

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1029/2017-FPUBL

ATA/1198/2017

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 22 août 2017**

dans la cause

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

représenté par Me Claude Nicati, avocat

contre

**CHANCELLERIE D'ÉTAT**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1972, a été engagé le 19 juin 2012 en qualité d'auxiliaire pour le 1<sup>er</sup> juillet 2012, par la Chancellerie d'État, à la fonction de commis administratif 2, selon un taux d'activité « lié aux besoins du service », et à un salaire brut horaire de CHF 35,10, plus une indemnité de vacances de 10 %. Il a été affecté au service des votations et élections (ci-après : SVE). Il est intervenu dans les trois semaines qui ont précédé un scrutin, en compagnie de trente autres auxiliaires, pour le traitement des votes par correspondance, ainsi que, le dimanche du vote, pour le dépouillement de ceux-ci, et celui des bulletins remis dans les locaux de vote. Il travaillait sur consignes de la responsable des auxiliaires, données en fonction des caractéristiques de chacune des opérations électorales. Les rapports de service étaient soumis à 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), ainsi qu'au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).
  
- 2) Le 24 novembre 2016, onze collègues de M. A\_\_\_\_\_ se sont adressés à Monsieur B\_\_\_\_\_, chef du SVE. Ils étaient choqués d'apprendre le départ d'une collègue qui travaillait dans le service depuis dix-huit ans. Ce départ était causé par les tensions provoquées en raison du comportement de M. A\_\_\_\_\_, constaté dès son arrivée, quatre ans auparavant. Celui-ci n'avait pas compris qu'il travaillait en équipe. Il n'en faisait qu'à sa tête, il était hautain et désagréable avec ses collègues, ainsi qu'avec sa supérieure hiérarchique, Madame C\_\_\_\_\_. Ils demandaient à M. B\_\_\_\_\_ d'intervenir, car jusque-là aucune des discussions qu'ils avaient tentées avec l'intéressé n'avait abouti. Dans leur courrier, ils énuméraient treize points négatifs dans le comportement de M. A\_\_\_\_\_.
  
- 3) Le 27 novembre 2016, Mme C\_\_\_\_\_, responsable des auxiliaires, a appuyé dans un courrier adressé à M. B\_\_\_\_\_, le contenu du courrier des auxiliaires précités. Elle constatait le même ressenti que celui exprimé par les membres de l'équipe du soir qui ne travaillaient pourtant que partiellement avec M. A\_\_\_\_\_. Elle déplorait le départ de sa collègue, Madame D\_\_\_\_\_, évoqué par ces derniers.  
  
Suite à la réception de ce courrier, M. A\_\_\_\_\_ a été convoqué par M. B\_\_\_\_\_ à un entretien de service, qui s'est déroulé le 20 janvier 2017. Il était assisté de son avocat. L'entretien a été mené par M. B\_\_\_\_\_ et Mme C\_\_\_\_\_. Était également présente Madame E\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines (ci-après : RH).

En début d'entretien, un certain nombre de reproches ont été énoncés à l'encontre de M. A\_\_\_\_\_. La qualité de son travail était mauvaise. Il ne se souvenait pas, d'une période de travail à l'autre, des tâches à accomplir et des consignes à respecter. Il ne respectait pas non plus l'organisation du travail. Il était lent dans l'accomplissement de son travail par rapport au rythme de l'ensemble de ses collègues avec lesquels il devait collaborer. Il n'écoutait pas les explications données et manquait de concentration. Il recevait des téléphones privés et y répondait durant les heures de travail. Il évitait certaines tâches que tout auxiliaire devait traiter. Il avait une attitude hautaine et répondait mal à ses collègues et à sa responsable. Ces différents reproches avaient déjà été exposés à l'intéressé lors d'entretiens oraux de « recadrage », notamment en 2014, auxquels Mme C\_\_\_\_\_ et M. B\_\_\_\_\_ avaient participé. Lors de ces entretiens, il avait été mis en garde d'avoir à améliorer son comportement, avec un résultat négatif. En novembre 2016, une auxiliaire, Madame D\_\_\_\_\_, avait donné sa démission en expliquant cette décision par le comportement de M. A\_\_\_\_\_.

En réponse à cela, M. A\_\_\_\_\_ a reconnu rencontrer quelques difficultés et indiqué que des mesures d'organisation avaient été prises suite à l'entretien de mai 2014. Il a contesté les reproches qui lui étaient faits. Les tensions étaient dues au clivage entre les personnes et à ce qui se faisait derrière le dos des uns et des autres. Il a contesté méconnaître son métier.

De son côté, M. B\_\_\_\_\_ a rappelé que les objectifs à atteindre au sein du service étaient clairs et la répartition des tâches précise. Il avait dû convoquer M. A\_\_\_\_\_ en raison des difficultés qui venaient d'être rappelées. Il lui était impossible de régler les difficultés relationnelles lorsqu'elles ne lui étaient pas signalées.

À l'issue de l'entretien, l'employeur a informé M. A\_\_\_\_\_ de ce qu'il envisageait de résilier les rapports de service dans le délai prévu par la loi. L'intéressé avait un délai de quatorze jours pour remettre des observations complémentaires consécutivement à ce qui avait été évoqué lors de l'entretien de service.

- 4) Le 8 février 2017, M. A\_\_\_\_\_ a adressé sa prise de position à la responsable RH de la Chancellerie d'État.

Il contestait les griefs qui lui étaient faits, concernant le non-respect des tâches, des consignes et de l'organisation du travail. Il n'était pas lent comme on le lui reprochait, la lenteur étant une source subjective. Il admettait avoir reçu des appels sur son portable pendant le travail et avoir dû quitter la salle de travail pour y répondre. Il s'agissait d'appels liés à une situation familiale difficile. Il n'en n'avait reçu ni plus ni moins que ses autres collègues. Il contestait éviter certains travaux. La responsable des auxiliaires confondait une attitude hautaine avec une personnalité réservée. Il voulait bien admettre que Mme D\_\_\_\_\_ avait lié sa

démission à son comportement. Néanmoins, il ne savait pas ce qu'elle lui reprochait. La lettre-pétition du 24 novembre 2016 était choquante. La mise en page du courrier du 24 novembre 2016 correspondait exactement à celle du 25 novembre 2016 de la responsable des auxiliaires. Il ne voulait pas imaginer que c'étaient les auteurs du courrier du 24 novembre 2016 qui avaient rédigé celui du 25 novembre 2016. Sur le fond, il rejetait tout grief à son encontre. Son dossier était vide, si ce n'était les deux courriers de novembre 2016 précités. La hiérarchie n'avait pas amené la démonstration des manquements qu'elle lui reprochait. À supposer qu'il y en ait eu, il lui aurait appartenu de prendre les dispositions qui s'imposaient pour assurer un bon fonctionnement du service et un bon climat de travail. Il concluait au classement de la procédure.

- 5) Le 24 février 2017, le vice-chancelier de la Chancellerie d'État a écrit à M. A\_\_\_\_\_, chez son avocat. Les rapports de service étaient résiliés avec effet au 31 mai 2017. Les motifs qui avaient incité sa hiérarchie à demander cette résiliation lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 20 janvier 2017. La qualité et la quantité de ses prestations n'étaient pas suffisantes, et son comportement avec ses collègues et sa hiérarchie n'était pas adéquate. Les remarques et observations du 8 février 2017 n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie. Son statut était celui d'un auxiliaire. À ce titre, il était convoqué pour des périodes de travail d'environ trois semaines de travail lors d'opérations de votes et d'élections. Le travail à effectuer était simple et répétitif, ainsi que le courrier le résumait. Les consignes précises sur l'exécution du travail étaient données par le responsable des auxiliaires. Chacune de ces tâches devait s'exécuter en équipe. Si son point de vue était qu'il effectuait son travail sans faute, tel n'était pas le constat de sa hiérarchie. Les différents griefs motivant la résiliation, étaient repris du contenu des doléances confirmées par dix-neuf collègues de M. A\_\_\_\_\_. Si la procédure n'avait pas été initiée plus rapidement, c'était parce que Mme D\_\_\_\_\_ avait pris sur elle de continuer à le soutenir et ainsi qu'à pallier ses manquements. Lorsque Mme D\_\_\_\_\_ avait quitté le service, une partie des auxiliaires avait alerté la hiérarchie de la situation en faisant savoir qu'il ne leur était plus possible de continuer à collaborer avec lui. Avant de décider de mettre fin aux rapports de service, la hiérarchie avait pris toutes les mesures utiles pour permettre l'amélioration de ses prestations et aplanir les conflits. Elle avait eu plusieurs entretiens avec lui à ce sujet. Elle lui avait donné l'opportunité de travailler dans différentes équipes d'auxiliaires, celle de jour, celle du soir, ou des Suisses de l'étranger, mais son comportement et la qualité de son travail ne s'étaient pas améliorés. En outre, après l'entretien de service, il avait encore eu l'occasion d'accomplir une nouvelle mission de trois semaines, lors de laquelle aucune amélioration significative n'avait été constatée.

- 6) Le 22 mars 2017, M. A\_\_\_\_\_ a posté un recours à l'adresse de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de licenciement du 24 février 2017 précitée, reçue le 3 mars 2017.

Il concluait à son annulation et à sa réintégration au sein du service. Une indemnité pour les frais indispensables causés par le recours devait lui être accordée.

Il sollicitait la restitution de l'effet suspensif, l'audition des parties et la production par l'intimée du décompte de ses heures de travail, ainsi que de son dossier personnel.

L'autorité intimée avait pris une décision arbitraire, fondée sur une constatation inexacte et incomplète des faits. En outre, cette décision avait été prise en violation du devoir qui lui incombait de veiller à la protection de sa personnalité.

En l'absence de motif fondé de licenciement, sa réintégration devait être proposée à son employeur, à défaut de quoi il aurait droit à une indemnité.

Depuis le début de son engagement, il était convoqué lors des votations ou des élections pour des périodes d'environ trois semaines de travail. Lors de celles-ci, il s'était toujours donné beaucoup de peine pour effectuer les différentes tâches qui étaient attribuées et avait toujours fait son travail. S'il pouvait avoir commis des erreurs, ce n'était pas plus que les autres collaborateurs du service. En rapport avec les nombreux reproches qui lui avaient été adressés lors de l'entretien de service du 20 janvier 2017, il admettait avoir éprouvé en 2014 quelques difficultés passagères dans son travail, réglées selon accord avec sa hiérarchie. Aucune trace de l'entretien de service qui s'était déroulé à cette époque ne figurait à son dossier, car il n'avait pas fait l'objet d'un procès-verbal.

Il contestait ne pas connaître ses tâches et travailler avec un rythme insuffisant. Si des manquements de sa part s'étaient produits, ses supérieurs hiérarchiques ne lui avaient pas donné la possibilité de progresser. On ne lui avait jamais donné d'objectifs clairs lors d'entretiens ou de bilans. Il n'avait jamais fait l'objet d'évaluations. En rapport avec les reproches qui lui avaient été adressés lors de l'entretien de service, c'était la première fois que de tels reproches lui étaient faits. Les critiques sur son travail étaient subjectives et non étayées. Il s'étonnait du contenu de la pétition du 24 novembre 2016, qui était le seul élément factuel figurant dans son dossier. La pétition du 24 novembre 2016 était symptomatique, car elle mettait en évidence le fait que le SVE était davantage dirigé par quelques collaborateurs que par la responsable. Il semblait qu'il y avait eu une rencontre entre la direction du service et les pétitionnaires, mais que celle-ci n'ait fait l'objet d'aucune note, ce qui était surprenant. En réalité, il appartenait à la hiérarchie de créer des conditions-cadres pour le bon fonctionnement d'un service, et la

possibilité de travailler dans un climat de respect et de tolérance. En l'occurrence, rien n'avait été mis en place pour prévenir les conflits au sein des auxiliaires. La délation semblait avoir été encouragée. Pour ces raisons, la procédure ouverte contre lui devait être classée. En tout état, elle était arbitraire, car fondée sur des rumeurs et des ouï-dire. Rien dans le dossier ne permettait de se faire une opinion quant à la réelle qualité de son travail. Les faits avaient été constatés de manière inexacte et incomplète. En tout état, il n'y avait aucune pièce, témoignage ou rapport d'entretien dans le dossier. On se référait à dix-neuf collègues qui auraient été entendus, mais aucune pièce permettant de connaître la teneur de leur témoignage n'apparaissait au dossier.

Pour le surplus, c'était lui qui avait été isolé, marginalisé, et exclu par ses collègues. La responsable des auxiliaires avait pris le parti de ces derniers contre lui. Il y avait violation du devoir de protection de la personnalité de la part de son employeur. Il était choquant que le licenciement du « bouc émissaire » soit la solution retenue pour mettre fin aux tensions d'une équipe de collaborateurs.

- 7) Le 18 avril 2017, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours (ATA/436/2017).
- 8) Le 24 avril 2017, l'office du personnel de l'État a conclu au rejet du recours. Le SVE avait pour mission de préparer et d'organiser les scrutins pour les votations et élections. Il était composé de dix personnes engagées sous statut permanent et d'auxiliaires payés à l'heure pour le traitement des votes par correspondance et de dépouillement des bulletins de vote. Les auxiliaires étaient convoqués treize semaines avant le scrutin. Ils travaillaient sur une durée de trois semaines en trois équipes, affectés à des tâches particulières, puis en étant mélangés, s'agissant d'autres activités. Le travail à effectuer était simple et répétitif. Il devait être effectué en équipe. Les consignes étaient données par la responsable des auxiliaires pour l'exécution du travail.

Il n'y avait pas eu d'entretien eu d'évaluation et de développement du personnel, ni d'objectifs fixés aux auxiliaires. Ces mesures étaient non seulement disproportionnées, mais également inadéquates pour le type d'activité.

Avec ses écritures, l'intimée a produit les fiches de salaire mensuelles de M. A\_\_\_\_\_ et son dossier personnel.

S'agissant de M. A\_\_\_\_\_, Mme C\_\_\_\_\_, avait déjà dû le recadrer le 25 novembre 2012 et lui affecter un « coach » en la personne de Mme D\_\_\_\_\_, qui devait superviser son travail. Malgré l'aide de celle-ci, il avait été constaté une absence de persévérance dans l'effort chez M. A\_\_\_\_\_. En 2014, celui-ci avait eu un entretien avec sa hiérarchie. Il lui avait déjà été exposé différents manquements dans sa façon de travailler, soit le non-respect des consignes, la non-compréhension de celles-ci, une lenteur et un manque de concentration dans

l'exécution du travail. En outre, il était dérangé par des téléphones privés et évitait certaines tâches que tout auxiliaire devait accomplir. À la suite de cet entretien, il avait été décidé que Mmes C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ allaient le coacher, dans la mesure où Mme D\_\_\_\_\_ avait, à cette époque, cessé temporairement son activité.

En 2015, M. A\_\_\_\_\_ s'était emporté vis-à-vis de Mme C\_\_\_\_\_ devant l'ensemble du personnel. Il s'était d'ailleurs excusé à ce propos. Par la suite, Mme D\_\_\_\_\_ avait été à nouveau chargée de le « coacher ». En 2015, deux auxiliaires s'étaient à nouveau plaints de l'absence de qualité et de rapidité de son travail. Il avait eu vent de cette intervention et s'était présenté auprès de l'adjointe du chef de service pour faire part de sa surprise et contester les faits. Le 18 novembre 2016, Mme D\_\_\_\_\_ avait donné sa démission à cause de son comportement, parce qu'elle ne pouvait plus le supporter. C'est ce qui avait entraîné le courrier du 24 novembre 2016 rédigé par ses collègues.

La décision de le licencier était conforme au droit. À la différence des fonctionnaires, il n'y avait pas nécessité qu'un motif fondé existe pour prononcer le licenciement. Celui-ci devait seulement échapper aux griefs d'arbitraire. En l'occurrence, la décision était justifiée en raison des différents manquements mis en évidence au gré des années de service, notamment des différents entretiens de recadrage que l'intéressé avait eus avec sa hiérarchie, sans que cela ne produise les changements escomptés. Les griefs de l'intéressé selon lesquels son employeur n'aurait pas pris toutes les mesures utiles pour prévenir les conflits, étaient sans fondement. Au contraire, la hiérarchie, au gré des années, avait cherché à améliorer la situation lors des entretiens de recadrage et l'organisation de « coaching » par des collègues, mais en vain.

- 9) Le 5 mai 2017, M. A\_\_\_\_\_ a répliqué en persistant dans ses conclusions. Il contestait avoir fait l'objet de mesures de recadrage, ainsi que les reproches qui lui étaient adressés quant à la qualité de son travail.

## **EN DROIT**

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Compte tenu des questions juridiques à résoudre, la chambre administrative considère disposer d'un dossier suffisant pour pouvoir statuer sur la base des déterminations des parties et des pièces produites, sans avoir besoin de procéder à d'autres actes d'instruction.

- 3) Ainsi que la lettre d'engagement du recourant le rappelle, c'est la LPAC et le RPAC qui régissent les rapports de service du recourant et c'est à l'aune de leurs dispositions que la conformité au droit de son licenciement doit être examinée.
- 4) a. La LPAC prévoit plusieurs catégories d'agents publics. Certains occupent une fonction permanente (art. 3 al. 1 et 2). Ce sont d'une part les fonctionnaires, membres du personnel régulier ainsi nommés pour une durée indéterminée (art. 5), d'autre part les employés, engagés pour une période indéterminée, mais qui accomplissent une période probatoire avant d'être nommés (art. 6 al. 1). D'autres occupent une fonction non permanente (art. 3 al. 1 et 3). Ce sont les auxiliaires et les agents spécialisés pour permettre l'accomplissement de tâches dévolues occasionnellement à l'administration ou aux établissements, ou le remplacement temporaire du titulaire d'une fonction permanente.
- b. Le recourant fait partie du corps des auxiliaires, engagé pour une période indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires de très courte durée (art. 7 al. 1 et 2 LPAC).
- 5) a. La fin des rapports de service d'un auxiliaire engagé, comme le recourant, pour une période indéterminée, est régie par l'art. 24 al. 2 LPAC dont la teneur est la suivante : « Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué. ».
- b. Le délai de congé auquel se réfère l'art. 24 al. 2 LPAC est celui de l'art. 20 LPAC.
- 6) Si, pour le licenciement des fonctionnaires, la loi prévoit qu'ils ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC), elle ne prévoit pas d'autres conditions que le respect du délai de congé pour les autres catégories d'agents publics dont les auxiliaires font partie. Dans l'application de l'art. 24 al. 2 LPAC, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014).

La jurisprudence développée dans le cadre du licenciement d'employés est applicable mutatis mutandis au licenciement d'auxiliaires. Ainsi, le grief

d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé, ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6e). En outre, son pouvoir d'examen se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus de pouvoir d'appréciation, la décision attaquée ne pouvant être revue sous l'angle de son opportunité, faute d'exception en ce sens prévue par la loi (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

- 7) Le recourant, à juste titre, ne conteste pas que le licenciement ait été décidé par l'autorité compétente pour le licenciement d'un auxiliaire (art. 17 al. 5 LPAC), soit la direction de la Chancellerie, et dans le respect du délai de congé, en l'occurrence de trois mois pour la fin d'un mois, les rapports de service ayant duré plus d'une année (art. 20 al. 3 LPAC). Il admet également avoir pu exercer son droit d'être entendu avant la prise de la décision, conformément à ce que l'art. 24 al. 2 LPAC prescrit. Il se plaint de l'arbitraire de la décision, les reproches qui lui sont adressés étant selon lui infondés et non étayés, ses supérieurs ayant été instrumentalisés par ses collègues.

Si la similitude entre les reproches tels qu'ils sont résumés dans le procès-verbal de l'entretien de service, et ceux que ses collègues lui ont adressés dans la lettre du 24 novembre 2016, avalisée par sa supérieur hiérarchique le 25 novembre 2016, peut de prime abord sembler curieuse, il n'en résulte pas moins que la décision de licenciement s'inscrit dans un contexte plus ancien de motifs d'insatisfaction. En effet, il ressort de la procédure que, dès 2012, la hiérarchie de l'intéressé avait dû mettre en place un « coaching », confié à Mme D\_\_\_\_\_. Or, la mise en place d'un tel mécanisme, pour le type de fonction qu'il occupait, ne peut être que le signe que la qualité de ses prestations laissait à désirer. À cette époque pourtant, en application du principe de la proportionnalité, sa hiérarchie avait préféré lui donner une chance de s'améliorer. Tel n'avait pas été le cas, puisqu'en 2014, le recourant, a encore fait l'objet d'un entretien de « recadrage » de la part de la direction du service des élections et votations, dont il ne conteste ni la tenue, ni l'objet, tandis que le « coaching » mis en place était maintenu, étant même repris par deux collègues de Mme D\_\_\_\_\_ en son absence. En 2016, sont intervenus les événements – soit le départ de Mme D\_\_\_\_\_ du service, dont le recourant ne conteste pas en avoir été la cause par son comportement, et la réaction de ses collègues, indéniablement violente à son encontre, stigmatisant à la fois son attitude et son peu d'engagement au travail – qui ont conduit à l'entretien de service du 20 janvier 2017, puis à la décision de

licenciement. Si le recourant réfute le manque de qualité de ses prestations, il admet l'existence d'importantes tensions avec ses collègues, même s'il considère qu'elles ne lui sont pas imputables. Pour contrôler la conformité au droit de la décision attaquée, la chambre administrative n'a pas à chercher à déterminer dans le détail quelle est la part de responsabilité des uns et des autres. Il est en effet établi par la procédure que depuis plusieurs années, les prestations et l'attitude du recourant n'étaient pas adéquates, notamment sur le plan relationnel, à tel point que – la lettre du 24 novembre 2016 le démontre – le bon fonctionnement du service en était affecté. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir décidé de se séparer de son auxiliaire, et cette décision échappe à tout grief d'arbitraire.

Le recourant considère qu'au lieu de le licencier, l'intimée et la direction du service auraient dû mettre en place des mesures de protection de sa personnalité, au motif que c'était lui qui était victime de ses collègues et de sa supérieure. Un tel reproche aurait pu avoir une part de fondement, si la réaction de ces derniers n'avait pas été précédée de plusieurs années de rapports de services, durant lesquels les tensions entre collaborateurs et les motifs d'insatisfaction au regard de la qualité de son travail n'étaient pas déjà apparus. Au demeurant, la hiérarchie du recourant a cherché, par des mesures prises en sa faveur, à améliorer la qualité des rapports de service.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

- 8) Vu l'issue du recours, un émoulement de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 22 mars 2017 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Chancellerie d'État du 24 février 2017 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émoulement de CHF 800.- à la charge de Monsieur A\_\_\_\_\_ ;

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Claude Nicati, avocat du recourant, ainsi qu'à la Chancellerie d'État.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, MM. Thélin, Dumartheray, Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :