

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2944/2007-CE

ATA/621/2007

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 4 décembre 2007

dans la cause

Monsieur X_____

représenté par Me Philippe Pasquier, avocat

contre

CONSEIL D'ÉTAT

EN FAIT

1. Monsieur X_____ a été engagé dès le 1^{er} juillet 1998 par le département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures, devenu depuis lors le département de la solidarité et de l'emploi (ci-après : DES), en qualité de commis administratif 3, affecté à la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la CCGC ou la caisse).
2. L'évaluation des prestations effectuée en juillet 1999, après un an d'activité de l'intéressé au sein de la CCGC, était bonne. L'expérience qu'il avait acquise dans sa fonction lui permettait d'être autonome dans l'exécution de ses tâches. Il devait toutefois faire preuve de plus de concentration et de réflexion lors du contrôle des dossiers.
3. L'évaluation portant sur la deuxième année d'activité a eu lieu en juillet 2000. Les prestations étaient toujours qualifiées de bonnes, M. X_____ étant motivé et apprécié tant par ses collègues que par sa hiérarchie. Dans certaines situations, et au contact avec les assurés, il donnait l'impression d'accomplir son travail de manière trop expéditive. Il lui était donc fixé comme objectif de faire la nuance entre précipitation et rapidité dans les rapports avec le public.
4. Par arrêté du Conseil d'Etat du 21 août 2001, l'intéressé a été nommé fonctionnaire dès le 1^{er} juillet 2001.

Selon l'évaluation en vue de nomination de juin 2001, M. X_____ avait fourni un effort important pour atteindre ses objectifs. Il devait persister dans cette voie afin de répondre pleinement aux attentes de sa hiérarchie, car il lui arrivait encore sporadiquement de ne pas répondre aux assurés de manière complète et détaillée.
5. Le 1^{er} mars 2002, l'intéressé a été promu à la fonction de taxateur. Son traitement annuel a été fixé à CHF 76'624.-.
6. Lors de l'évaluation périodique de décembre 2003, les objectifs précédemment fixés à l'intéressé ont été repris. M. X_____ devait s'efforcer de faire la différence entre précipitation et rapidité dans son travail, favoriser la précision et la qualité des rapports avec les assurés, tant lors des entretiens téléphoniques que lors de leur passage au guichet. Il devait également faire un effort afin de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs au sein de la section.
7. Le 3 mai 2005, M. X_____ a reçu un avertissement au sens de l'article 16 alinéa 1^{er} lettre a chiffre 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du

4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Cette sanction disciplinaire faisait suite aux propos tenus par l'intéressé à l'égard du responsable informatique de la CCGC, Monsieur MM_____, le qualifiant de « loukoum de l'informatique ». L'usage de ses paroles, à connotation raciste, constituait un manquement aux devoirs imposés au personnel conformément aux articles 20 et 21 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RLPAC - B 5 05.01).

M. X_____ n'a pas recouru contre la mesure.

8. Dans un courriel du 30 mai 2005, Monsieur A_____, responsable du service prestations de la CCGC et supérieur hiérarchique de M. X_____, a confirmé à ce dernier et à sa cheffe de service, Madame G_____, la teneur de leur deux entretiens récents relatifs à des manquements constatés dans le travail de l'intéressé. Il s'agissait d'une part d'une décision préparée par lui, comportant trois erreurs matérielles et, d'autre part, de son comportement reflétant un refus d'aider ses collègues en période de surcharge de travail.

M. X_____ a été rendu attentif au fait que son travail et son attitude ne donnaient pas satisfaction et qu'il devait améliorer ses prestations.

9. Par courriel du 24 novembre 2005, M. A_____ a résumé l'entretien qu'il avait eu le jour même avec M. X_____ et Mme G_____ au sujet du dossier de l'assurée D_____, que l'intéressé avait reclassé sans effectuer le paiement requis. A cela s'ajoutait une liste de seize autres dossiers dans le traitement desquels M. X_____ avait commis des erreurs. Enfin, il lui était également reproché d'avoir coupé une conversation téléphonique avec l'assuré M_____.

10. Le 2 décembre 2005, l'intéressé a eu un entretien avec MM. A_____, Jean-Marc Gentina, directeur de la CCGC, et une représentante du service des ressources humaines au sujet des manquements relevés dans les courriels précités. M. X_____ a fourni des explications orales et écrites sur les erreurs qui lui étaient reprochées.

A l'issue de la réunion, il a été informé qu'il ferait l'objet d'une sanction disciplinaire et qu'une période d'évaluation de six mois avec fixation d'objectifs serait mise en place par sa hiérarchie.

11. Le 5 janvier 2006, M. X_____ s'est vu infliger un blâme au sens de l'article 16 alinéa 1^{er} lettre a chiffre 2 LPAC.

Le recours interjeté par l'intéressé contre cette mesure a été rejeté par décision du DES du 7 avril 2006.

12. Le 2 février 2006, les objectifs précités ont été convenus entre M. X_____, Monsieur N_____, successeur de Mme G_____, et M. A_____.

étaient de trois ordres et devaient être atteints à l'issue de la période d'évaluation venant à échéance le 31 juillet 2006. Ils comprenaient :

- Le comportement au guichet et au téléphone (1. attitude positive face aux assurés ; 2. comportement collégial lors de la permanence téléphonique ; 3. attention particulière pour les demandes d'attestations diverses ; 4. attitude positive avec les relations professionnelles) ;

- Le comportement avec les collègues et la hiérarchie (5. respect du RLPAC) ;

- La qualité des dossiers (6. caractère justifié et nécessaire des cas soumis à l'examen ; 7. entretiens employé/employeur reflétant la réalité ; 8. erreurs de taxation ne devant pas se situer au-dessus de la marge des collègues ; 9. aucune opération de paiement à négliger sans explication ; 10. travail habituel de gestionnaire à accomplir de manière responsable).

13. Les résultats de la période d'évaluation ont été discutés le 1^{er} septembre 2006 au cours d'une réunion réunissant MM. X_____, E_____, A_____, N_____, ainsi qu'une représentante du service des ressources humaines. Les participants ont passé en revue deux listes établies par M. A_____, la première comprenant les erreurs relevées dans le travail de M. X_____ entre les 2 février et 14 juillet 2006 (points I à XVII) et la seconde relative à des erreurs commises avant le 2 février 2006 mais relevées après cette date (points 1 à 6). Sur la base de ces constatations et de leur évaluation par la hiérarchie de l'intéressé, celui-ci a été informé que l'ouverture d'une enquête administrative serait demandée. Il disposait d'un délai de dix jours pour faire parvenir ses observations.

14. Par pli du 6 septembre 2006, M. X_____ a pris position sur les manquements relevés entre les 2 février et 14 juillet 2006 en en admettant certains et en en réfutant d'autres.

15. Par arrêté du 15 novembre 2006, le Conseil d'Etat a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative au sens de l'article 27 LPAC et en a confié l'exécution à Monsieur Franco Rossoni, ancien fonctionnaire.

L'enquête devait porter sur les faits à l'origine des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre de l'intéressé, sur les manquements fondant la demande d'ouverture d'enquête ainsi que sur tous autres faits répréhensibles qui surviendraient durant celle-ci ou qu'elle pourrait révéler.

A sa demande, M. X_____ a été affecté à un autre poste au sein de la CCGC pendant la durée de l'enquête.

16. L'enquêteur a procédé à plusieurs auditions. Celles de M. X_____ ont été faites en présence de son conseil et les témoins entendus l'ont été en présence de l'intéressé et de son conseil.

17. M. X_____ a été auditionné une première fois le 1^{er} décembre 2006. Après s'être prononcé sur les bilans de ses évaluations successives, il a pris position sur les manquements relevés par sa hiérarchie depuis 2005.

a. S'agissant du dossier de l'assurée D_____, reclassé sans que le paiement nécessaire ait été effectué, il admettait avoir pu ranger ce dossier par erreur. Quant à l'entretien téléphonique avec l'assuré M_____, auquel il aurait « raccroché au nez », il a indiqué ne pas connaître cette personne ni son dossier.

b. Liste d'erreurs commises entre les 2 février et 14 juillet 2006 (points I à XVII) :

I. 24 février 2006 : refus de prendre un appel téléphonique et manque de collégialité envers Madame C_____.

Au moment où Mme C_____ était venue dans son bureau pour lui annoncer un appel téléphonique le concernant, il était en conversation avec sa collègue Madame B_____. Il n'avait pas réagi à l'interpellation de Mme C_____ et l'appel téléphonique ne lui avait pas été transféré.

II. Assurée U_____ : paiement avec trois gains intermédiaires le 9 mars 2006, dont seuls deux ont été pris en compte; dommage pour la CCGC de CHF 1'311,95.-.

Il admettait avoir commis une erreur dans le traitement de ce dossier.

III. Action du 14 mars 2006 : l'indemnité destinée à l'assuré I_____ est virée sur le compte bancaire de son père et le paiement (CHF 8'859,15) est retourné à la CCGC.

Selon lui, le numéro de compte fourni ne correspondait pas à celui de l'assuré. Celui-ci avait toutefois pu venir retirer un chèque au guichet de la caisse.

IV. Action du 21 mars 2006 : l'indemnité due à l'assurée S_____ est virée sur un ancien compte bancaire clôturé. Le paiement (CHF 895,60) est retourné à la CCGC.

Il admettait s'être trompé dans cette opération.

V. Actions des 27 février et 15 mars 2006 : gains intermédiaires de l'assurée T_____ à déduire du droit aux indemnités. Treizième salaire et indemnité pour vacances non pris en compte lors du calcul des prestations de chômage. Montant des erreurs : CHF 30,55.

Il reconnaissait l'erreur de calcul mais contestait s'être trompé dans le traitement du dossier. Pour déterminer le montant de la déduction, il s'était basé sur les termes du contrat de travail de l'assurée, sans tenir compte de son treizième salaire et de ses indemnités de vacances.

VI. Plainte d'une collègue (Madame Y_____) le 18 mai 2006, qui ne supporte plus l'attitude méprisante de M. X_____ à son égard.

Il n'avait aucun souvenir des événements qui auraient pu motiver la démarche de Mme Y_____.

VII. Action du 25 avril 2006 : l'assuré R_____ est sanctionné d'une période de carence de trente-huit jours. Cette pénalité n'aurait pas dû être infligée et une décision sur opposition annule la sanction. Montant à verser par la caisse : CHF 9'253.-.

Lorsque l'assuré donne son congé sans motif justifié, le taxateur peut lui infliger une sanction allant de trente-et-un à cinquante-neuf jours de carence. Ces pénalités étant laissées à la libre appréciation du taxateur, il avait estimé qu'une période de carence de trente-huit jours s'imposait dans le cas particulier.

VIII. Action du 5 juin 2006 : M. X_____ est à l'origine d'une mauvaise ambiance au sein de la section.

Ayant constaté qu'à la demande de sa collègue Mme C_____, M. N_____ avait décidé de reporter les paiements après le week-end de Pentecôte, M. X_____ avait protesté en indiquant que les assurés avaient besoin de leurs indemnités.

IX. Action du 30 mai 2006 : non-paiement de frais de cours à l'assurée O_____. Montant : CHF 370.-.

Il n'avait pu effectuer ce versement, car il n'était pas en possession du décompte des frais de repas de l'assurée.

X. Action du 29 mai 2006 : l'assurée L_____ se plaint de ne pas avoir reçu ses indemnités.

Il avait laissé le paiement des indemnités en suspens, car il restait dans l'attente de l'attestation de présence aux cours suivis par cette assurée. Aucun taxateur ne faisait de rappel à ce sujet.

XI. Action du 8 juin 2006 : l'assurée V_____ se plaint qu'ayant appelé la caisse, son interlocuteur lui aurait « raccroché au nez ». Elle indique que la personne en question est celle répondant au numéro de téléphone de M. X_____.

Il ignorait tout de cet incident.

XII. Action du 15 juin 2006 : erreur dans la fixation de la période de carence infligée à l'assuré Z_____. Le nombre de jours de carence aurait dû être plus élevé (45 au lieu de 31, équivalant à CHF 2'712,50).

Cet assuré s'était fait licencier de son poste de contractuel par M. Hediger pour s'être fait supprimer des contraventions. M. Hediger ayant agi de même, il avait estimé que le nombre de jours de carence infligé était suffisant.

XIII. Action du 17 mai 2006 : indemnité du mois d'avril 2006 de l'assuré W_____ versée sans avoir l'attestation de gain intermédiaire et nombre de jours donnant droit à des indemnités saisi incorrectement. Montant des erreurs : CHF 221,90.

L'employeur de l'assuré n'ayant pas rempli l'attestation de gain intermédiaire, il avait fait ses calculs sur la base de la fiche de paie. La différence de montant qui en avait résulté avait été retenue sur les indemnités du mois suivant. Tous les taxateurs procédaient de la sorte.

XIV. Action du 1^{er} juin 2006 : nouvelles erreurs constatées dans le calcul des indemnités dues à l'assuré W_____. Montant du gain intermédiaire et des jours travaillés incorrectement saisi.

Comme pour le décompte d'avril 2006, ces erreurs étaient dues à l'absence d'attestation de gain intermédiaire.

XV. Incident du 10 juillet 2006 : au retour de vacances de Mme Y_____, M. X_____ déclare « la bobette est de retour ». Mme Y_____ s'en plaint à son chef de service.

Il niait avoir jamais prononcé ces paroles.

XVI. Action du 14 juillet 2006 : versement d'indemnités pour CHF 2'910,50 à l'assuré H_____ sur la base d'une demande prétendument déposée à la juridiction des Prud'hommes, mais non timbrée.

Il admettait s'être trompé dans le traitement de ce dossier.

XVII. Actions diverses rapportées par l'assurée J_____ le 26 juillet 2006 : M. X_____ lui avait mal répondu au téléphone et avait versé des allocations familiales en avril 2006, alors que l'assurée effectuait un gain intermédiaire. Montant : CHF 180,40.

Il contestait avoir été incorrect avec cette assurée. Le 26 juillet 2006, il était en vacances et n'avait donc pas pu l'avoir au téléphone. S'agissant des allocations familiales, ce n'était pas lui qui avait calculé les indemnités pour le mois d'avril 2006.

Interrogé sur le préjudice total de CHF 26'745,55 causé à la caisse et/ou aux assurés en raison des erreurs relevées, M. X_____ a indiqué que ce préjudice n'était pas réel puisque le montant avait été récupéré. La seule gêne était celle occasionnée aux assurés qui se voyaient retirer les sommes indûment versées ou qui percevaient leurs indemnités avec report. Durant cette période, il avait dû traité cinq dossiers par jour, ce qui équivalait à un total d'environ six cents dossiers.

c. Liste d'erreurs commises avant le 2 février 2006 mais constatées après cette date (points 1 à 6) :

1. Événement de fin janvier 2006 : l'assurée K_____ se plaint que M. X_____ lui avait « raccroché au nez » et qu'il ne s'était pas occupé du versement de ses allocations familiales. Perte présumée pour l'assurée : CHF 1'800.-.

Il niait avoir reçu l'appel téléphonique en question et ne se souvenait pas avoir traité le dossier de cette assurée.

2. Faits du 9 juin 2005 : le chef de section de M. X_____ découvre dans le dossier de l'assurée P_____ des ordres de paiement ainsi qu'une convocation qui n'ont jamais été suivis d'effet (pas d'extourne) et laissés tel quel dans le dossier.

Le dossier de cette assurée avait été traité par Mme G_____ et c'est elle qui avait indûment payé une mensualité de CHF 1'513,70 à l'assurée. Il n'avait fait que signer l'ordre de versement qui visait à récupérer la mensualité en question.

3. Droit ouvert à l'assuré Q_____ le 13 avril 2004 pour un taux d'aptitude erroné (taux de 50% correct à l'origine, augmenté à 100% puis réduit à 85%) : erreur constatée le 7 avril 2006, entraînant une obligation pour l'assuré de rembourser un montant CHF 20'215,35.

Il admettait avoir commis l'erreur en question.

4. Décision du 11 janvier 2006 concernant l'assuré AA_____ : la décision fait mention d'un entretien téléphonique. Dans le dossier ne figure ni le rapport d'entretien ni la prise de position (travail bâclé).

La décision avait été dûment enregistrée dans le système informatique. Il n'était pas impossible que le document comportant le compte-rendu d'entretien se soit perdu.

5. Dossier de l'assurée BB_____ soumis à l'examen le 31 janvier 2006 : ce cas n'aurait pas dû être soumis à l'examen.

Lors de son inscription au chômage, l'assurée avait indiqué avoir débuté une activité en tant qu'indépendante. Ayant des doutes quant à son aptitude au placement, il avait décidé de soumettre le cas à l'examen.

6. Action du 12 janvier 2006 : erreur dans le calcul du délai-cadre de l'assuré Balmat, entraînant la perte de deux mois de salaire, soit CHF 6'880.-.

Il admettait s'être trompé dans l'élaboration du calendrier pour le calcul du délai-cadre. Cette erreur n'avait toutefois pas entraîné de conséquences financières pour l'assuré.

S'agissant du préjudice total entraîné par les erreurs figurant dans la deuxième liste, arrêté par la hiérarchie à CHF 30'409,05, M. X_____ a réitéré que la perte financière n'était par réelle, puisque la somme pouvait être récupérée.

18. L'intéressé a été entendu une deuxième fois le 21 décembre 2006 au sujet d'une troisième liste d'erreurs (points A à F), commises pendant sa période d'évaluation mais constatées postérieurement par sa hiérarchie et transmise à l'enquêteur le 15 décembre 2006.

A. Action du 16 août 2006 : paiement des indemnités de l'assurée CC_____ sur un ancien compte bancaire alors que les nouvelles coordonnées bancaires figurent au dossier. Retour du versement à la caisse.

Il admettait s'être trompé dans le traitement de ce dossier.

B. Action du 12 juillet 2006 : dossier de l'assurée DD_____. Erreur de CHF 1'000.- dans la saisie du gain intermédiaire. Absence d'examen des motifs de résiliation des rapports de travail, qui auraient pu fonder une période de carence.

Il s'était effectivement trompé dans la saisie du gain intermédiaire et ne se souvenait pas s'il avait rédigé une note au sujet des motifs de licenciement.

C. Action du 14 août 2006 : dossier de l'assuré EE_____. Réception de quatre attestations de gain intermédiaire (avril à juillet 2006) et mises en suspens du dossier par M. X_____ pour éviter de devoir faire quatre extournes, demander le remboursement à l'assuré et instruire le cas pour une éventuelle sanction.

Il niait avoir voulu se débarrasser du dossier. Il restait en attente de l'attestation de gain intermédiaire pour le mois d'août 2006 afin de pouvoir procéder à toutes les extournes sur le montant des indemnités versées à fin août 2006. Tous ses collègues agissaient de la sorte.

D. Action du 14 juin 2006 : références bancaires saisies de façon incorrecte et avis de la banque mentionnant le bon numéro de compte de l'assuré.

Il admettait cette erreur.

E. Actions des 9 à 30 août 2006 : huit nouvelles inscriptions de chômeurs reçues et non traitées.

Il avait personnellement traité cinq cas et les trois autres l'avait été par un collègue.

F. Action du 4 septembre 2006 : M. X_____ réclame à l'assuré des documents qui sont sans pertinence pour le règlement du dossier.

Depuis le 2 septembre il était en arrêt maladie et s'étonnait qu'un de ses collègues ait pu utiliser ses initiales pour faire la requête en question.

19. M. A_____ a été auditionné une première fois le 14 décembre 2006. Il était responsable du service des prestations de la CCGC depuis 2002. Son service comprenait trois sections de taxation de dix gestionnaires chacune, ayant à leur tête un chef de section. M. N_____ était le chef de section de M. X_____ depuis le 1^{er} décembre 2005. Auparavant ce poste était occupé par Mme G_____.

Sur demande de l'enquêteur, M. A_____ s'est prononcé sur les points contestés par M. X_____ dans les deux premières listes d'erreurs.

- a. Liste d'erreurs commises entre les 2 février et 14 juillet 2006 :

I. Incident du 24 février 2006 : refus de prendre un appel téléphonique.

L'événement lui avait été rapporté par Mme C_____, verbalement, puis à sa demande, par écrit, au moyen d'une note du 24 février 2006.

III. Erreur relative aux coordonnées bancaires de l'assuré I_____.

M. X_____ aurait dû voir que le nom qui figurait sur la carte bancaire n'était pas le même que le nom de l'assuré.

V. Erreurs commises dans le traitement du dossier de l'assurée T_____.

Lorsqu'un assuré perçoit un gain intermédiaire, il est impératif de ne se baser que sur les attestations y relatives pour calculer le montant de l'indemnité. Le contrat de travail n'est pas suffisant. Sans ces attestations, aucun paiement n'est effectué.

VI. Plainte de Mme Y_____ du 18 mai 2006.

A plusieurs reprises, il avait reçu les doléances de Mme Y_____ au sujet de l'attitude de M. X_____ à son égard. Il avait alors décidé d'entendre d'autres collègues de l'intéressé, soit Mmes C_____, FF_____ et GG_____. Toutes trois s'étaient plaintes du comportement de l'intéressé.

VII. Traitement erroné du dossier de l'assuré R_____.

Il était exact qu'il revenait au taxateur d'apprécier la quotité des jours de carence infligés aux assurés. Dans le cas en question, le service du contrôle avait estimé que la sanction était inappropriée.

IX. Non paiement de frais de cours à l'assurée O_____.

Pour le paiement de ce type de frais, aucun justificatif n'est à présenter par l'assuré. M. X_____ était en possession de tous les documents nécessaires pour faire le versement.

X. Plainte de l'assurée L_____.

Contrairement aux explications de M. X_____, les taxateurs avaient pour instruction de relancer l'assuré lorsqu'il manquait un document nécessaire au calcul de l'indemnité due.

XI. Plainte de l'assurée V_____.

Lorsqu'un assuré dont le dossier est suivi par la section de M. N_____ se plaignait, les soupçons se dirigeaient vers un ou deux collaborateurs. La pratique de la hiérarchie était de communiquer les numéros de téléphone des taxateurs en question à l'assuré afin, qu'après vérification, il communique l'identité de la personne dont le comportement avait été incorrect. Mme V_____ avait reconnu M. X_____ comme étant le taxateur qui avait brusquement mis fin à leur conversation téléphonique.

XII. Délai de carence infligé à l'assuré Z_____.

Le licenciement de cet assuré était motivé par une faute grave. La période de carence décidée par M. X_____ était trop courte et il n'avait pas justifié sa décision.

XIII et XIV. Calcul erroné des indemnités à verser à l'assuré W_____.

Ce type d'erreur (fixation de l'indemnité sans être possession des attestations de gain intermédiaire) était également commis par les collègues de M. X_____. En règle générale, les corrections se faisaient sans que la hiérarchie en soit informée. Dans le cas de l'intéressé, ses collègues, lassés de ses erreurs et par son refus de les assumer, avaient transmis les cas litigieux au chef de section. Par ailleurs, lorsqu'un dossier était incomplet, le taxateur qui avait effectué le paiement, conservait le dossier et corrigeait le versement le mois suivant. M. X_____ n'agissait pas de la sorte et remettait le dossier incomplet dans le circuit.

XV. Déclaration de M. X_____ au sujet de Mme Y_____ (« la bobette est de retour »).

Monsieur HH_____, collègue de l'intéressé, avait confirmé les propos tenus par M. X_____.

En 2005, M. X_____ avait traité 1,7 dossier par jour et non 5 comme il l'avait déclaré. Pour l'année 2006, le nombre de dossiers traités quotidiennement par l'intéressé s'élevait à 2,15.

b. Liste d'erreurs commises avant le 2 février 2006 mais constatées après cette date :

1. Plainte de l'assurée K_____.

Suite aux doléances de cette assurée, M. A_____ lui avait communiqué le numéro de téléphone de M. X_____. Elle avait appelé celui-ci et confirmé qu'il s'agissait bien de la personne qui avait brusquement mis fin à la conversation téléphonique.

2. Extourne non effectuée dans le dossier de l'assurée P_____.

Il était exact que le dossier avait été traité par Mme G_____. Toutefois, c'est M. X_____ qui avait envoyé la convocation pour que l'assurée vienne signer les ordres de paiement en vue de remboursement des montants indûment perçus. L'assurée ne s'était jamais présentée et M. X_____ avait reclassé le dossier sans la relancer.

4. Absence de note relative à un entretien téléphonique dans le dossier de l'assuré AA_____.

Contrairement aux déclarations de l'intéressé, il n'y avait, à cette époque, pas d'enregistrement informatique des entretiens téléphoniques, pas plus que des décisions. Le dossier devait donc impérativement contenir un rapport d'entretien si celui-ci, comme en l'espèce, était mentionné dans la décision.

5. Dossier de l'assurée BB_____.

Contrairement à ce qu'avait retenu M. X_____, l'assurée était apte au placement à 100% et son cas n'aurait pas dû être soumis à l'examen.

M. X_____ avait la volonté de traiter rapidement les dossiers mais il bâclait son travail et n'avait pas le souci du détail, d'où les erreurs qui lui étaient reprochées depuis longtemps dans les entretiens d'évaluation. L'intéressé était quelqu'un d'assez solitaire et de plutôt froid dans ses relations avec ses collègues. Dans ses rapports avec les assurés, il était très expéditif. Des objectifs lui avaient été fixés pour qu'il s'améliore, ce qui n'avait pas été le cas.

Interrogé sur les outils d'évaluation des erreurs commises par les taxateurs, le témoin a indiqué qu'elles étaient répertoriées par le chef de section qui tenait

une liste pour chaque collaborateur, alimentée par le contrôle des dossiers, les plaintes des assurés et les doléances des collègues.

Par courrier du 18 décembre 2006, le témoin a communiqué à l'enquêteur le nombre d'erreurs relevées par M. N_____ pour chacun de ses collaborateurs entre les mois de janvier et novembre 2006. Celui-ci se situait entre 1 à 6 erreurs par taxateur. Dans le cas de M. X_____, les manquements étaient au nombre de 30.

20. a. M. N_____, chef de section de l'intéressé depuis le 1^{er} décembre 2005, a été entendu le 15 décembre 2006.

Si un taxateur, pour arranger un assuré, procédait au versement d'indemnités avant d'être en possession des attestations de gain intermédiaire, il devait conserver le dossier pour procéder aux corrections une fois les documents reçus, ce que n'avait pas fait M. X_____. De même, lorsqu'une demande de remboursement était en cours, le code « stop » était introduit dans le dossier informatique de l'assuré pour éviter une surindemnisation. Dans le cas de l'assurée P_____, M. X_____ avait introduit un code « stop » mais n'en avait pas tenu compte pour la suite des paiements.

Trois assurés s'étaient plaints de l'attitude de l'intéressé à leur égard. Aucune plainte n'avait été enregistrée concernant les autres taxateurs de la section. S'agissant en particulier de Mme V_____, elle avait demandé à parler à un supérieur après qu'un collaborateur masculin de la caisse lui ait « raccroché au nez ». Vérification faite, elle avait confirmé que la personne en question était M. X_____.

Mme Y_____ s'était plainte à plusieurs reprises du comportement incorrect de l'intéressé. Elle se sentait dénigrée par lui. D'autres collaborateurs avaient indiqué qu'il ne répondait pas au téléphone lorsqu'il était de permanence. Il avait lui-même constaté que la ligne de M. X_____ était souvent non-opérationnelle parce qu'il ne répondait pas après la cinquième sonnerie, bien qu'il soit à sa place de travail. Le système passait alors l'appel sur un autre poste et celui de l'intéressé restait inatteignable.

M. X_____ travaillait très rapidement. Il arrivait qu'en début d'après-midi déjà, ses tâches journalières soient terminées. La qualité de son travail n'était pas toujours à la hauteur des exigences, ce qu'attestaient les erreurs relevées durant la période d'évaluation. Au demeurant, les listes de manquements n'étaient pas exhaustives.

- b. Mme Y_____ a été auditionnée le 15 décembre 2006. Elle travaillait dans le même service que M. X_____ depuis 1997. Leur collaboration avait été normale jusqu'au départ de Mme G_____. L'attitude de l'intéressé avait alors

changé. En la croisant, il lui arrivait souvent de la regarder et de marmonner. Interpellé à ce sujet, il lui avait dit n'avoir rien contre elle. Toutefois, M. HH_____ et Mme B_____, qui partageaient le bureau de l'intéressé, lui avaient confirmé qu'il la dénigrait. A son retour de vacances, au mois de juillet 2006, M. X_____ avait continué de marmonner en sa présence. M. HH_____ lui avait indiqué qu'il avait dit à son propos « la bobette est de retour ». Elle s'en était plainte à MM. N_____ et A_____.

c. Mme B_____ a été entendue le 21 décembre 2006. Elle connaissait M. X_____ depuis huit ans et travaillait dans le même bureau que l'intéressé depuis septembre 2002. Les rares fois où elle avait été de permanence au guichet en même temps que l'intéressé, elle avait constaté que son attitude envers les assurés était correcte. S'agissant des rapports entre M. X_____ et Mme Y_____, elle avait entendu l'intéressé tenir des propos désobligeants à l'égard de sa collègue, hors sa présence, à une ou deux reprises.

d. Monsieur II_____ a également été entendu le 21 décembre 2006. Il connaissait M. X_____ depuis 1998, travaillait dans la même section que lui mais dans une autre pièce. Il partageait un bureau avec Monsieur JJ_____, Mmes C_____ et Y_____. Les relations avec ces dernières n'étaient pas toujours faciles, car en cas de problème, elles avaient tendance à s'adresser très rapidement à M. N_____.

Lorsqu'un assuré devait suivre des cours et qu'il manquait l'attestation de présence aux cours, il réclamait le document par téléphone ou mettait le dossier en suspens en cas de surcharge de travail. Lorsqu'un assuré effectuait un gain intermédiaire, le calcul de l'indemnité due se faisait impérativement sur la base de l'attestation y relative et non du contrat de travail. Aucune paiement n'était effectué sans que le taxateur soit en possession du formulaire de gain intermédiaire.

e. M. JJ_____ a été auditionné le 21 décembre 2006. Il travaillait avec M. X_____ depuis avril 2003. Son attitude envers les assurés était tout à fait convenable. Lorsqu'il manquait un document dans un dossier, l'assuré était avisé par téléphone ou par courrier et le versement de l'indemnité restait en suspens. Dans la section, les rapports entre collègues étaient bons, sauf avec Mmes C_____ et Y_____. Celles-ci faisaient des rapports erronés à la hiérarchie, sans base réelle et sans en parler préalablement avec la personne concernée. L'ambiance du service en souffrait.

f. Monsieur KK_____, ancien collègue de M. X_____, a été entendu le 21 décembre 2006. Il discutait régulièrement avec l'intéressé de la difficulté à rester calme et courtois face aux assurés qui étaient la plupart du temps agressifs,

souvent menteurs, inévitablement de mauvaise foi et qui avaient tendance à projeter leurs insuffisances sur le gestionnaire qui leur répondait.

g. Madame LL_____, cheffe du bureau allocations familiales, a été auditionnée le 21 décembre 2006. Elle était en contact régulier avec M. X_____ pour des questions d'allocations familiales des assurés suivis par l'intéressé. Il avait toujours été courtois avec elle. Quelques années auparavant, elle avait eu des contacts téléphoniques houleux avec Mme Y_____, raison pour laquelle elle préférait faire appel à M. X_____.

h. Madame J_____, demandeuse d'emploi, a été entendue le 21 décembre 2006. Depuis le mois de septembre 2004, elle avait eu des contacts téléphoniques réguliers avec M. X_____. Le 26 juillet 2006, elle s'était plainte par écrit à M. A_____ des erreurs commises par l'intéressé et de son attitude à son égard. A deux reprises, elle avait été indemnisée pour des mois qui ne correspondaient pas à ses périodes de chômage. Au téléphone, M. X_____ avait mis en doute les informations qu'elle lui avait fournies à ce propos. Il lui répondait invariablement « je vais m'en occuper » sur un ton désagréable mais ne procédait pas aux rectifications nécessaires. A une reprise, elle avait haussé le ton et l'intéressé avait brusquement coupé la conversation téléphonique.

i. M. HH_____ a été auditionné le 18 janvier 2007. Il a confirmé avoir entendu M. X_____ prononcer les paroles « la bobette est de retour » au sujet de Mme Y_____.

j. Mme GG_____ a également été entendue le 18 janvier 2007. Elle partageait un bureau avec Mmes Y_____ et C_____ et MM. II_____ et JJ_____. En mai 2006, elle s'était adressée à M. A_____ pour se plaindre du comportement inadmissible de M. X_____ à son égard. Elle se sentait méprisée par lui, non par des paroles qu'il aurait proférées mais par des regards, des mimiques excédés, ceci régulièrement, en moyenne une à deux fois par semaine. Il lui arrivait également de se placer derrière la porte de séparation des deux bureaux et d'observer de façon insistante Mme Y_____ et elle-même à travers la partie vitrée de la porte. La façon de regarder de M. X_____ et sa répétitivité la mettait mal à l'aise. En mai 2006, au cours d'une présentation du service de santé, son téléphone avait sonné avec insistance. Elle n'avait pas répondu, ne voulant pas interrompre l'orateur. L'intéressé avait alors eu un geste excédé.

k. Mme G_____, cheffe de section de l'intéressé de 2002 à 2005, a été auditionnée le 18 janvier 2007. Durant une certaine période, elle avait constaté que des dossiers étaient reclassés sans avoir été traités et elle avait donc mis en place un système pour identifier le ou les collaborateurs qui procédaient de la sorte. A plusieurs reprises, il s'était avéré que M. X_____ était le responsable. Il confondait souvent vitesse et précipitation, ce qu'elle avait mentionné dans ses formulaires d'évaluation périodique.

L'intéressé avait une personnalité contradictoire. Il était agréable, convivial et serviable mais intimement persuadé d'avoir plus de valeur professionnelle que l'ensemble de ses collègues. Son attitude à leur égard était méprisante et il donnait l'impression de leur être supérieur sans avoir nécessairement conscience de son comportement. Il avait postulé plusieurs fois comme chef de section et n'acceptait pas de s'entendre dire qu'il n'en avait ni les aptitudes, ni les compétences.

Elle avait reçu des doléances verbales des collègues de l'intéressé, car celui-ci ne répondait pas au téléphone et expédiait les questions des assurés. Ces derniers se plaignaient de la façon énervée dont il leur répondait.

l. M. MM_____, ingénieur informaticien à la CCGC, a été entendu le 18 janvier 2007. Il effectuait annuellement l'épuration des ordinateurs du personnel en supprimant les contenus non autorisés. Dans ce cadre, il avait constaté que M. X_____ avait consulté un site de rencontres. Il lui en avait fait la remarque et avait signalé ce point à la direction. Il se souvenait du cas de l'intéressé car quelques temps plus tard, celui-ci l'avait traité de « loukoum de l'informatique ».

m. Mme K_____ a été auditionnée le 18 janvier 2007. Le 3 février 2006, elle avait écrit à M. A_____ pour se plaindre du collaborateur qui répondait au numéro de téléphone 022_____. Lors d'un premier appel, son correspondant avait subitement coupé la conversation téléphonique. Ayant rappelé immédiatement le même numéro, elle avait été mise en attente. Elle ne savait pas à qui appartenait le numéro de téléphone en question. Lors de son passage à la caisse, elle avait été reçue par M. A_____ qui lui avait indiqué que c'était M. X_____ qui s'occupait de son dossier.

n. M. A_____ a été entendu une deuxième fois le 19 janvier 2007. Il s'est prononcé sur les points contestés par M. X_____ dans la troisième liste d'erreurs du 15 décembre 2006.

o. Mme C_____ a été auditionnée le 19 janvier 2007. Elle était la collègue de M. X_____ depuis le 1^{er} novembre 2004 mais ne partageait pas le même bureau. Suite à la plainte de Mme Y_____, elle avait été entendue par M. A_____ et avait confirmé les tensions qui existaient entre M. X_____ et Mme Y_____. Selon elle, le comportement méprisant de l'intéressé était peut-être lié au fait qu'il était raciste. Elle avait en effet constaté que lorsqu'ils étaient de permanence au guichet, M. X_____ donnait des renseignements simples à des personnes de type européen, alors que les personnes de couleur devaient s'adresser à elle. A une autre occasion, vers 16h00, alors qu'une personne de couleur s'approchait du guichet, M. X_____ avait déclaré « Tiens, voilà la dernière pirogue ». A trois ou quatre reprises, elle avait eu des assurés en ligne qui avaient adressé des demandes à M. X_____ et qui rappelaient pour savoir pourquoi leur cas n'avait pas été

traité. En consultant les dossiers, elle avait constaté que le travail n'était pas effectué. Elle avait communiqué ces éléments à M. A_____.

p. Madame NN_____ a été entendue le 19 janvier 2007. M. X_____ s'était occupé de son dossier au début de l'année 2005. Elle l'avait rencontré deux fois, en janvier 2005 et en février 2006, et avait également eu des contacts téléphoniques avec lui. Il était poli et serviable. Elle n'avait jamais eu de problème avec l'intéressé.

q. Madame OO_____ a été auditionnée le 19 janvier 2007. En 2005, M. X_____ s'était occupé de son dossier. Elle avait été tout à fait satisfaite de ses prestations. Il avait pris l'initiative de l'appeler pour des renseignements complémentaires et l'avait très bien renseigné. Courant 2006, elle avait encore eu un contact téléphonique avec l'intéressé. Là encore, elle avait été satisfaite de ses services.

21. Le 5 février 2007, M. X_____ a transmis à l'enquêteur ses conclusions après audition. Il a conclu à la constatation qu'il n'y avait pas lieu de prononcer la fin des rapports de service ou une sanction disciplinaire à son encontre. Il a demandé à être affecté à une fonction équivalente à celle qui était la sienne jusqu'au 1^{er} septembre 2006.

Des trois listes d'erreurs établies par la CCGC, seule celle numérotée en chiffres romains de I à XVII était pertinente. La liste numérotée en chiffres arabes portait sur des faits antérieurs à la période d'observation et ne pouvait donc servir à évaluer son travail. Quant à la liste numérotée de A à F, elle était postérieure à l'ouverture de l'enquête administrative. En tout état de cause, des dix objectifs qui lui avaient été fixés au début de la période d'évaluation, huit avaient été atteints et deux n'étaient pas mesurables.

Comportement au guichet et au téléphone :

1. Attitude positive face aux assurés.

Pour lui reprocher la non-atteinte de cet objectif, sa hiérarchie s'était essentiellement fondée sur les constatations de ses collègues qui avaient rapporté des doléances d'assurés. Ces constatations n'étaient pas documentées. Quant aux plaintes de Mmes V_____, J_____ et K_____, elles reflétaient la volonté de ses supérieurs d'instruire à sa charge. Il s'agissait dans les trois cas de dénonciations dirigées. Au demeurant, les déclarations de Mmes OO_____ et NN_____ établissaient que son comportement avec le public était parfaitement correct.

2. Comportement collégial envers les collègues, notamment lors de la permanence téléphonique.

La non-atteinte de cet objectif se basait uniquement sur l'incident relaté par Mme C_____, selon laquelle il aurait refusé de prendre un appel téléphonique. Durant l'enquête, il avait expliqué qu'il était en conversation avec Mme B_____ et donc indisponible. Ce fait isolé ne permettait pas de conclure que l'objectif n'était pas rempli.

3. Attention particulière pour les demandes d'attestations diverses.

La caisse se fondait sur la seule plainte de l'assurée K_____ pour juger de la non-atteinte de cet objectif. Cette dénonciation ayant été dirigée par sa hiérarchie, elle devait être écartée. Elle portait en outre sur des faits antérieurs à la période d'observation et ne pouvait donc servir à apprécier la qualité de son travail.

4. Attitude positive avec les relations professionnelles.

De l'admission même de la CCGC, cet objectif avait été atteint. Dans sa déposition, Mme LL_____ avait d'ailleurs souligné son professionnalisme et son caractère plaisant.

Comportement avec les collègues et la hiérarchie :

5. Respect du RLPAC.

Ses supérieurs ne s'étaient fondés que sur les déclarations de Mmes Y_____, GG_____ et C_____ pour retenir qu'il avait une attitude contraire aux règles de la collégialité. Pourtant, ses collègues masculins, MM. JJ_____ et II_____, avaient confirmé que les rapports avec les précitées étaient difficiles. Les plaintes de ses collègues féminines procédaient de jalousies professionnelles. Quant aux accusations de racisme proférées par Mme C_____, il les réfutait entièrement.

Qualité des dossiers :

6. Caractère justifié et nécessaire des cas soumis à l'examen.

Sa hiérarchie avait estimé que la mise à l'examen du dossier de l'assurée BB_____ n'était pas justifiée. Cette action remontant au 31 janvier 2006, elle n'était pas pertinente pour l'évaluation de l'objectif.

7. Entretiens employé/employeur reflétant la réalité.

Là encore, la caisse se fondait sur des faits antérieurs à la période d'observation pour juger de la non-atteinte de cet objectif. Au cours de ses auditions, il avait réfuté avec succès les reproches qui lui étaient adressés.

8. Erreurs de taxation ne devant pas se situer au-dessus de la marge de ses collègues.

Cet objectif n'était pas mesurable. Il n'existait aucun outil statistique qui permettait d'observer de manière objective les erreurs commises par les taxateurs. Au cours de l'enquête, il avait donné des explications détaillées sur toutes les erreurs qui lui étaient reprochées. S'il en reconnaissait certaines, les assurés concernés n'avaient subi aucun préjudice. Pour nombre de cas relevés, les sanctions infligées relevaient de la marge d'appréciation dont disposait chaque taxateur.

9. Aucune opération de paiement à négliger sans explication.

De l'aveu même de la caisse, cet objectif était atteint.

10. Travail habituel de gestionnaire à accomplir de manière responsable.

Il reconnaissait certains des manquements qui lui avaient été reprochés par ses supérieurs. Ceux-ci n'avaient toutefois pas porté à conséquence. Quant à son prétendu manque de rigueur et au caractère bâclé de son travail, ces appréciations ne ressortaient pas des témoignages de ses collègues.

22. L'enquêteur a rendu son rapport le 8 février 2007.

23. Le 22 mars 2007, M. X_____ a soumis ses conclusions après rapport d'enquête en reprenant l'argumentation développée dans ses précédentes observations.

24. Par arrêté du 27 juin 2007, notifié le lendemain, le Conseil d'Etat a licencié M. X_____ avec effet au 30 septembre 2007.

Les observations de l'intéressé après auditions et après rapport d'enquête n'étaient pas de nature à remettre en cause les conclusions du rapport. L'enquête avait démontré que les reproches faits à M. X_____ étaient pour majeure partie fondés. Aux erreurs qu'il admettait, s'ajoutait le constat de sa hiérarchie que leur nombre était notablement supérieur à celui de ses collègues. A l'instar de son prédécesseur, le supérieur direct de l'intéressé avait souvent constaté que ce dernier ne répondait pas aux appels, alors même qu'il était à sa place de travail et qu'il lui incombait d'assurer la permanence téléphonique. Son attitude avait occasionné diverses plaintes d'assurés et son comportement envers plusieurs de ses collègues avait fait l'objet de nombreuses doléances. En dépit de l'avertissement infligé en mai 2005 et du blâme prononcé en janvier 2006, ainsi que des différentes mises en garde, la qualité de son travail et son comportement demeuraient insatisfaisants. Il avait enfreint ses devoirs de fonction au sens des articles 20, 21 et 22 alinéa 1 RLPAC. L'insuffisance persistante de la qualité de son travail et la récurrence de ses manquements d'ordre relationnel étaient

incompatibles avec les exigences du poste. Le minimalisme et l'attitude générale de M. X_____ avaient rompu le rapport de confiance et ne permettaient plus la poursuite des rapports de service.

La décision était exécutoire nonobstant recours.

25. M. X_____ a saisi le Tribunal administratif d'un recours contre la décision précitée par acte du 30 juillet 2007. Il conclut préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et sur le fond à l'annulation de son licenciement et à sa réintégration. Subsidiairement, il réclame une indemnité équivalente à 24 mois de traitement brut. Le tout, avec suite de frais et dépens comprenant une indemnité pour les honoraires de son avocat.

La décision querellée était insuffisamment motivée et violait son droit d'être entendu. Le Conseil d'Etat n'avait pas procédé à l'analyse des éléments recueillis au cours de l'enquête administrative dans l'optique des objectifs convenus pour déterminer si ceux-ci avaient été atteints.

L'arrêté violait l'interdiction de l'arbitraire. Le Conseil d'Etat retenait que ses observations n'étaient pas de nature à remettre en cause les conclusions du rapport d'enquête. Or, l'enquêteur n'avait rendu aucune conclusion. Se ralliant à des conclusions inexistantes, l'autorité avait rendu une décision insoutenable et particulièrement choquante, tant dans sa motivation que dans son résultat.

Enfin, la décision entreprise violait la LPAC, en particulier ses articles 21 et 22. Comme il l'avait exposé en détail dans ses précédentes écritures, il n'existait aucun motif objectivement fondé pouvant justifier son licenciement. Les quelques erreurs qu'il avait commises n'étaient pas suffisamment graves pour motiver la résiliation des rapports de service.

26. Invité à se déterminer sur la question de la restitution de l'effet suspensif, le Conseil d'Etat s'y est opposé.
27. Par décision du 17 août 2007, le président du Tribunal administratif a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif.
28. Le Conseil d'Etat s'est opposé au recours le 1^{er} octobre 2007.

L'arrêté de licenciement était conforme aux principes en matière de motivation des décisions. Il se référait au rapport d'enquête, aux observations du recourant, aux motifs sur lesquels la décision était fondée ainsi qu'aux devoirs de service qui avaient été enfreints.

L'arrêté n'était pas arbitraire. L'enquête administrative avait pour but d'établir les faits. L'enquêteur n'était pas un organe de décision. Le rapport mettait

en évidence les éléments factuels nécessaires et suffisants au fondement de la décision. La procédure d'enquête avait atteint son but d'établissement des faits.

Le licenciement du recourant était conforme aux dispositions de la LPAC. L'enquête avait permis d'établir l'insuffisance de ses prestations quant à la qualité de son travail, à son attitude envers les assurés et à son comportement à l'égard de ses collègues. En continuant à ne tenir aucun compte des mises en garde et à ne tirer aucune leçon des sanctions disciplinaires pour améliorer ses prestations, le recourant avait démontré son inaptitude à remplir les exigences du poste. La résiliation des rapports de service était pleinement justifiée.

29. Le 31 octobre 2007, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Le Tribunal administratif examine d'office et librement la recevabilité du recours ou de la demande (art. 11 al. 2 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; ATA/88/2006 du 14 février 2006).
2. A teneur de l'article 56B alinéa 4 lettre a de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ - [E 2 05](#)), le recours au Tribunal administratif est ouvert contre des décisions concernant les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire spéciale le prévoit.

Le 31 mai 2007 est entrée en vigueur une révision de la LPAC. Toutefois, selon l'article 4 de la loi 9904 modifiant la LPAC, du 23 mars 2007, le nouveau droit ne s'applique pas aux procédures litigieuses pendantes au moment de son entrée en vigueur. C'est donc l'ancienne teneur de la LPAC qui s'applique en l'espèce (aLPAC).

A teneur de l'article 31 alinéa 1 aLPAC, peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés.

Le Tribunal administratif est donc compétent pour connaître du recours contre l'arrêté de licenciement du 27 juin 2007, notifié le 28 juin 2007.

Au surplus, le recours a été interjeté dans le délai légal de 30 jours (art. 63 al. 1 let. a LPA). Il est dès lors recevable.

3. a Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. Il estime que l'arrêté de licenciement est contraire au droit d'obtenir une décision motivée, car l'intimé n'aurait pas procédé à l'analyse systématique des manquements relevés

par sa hiérarchie, de ses différentes prises de position et du contenu des témoignages recueillis durant l'enquête administrative.

b. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (Arrêts du Tribunal fédéral 5A.34/2006 du 3 avril 2007, consid. 4.1 et les références citées ; 2P.205/2006 du 19 décembre 2006, publié in SJ 2007 I, p. 407 consid. 2.2).

La jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de droits constitutionnels a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives. Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2 p. 237 ; ATF 126 I 97 consid. 2 p. 102 ; ATA/362/2007 du 31 juillet 2007, consid. 3 ; ATA/360/2007 du 31 juillet 2007, consid. 13 ; P. TSCHANNEN/ U. ZIMMERLI, Allgemeines Verwaltungsrecht, 2^{ème} éd., Berne 2005, p. 239 ; P. MOOR, Droit administratif, Vol. 2, 2^{ème} éd., Berne 2002, p. 299 ss, n. 2.2.8.2).

c. En l'espèce, la décision se réfère à la teneur du rapport d'enquête et aux observations du recourant. Bien que le contenu de ces écritures ne soit pas discuté, la décision énumère et explicite les manquements aux devoirs de service retenus à l'encontre du recourant et motivant la résiliation des rapports de travail. C'est donc en connaissance de cause que celui-ci a pu décider de remettre en question son licenciement, comme en témoigne l'argumentation développée dans l'acte de recours. Par conséquent, l'arrêté entrepris est conforme aux exigences de motivation et le droit d'être entendu du recourant a été respecté.

4. a. Il reproche également à la décision de violer l'interdiction de l'arbitraire. En se ralliant aux conclusions du rapport d'enquête, conclusions inexistantes, l'intimé aurait rendu une décision insoutenable et choquante tant dans sa motivation que dans son résultat.

b. De jurisprudence constante, 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. A 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/126/2007 du 20 mars 2007, consid. 9a ; ATA/48/2007 du 6 février 2007, consid. 3a).

Appelé à examiner le caractère arbitraire d'une décision, le Tribunal administratif suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/404/2007 du 28 août 2007, consid. 8).

c. Comme l'a relevé à juste titre l'intimé, l'enquêteur intervient dans le cadre de la phase d'établissement des faits, telle que prévue à l'article 27 aLPAC. Il assume un rôle d'investigation et non de décision. Dans ce cadre, le rapport de M. Rossoni contient des conclusions qui portent sur les faits que l'enquête a permis d'établir. C'est sur cette base et en tenant compte des observations du recourant, que l'intimé a retenu des infractions aux devoirs de service, justifiant de son point de vue un licenciement. En ce sens, on ne saurait reprocher à la décision attaquée d'être en contradiction avec la situation de fait ou d'avoir été adoptée sans motif objectif. Le grief de violation de l'interdiction de l'arbitraire doit donc être écarté.

5. Le recourant estime que son licenciement a été prononcé en violation des dispositions de la aLPAC. Contrairement à ce que retenait la décision attaquée, il n'avait enfreint aucun de ses devoirs de service puisqu'il avait atteint l'ensemble des objectifs mesurables qui lui avait été fixés.
6. Les devoirs du personnel de l'Etat sont énumérés aux articles 20 et suivants RLPAC. L'article 20 prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnées ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a). Ils doivent établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1) et s'entraider et se suppléer notamment lors de maladies ou de congés (art. 22 al. 4).
7. En l'espèce, il convient d'examiner la réalité des griefs retenus contre le recourant.

A titre préalable, il y a lieu de trancher la question de la pertinence des trois listes de manquements reprochés au recourant. Selon lui, seule la liste numérotée

en chiffres romains serait déterminante, car elle concerne la période d'évaluation. Les deux autres listes devraient être écartées au motif qu'elles portent respectivement sur des faits antérieurs à la période d'observation et postérieurs à l'ouverture de l'enquête administrative. Cette argumentation ne saurait toutefois être suivie. Si les erreurs relevées durant les six mois d'évaluation ont conduit la CCGC à demander l'ouverture d'une enquête administrative, celle-ci a porté sur tout le parcours professionnel de l'intéressé au sein de la caisse, conformément à la mission d'enquête contenue dans l'arrêté du 15 novembre 2006. Il s'en suit que les trois listes de manquements sont pertinentes pour l'évaluation des prestations et du comportement professionnel du recourant.

a. Comportement avec les assurés

Il ressort du dossier que l'attitude du recourant a fait l'objet de plusieurs plaintes verbales et écrites de la part de différents assurés. Deux des personnes en question ont confirmé au cours des enquêtes que l'intéressé leur avait répondu sur un ton désagréable lorsqu'elles l'avaient eu au téléphone et avait mis fin de façon abrupte à la conversation. Son manque de tact vis-à-vis du public a également été confirmé par sa collègue, Mme C_____ et par son supérieur direct, M. N_____, qui a en outre précisé ne pas avoir reçu de doléances au sujet d'autres taxateurs. Bien que le recourant leur reproche un manque d'objectivité à son égard, il n'y a pas raison de mettre en doute leurs témoignages, ce d'autant que sa précédente cheffe de service avait également reçu des plaintes d'assurés le concernant. Aussi, le tribunal tiendra pour établi que le recourant a manqué à son devoir de correction vis-à-vis du public. Cette faute n'est relativisée ni par les témoignages favorables des assurées NN_____ et OO_____ ni par les déclarations de son ancien collègue, M. KK_____, au sujet de l'agressivité et de la mauvaise foi des demandeurs d'emploi, au demeurant réfutées par les collègues du recourant. En revanche, les déclarations de Mme C_____ relatives au comportement prétendument raciste de l'intéressé ne sauraient être retenues à son encontre. En effet, celles-ci ne sont étayées par aucune plainte d'assuré.

b. Comportement avec les collègues et la hiérarchie

Sur ce point, le dossier fait également ressortir que le recourant a manqué à ses obligations. Ainsi, Mmes Y_____ et C_____ se sont plaintes à leur hiérarchie de l'attitude méprisante de l'intéressé à leur égard, qui se traduisait par des regards insistants, des marmonnements et des gestes excédés. S'il est vrai que les enquêtes ont révélé que la collaboration avec les personnes en question était difficile, il n'en reste pas moins que Mme B_____ et M. HH_____ ont tous deux confirmé que le recourant avait effectivement eu à plusieurs reprises des propos dénigrants au sujet de Mme Y_____. En particulier, il doit être tenu pour avéré qu'il a prononcé la phrase « la bobette est de retour » bien qu'il conteste en être l'auteur. Il n'y a en effet aucune raison de s'écarter des déclarations de M. HH_____ sur ce point. Au demeurant, s'il l'on en croit Mme G_____,

l'intéressé a toujours eu une attitude négative à l'égard de ses collègues, car persuadé d'avoir plus de valeur professionnelle et de leur être supérieur. A cela s'ajoute le manque de collégialité du recourant dans le cadre des permanences téléphoniques, rapporté par ses deux chefs de service successifs. Ceux-ci ont confirmé avoir reçu des doléances des collègues de l'intéressé, qui ne répondait pas au téléphone. M. N_____ a précisé avoir lui-même constaté à plusieurs occasions que la ligne de recourant n'était pas opérationnelle parce qu'il ne prenait pas les appels.

c. Qualité des dossiers

En ce qui concerne le traitement des dossiers des assurés, les prestations du recourant apparaissent également insuffisantes. Tout d'abord, il reconnaît avoir commis des erreurs de saisie des données et de calcul dans huit cas. Selon lui, ces erreurs ne porteraient pas à conséquence puisque le trop-perçu pouvait être réclamé aux bénéficiaires. Or s'il l'on considère par exemple le cas de l'assuré Q_____ où l'obligation de remboursement s'élève à CHF 20'215,35, il est manifeste que les erreurs du recourant, loin d'être des peccadilles, sont susceptibles d'avoir des conséquences financières graves pour les assurés et pour la caisse. A cela s'ajoute les dossiers dans lesquels l'intéressé a procédé au paiement des indemnités de chômage sans être en possession des attestations de gain intermédiaire. Bien qu'il ait déclaré que tous les taxateurs faisaient de même, il a été contredit sur ce point par M. A_____ ainsi que par son collègue, M. H_____, qui ont tous deux confirmé que le calcul devait impérativement se faire sur la base de l'attestation de gain intermédiaire et non du contrat de travail. M. N_____ a reconnu que pour arranger un assuré, le taxateur pouvait verser les indemnités avant d'être en possession des attestations en question, mais devait conserver le dossier pour procéder aux corrections une fois les documents reçus, ce que le recourant ne faisait pas. Le manque de suivi des dossiers par l'intéressé est également illustré par les cas des assurés O_____, L_____ et P_____, dans lesquels il a omis de faire les démarches nécessaires au paiement, respectivement au remboursement des indemnités aux assurés ou à la caisse. Enfin, le nombre d'erreurs commises par le recourant dans le traitement des dossiers est nettement plus élevé que celui des autres taxateurs. Entre les mois de janvier et de novembre 2006, la hiérarchie de l'intéressé a ainsi relevé 30 erreurs le concernant, alors que dans la même période, celles de ses collègues se situaient entre 1 à 6 par taxateur.

8. Selon l'article 21 alinéa 2 lettre b aLPAC, le Conseil d'Etat peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service du fonctionnaire en respectant le délai de résiliation. Le licenciement est objectivement fondé s'il est motivé par l'insuffisance des prestations, le manquement grave ou répété aux devoirs de service ou l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 aLPAC).

Le Conseil d'Etat dispose, dans l'application de cette disposition, d'un

certain pouvoir d'appréciation : en présence d'un motif objectivement fondé, il peut, mais ne doit pas, résilier les rapports de service (Mémorial du Grand Conseil, 1996/VI, p. 6355 ss ; ATA/750/2004 du 28 septembre 2004, consid. 4a).

Une décision de licenciement doit respecter le principe de la proportionnalité. L'autorité doit apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes (ATA/352/2006 du 20 juin 2006, consid. 6, et les arrêts cités). A l'inverse, les sanctions disciplinaires constituent des antécédents dont il doit être tenu compte pour apprécier les conséquences de violations récurrentes des devoirs de service (ATA/612/1998 du 29 septembre 1998, consid. 7a).

En l'espèce, il a été vu au considérant précédent que le recourant a manqué à ses devoirs de service aussi bien dans ses rapports avec les assurés que dans ses relations avec ses collègues. Ces manquements sont par ailleurs récurrents, comme en atteste la teneur des différents rapports d'entretien d'évaluation de l'intéressé et les déclarations de son ancienne cheffe de service. A cela s'ajoute l'insuffisance de ses prestations, démontrée par les erreurs commises dans le traitement des dossiers et leur nombre notablement supérieur à celui de ses collègues. A cet égard, l'argumentation du recourant relative à l'absence d'outils statistiques de mesure des erreurs est sans pertinence. D'une part, sa hiérarchie tenait un relevé pour chaque taxateur selon les mêmes critères (vérification des dossiers, plaintes des assurés, doléances des collègues) et d'autre part, étant en période d'observation, le recourant devait s'attendre à être soumis à un contrôle tout particulier. En l'espèce, il existait donc des motifs objectivement fondés de licenciement. Quant à la proportionnalité de la mesure, il y a lieu de tenir compte des mauvais antécédents du recourant, qui a fait l'objet d'un avertissement et d'un blâme en l'espace d'un an. Dans ces circonstances, on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir considéré que les manquements commis par l'intéressé avaient rompu le rapport de confiance et ne permettaient plus la poursuite des rapports de service.

9. Le recours sera ainsi rejeté. Un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 juillet 2007 par Monsieur X_____ contre la décision du Conseil d'Etat du 27 juin 2007 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge du recourant un émolument de CHF 1'500.- ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Philippe Pasquier, avocat du recourant ainsi qu'au Conseil d'Etat.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Paychère, Mme Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. a.i. :

P. Pensa

la vice-présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :