait part, le 29 août 2012, de son insatisfaction, liée principalement à son comportement au travail suite à des doléances de ses collègues. Lors de cet entretien, différents objectifs lui ont été assignés, qui devaient être réalisés le

29 novembre 2012, visant à améliorer la situation. Dans la mesure où, à la date en question, la hiérarchie du recourant relevait que les objectifs d'intégration au travail n'étaient pas réalisés - la situation en ce domaine s'étant à nouveau péjorée depuis le 10 octobre 2012 - et qu'il en allait de même en matière de soutien aux collaborateurs, elle était en droit, sans qu'aucun reproche d'arbitraire ne puisse lui être adressé, de mettre fin rapidement aux rapports de fonction. Une telle mesure n'était pas disproportionnée dès lors qu'elle a été précédée de deux entretiens avec le recourant, lors desquels les problèmes constatés lui ont été exposés et des demandes d'amélioration adressées.

- 11) Le recours contre la décision de licenciement du 21 janvier 2013 sera rejeté.
- 12) Par le biais d'un second recours du 10 avril 2013, le recourant s'en est pris au libellé du certificat de travail que l'autorité intimée, par courrier du 26 mars 2013, a refusé de modifier dans le sens qu'il sollicitait.
- 13) A teneur de l'art. 39 RPAC, à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. A la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.
- 14) Tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant (art. 31A LPAC).

Par « décision » au sens de l'art. 31A LPAC, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par l'employé auprès de l'autorité qui l'a employé. 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. La voie du recours n'est cependant ouverte qu'après que l'autorité ait 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, applicables 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/447/2007 du 4 septembre 2007 ; ATA/398/2005 du 31 mai 2005 ; ATA/222/2005 du 19 avril 2005).

- 15) En l'espèce, le 21 mars 2013, le recourant, à réception de son certificat de travail, a écrit à l'OCAS pour solliciter une modification de sa teneur. Il a

demandé qu'y soient ajoutées certaines appréciations qualifiant favorablement la qualité de son travail et qu'il y soit fait référence à son activité de traduction. L'autorité lui a opposé un refus le 26 mars 2013. Ce refus constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA, dans la mesure où elle rejette définitivement les prétentions d'un employé au sujet de la conformité au droit d'un document, à la délivrance duquel il peut prétendre légalement. C'est à tort que l'autorité intimée n'a pas jugé utile, pour lui signifier son refus, de lui notifier une décision, conformément à l'art. 46 LPA, mentionnant notamment les voies de droit. Cette omission n'ayant pas empêché le recourant d'interjeter recours le 10 avril 2013, soit dans les trente jours suivant la réception dudit refus, il a respecté la procédure permettant la saisine de la chambre administrative dans ce domaine et son recours sera déclaré recevable.

- 16) A teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions de l'administration doivent être motivées. Le droit à obtenir une décision motivée, énoncé dans la disposition précitée, fait partie intégrante du droit d'être entendu, protégé par l'art. 29 Cst. Sa portée a déjà été rappelée précédemment dans le cadre de l'examen du grief relatif au défaut de motivation de la décision de licenciement.

En l'espèce, si le recourant peut facilement comprendre à la lecture du courrier de l'autorité intimée du 26 mars 2012 qu'elle refuse d'entrer en matière sur sa demande de modification, celui-ci ne lui permet pas de s'y opposer en formulant un recours en toute connaissance de cause. Dans ce courrier, l'autorité intimée refuse d'entrer en matière en invoquant, de manière abstraite, une impossibilité, sans que l'on comprenne les fondements de celle-ci et les raisons pour lesquelles elle refuse. Par sa requête, le recourant demandait que, dans le certificat de travail, des mentions favorables à la qualité de celui-ci soient ajoutées, mais il sollicitait également qu'il soit fait référence à des activités particulières de traduction qu'il avait développées. Or, tant la décision de refus que les observations formulées par l'intimé dans la réponse au recours, ne permettent pas à la chambre administrative de déterminer la raison de ce refus. Dans la mesure où il n'appartient pas, en matière de certificat de travail, à la chambre de céans de se substituer à l'autorité qui le délivre, le recours du 10 avril 2013 ne peut qu'être admis et la décision du 26 mars 2013 annulée. La cause sera retournée à l'OCAS pour qu'il statue, conformément à l'art. 46 LPA, au sujet de la requête concernant le contenu du certificat de travail délivré au recourant.

- 17) Vu l'issue des recours, un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, tandis qu'aucun émolument ne sera mis à la charge de l'Etat de Genève (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée, le recourant n'ayant pas exposé avoir eu des frais dans le cadre du recours qui a été admis (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 18 février 2013 par Monsieur X_____ contre la décision de l'office cantonal des assurances sociales du 21 janvier 2013 ;

déclare recevable le recours interjeté le 10 avril 2013 par Monsieur X_____ contre la décision de l'office cantonal des assurances sociales du 26 mars 2013 ;

au fond :

rejette le recours du 18 février 2013 ;

admet le recours du 10 avril 2013 ;

annule la décision de l'office cantonal des assurances sociales du 26 mars 2013, au sens des considérants ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Monsieur X_____ ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Monsieur X_____, ainsi qu'à l'office cantonal des assurances sociales.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :