

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1549/2014-FPUBL

ATA/171/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 février 2015

dans la cause

M. A_____

représenté par Me Stéphanie Fuld, avocate

contre

OFFICE CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

représenté par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

- 1) Le 30 septembre 2011, M. A_____, né le _____, a été engagé à compter du 1^{er} novembre 2011 en qualité d'employé à 100 % à la fonction de gérant - directeur - de la caisse cantonale genevoise de compensation (ci-après : CCGC) de l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), en classe 29, annuité 16.
- 2) Par arrêté du 2 novembre 2011, le Conseil d'État a approuvé sa nomination.
- 3) Le 15 octobre 2013 a eu lieu un entretien d'évaluation, survenu au terme des deux ans de période probatoire, en vue de la nomination.
- 4) Le 18 octobre 2013, Mme B_____, supérieure hiérarchique directe de M. A_____ en sa qualité de directrice générale de l'OCAS mais occupant également la fonction de directrice de l'office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI), a rédigé une note relative à cet entretien, reçue le 21 octobre 2013 par l'intéressé, lequel ne l'a pas signée.

La note était rédigée sur papier à en-tête de l'OCAS, en l'absence de formulaire adapté à la fonction de directeur, les thèmes d'appréciation s'inspirant de ceux couverts par les formulaires d'évaluation de l'État de Genève, en vigueur à l'OCAS.

Avant et après la prise de fonction de l'intéressé, sa hiérarchie lui avait exposé ses prérogatives tant par oral que par écrit. Elles comprenaient notamment la mise sous maîtrise des processus métiers de la CCGC et l'appréhension de la réalité et l'intégration de la situation financière de celle-ci, et la proposition de mesures permettant son assainissement financier, le soin de l'image et du service public et l'inscription de toutes les actions dans une logique de collaboration au sein de l'OCAS dans l'intérêt général et sous la responsabilité de la directrice générale. Il avait été précisé qu'une forte collaboration était attendue de sa part pour favoriser la mise en place de l'OCAS - en construction à son arrivée et préparant un déménagement, prévu pour la fin de l'été 2012, pour réunir sur un même site l'OCAI et la CCGC - et pour permettre le déploiement de ses services transversaux. Il revenait également à M. A_____ de porter la « fusion » afin de faciliter le développement et le déploiement de l'OCAS, une collaboration sans faille étant nécessaire avec Mme B_____, qui assumait deux fonctions.

Différents échanges avec sa supérieure hiérarchique avaient ponctué ses deux premières années d'activité. Un premier bilan, positif mais non formalisé par écrit, avait été réalisé après les trois premiers mois d'activité. M. A_____ s'inscrivait parfaitement dans ses prérogatives, menant avec dynamisme une

analyse du fonctionnement et de la réalité de la CCGC, et entretenait en parallèle des échanges avec la directrice générale afin d'optimiser les organisations de l'OCAI et de la CCGC et définir la composition et les tâches du nouveau comité de direction de l'OCAS (ci-après : CODIR OCAS). La réflexion sur l'organigramme général de l'OCAS, publié le 1^{er} avril 2012, avait été menée conjointement par l'intéressé et Mme B_____, qui avaient rédigé ensemble un document explicatif.

L'évaluation du 15 octobre 2013 était positive quant aux compétences professionnelles de M. A_____. Celui-ci répondait aux attentes fixées en termes d'actions réalisées. En relation avec les compétences relationnelles, dès le déménagement, fin août 2012, un détachement de plus en plus marqué par rapport à l'OCAS avait été noté, M. A_____ agissant comme un directeur de caisse « indépendant ». Il avait fait part à plusieurs reprises de sa difficulté à accepter la gestion transversale des activités ne relevant pas exclusivement des métiers de la CCGC et vivait mal la montée en puissance des services transversaux ainsi que le fait qu'ils ne lui étaient pas rattachés sur l'organigramme. Le fait que sa qualité de membre du CODIR OCAS, l'organe de décision, le légitimait à exposer les éventuelles difficultés de la CCGC avec les activités des services transversaux et à contribuer à trouver des solutions dans une logique de bonne collaboration lui avait été rappelé à plusieurs reprises, sans qu'il ne change d'attitude. Il faisait preuve d'une résistance passive par rapport aux différentes activités transversales de l'OCAS et d'un désintéressement pour la construction du projet, se positionnant avec une attitude attentiste voire critique, laquelle favorisait une culture corporatiste propre à la CCGC ainsi qu'un repli et un isolement au sein de l'OCAS. Cela avait pour conséquences, à l'interne, des décisions ou orientations touchant à l'intérêt général de l'OCAS adoptées « en local » au sein de la CCGC, sans consultation de la directrice générale, affaiblissant ainsi l'autorité du CODIR OCAS et la clarté et la visibilité de ses actions, et à l'externe, un ternissement et affaiblissement de l'image de l'OCAS.

La collaboration ne répondait pas aux attentes, de sorte qu'il avait été décidé de repousser sa nomination en prolongeant sa période probatoire de douze mois, du 1^{er} novembre 2013 au 31 octobre 2014, afin de pouvoir atteindre les objectifs initialement fixés. Il était notamment attendu de lui qu'il devienne porteur du développement de l'OCAS en s'inscrivant dans une logique de collaboration, soutenant la logique des services transversaux, fédérant ses équipes autour du projet et contribuant à renforcer l'image de l'OCAS à l'externe.

- 5) Par courrier du 31 octobre 2013, M. A_____ a contesté les reproches formulés à son encontre et le report de nomination, injustifié et constitutif d'un désaveu complet du travail effectué pendant deux ans, pour lequel il avait, à plusieurs reprises, reçu des remerciements et félicitations de la part du conseil d'administration de l'OCAS (ci-après : CA), a demandé la reconsidération de la

note d'entretien et de sa conclusion, ou, subsidiairement, la confirmation du report de nomination dans une forme permettant sa contestation devant une autorité indépendante.

Ses compétences professionnelles reconnues et les nombreux projets menés à bien depuis son arrivée, à la satisfaction des organes de l'OCAS, en dépit de la réorganisation interne, infirmaient l'idée d'une attitude attentiste. Toutes les démarches proposées avaient été validées soit par le CODIR OCAS, soit par le CA. Les freins au déploiement de l'institution ne venaient pas d'un manque de collaboration de sa part. Les critiques formulées en rapport avec des faits remontant à août 2012 ne lui avaient jamais été communiquées auparavant, ni par la directrice générale de l'OCAS, ni par le CA. Son activité au sein de la CCGC n'avait fait l'objet d'aucune évaluation avant l'entretien du 15 octobre 2013, qui ne respectait ni la forme, ni le fond d'un entretien d'évaluation. Il avait l'intention de soumettre la question de la prolongation de sa période probatoire au CA.

- 6) a. Par courriel du 31 octobre 2013, Mme C_____, assistante de direction de l'OCAS, a communiqué à M. A_____ une décision du CA du 30 octobre 2013 prolongeant sa période probatoire, transmise avec un courrier d'accompagnement signé par la directrice générale de l'OCAS.

La décision lui serait également envoyée par courrier dans les meilleurs délais.

b. Dans la décision du 30 octobre 2013 annexée, qui était signée par son président, M. D_____, le CA prononçait le report de nomination de l'intéressé pour une durée de douze mois, jusqu'au 31 octobre 2014. Cette décision n'indiquait aucune voie de droit.

- 7) Par courriel du même jour, M. A_____ a fait part de sa surprise au CA, lui a transmis la décision pour information - ayant pu comprendre que les membres du CA n'en avait pas été informés - et a sollicité un entretien.
- 8) Par réponse de la même date à l'intéressé avec copie aux membres du CA, M. D_____, en déplacement à l'étranger, a indiqué avoir prévu de faire un point de situation avec Mme B_____ et M. A_____ à son retour, avant de « vous » en informer. D'ici là, aucune réunion du CA avec l'intéressé ne serait organisée. La décision prise par la directrice générale de l'OCAS avait été longuement discutée par M. E_____, vice-président du CA, et lui-même, et ne serait pas remise en question.
- 9) Le 4 novembre 2013, M. A_____ s'est rendu à un entretien dans les bureaux du président du CA à Champel.
- 10) Par courriel du 5 novembre 2013, l'intéressé a demandé au président du CA la confirmation du fait qu'il avait le choix entre l'acceptation du report de

nomination sans opposition avec poursuite de la collaboration après nouvelle évaluation au terme de la prolongation de la période probatoire et le refus du report de nomination avec cessation de la collaboration et engagement des conditions de sortie.

- 11) Par réponse du 6 novembre 2013, le président du CA a indiqué que l'OCAS n'entendait à ce stade pas nommer M. A_____ fonctionnaire et qu'en l'absence de prolongation, il n'y avait pas d'alternative à la résiliation des rapports de service pendant la période probatoire. La décision de report de nomination visait à éviter un tel licenciement. Si l'intéressé pouvait recourir contre cette décision, l'OCAS préférerait une approche consensuelle.
- 12) Par courriel du 7 novembre 2013, M. D_____ a informé l'intéressé du fait que le CA accédait à sa demande d'être entendu dans le cadre de son report de nomination.
- 13) Le 11 novembre 2013, le CA a reçu M. A_____.
- 14) Par courriel du même jour, M. D_____ a exposé à l'intéressé la position du CA, comme convenu lors de la réunion de l'après-midi même.

Le CA confirmait le report de la nomination mais réduisait sa durée à six mois, souhaitait la nomination d'un médiateur pour construire, durant la période probatoire, une collaboration fructueuse pour l'avenir, demandait à la directrice générale de l'OCAS de transcrire dans le document officiel d'évaluation des cadres de l'État l'évaluation du 15 octobre 2013 et impartissait à M. A_____ un délai au 19 novembre 2013 pour prendre position sur ces éléments.

- 15) Le 19 novembre 2013 a eu lieu une séance du CA, conformément au procès-verbal du 6 décembre 2013.
 - a. M. A_____ a remercié la CA d'avoir ramené le report de nomination à six mois, l'a accepté, a donné son accord à la nomination d'un médiateur et a indiqué être favorable à la retranscription dans le formulaire d'évaluation officiel. Il souhaitait que le CA suive régulièrement l'évolution de la situation. Il s'était entretenu avec la directrice générale de l'OCAS, qui lui avait exprimé son souhait de continuer à travailler avec lui, ce qui était également son désir. Il a confirmé sa prise de position par courrier remis au président du CA en cours de séance.
 - b. M. D_____ a fait part de sa satisfaction quant à la décision de l'intéressé et aux discussions de ce dernier avec Mme B_____.
 - c. M. E_____ a déclaré être ravi et disposé à s'impliquer pour que tout fonctionne.

d. Mme F_____, membre du CA, a indiqué penser que la directrice générale de l'OCAS et M. A_____ devaient se rencontrer régulièrement pour parler des points à formaliser et souscrire à la demande de ce dernier d'avoir un suivi par le CA, avec un point de situation chaque mois.

e. M. G_____, membre du CA, a déclaré être prêt à s'investir pour ressouder l'équipe.

- 16) Par courrier du même jour au président du CA, bien qu'en contestant le bien-fondé, l'intéressé a indiqué être disposé à renoncer à contester le report de sa nomination si ses conditions étaient respectées, assurant qu'il mettrait tout en œuvre afin de garantir le bon développement de l'OCAS, en adhérant aux attentes de la directrice générale et de l'ensemble du CA.

Il acceptait, par gain de paix, le report de nomination d'une durée maximale de six mois, lequel devrait être accompagné d'objectifs clairs, ainsi que la nomination d'un médiateur, des objectifs clairs devant également être fixés pour la médiation. Il demandait que la retranscription de son évaluation soit accompagnée de ses commentaires et que les points problématiques soient accompagnés d'objectifs spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis, fixés de manière tripartite par le CA, la directrice générale et lui-même, avec mise en place d'un suivi régulier et information périodique du CA de l'avancement des objectifs définis, voire de l'évolution de la médiation.

- 17) Le 18 décembre 2013, la directrice générale de l'OCAS s'est entretenue avec M. A_____.

- 18) Le 13 janvier 2014 a eu lieu un entretien, qui a fait l'objet du procès-verbal du 14 janvier 2014, enregistré et réunissant, outre l'intéressé, le président du CA, M. E_____, la directrice générale de l'OCAS et Mme H_____, directrice adjointe de la CCGC.

a. M. D_____ a expliqué avoir reçu un courriel de Mme H_____ en décembre 2013, lui faisant part de son ressenti par rapport au comportement de M. A_____ et dans lequel il avait détecté des actes potentiellement constitutifs de « mobbing ». Les éléments mentionnés démontraient que les choses n'allaient pas bien. La directrice adjointe de la CCGC revendiquait son rôle de n° 2. Elle avait le sentiment de ne plus assumer sa fonction, ce qui posait un problème de gouvernance.

Depuis le report de nomination, des éléments avaient été mis en place pour montrer à l'intéressé que sa perception n'était pas forcément la bonne. Ce dernier se positionnait en victime réfutant tout, alors qu'il y avait un cumul d'éléments « venant de différents endroits » qui faisaient que ça ne fonctionnait pas. Il devait prendre conscience de la situation et s'ouvrir aux remarques qui lui étaient faites.

S'il avait des compétences techniques extraordinaires, il agissait de la mauvaise manière pour les aspects relationnels et managériaux. Il fallait recréer un climat de confiance, avec mise en place des mesures constructives. Pour collaborer, il convenait de se comprendre sur le fond du problème et ne pas avoir de « clans ». Il n'y avait aucune volonté de lui nuire. En tant que n°2 de l'OCAS, il était indispensable, avait un devoir de loyauté envers la directrice générale et devait partager la vision et les valeurs de l'institution, en fonctionnant en équipe.

M. D_____ n'avait pas eu le temps de consulter le CA pour le report de nomination et M. A_____ l'avait devancé en sollicitant lui-même ce dernier. À présent, tout passait par le CA. Dès la plainte de Mme H_____, la directrice générale lui avait parlé et il avait dû prévenir le CA.

b. M. E_____ a rapporté qu'à la fin du repas de fin d'année le 17 décembre 2013, il avait salué l'intéressé en souhaitant que l'année 2014 se passe bien pour tout le monde et celui-ci avait répondu qu'il espérait également que l'année 2014 se déroulerait bien. M. E_____ avait ajouté qu'il souhaitait que cela se passe bien, y compris pour Mme H_____, ce à quoi M. A_____ n'avait pas répondu. Le vice-président du CA avait trouvé cette absence de réaction agressive et s'interrogeait sur la possibilité que l'effet des verres de vin consommés durant les repas ou la conversation récente avec le président du CA ait eu pour conséquence que le nom de l'adjointe de direction de la CCGC suscite la réserve chez l'intéressé. Par ailleurs, à son arrivée au restaurant, il avait constaté que Mmes H_____ et C_____ occupaient les places les plus proches de la porte alors qu'une autre équipe était installée à l'autre bout de la table, à distance.

À la fin de la discussion relative au repas du 17 décembre 2013, M. E_____ a quitté la séance, tout en restant en communication par le biais de son téléphone portable.

c. M. A_____ a précisé qu'en le saluant, M. E_____ avait ajouté être confiant, lui-même ayant répondu l'être aussi et ayant en outre souhaité que tout se passe bien pour tout le monde, ce qui comprenait Mme H_____. Il n'avait pas le souvenir du vœu du vice-président du CA que tout se déroule bien pour cette dernière et n'avait pas fait exprès d'ignorer cette remarque. Il ne buvait pas à midi et n'avait consommé qu'un verre de vin pendant le repas, de sorte qu'il était sobre et conscient. À son arrivée, un groupe était déjà assis et il s'était installé à sa suite. Il ne se souvenait pas si Mmes H_____ et C_____ étaient arrivées avant et cela n'avait rien à voir avec l'entretien.

Il avait laissé son adjointe de direction libre d'assister à la séance de préparation avec la société d'audit à laquelle il lui était reproché de ne pas l'avoir laissée participer, mais elle n'était pas venue. Elle avait reçu le rapport et avait été la seule à ne pas donner son avis. Par le passé, elle ne participait pas à ce type de séance, durant laquelle il s'agissait de feuilleter le rapport et d'apporter des

corrections « cosmétiques ». Il ne voyait pas la problématique et ne comprenait pas l'attaque. Elle était la personne la plus impliquée dans les groupes de travail et ne pouvait pas être partout. Depuis son arrivée, Mme H_____ jouissait d'une liberté totale et il l'avait toujours soutenue, aidée, voire « coachée ». Lorsque la porte de son adjointe de direction était ouverte, il allait la saluer mais avait constaté qu'elle-même ne le faisait pas.

Tout ce qui arrivait lui semblait bizarre et non fondé. Il avait fait des efforts et avait montré qu'il allait dans le sens de la directrice générale. Il vivait une période très difficile, n'avait pas senti être indispensable et n'avait pas reçu beaucoup de soutien du CA et de celle-ci. Il ne comprenait pas pourquoi personne ne lui avait parlé du problème avec son adjointe de direction avant de porter l'affaire devant le CA. Trois semaines avant sa plainte, il avait mangé avec cette dernière, laquelle l'avait complimenté, lui disant qu'il était son soutien et exprimant son plaisir de travailler avec lui. Il irait lui parler.

Il n'avait pas insulté l'un des collaborateurs. La situation était navrante. Il était constamment jugé sur des « on-dit », personne ne l'interrogeait sur la véracité des faits rapportés et il devait constamment se défendre. Il ne se sentait pas soutenu, ni cru.

d. Mme H_____ a exprimé se sentir dans une impasse avec l'intéressé. Ils ne comprenaient pas leur attitude respective. Elle constatait un grand décalage de comportement de ce dernier par rapport à la CCGC et à l'OCAS. Elle lui avait fait part du fait qu'ensemble, ils devaient mieux porter les projets de l'OCAS et que la collaboration et la communication avec les services transversaux - qui n'existaient pas - devaient s'améliorer. Ils ne s'étaient pas entendus, ayant deux manières différentes de voir les choses. M. A_____ rapportait les décisions collégiales du CODIR OCAS au comité de direction de la CCGC (ci-après : CODIR CCGC) comme si elles étaient imposées. Elle avait envie de le soutenir, mais il n'allait pas dans le même sens qu'elle, de sorte qu'elle s'était retrouvée dans un conflit de loyauté avec la directrice générale, avec laquelle elle s'était expliquée. Dans le cadre d'une affaire relative aux frais d'administration pour les non-actifs, de laquelle il l'avait chargée, elle avait constaté une indication erronée de sa part. Elle avait donc contacté la directrice générale et le président du CA, afin de remplacer l'extrait du procès-verbal par une décision du CA, et avait été étonnée lorsque M. A_____ avait dit au CODIR CCGC qu'il ne comprenait pas l'intérêt et la manière d'agir du CA, qui avait demandé des explications. Lorsque la CCGC avait reçu le rapport de la société d'audit, elle avait pris l'initiative d'une séance de travail. Elle avait transmis les documents à un collaborateur mentionné dans le rapport, auquel l'intéressé ne les avait transmis qu'après coup. Ce dernier lui avait fait comprendre qu'elle n'était pas la bienvenue à la séance de préparation, alors qu'elle y avait participé en 2012.

Ils en étaient arrivés au point de ne plus se parler, ce qui l'attristait et la décevait. Elle ne le saluait plus depuis que lui-même ne le faisait plus. Elle se sentait dans la même situation que Mme I_____ et M. J_____, avec lesquels M. A_____ ne communiquait pas non plus. Il avait émis de nombreuses critiques sur M. J_____. Elle lui avait conseillé de lui en faire part, mais il ne l'avait pas fait.

Après s'être exprimée, Mme H_____ a quitté la séance.

e. Mme B_____ a indiqué qu'il s'agissait de problèmes d'attitude. Elle était « frappée » que Mme H_____ ne soit pas associée à certaines séances auxquelles un adjoint devait participer. Cette dernière, qui possédait plus de vingt ans d'expérience à la CCGC et dont les compétences et l'intégrité étaient reconnues de tous, avait mis en évidence que, depuis le report de nomination, l'intéressé avait changé d'attitude à son endroit.

Depuis le début, Mme B_____ avait eu pour seul objectif de porter la vision du CA et de mettre en place l'OCAS. Elle avait senti que, parfois, certaines choses dérangent l'intéressé et des discussions informelles avaient eu lieu. Cela ne s'était pas amélioré durant les derniers mois avant le report de nomination, destiné à attirer l'attention sur le besoin de mise en conformité. Elle avait fait l'évaluation afin de pouvoir continuer et mieux redémarrer ensemble, mais il refusait de l'accepter. L'ambiance n'était pas sereine et il fallait une réelle collaboration avec les services transversaux. Elle était convaincue qu'ils pouvaient réussir. Si la situation n'était pas facile pour lui, elle ne l'était pas pour elle non plus. Outre les problèmes de fonctionnement et d'ambiance, il tenait un double discours. Elle avait aussi entendu qu'il avait tenu des propos désagréables concernant M. J_____.

M. A_____ n'avait pas la même manière de voir les choses qu'elle. Ils discutaient à présent ensemble, il l'avait consultée pour chaque sujet et les séances du CODIR OCAS se déroulaient bien, ce dont elle était satisfaite. C'était ce qui se passait autour qui posait problème. Il fallait se mettre d'accord sur des modes de fonctionnement.

- 19) a. Par courrier du 20 janvier 2014, Mme B_____ a transmis à l'intéressé la retranscription de l'évaluation du 15 octobre 2013, à laquelle elle a joint sa note du 18 octobre 2013 ainsi que le courrier de ce dernier du 31 octobre 2013.
- b. Le formulaire annexé reprenait le contenu de la note en l'adaptant à la forme usuelle d'évaluation.

L'objectif convenu de l'inscription de toutes les actions dans une logique de collaboration au sein de l'OCAS, dans l'intérêt de l'OCAS et sous la responsabilité de la directrice générale, n'était pas atteint. Certaines compétences

n'étaient pas maîtrisées, étaient à la fois maîtrisées et non maîtrisées ou devaient être développées. N'acceptant pas les remarques, notamment formalisées dans un document, il lui revenait d'accroître son sens des relations interpersonnelles.

- 20) Par courrier du 27 janvier 2014, conformément aux souhaits exprimés par le CA durant ses séances des 17 décembre 2013 et 21 janvier 2014, la directrice générale de l'OCAS a convoqué M. A_____ à un entretien de service le 24 février 2014, en sa présence et celle du président du CA, ayant pour objet les devoirs d'entretenir des relations dignes et correctes avec les supérieurs, les collègues et les subordonnés, de permettre la collaboration entre ces personnes, de justifier et renforcer la considération et la confiance dans la fonction publique, d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions notifiées, d'informer les subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service et de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel.

Entre fin novembre et mi-décembre 2013, l'OCAS avait assisté et été informé de nouveaux éléments jugés inappropriés au vu des objectifs convenus au moment du report de nomination. Des discussions avaient déjà eu lieu le 18 décembre 2013 avec Mme B_____ ainsi que le 13 janvier 2014. L'attitude de M. A_____ dénotait un manquement à l'entretien de relations dignes, correctes et loyales avec ses supérieurs et avec ses collègues.

- 21) Le même jour, l'intéressé a été mis en arrêt de travail total jusqu'au 12 février 2014 pour cause de maladie.
- 22) Par courrier du 29 janvier 2014, il a contesté, d'une part, la manière dont la relation avait évolué depuis que l'OCAS avait décidé, sans avoir procédé à une évaluation, de reporter sa nomination et, d'autre part, le rapport d'évaluation transmis le 20 janvier 2014.

Les reproches infondés subis depuis le report de la nomination allaient à l'encontre des modalités fixées lors du report de nomination, constituaient une atteinte grave à sa personnalité et l'affectaient dans sa santé. La convocation à l'entretien de service lui avait été adressée alors qu'il était en arrêt maladie et il ne pourrait y prendre part que dans la mesure où il serait rétabli.

- 23) Par courrier du 10 février 2014, l'OCAS a contesté le contenu du courrier du 29 janvier 2014.

Le report de nomination était intervenu après plusieurs entretiens et une évaluation détaillée. Si l'intéressé avait commencé par contester l'évaluation du 15 octobre 2013 et le report de nomination, il avait, le 19 novembre 2013, formellement accepté ce dernier et le principe de la retranscription de l'évaluation, qui était intervenue le 20 janvier 2014. L'accusation de reproches quotidiens

depuis le report d'évaluation était fausse et sans fondement. La convocation à l'entretien de service avait croisé l'annonce de l'arrêt maladie.

- 24) a. Par courrier du 13 février 2014, M. A_____ a contesté le report de nomination et l'évaluation du 20 janvier 2014 et a demandé la transmission d'une copie du dossier, y compris l'enregistrement du 13 janvier 2014 effectué sur le téléphone de la directrice générale de l'OCAS.

Il a repris et complété l'argumentation développée précédemment.

L'évaluation indiquait pour les mêmes compétences aussi bien qu'elles étaient maîtrisées que non maîtrisées. Les objectifs fixés n'étaient pas mesurables et ne tenaient pas compte des conditions convenues lors du report de nomination. Le report de nomination n'était valable qu'aux conditions qu'il avait posées et que l'OCAS avait admises. Elles n'avaient pas été respectées, de sorte que la prolongation de la période probatoire était nulle. La convocation à l'entretien de service mentionnait de nouveaux éléments inappropriés sans plus de précisions, procédant ainsi à une nouvelle forme de pression inacceptable.

- b. Selon le certificat médical du 12 février 2014 annexé, l'arrêt de travail total était prolongé jusqu'au 28 février 2014.

- 25) a. Par courrier du 26 février 2014, l'OCAS a répondu au courrier du 13 février 2014.

Au vu du processus de recrutement, l'intéressé ne pouvait ignorer le descriptif et le cahier des charges du gérant de la CCGC. Ayant participé à la mise en place des modifications de l'organisation de l'OCAS, il connaissait les attentes liées à sa fonction. Son comportement avait donné lieu à de nombreuses remarques orales de la part de la directrice générale de l'OCAS. Le fait que la note de l'entretien du 15 octobre 2013 ne soit pas établie sur le formulaire usuel ne changeait rien à l'existence et au contenu de l'évaluation. Lors de la séance du CA du 19 novembre 2013, M. A_____ avait remis à M. D_____ un courrier faisant état de conditions non évoquées devant le CA. Au cours d'un entretien téléphonique le lendemain, il s'était excusé, avait indiqué que les exigences supplémentaires n'avaient pas lieu d'être et qu'il écrirait un nouveau courrier conforme à ses déclarations du 19 novembre 2013, ce qu'il n'avait finalement pas fait. S'il entendait contester la prolongation, il aurait dû le faire immédiatement. Il ne pouvait prétendre avoir été induit en erreur par les vices de forme de la décision, gérant une caisse notifiant des dizaines de décisions par mois. La médiation avait été engagée. La séance du 13 janvier 2014 avait été enregistrée avec l'accord de tous les participants.

- b. À ce courrier était joint l'entretien de service du 24 février 2014, auquel l'OCAS avait procédé par écrit suite à la prolongation de l'arrêt de travail et

lequel était signé par sa directrice générale et le président du CA. L'OCAS envisageait de mettre un terme aux rapports de services.

L'intéressé avait adopté une attitude générale et un double discours dénotant un manque de loyauté envers sa hiérarchie. Il rapportait les décisions prises collégalement par le CODIR OCAS auprès du CODIR CCGC comme imposées par la directrice générale, laissant sous-entendre une absence de vision commune et se désolidarisant ainsi de la décision prise. Il induisait par son attitude un état d'esprit sarcastique chez les membres du CODIR CCGC. Ces faits, inacceptables de la part d'un directeur, étaient constatés par la directrice adjointe de la CCGC, laquelle était membre des deux comités de direction, ce qui la plaçait dans une situation de contrainte et de conflit de loyauté.

Depuis le report de nomination, il avait changé d'attitude avec sa directrice adjointe, ne lui adressant plus la parole. Il ne collaborait pas avec elle et l'isolait volontairement, entretenant des relations directes avec les responsables de division de la CCGC et la mettant à l'écart des problématiques discutées. Cette situation l'empêchait d'accomplir sa mission et la discréditait auprès des responsables de division.

Il n'avait entrepris aucune démarche permettant d'engager un dialogue auprès des responsables des services transversaux. Dans le contexte de la révision principale de la CCGC par la fiduciaire, il n'avait pas impliqué le service de contrôle interne (ci-après : SCI) malgré les problématiques relevant de sa compétence. Son attitude et l'absence de collaboration avec les cadres de l'OCAS dénotaient une difficulté à accepter le modèle mis en place. L'image donnée au sein de la CCGC des responsables des services transversaux et des personnes s'investissant dans ces services était déplorable, notamment en raison de moqueries à leur encontre.

Lors de l'entretien du 18 décembre 2013, il avait minimisé l'importance des faits reprochés et affirmé l'absence de fondements de certains des éléments évoqués. Le but de la séance du 13 janvier 2014 était de le confronter à sa directrice adjointe. Il avait démontré une absence totale de remise en question. Il n'avait ensuite pas procédé à la discussion promise avec cette dernière.

- 26) Le 3 mars 2014, l'arrêt de travail total a été prolongé du 1^{er} au 28 mars 2014.
- 27) a. Par courrier du 28 mars 2014, M. A_____ a insisté sur le fait que les conditions du report de nomination n'avaient pas été respectées par l'OCAS, lequel avouait n'avoir pas fourni de cahier des charges, ni fait de remarque ou évaluation écrite pendant deux ans. L'OCAS n'avait pas contesté le courrier du 19 novembre 2013 par écrit, ce qui démontrait qu'il ne contenait pas de nouvelles conditions. L'attitude de l'OCAS contribuait à son atteinte à la santé.

b. Conformément au certificat médical du 27 mars 2014 joint au courrier, son incapacité totale de travail était prolongée jusqu'au 30 avril 2014.

c. Dans ses observations du 28 mars 2014 relatives à l'entretien de service écrit annexées, il demandait à l'OCAS de constater l'absence de manquement, les violations de la procédure d'évaluation, le non-respect des conditions de prolongation de la période probatoire et la nullité de cette dernière.

Il a repris et précisé l'argumentation formulée auparavant.

L'entretien de service ne pouvait prendre la forme écrite que dans des situations exceptionnelles et, en cas de maladie, que lorsque l'incapacité se prolongeait au-delà de la période de protection. La précipitation à procéder par la voie écrite constituait une pression inadmissible supplémentaire. Le formulaire d'entretien de service ne contenait aucun objectif pour qu'il puisse améliorer son comportement et contenait pour seule sanction le souhait d'une rupture des relations de service, avant de l'avoir entendu. Cette violation de son droit d'être entendu s'ajoutait aux autres violations, qui avaient pour conséquence que toute décision de résiliation des rapports de service serait nulle.

Le changement d'attitude de la directrice générale juste avant sa nomination provenait d'une différence de rythme de travail entre cette dernière et lui-même. Sur vingt-huit mesures sous sa responsabilité, il en avait terminé vingt-et-une, et sept, dont deux ayant des échéances à long terme, étaient en cours. Sur les vingt-cinq mesures incombant à Mme B_____, seize n'avaient pas débuté, deux étaient en suspens et sept en cours, aucune n'étant terminée, malgré l'échéance à fin 2013. La confrontation entre les deux rythmes de travail s'était accentuée avec le regroupement de la CCGC et l'OCAI au même endroit.

Il n'avait pas été convoqué à l'entretien du 15 octobre 2013 contrairement à ce que prévoit le guide de l'entretien d'évaluation de l'État. Aucun formulaire ne lui avait été remis. Il n'existait pas de document de référence, en l'absence d'objectifs fixés, de cahier des charges et de précédente évaluation. La décision de prolongation de la période probatoire avait été prise avant l'échéance du délai pour qu'il fasse valoir ses observations, sans qu'il ait été entendu par le CA et sans que ce dernier dans son ensemble ait été consulté. L'original de la décision ne lui était parvenu qu'après l'échéance de sa période probatoire. Le CA avait accepté les conditions contenues dans le courrier de M. A_____ du 19 novembre 2013 durant sa séance du même jour. La médiation n'avait jamais débuté. Aucun accord n'avait été trouvé sur les objectifs. La retranscription de l'évaluation du 15 octobre 2013 avait été effectuée plus de deux mois après avoir été demandée par le CA. Sans attendre ses commentaires, il avait été convoqué à l'entretien de service, son droit d'être entendu ayant à nouveau été violé.

Il contestait tous les reproches formulés à son encontre. Les faits rapportés par sa directrice adjointe à Mme B_____ étaient déformés et sortis du contexte des séances du CODIR CCGC. Il n'avait jamais tenu de double discours, ni manqué de loyauté. Il avait toujours défendu les positions et décisions de sa supérieure et du CODIR OCAS. Il lui avait cependant à certaines occasions été impossible de suivre les positions de la directrice générale de l'OCAS pour des raisons objectives, comme le besoin d'une meilleure répartition des postes, des projets bloqués sans raison - la messagerie commune à l'OCAS, bloquée dans l'attente de l'aval de Mme B_____ depuis avril 2013, ou le portail internet interne à l'OCAS, dont la feuille de route n'avait jamais été validée malgré ses relances -, et des décisions contraires à celles du CODIR OCAS - les tableaux de bord dont il avait fait une démonstration au CA en première partie de l'année 2012 et que le service informatique était prêt à mettre en œuvre mais que la directrice générale avait confiés au SCI.

Les accusations de mise à l'écart de son adjointe de direction étaient très graves et « diffamatoires ». Les conditions dans lesquelles s'était déroulé l'entretien du 13 janvier 2014 n'avaient pas permis un échange franc et loyal. Il n'avait pas pu parler à cette dernière avant son arrêt maladie. C'était elle qui avait changé d'attitude à son égard dès la prolongation de sa période probatoire.

Il avait collaboré avec les services transversaux dans la mesure nécessaire à la mise en place des projets liés à la CCGC. C'était à la directrice générale de l'OCAS que revenait la responsabilité directe des services transversaux. Le point soulevé par la fiduciaire concernait uniquement le directeur de la CCGC et éventuellement le directeur des finances, présent à la séance, mais pas le SCI. Une grande partie de ses projets avaient été lancés tant pour la CCGC que pour l'OCAS. Il avait toujours inscrit son activité dans la vision globale de l'OCAS, en matière de stratégie d'entreprise - stratégie, management, communication externe, gestion des ressources humaines et contrôle -, de fonctionnement des comités de direction et de gestion du service informatique. Les précisions demandées quant aux allégations de moqueries, dépourvues de fondement, et la confrontation avec les plaignants lui avaient été refusées.

La directrice générale de l'OCAS avait toujours fait preuve de désintéressement pour la CCGC, ne lui ayant jamais demandé comment cette dernière se portait ni sollicité de renseignements ou d'information sur son activité. Lorsqu'il avait essayé de l'intéresser, elle lui avait répondu lui faire confiance. Il n'y avait pas de cohérence entre le comportement de sa supérieure et les reproches à son encontre.

- 28) Par courrier du 9 avril 2014, l'OCAS a fait part de son intention de mettre un terme aux rapports de service, a accordé un délai au 17 avril 2014 à l'intéressé pour faire part d'éventuelles observations complémentaires et a relevé l'état d'esprit de confrontation et concurrentiel de ses propos, lesquels reflétaient son refus manifeste de s'inscrire dans le modèle de l'OCAS voulu par le CA.

Il a répondu aux arguments de M. A_____ en reprenant des éléments déjà formulés et en ajoutant de nouveaux.

Il n'était pas pertinent de fixer des objectifs dans l'entretien de service écrit, tenu précisément pour exposer le fait qu'il n'avait pas atteint les objectifs fixés le 15 octobre 2013, les faits reprochés et les intentions de l'employeur, afin de donner la possibilité au collaborateur d'exercer son droit d'être entendu en connaissance de cause.

- 29) Par courrier du 17 avril 2014, l'intéressé a déploré la brièveté du délai imparti, a contesté intégralement les termes du courrier du 9 avril 2014, a maintenu ses observations du 28 mars 2014 et a annoncé qu'il contesterait l'éventuelle décision de résiliation des rapports de service.

Il a repris des points précédemment exposés, y apportant des précisions.

La discussion téléphonique avec le président du CA concernant le courrier du 19 novembre 2013 n'avait pas eu la teneur indiquée par l'OCAS. Il ne s'était pas excusé mais avait simplement proposé de modifier la forme de son courrier, réaffirmant qu'il ne modifierait pas les conditions du report, validées par le CA.

- 30) Le 28 avril 2014, l'arrêt de travail a été prolongé jusqu'au 1^{er} juin 2014.

- 31) a. Par décision exécutoire nonobstant recours du 29 avril 2014, notifiée le lendemain et signée par le président du CA, l'OCAS a licencié M. A_____ avec effet au 31 juillet 2014 et l'a libéré de l'obligation de travailler.

Il a motivé sa décision en répondant aux arguments de l'intéressé et en exposant les reproches formulés précédemment.

Le guide d'évaluation n'avait pas force de loi ou de règlement, ni même de directive, de sorte qu'il pouvait tout au plus contenir des propositions. La loi ne prescrivait pas de forme pour les entretiens d'évaluation. L'évaluation du 15 octobre 2013 avait permis le respect des droits de l'intéressé, lequel avait pu se déterminer oralement sur les faits s'opposant à sa nomination tels qu'exposés. En acceptant sa retranscription dans le formulaire usuel, il avait reconnu sa validité.

La décision de report de nomination était intervenue le 30 octobre 2013, avant l'échéance de la période probatoire. En l'absence de caractère de sanction, il s'agissait d'une question de gestion administrative, domaine dans lequel le président du CA avait reçu la compétence de signer sans discussion en séance avec le CA. Le fait que la notification soit intervenue, le 31 octobre 2013, par voie électronique n'était pas pertinent. Le choix de la réduction à six mois constituait une reconsidération à bien plaisir. Les conditions contenues dans le courrier du 19 novembre 2013 n'avaient pas été discutées durant la séance du CA, n'apparaissaient pas au procès-verbal et n'avaient pas pu être acceptées par

l'OCAS, qu'elles ne liaient pas. La prolongation de six mois n'était pas assortie de conditions, mais de mesures visant à rétablir une relation de travail saine. L'intéressé n'avait pas contesté la prolongation dans le délai, laquelle était dès lors en force.

Au moment de la fixation de l'entretien de service, l'OCAS ne savait pas que l'arrêt maladie de M. A_____ serait prolongé. Ce n'était qu'à réception du nouveau certificat médical qu'il avait décidé de procéder par écrit. La période de protection ne s'appliquait pas en matière d'entretien de service écrit. Il avait fait usage de son droit d'être entendu de manière approfondie.

Outre l'insuffisance de ses prestations par la non-atteinte des objectifs convenus, il avait violé fautivement les devoirs du personnel en relation avec l'attitude générale et les devoirs d'autorité. Le rapport de confiance était rompu. Les actes et l'attitude de l'intéressé rendant impossible la poursuite des rapports de service dans une structure telle que l'OCAS, toute réintégration était impossible.

b. Conformément au procès-verbal de la séance du même jour - approuvé lors de la séance du 27 mai 2014, comme le confirme le procès-verbal de cette dernière séance -, le CA avait pris la décision de licenciement à huit-clos et à l'unanimité sous réserve de deux abstentions, ayant par ailleurs chargé son président de la signer pour le compte du CA.

- 32) a. Par acte du 28 mai 2014, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif, à l'injonction à l'OCAS de produire les procès-verbaux des séances du CA du 1^{er} janvier 2014 au 30 avril 2014, à la comparution personnelle des parties et à l'ouverture d'enquêtes, principalement à la constatation de la nullité de toute décision de report de nomination, à la constatation du caractère contraire au droit de la décision attaquée, à l'annulation du licenciement et à la proposition de sa réintégration, subsidiairement à la condamnation de l'OCAS à lui payer une indemnité équivalant à vingt-quatre mois du dernier traitement brut, avec intérêts à 5 % dès le 31 juillet 2014, avec suite de frais et « dépens ».

Il a repris et complété l'argumentation développée précédemment.

La décision de report de nomination du 30 octobre 2013 avait été prise par le président du CA seul, qui n'avait pas consulté les membres du CA, lesquels en avaient été offusqués, six d'entre eux ayant refusé la convocation pour le 6 novembre 2013 en signe de protestation. Le CA n'avait pas statué dans sa composition régulière. Du fait de l'absence d'évaluation avant celle du 15 octobre 2013, de prise en compte de sa position dans la note relative à cet entretien - qu'il n'avait pas signée - et d'octroi d'un délai pour faire part de ses

observations, son droit d'être entendu avait été violé, sans que l'évaluation du 20 janvier 2014 ne répare ce vice. Il n'avait pas expressément accepté la communication par courriel et la notification de la décision du 30 octobre 2013 par ce biais était irrégulière, de sorte qu'elle n'était survenue que lors de la réception du courrier et était tardive. Pour ces trois motifs, la décision de report de nomination était nulle. Subsidiairement, elle était nulle en raison de la violation des conditions de prolongation de la période probatoire. Le licenciement était ainsi intervenu après la fin de la période probatoire.

La décision attaquée avait été prise par le président du CA seul, alors qu'une signature collective à deux était nécessaire pour engager l'OCAS. Le licenciement reposait sur des appréciations subjectives contraires à celles ressortant de la procédure d'évaluation des prestations et des faits ainsi que sur des manquements - non avérés - dont la gravité ne pouvait justifier une telle décision. Aucun reclassement ni mesure de développement ou de réinsertion professionnelle ne lui avait été proposé.

En raison du dommage causé par la perte de son emploi, du caractère possible de la réintégration, de l'absence de manquement, de la responsabilité de l'OCAS dans la dégradation des rapports de service et de l'absence de reclassement, l'indemnité en cas de refus de réintégration devrait s'élever à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut.

Même à admettre la validité de la décision de report de nomination, le licenciement avait été notifié le dernier jour de la période probatoire prolongée, le 30 avril 2014, de sorte que le vice formel lié à la signature du président du CA seul ne pouvait être réparé avant la fin de la période probatoire prolongée. Le fait d'admettre la notification malgré son irrégularité lui causerait irrémédiablement un préjudice, de sorte que la décision attaquée devait être examinée à la lumière des licenciements prononcés après la période probatoire.

b. À l'appui de son recours, il a versé plusieurs documents à la procédure. L'organigramme de l'OCAS indiquait que l'OCAS, à la tête duquel se trouvait Mme B_____, était composé de l'OCAI et de la CCGC, ainsi que de services transversaux - parmi lesquels le SCI - directement soumis à la directrice générale de l'OCAS. Selon un document non daté intitulé « Mesures principales de la feuille de route validée par le CA [...] ainsi que diverses mesures prises lors des CODIR OCAS », vingt-et-une mesures de M. A_____ étaient terminées et sept en cours tandis que sept mesures de Mme B_____ étaient en cours, seize non débutées et deux en suspens. Une enveloppe portant le logo de l'OCAS et adressée à l'intéressé portait un tampon postal du 31 octobre 2013 et avait été postée par courrier A. Le guide de l'entretien d'évaluation et développement du manager de l'office du personnel de l'État exposait les informations relatives audit entretien.

- 33) Par observations sur effet suspensif du 13 juin 2014, l'OCAS a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif, au rejet du recours, à la confirmation du licenciement, avec suite de « dépens ».

Il a repris et précisé l'argumentation formulée auparavant.

L'OCAS refusait toute réintégration, le lien de confiance étant irrémédiablement rompu, raison pour laquelle il avait libéré l'intéressé de l'obligation de travailler.

Les vices invoqués par M. A_____ auraient été sanctionnés par l'annulabilité et non la nullité de la décision de report de nomination, sous réserve du grief du non-respect des conditions de prolongation de la période probatoire, qui ne constituait ni un motif de nullité, ni un motif d'annulabilité. L'absence de sa signature sur le document d'évaluation n'avait aucune conséquence sur sa validité, la signature indiquant seulement la prise de connaissance, non contestée en l'espèce. L'absence de délai pour communiquer des observations n'était pas pertinent, M. A_____ ayant conscience de cette possibilité de par sa fonction. La décision du 30 octobre 2013 avait été envoyée et lue le dernier jour de la période probatoire. La communication par courriel au sein de la direction était fréquente, de sorte qu'en entrant dans ce genre de poste, l'intéressé pouvait automatiquement se voir opposer ce mode de communication. La décision de prolongation de la période probatoire était valable et entrée en force.

La décision attaquée avait été prise par le CA au complet, lequel était compétent.

Même à considérer que les règles applicables à la fin des rapports de service avec un fonctionnaire étaient applicables, le licenciement était fondé. Il avait été prononcé en raison de l'insuffisance des prestations et de la rupture du lien de confiance, laquelle ne permettait pas à l'OCAS de proposer à l'intéressé un autre poste en son sein, n'ayant pas la possibilité d'en proposer hors de l'institution. Il n'y avait pas de mesures de développement et de réinsertion professionnelle pouvant aider M. A_____, qui pourrait retrouver facilement en emploi au vu de ses qualifications et son jeune âge.

- 34) Par décision du 4 juillet 2014, la présidence de la chambre administrative a refusé la restitution de l'effet suspensif et réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.

- 35) a. Par réponse du 25 juillet 2014, l'OCAS a persisté dans l'intégralité de ses conclusions.

Il a repris l'argumentation développée précédemment et l'a compétée.

En raison de la conformité au droit du licenciement, aucune indemnité n'était due à l'intéressé. Si une indemnité était allouée, la gravité des faits reprochés et la facilité avec laquelle il retrouverait un emploi devaient être prises en compte.

b. À l'appui de sa réponse, l'OCAS a versé de nouvelles pièces à la procédure.

Un document intitulé « commentaire organigramme OCAS : nouvelle organisation dès 1^{er} avril 2012/1^{er} mai 2012 », rédigé par la directrice générale de l'OCAS en collaboration avec M. A_____ et daté du 27 mars 2012, relevait que ce dernier possédait le profil idéal pour relever le défi de direction de la CCGC, dans le but de la mener vers une modernisation de ses processus internes et une inscription dans le projet global de l'OCAS. Dès sa venue et pour la prise du poste, il s'était appliqué à mener une réflexion générale et à poser une analyse sous la forme d'un diagnostic des différents processus et services de la CCGC, avec pour but de faire le bilan des bonnes pratiques et de tirer les grandes lignes d'amélioration dans une perspective de planification d'objectifs à réaliser à terme, tant pour la CCGC qu'au sein de l'OCAS, en collaboration avec la directrice générale. Un délai à fin 2012 était nécessaire pour que les différents processus transversaux s'installent correctement et déploient leur finalité efficacement.

Un exemplaire du courrier du M. A_____ du 19 novembre 2013 comportait des notes manuscrites indiquant « m'en envoie une autre, est désolé, s'excuse - téléphone du 20.11.13/16h50 ».

- 36) Par lettre du 15 août 2014, l'intéressé a maintenu ses conclusions et a demandé les raisons à l'origine de l'absence de mesures d'instructions complémentaires.
- 37) Par courrier du 18 août 2014, le juge délégué a expliqué que les motifs de l'absence de mesures d'instruction complémentaires seraient exposés dans l'arrêt et a indiqué que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 7 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 ; par renvoi de l'art. 6 let. h de la loi relative à l'OCAS du 20 septembre 2002 - LOCAS - J 4 18 ; 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) Le recourant sollicite la production des procès-verbaux des séances du CA du 1^{er} janvier au 30 avril 2014, la comparution personnelle des parties ainsi que l'ouverture d'enquêtes.

a. 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 et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

b. 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 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; ATA/586/2013 du 3 septembre 2013 consid. 5b).

c. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige et se prononcer sur les griefs soulevés en toute connaissance de cause.

Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes du recourant.

3) Le recours porte sur la conformité au droit de la décision de l'autorité intimée de mettre fin aux rapports de service la liant à M. A_____.

4) Dans un grief d'ordre formel, le recourant soutient que le président du CA ne pouvait pas signer seul la décision attaquée.

a. Le CA nomme et révoque la direction de l'OCAS ainsi que des institutions qu'il regroupe (art. 6 let. g LOCAS). Il fixe les pouvoirs de signature, dans le respect des compétences attribuées par le droit fédéral au directeur de la CCGC et de l'OCAI (art. 6 let. c LOCAS).

L'OCAS est valablement engagé par la signature collective du président ou du vice-président du CA, conjointement avec celle d'un membre du bureau ou du directeur de l'OCAS ou de l'un ou l'autre des directeurs des établissements composant l'OCAS (art. 5 al. 1 du règlement d'exécution de la LOCAS du 23 mars 2005 - ROCAS - J 4 18.01).

b. Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées (art. 46 al. 1 LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

c. Selon la doctrine et la jurisprudence, ce n'est que dans l'hypothèse d'une réparation impossible du vice que la sécurité du droit ou le respect de valeurs fondamentales implique l'annulabilité d'une décision viciée à la forme. Ce principe général découle des règles de la bonne foi qui, conformément à l'art. 5 al. 3 Cst., imposent également des devoirs à l'autorité dans la conduite d'une procédure (ATF 123 II 231 consid. 8b p. 238 ; 119 IV 330 consid. 1c ; 117 Ia 297 consid. 2 p. 298 s ; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2000, p. 271). L'inobservation des mentions dont l'art. 46 LPA exige le respect ne saurait par conséquent conduire à l'annulation de la décision attaquée si le vice qui affecte celle-ci peut être réparé, à travers le contrôle qu'exerce la chambre administrative, sans occasionner de préjudice pour les parties (ATA/480/2012 du 31 juillet 2012 consid. 3d ; ATA/155/2012 du 20 mars 2012 consid. 5b ; ATA/524/2007 du 16 octobre 2007 consid. 5c).

Dans une affaire dans laquelle la décision attaquée ne comportait pas de signature manuscrite, il avait été constaté que, si ce vice formel constituait un motif d'annulabilité, il n'avait entraîné aucun préjudice pour la recourante, qui avait valablement recouru, de sorte que la décision attaquée ne pouvait être annulée sans faire preuve de formalisme excessif (ATA/524/2007 du 16 octobre 2007 consid. 5e).

d. En l'espèce, conformément au procès-verbal de la séance du CA du 29 avril 2014, le CA a accepté la décision attaquée lors de cette dernière, tout en chargeant son président de la signer. Le président du CA l'a ainsi signée seul. La question de savoir si la signature d'une seconde personne était nécessaire peut toutefois rester ouverte, dans la mesure où, même à admettre que le président du CA ne pouvait signer seul, l'absence d'une signature n'entraînerait aucun préjudice pour le recourant, qui a valablement recouru, de sorte que la décision attaquée ne pourrait être annulée pour ce motif sans faire preuve de formalisme excessif.

Le grief sera par conséquent écarté.

5) Le recourant soutient que les dispositions relatives aux fonctionnaires seraient applicables à son licenciement, du fait de la nullité de la prolongation de sa période probatoire, prononcée par une autorité irrégulièrement composée, rendue en violation de son droit d'être entendu, notifiée de manière tardive et assortie de conditions n'ayant pas été respectées.

a. La LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci (art. 21 LPAC).

b. 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). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une

période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Pour être nommé fonctionnaire, la personne doit avoir occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans, sous réserve d'une prolongation de la période probatoire, et accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). La période probatoire de deux ans peut être prolongée, exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

- 6) Il est des cas où les vices affectant une décision sont si graves et si évidents qu'ils empêchent celle-ci d'avoir une existence - et donc des effets - quelconques. La décision nulle est censée n'avoir jamais existé. L'écoulement des délais de recours non utilisés n'a aucun effet guérisseur. Une décision nulle n'a que l'apparence de la décision. La nullité renverse ainsi la présomption de validité des décisions formellement en force. La possibilité de la nullité d'une décision crée une grande insécurité juridique. Elle ne peut être admise qu'exceptionnellement. Elle n'est reconnue que si le vice dont la décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable, et si en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Ces conditions sont cumulatives et elles ont pour conséquence que la nullité n'est que très rarement admise. Par ailleurs, des vices de fond n'entraînent que très exceptionnellement la nullité d'une décision alors que de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée, fonctionnelle ou matérielle, de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 132 II 21 consid. 3.1 p. 27 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_270/2011 du 29 août 2011 consid. 5.1 ; ATA/107/2013 du 19 février 2013 consid. 7 ; ATA/773/2011 du 20 décembre 2011 consid. 2 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 908 ss). Enfin, la nullité d'une décision peut être constatée en tout temps et par n'importe quelle autorité, y compris en instance de recours (ATF 136 II 415 consid. 1.2 p. 417 ; 132 II 342 consid. 2.1 p. 346).
- 7) a. Valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 p.193 ; ATF 137 I 69 consid. 2.5.1 p. 72 s. ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5 ; ATA/554/2014 du 17 juillet 2014 consid. 8a ; ATA/147/2012 du 20 mars 2012 consid. 7).
- b. Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite

d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 p. 193 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 p. 72 s. ; 131 II 627 consid. 6.1 p. 637 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). Conformément au principe de la confiance, qui s'applique aux procédures administratives, les décisions, les déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître (arrêt du Tribunal fédéral du 14 octobre 2004 in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 193 n. 569 s). Le principe de la confiance est toutefois un élément à prendre en considération et non un facteur donnant en tant que tel naissance à un droit (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 193 n. 569 et les références citées). La protection de la bonne foi ne s'applique pas si l'intéressé connaissait l'inexactitude de l'indication ou aurait pu la connaître en consultant simplement les dispositions légales pertinentes (ATF 135 III 489 consid. 4.4 p. 494 ; 134 I 199 consid. 1.3.1 p. 202 s. ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 193 s. n. 571).

Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (ATA/811/2012 du 27 novembre 2012 consid. 2a ; ATA/398/2012 du 26 juin 2012 consid. 8 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. 1, 3^{ème} éd., 2012, p. 922 ss n. 6.4.1.2 et 6.4.2.1 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 196 s n. 578 s ; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Félix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6^{ème} éd., 2010, p. 140 ss et p. 157 n. 696 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, 3^{ème} éd., 2013, n. 1173 ss).

c. Parallèlement à la protection de la confiance, le principe de la bonne foi interdit à chacun d'abuser de ses droits. Compris dans cette perspective, le principe de la bonne foi impose aux justiciables et aux parties à une procédure l'obligation d'exercer leurs droits dans un esprit de loyauté. L'interdiction de l'abus de droit représente un correctif qui intervient dans l'exercice des 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 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, op. cit., p. 551 n. 1183). L'interdiction de

l'abus de droit vaut, en droit administratif, pour les administrés et l'administration (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 198 n. 584).

- 8) En l'espèce, le recourant a commencé à travailler à l'OCAS le 1^{er} novembre 2011, de sorte que sa période probatoire arrivait en principe à échéance le 31 octobre 2013.

Le 30 octobre 2013, la période probatoire du recourant a été prolongée d'une année, soit jusqu'au 31 octobre 2014. Cette décision a été prononcée au nom du CA par son président seul après discussion avec son vice-président, alors que le CA prend en principe ses décisions par voie de délibération en présence de la majorité de ses membres et à la majorité des membres présents (art. 7 al. 4 et 5 LOCAS), et a été notifiée au plus tôt le 1^{er} novembre 2013, soit après l'échéance de la période probatoire non prolongée, même si le recourant en a eu une connaissance effective avant cette échéance.

Le recourant soutient également que cette décision serait intervenue en l'absence d'évaluations après trois mois et un an d'activité et de critique négative avant l'entretien du 15 octobre 2013, qui n'aurait pas été mené dans les formes.

En l'occurrence, si l'autorité semble avoir fait preuve d'une grande légèreté dans la manière de mener la procédure, l'existence d'un vice ne conduirait en tout état de cause pas à la nullité de la décision du 30 octobre 2013. En effet, lors de la séance du CA du 19 novembre 2013, l'autorité intimée et le recourant se sont mis d'accord sur une prolongation réduite à six mois.

Ainsi, non seulement le recourant a renoncé à recourir contre la prolongation de sa période probatoire - en toute connaissance de cause, puisque, malgré l'absence d'indication des voies de droit dans la décision du 30 octobre 2013, il avait conscience de la possibilité d'interjeter recours, comme le démontrent son courrier 31 octobre 2013 ainsi que le courriel du président du CA du 6 novembre 2013 - mais il l'a en outre expressément acceptée, ayant même remercié l'autorité intimée de la réduction de sa durée.

Dans ces circonstances, même à admettre que la décision de prolongation de la période probatoire serait entachée d'un vice particulièrement grave, la constatation de sa nullité se heurterait à la sécurité du droit, le statut d'employé du recourant du 1^{er} novembre au 30 avril 2014 ayant été clairement établi et accepté par les parties. Au surplus, le recourant ne peut, pour les besoins de la présente cause, se prévaloir de bonne foi de la nullité de la prolongation de sa période probatoire pour bénéficier de la protection accordée aux fonctionnaires alors qu'il a auparavant expressément admis cette prolongation, acceptant de conserver son statut d'employé.

Au surplus, il ressort du courriel du 11 novembre 2013 ainsi que du procès-verbal de la séance du CA du 19 novembre 2013 que le recourant et l'autorité intimée ont convenu de la prolongation de la période probatoire de six mois, sans que cette dernière ne promette le respect de certaines conditions. Si des mesures ont été discutées par les parties, le CA a simplement exprimé des souhaits - comme le confirme le courriel de son président précité - que le recourant a acceptés. Au surplus, le courrier de M. A_____ du 19 novembre 2013 n'infirmait aucunement ce qui précède, s'agissant d'une manifestation de volonté émanant du recourant et non de l'autorité intimée. Il ne ressort ainsi pas du dossier que l'autorité intimée ait fourni des assurances au recourant dans le cadre de la prolongation de sa période probatoire de six mois, de sorte que ce dernier ne peut se prévaloir du principe de la bonne foi pour la remettre en cause.

Au vu de ce qui précède, le recourant et l'autorité intimée ayant convenu de la prolongation de la période probatoire de six mois, du 1^{er} novembre 2013 au 30 avril 2014, le recourant était encore en période probatoire au moment de la résiliation des rapports de service. Il convient par conséquent d'examiner son licenciement à la lumière des dispositions applicables aux employés.

9) Le recourant conteste les reproches de l'autorité intimée et soutient qu'ils ne suffiraient pas à fonder un licenciement.

a. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service (art. 21 al. 1 LPAC).

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 imputables à la faute du travailleur, et cela, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 44a RPAC et, par analogie, 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le code civil suisse [livre cinquième : droit des obligations] du 30 mars 1911 - code des obligations - CO - RS 220).

b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC ; ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 4f ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4a ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 consid. 5c), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 consid. 5b ; ATA/199/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 précité consid. 4a ; ATA/611/2008 précité consid. 4d ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361).

c. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/633/2014 du 19 août 2014 consid.6d ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6d ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007 consid. 9a ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 consid. 5d).

d. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive. En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c p. 222 et les références citées).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité se compose des règles d'aptitude - qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé -, de nécessité - qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés - et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public

(ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11).

e. En l'espèce, le recourant a été engagé à compter du 1^{er} novembre 2011 et les rapports de service ont ainsi duré plus d'une année. La décision de licenciement avec effet au 31 juillet 2014, prononcée le 29 avril 2014 et notifiée le lendemain, respecte le délai de trois mois pour la fin d'un mois. Par ailleurs, le licenciement est intervenu après échéance de la période de protection de nonante jours à compter du 27 janvier 2014.

En ce qui concerne les motifs de la résiliation des rapports de service, l'autorité intimée reproche au recourant d'avoir fait preuve d'une attitude inadéquate en sa qualité de directeur - rapportant des décisions collégiales comme des décisions imposées par la directrice générale, isolant sa directrice adjointe et refusant voire entravant la collaboration avec les services transversaux - et d'avoir persisté à violer ses devoirs fautivement et en connaissance de cause, nuisant ainsi au bon fonctionnement de l'OCAS et conduisant à la rupture du rapport de confiance. Le recourant conteste intégralement tous les reproches formulés par l'autorité intimée, aucun n'étant fondé. Ce serait la directrice générale qui aurait changé d'attitude envers lui juste avant la fin de sa période probatoire. Ce serait également sa directrice adjointe qui aurait changé de comportement à son égard dès la prolongation de sa période probatoire.

Cette argumentation, tout comme le dossier, démontre l'existence d'un problème d'attitude du recourant. Plutôt que d'adopter, après le 30 octobre 2013, un comportement constructif quant aux reproches formulés, ce dernier a persisté à refuser toute remise en question, niant toute faute de sa part et rejetant la responsabilité de la situation sur sa supérieure hiérarchique et sa directrice adjointe. La première aurait formulé les reproches en raison de son rythme de travail moins élevé par rapport au sien et la seconde aurait proféré des « accusations diffamatoires ». Ainsi, non seulement l'attitude du recourant empêchait une bonne collaboration au sein de la direction de la CCGC et avec la direction de l'OCAS et, de manière générale, toute amélioration de la situation, mais elle était d'autant plus problématique et inacceptable au vu de sa fonction importante et élevée.

Dans ces circonstances, la poursuite des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'OCAS, de sorte que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant le recourant.

- 10) Au vu de ce qui précède, la décision de résiliation des rapports de service de l'OCAS est conforme au droit.
- 11) Les conclusions en réintégration, subsidiairement en fixation de l'indemnité, supposent que la résiliation des rapports de service soit contraire au droit, ce qui

n'est pas le cas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur les conclusions que le recourant a prises à cet égard.

- 12) Le recours de M. A_____ sera rejeté.
- 13) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). L'OCAS disposant d'un service juridique, il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 consid. 7 ; ATA/819/2010 du 23 novembre 2010 consid. 8 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 mai 2014 par M. A_____ contre la décision de l'office cantonal des assurances sociales du 29 avril 2014 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de M. A_____ un émolument CHF 1'500.- ;

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.- ;

communique le présent arrêt à Me Stéphanie Fuld, avocate du recourant, ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de l'office cantonal des assurances sociales.

Siégeants : M. Thélin, président, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen et M. Pagan, juges, M. Jordan, juge suppléant.

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 :