

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3900/2009-FPUBL

ATA/619/2010

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 7 septembre 2010

dans la cause

Monsieur V_____

représenté par Me Joanna Burgisser-Bueche, avocate

contre

CONSEIL D'ÉTAT

EN FAIT

1. Monsieur V_____, né en 1966 et technicien en génie civil, a été engagé en qualité d'auxiliaire à l'office des transports et de la circulation (ci-après : OTC) pour la période du 1^{er} février 2003 au 31 janvier 2004, par contrat signé le 24 janvier 2003.

Dès le 1^{er} octobre 2005, sa fonction a été celle de responsable des projets d'aménagements routiers.

2. Le 8 février 2006, le Conseil d'Etat a nommé M. V_____ fonctionnaire dès le 1^{er} février de la même année, en qualité de responsable des projets d'aménagements routiers de l'office cantonal de la mobilité (ci-après : OCM). Cette même autorité l'a confirmé dans ce poste depuis le 1^{er} janvier 2007, par arrêté du 10 janvier 2007.

3. Suite à la découverte d'une maladie extrêmement grave dont souffrait sa fille aînée, née en 2007, pathologie nécessitant des hospitalisations fréquentes, la prise de nombreux médicaments et un suivi quotidien extrêmement rigoureux, M. V_____ a demandé une réduction de son taux d'activité à 80%.

Le Conseil d'Etat a avalisé cette demande par arrêté du 27 février 2008.

4. Du 18 avril au 31 mai 2008, M. V_____ a été absent de son poste de travail, sa présence étant indispensable auprès de sa fille, hospitalisée.

5. Le 5 novembre 2008 a eu lieu un entretien de service auquel participaient MM. V_____, D_____, directeur général de la mobilité et H_____, directeur administratif des ressources humaines et de la gestion.

L'intéressé était arrivé en retard à une séance d'organisation des projets de trams le 10 septembre 2008. M. D_____ avait observé une conduite irrespectueuse de M. V_____ vis-à-vis de membres du milieu professionnel, notamment lors d'un séminaire qui avait eu lieu le 1^{er} octobre 2008. L'intéressé y était arrivé en retard, avec une attitude fermée. Il n'avait pas pris de notes et était parti en claquant la porte. M. D_____ l'avait alors cherché, sans succès. M. V_____ était repassé prendre ses affaires peu avant 17h00 et avait refusé de participer à un entretien avec lui. De plus, l'intéressé contestait certaines tâches qui lui avaient été confiées. Il faisait preuve de résistance passive dans le cadre du projet de la nouvelle gestion des plans de marquage.

M. V_____ a indiqué s'être beaucoup investi et avait fait le maximum pour rendre opérationnel le système informatique utilisé pour la gestion de ces plans.

Le service de l'organisation et des systèmes d'information (ci-après : SOSI) voulait alimenter le système d'informations du territoire alors que la direction générale de la mobilité (ci-après : DGM) devait faire en sorte que l'exécution des marquages soit réalisable en pratique. Il y avait parfois des contradictions que l'intéressé avait signalées franchement.

Quant à l'incident survenu le 1^{er} octobre 2008, M. V_____ a rappelé que sa fille avait fait de longs séjours aux Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) et qu'il avait dû faire face à des dysfonctionnements importants. Lorsque l'animateur du séminaire avait pris en exemple cet hôpital, il avait fortement réagi et admettait que son comportement n'avait pas été adéquat.

Les graves problèmes de santé de sa fille, la surcharge de son secteur, le fait qu'il soit amené à pallier l'absence d'un chef de service, la diminution de son taux d'activité sans baisse du volume de travail, le nombre trop élevé d'affaires parallèlement en cours et de courriers électroniques quotidiens étaient à l'origine de son comportement inapproprié du 1^{er} octobre.

Comme il n'avait pas été invité au séminaire des chefs de services qui avait eu lieu au mois d'août 2008, il n'avait pas compris pourquoi il devait participer à celui du 1^{er} octobre. Un collègue était venu le chercher, d'où son retard et son caractère renfermé.

M. D_____ a relevé trois éléments :

- a. Le comportement de M. V_____ le 1^{er} octobre 2008 n'était pas acceptable. Toutefois, l'augmentation des charges et l'urgence étaient indéniables. Il était envisagé de recourir à des aides externes.
- b. Monsieur T_____ assurait, parallèlement à sa fonction de directeur de l'organisation de l'exploitation du réseau routier, le remplacement intérimaire du chef de service de l'intéressé. Dès lors, il délégait à ce dernier quantité de tâches.
- c. La participation à la réunion du 1^{er} octobre 2008 avait pour but de fixer les objectifs pour tous les responsables d'encadrement alors que celle de fin août ne concernait que les chefs de services. Ce séminaire avait été soigneusement préparé et devait être profitable pour la suite. L'attitude de M. V_____ par rapport au cours d'une formation spécialement consacrée à l'amélioration du fonctionnement de la DGM était regrettable, même s'il pouvait se prévaloir de circonstances atténuantes.

Sept conclusions avaient été tirées par le directeur général de la mobilité :

- M. V_____, comme tous les membres du personnel, devait avoir un comportement respectueux, quelles que soient les circonstances ;

- en cas d'incompréhension, il était nécessaire de poser des questions et d'expliquer pour éviter des malentendus ;
- les mouvements d'humeur non constructifs étaient à proscrire, malgré des conditions de travail souvent difficiles ;
- l'écoute devait être privilégiée pour déboucher sur des actions constructives ;
- si nécessaire, il y avait lieu d'apporter les clarifications pour que chaque personne comprenne son rôle et il ne fallait pas hésiter à formuler des propositions constructives ;
- aucune sanction ne serait infligée à M. V_____ ;
- ce dernier devait améliorer son comportement et faire part, si nécessaire, à sa hiérarchie des problèmes rencontrés.

M. V_____ a confirmé que son comportement du 1^{er} octobre 2008 n'était pas acceptable et admis les sept conclusions susmentionnées. Il a souligné que les conditions de travail s'étaient détériorées du fait de départs de collaborateurs expérimentés, d'un esprit quérulent d'interlocuteurs externes, d'un taux de rotation du personnel trop élevé et du nombre excessif de projets conduits en parallèle.

6. M. V_____ a été convoqué à un nouvel entretien de service, prévu le 25 mars 2009. Il ne s'y est pas rendu, ayant déposé un certificat médical auprès de son employeur le 24 mars 2009.

7. Le 30 mars 2009, la DGM a écrit à M. V_____.

Ce dernier avait eu un comportement inacceptable le 2 mars 2009, lors d'une séance dirigée par M. T_____, son supérieur hiérarchique. Il avait fréquemment coupé la parole à ses interlocuteurs, s'était opposé aux propositions formulées, avait sifflé au cours de la réunion et adressé à M. T_____ des propos tels que « tu me fatigues un peu », « tu ne m'impressionnes pas », « tu ne fais pas ton travail », « on te dit que cette histoire peut être bâchée », « j'ai d'autres problèmes que tes petits soucis », « je te dis que l'on ne trouve pas le dossier point barre », « ok mon grand », « j'ai passé l'âge d'écouter tes conseils ».

De plus, M. V_____ avait une attitude générale à l'égard de sa hiérarchie et de son travail qui n'était pas conforme à celle attendue d'un collaborateur et d'un responsable d'équipe.

Un certain nombre d'exemples était mis en exergue concernant les dossiers « Ville de Carouge - rue de la Débridée », « passage pour piétons (P+R) - voie centrale », « route d'Aire - route de Vernier : intégration d'une piste cyclable dans ce

secteur », « réaménagement de l'avenue des Morgines - Lancy ». De plus, M. V_____ avait des retards très importants dans le traitement des courriers.

Depuis l'entretien de service du 5 novembre 2008, son comportement ne s'était pas amélioré, bien au contraire.

En conséquence, la DGM informait M. V_____ qu'elle sollicitait l'ouverture d'une enquête administrative avec suspension à son encontre et le libérait de l'obligation de travailler jusqu'à nouvel avis.

Un délai de dix jours lui était accordé pour produire d'éventuelles remarques.

8. Le 14 avril 2009, M. V_____ a transmis ses observations.

Il contestait les manquements aux devoirs de service qui lui étaient reprochés.

Le 13 mars 2009, il avait été mis en congé maladie par son médecin. Ce document ayant été égaré à la DGM, il en avait produit un nouveau le 24 mars 2009, qui ne visait pas à éviter l'entretien du lendemain.

Il sollicitait, d'une part, un délai complémentaire pour se déterminer au vu de ses problèmes de santé et, d'autre part, un entretien de service en bonne et due forme.

9. Le 20 avril 2009, M. D_____ a pris note des observations de M. V_____ et lui a indiqué qu'il lui serait possible d'apporter les précisions qu'il souhaitait dans le cadre de l'enquête administrative.

10. Par arrêté du 24 avril 2009, le Conseil d'Etat a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative, confirmé la suspension provisoire de M. V_____ avec maintien des prestations à charge de l'Etat et confié l'enquête à Monsieur F_____, président de la Cour de justice.

11. Par courriers électronique et simple des 6 et 7 mai 2009, le conseil de M. V_____ a informé l'enquêteur que l'état de santé de son mandant ne lui permettait pas de subir un interrogatoire ni de défendre convenablement ses intérêts. Le report de son audition était sollicitée.

12. M. F_____ a répondu, par courriel du 6 mai 2009, que l'audience appointée au 8 mai 2009 était maintenue, ne serait-ce que pour fixer la suite de la procédure.

13. M. V_____, par le biais de son avocate, a demandé à ne pas être entendu le jour en question. Il a déposé une liste de témoins et un délai lui a été accordé pour déposer une liste complémentaire.

14. Le 29 mai 2009, l'enquêteur a entendu des témoins en présence du conseil de M. V_____.

a. Monsieur G_____, directeur général adjoint en charge de la mobilité, a indiqué qu'à la fin de l'année 2004 il avait rencontré une personne qui se plaignait de manière récurrente des aménagements routiers avec M. V_____. Il avait été surpris de l'attitude ce dernier, qui se montrait dédaigneux, ironique et qui ricanait. Il lui avait demandé de quitter les lieux et, après une discussion d'une heure et demi avec cette personne, la DGM n'en avait plus entendu parler.

Il avait ensuite collaboré avec M. V_____ sur un dossier concernant le village de Soral et tout s'était bien passé.

Lors d'un séminaire mis sur pied en vue de la réorganisation des services, M. V_____ s'était montré particulièrement critique et n'était pas le seul. Toutefois, il s'était montré ironique et d'un esprit très négatif.

A fin septembre ou début octobre 2008, à la suite de la réorganisation du système de courrier, le témoin avait demandé aux collaborateurs de transmettre les éléments de réponses pour les plis que le conseiller d'Etat devrait signer et les avait rencontrés à cette fin. M. V_____ avait demandé s'il fallait agir en toute priorité lorsqu'il s'agissait d'une lettre à la signature du conseiller d'Etat. Cette question avait déjà été posée par téléphone et M. G_____ y avait donné la réponse. M. V_____ souriait en posant cette question et le témoin avait interprété ce sourire comme étant narquois, un petit acte de défi.

Il n'y avait pas eu de problème dans les autres contacts qu'il avait eus avec l'intéressé.

b. M. D_____ a indiqué qu'il avait conduit l'entretien de service du 5 novembre 2008. M. V_____ avait de la difficulté à arriver à l'heure aux séances matinales. Il était techniquement compétent mais avait des lacunes en matière d'organisation.

L'attitude de l'intéressé s'était dégradée à partir de Pâques 2008, période à laquelle une nouvelle organisation avait été mise en place, lui confiant le rôle plus important de chef de secteur. Un chef de service devait être recruté, qui n'avait pas été trouvé. M. T_____, qui était hiérarchiquement supérieur, avait assumé cette fonction. M. V_____ avait mal accepté cette situation. Son propre poste avait été revalorisé de deux classes et il considérait que c'était insuffisant par rapport aux tâches qu'il avait à exercer en plus. L'intéressé avait adopté une attitude négative par rapport aux nouveaux outils informatiques. Il y avait un taux d'absentéisme élevé à la DGM et M. V_____ était certainement surchargé depuis le 1^{er} janvier 2009.

c. M. T_____ était entré en fonction le 1^{er} avril 2007 en qualité de chef de service et d'adjoint au directeur et occupait son poste depuis le 1^{er} septembre 2007. Il avait toujours été le supérieur hiérarchique de M. V_____. Il avait assez rapidement constaté que l'intéressé rencontrait des problèmes d'entregent et d'organisation et que son équipe était assez informelle.

L'attitude de M. V_____ avait changé lors de l'annonce des nouvelles classes de traitement, car il considérait que la réévaluation qui lui était accordée n'était pas suffisante. Il avait ensuite fait preuve de passivité et de résistance.

Lors de la séance du 2 mars 2009, M. V_____ ne répondait pas aux questions qui lui étaient posées ou ses propos étaient difficilement perceptibles. Il était le seul à adopter une attitude de blocage.

Le témoin a ensuite abordé divers dossiers précis, tels que ceux de la commune de Bardonnex, de la rue de la Débridée et du passage piétons - voie centrale.

Il ne se souvenait pas avoir indiqué aux collègues de M. V_____ que le « look » de ce dernier ne lui convenait pas ou qu'il fallait inspirer la haine pour être un bon directeur.

d. Madame O_____, directrice de la planification et des offres de mobilité avait participé à une réunion, en août 2008, où M. V_____ avait fait preuve de beaucoup d'agressivité envers elle-même et M. T_____. Le recourant s'était montré négatif.

Elle avait aussi assisté au séminaire du 1^{er} octobre 2008, lors duquel l'intéressé s'était montré remarquablement désinvolte. Lorsque l'intervenant avait parlé des HUG, M. V_____ avait indiqué que c'était un mauvais exemple, puis était parti. Il avait refusé de se rendre dans le bureau du directeur général de la mobilité.

L'intéressé avait fait preuve de désinvolture concernant une route à Saconnex d'Arve en 2008.

e. Monsieur E_____, responsable des systèmes d'information et conseiller en organisation, a expliqué qu'il avait dû développer un nouvel outil informatique englobant l'ensemble des processus des données à la gestion du marquage routier. Dans ce cadre, il avait eu des contacts avec M. V_____.

Il avait eu beaucoup de difficultés à collaborer avec l'intéressé et ce, depuis 2005. Celui-ci avait été négativement actif. Il venait les mains vides aux réunions et ces dernières ne pouvaient avancer.

Le mandataire avait rencontré des problèmes similaires et l'attitude de M. V_____ avait été une des causes de la stagnation du projet dans le temps.

15. Le 10 juin 2009, l'enquêteur a à nouveau procédé à des auditions, en présence de M. V_____ et de son conseil.

a. Monsieur I_____, consultant externe, a été entendu. Il avait été adjoint au directeur de l'OTC pendant plus de trente-cinq ans et directeur ad interim pendant les six derniers mois, soit jusqu'au 31 décembre 2005. Il avait continué à exercer quelques mandats pour la DGM depuis lors.

La collaboration avec M. V_____ avait été facile et s'était très bien passée lorsque ce dernier était arrivé et il s'était bien adapté à ses nouvelles fonctions.

Au mois d'avril 2009, le témoin avait appris les événements récents et avait contacté M. V_____. Ce dernier lui avait montré le courrier du 30 mars 2009. Le comportement qui était décrit n'était pas celui qu'il lui avait connu. M. V_____ devait être en complète dépression pour s'être comporté de cette façon.

Il semblait au témoin que certaines tâches avaient été ajoutées dans le cahier des charges de M. V_____, comme les préavis d'autorisation de construire. Le travail à l'OTC n'était pas facile, notamment du point de vue organisationnel. Le témoin avait été surpris des reproches faits concernant des tâches effectuées le vendredi, car M. V_____ ne travaillait pas ce jour-là. Il était fait peu de cas de sa situation personnelle.

Il rencontrait régulièrement des employés de la DGM et avait entendu plusieurs collaborateurs se plaindre de M. T_____. Les réunions étaient un peu longues et les décisions ne se prenaient pas.

Les collaborateurs de la DGM rencontraient des problèmes car certains membres de la direction, notamment MM. D_____ et T_____, n'étaient pas de Genève.

Certaines demandes faites à M. V_____, dans le cadre de projets précis, semblaient contraires à la législation puisqu'il aurait fallu demander des autorisations complémentaires plutôt que de rédiger des courriers complexes.

b. Monsieur C_____, chef de service de la gestion du trafic à la DGM, travaillait quotidiennement avec M. V_____, avec qui il entretenait une très bonne collaboration. Les questions qu'il soumettait au service de l'intéressé étaient reçues et traitées avec beaucoup de réactivité.

Le supérieur hiérarchique de M. C_____ était M. T_____, mais il avait très peu affaire à lui. Il avait eu un problème en février 2009, suite à un arrêt de travail. Après l'intervention du directeur des ressources humaines, M. T_____ avait présenté ses excuses.

Lors des séances du lundi après-midi, auxquelles M. V_____ assistait, M. T_____ ne prenait pas suffisamment de décisions, prétait l'avancement des projets et manipulait son agenda électronique.

M. V_____ était allé trop loin lors de la réunion du 1^{er} octobre 2008 et le témoin lui avait téléphoné le soir même pour lui suggérer de présenter des excuses.

Ultérieurement, il avait constaté qu'il y avait des tensions et de l'électricité entre MM. V_____ et T_____ lors des séances du lundi.

Tous les services de la DGM croulaient sous le travail.

c. Monsieur L_____, coordinateur de projets à la DGM, participait aux réunions du lundi après-midi, lesquelles étaient assez longues et de nombreux sujets étaient répétés. Il préférait ne pas parler de M. T_____ quant à sa capacité de prendre des décisions. Ce dernier manipulait son agenda électronique lorsqu'on lui parlait, de telle manière qu'il ne paraissait pas attentif.

M. V_____ était le plus exposé lors de ces réunions, de par la nature des projets qu'il traitait. Le témoin avait constaté de l'électricité entre MM. V_____ et T_____ durant le second semestre 2008.

Le témoin avait d'excellentes relations avec M. V_____ et le service qu'il dirigeait.

d. Monsieur A_____ travaillait à la DGM depuis environ six ans, sous la responsabilité directe de M. V_____. Il s'entendait très bien avec lui.

Le témoin consacrait plus de temps, avec le nouveau système informatique, à la réalisation des plans de marquage. La mise au courant des usagers externes quant à ce nouveau système se faisait par téléphone et le message passait bien si l'interlocuteur était bon en informatique. Cela avait entraîné des conflits avec certaines communes.

Le projet informatique impliquait deux logiciels dont la compatibilité n'était pas évidente. Il nécessitait beaucoup d'aménagements. Les retards n'étaient pas dus à l'immobilisme de M. V_____. Ce dernier n'y avait pas non plus poussé ses collaborateurs.

Lors de la diminution du temps de travail de l'intéressé, rien n'avait été organisé par M. T_____ pour répartir la charge de travail supplémentaire.

e. Monsieur S_____, des services techniques de la ville de Carouge, rencontrait M. V_____ six à sept fois par année et lui parlait fréquemment au téléphone. Ils avaient toujours entretenu d'excellentes relations et M. V_____ se comportait bien avec les tiers.

Au surplus, le témoin a donné des précisions quant au projet de la « rue de la Débridée ».

f. Monsieur N_____, chef du service de l'organisation des transports publics, a été entendu. Il avait travaillé avec M. V_____ sur le dossier de la douane autoroutière de Bardonnex, soit un dossier compliqué et trapu, notamment du fait qu'il était transfrontalier et sur le territoire de la Confédération. M. V_____ avait toujours fait, depuis 2004, ce qui lui était demandé. Leur collaboration avait été parfaite. Du point de vue professionnel, il appréciait les compétences de l'intéressé

par rapport à l'acquisition des données de base, des fonds de plans et sa capacité à négocier. Du point de vue comportemental, il estimait également son savoir être, sa façon de parler aux douanier et de composer avec les corps de métiers différents.

g. Monsieur B_____, du service des routes cantonales de l'office du génie civil, a été entendu. Il avait travaillé à la DGM, sous les ordres de M. V_____, depuis 2004 et avait rejoint le département des constructions et des technologies de l'information le 30 novembre 2008.

Il avait entendu M. T_____ dénigrer M. V_____ par des sous-entendus.

Lui-même avait eu un conflit avec M. T_____ au mois de décembre 2008, concernant une demande d'autorisation de la fondation des parkings, en présence de MM. C_____ et V_____. C'est le témoin qui avait traité le dossier de la piste cyclable du pont d'Aïre, sans que M. V_____ n'y participe.

Lors d'une réunion au mois d'août 2008, Mme O_____ avait indiqué que le service de M. V_____ devait former des ingénieurs-planification. M. V_____ avait répondu que cela n'était pas possible car il y avait trop de travail. A cette époque, le témoin recevait cent courriels par jour, qu'il ne lisait pas. M. T_____ n'était pas intervenu pour soutenir M. V_____.

Ce dernier avait donné beaucoup de temps pour la migration du système informatique, sans faire preuve d'immobilisme et sans suggérer une telle attitude. Il avait plutôt évité une catastrophe.

16. Une troisième audience a été tenue par l'enquêteur le 25 juin 2009. M. V_____, assisté de son avocate, était présent.

a. Madame P_____, de la société X_____ (ci-après : X_____), a également été auditionnée. Consultante indépendante, elle avait reçu un mandat pour intervenir dans le cadre d'un processus d'accompagnement au changement au sein de la DGM. Elle avait rencontré à deux reprises M. V_____, aux mois de novembre et décembre 2007. Elle n'en avait pas de souvenir précis lors de la première séance.

La seconde réunion a eu lieu en tête-à-tête, le 18 décembre 2007. M. V_____ lui avait paru particulièrement marqué et elle avait cru voir chez lui une grande frustration et pas mal d'émotivité. Elle avait noté que, pour lui, « la hotte était pleine ». Il ne montrait pas d'attitude positive par rapport au changement apporté.

M. V_____ avait indiqué, au sujet des blocages au sein de l'OCM, que le secteur de l'aménagement était toujours plus sollicité pour des conseils, ce qui entraînait surcharge et retard. Le nouvel organigramme lui faisait perdre son rôle de responsable et atténuait son importance envers les interlocuteurs externes.

Elle avait considéré que M. V_____ ne pourrait avoir une attitude de moteur par rapport au changement. Il était la personne la plus frustrée et la plus négative qu'elle ait entendu.

Monsieur P. G_____, frère du propriétaire de X_____, lui avait parlé de la réunion de fin 2008 durant laquelle M. V_____ avait eu un comportement inacceptable. Elle avait eu connaissance par la DGM d'une séance en 2009 à laquelle M. V_____ participait et qui s'était mal passée. En tant que consultante, elle aurait été plus sévère que la direction.

Lors de la réunion de décembre 2007, M. V_____ avait fait trois propositions, soit la reconnaissance du travail des collaborateurs, l'octroi de plus de pouvoirs aux projeteurs ainsi qu'une plus grande présence de M. T_____.

b. Monsieur U_____ de la société M_____ (ci-après : M_____) a également été entendu. Géomètre, il dirigeait cette société et avait été mandaté par la DGM en 2004 pour une étude du marquage routier puis, lors d'un deuxième temps, pour la préparation de l'application informatique.

Au cours de la deuxième partie du projet, les discussions techniques avec M. V_____ n'avançaient pas, entre autres en raison de ses absences importantes. Il y avait aussi eu des divergences de point de vue pour une norme dont la rédaction avait été entamée, à sa connaissance, par M. V_____ et que lui-même avait dû terminer.

Les difficultés étaient plutôt d'ordre relationnel que technique. Les séances devaient durer entre deux et trois heures et M. V_____ s'absentait souvent. Il montrait de l'inertie.

c. Monsieur B. G_____, consultant pour le compte de X_____, a été entendu. Il avait dirigé le séminaire du 1^{er} octobre 2008. A un certain moment, il avait parlé des HUG et M. V_____ avait eu une réaction qui l'avait surpris. L'intéressé avait indiqué que si ses références se trouvaient là, elles ne valaient rien, puis avait quitté la salle.

En trente-cinq ans d'expérience, il n'avait pas été confronté à une telle attitude. Il ne se rappelait pas si M. V_____ avait claqué la porte, mais il avait en tout cas laissé ses affaires.

17. Le 13 juillet 2009, M. F_____ a rendu son rapport. L'enquêteur indiquait, notamment au sujet de la procédure, « à l'issue de la dernière audience, les comparants ont pris note que l'enquêteur était en mesure de présenter ses conclusions, le conseil de V_____ étant invité à lui faire parvenir un curriculum vitae de son client ».

L'activité de M. V_____ au sein de la DGM n'avait pas suscité de reproche majeur quant à ses compétences techniques, bien que ses capacités organisationnelles aient été considérées comme insuffisantes par certains. Cette carence n'était pas prise en compte car jamais sanctionnée ni même soulignée dans un rapport.

Malgré les engagements pris au terme de l'entretien du 5 novembre 2008, l'intéressé avait persisté à résister et à montrer un esprit négatif face à ses supérieurs. L'attitude qu'il avait eue le 2 mars 2009 ne pouvait en aucune manière être tolérée. Ses comportements justifiaient a priori son licenciement.

Cette conclusion dispensait l'enquêteur d'analyser sur les griefs de l'administration portant sur des chantiers. Toutefois, les reproches n'étaient pas clairement énoncés. Les enquêtes ne permettaient pas de considérer que le comportement de M. V_____, par rapport à ses dossiers, pourrait être susceptible de déboucher sur une sanction disciplinaire. Ce dernier avait toutefois montré une certaine résistance à suivre les injonctions de ses supérieurs, qui confirmaient les premiers reproches.

Un licenciement était justifié.

18. Le 15 juillet 2009, M. V_____, par la plume de son conseil, a transmis à l'enquêteur son curriculum vitae. Au surplus, M. V_____ donnait des précisions quant à la maladie de sa fille. Il communiquait un certain nombre d'éléments, dans l'hypothèse où l'enquêteur renoncerait à la comparution personnelle des parties.
19. Le 16 juillet 2009, M. V_____ s'est adressé, d'une part à l'enquêteur et, d'autre part, au Conseil d'Etat.

Il s'étonnait de n'avoir pu s'exprimer avant le dépôt du rapport, que cela soit dans le cadre d'une audience de comparution personnelle ou par écrit.

Son audition avait été appointée le 25 juin 2009 mais n'avait pu se tenir car l'audience devait impérativement être terminée à 18h00. Les parties n'avaient pas été informées que les enquêtes étaient closes.

20. Le 20 juillet 2009, l'enquêteur a précisé à M. V_____ que, compte tenu des délais en matière d'enquête administrative, il attendait à très brève échéance, le curriculum vitae demandé le 25 juin 2009.
21. Le 20 août 2009, M. V_____ a transmis au Conseil d'Etat ses observations au sujet du rapport d'enquête.

Un seul entretien de service avait eu lieu, le 5 novembre 2008. La lettre du 30 mars 2009 ne faisait pas suite à celui-ci. Le nom de l'enquêteur avait été proposé par l'une des parties à la procédure et ce dernier avait été contacté par celle-ci sans que M. V_____ ait pu suggérer d'autres noms.

Le 1^{er} mai 2009, il avait reçu une convocation de l'enquêteur alors que ce dernier avait reçu, le 29 avril 2009, un courrier électronique du représentant du département indiquant ses dates d'absence, soulignant que l'enquête portait sur des motifs disciplinaires et non pas des motifs fondés et transmettant six noms de témoins. Ce courriel démontrait qu'il y avait eu, avant l'ouverture de l'enquête, des contacts qui n'avaient jamais été communiqués à M. V_____.

Aucun délai n'avait été fixé à l'intéressé pour transmettre son curriculum vitae.

Au surplus, il se déterminait point par point sur le rapport d'enquête.

M. T_____ s'était totalement désintéressé de l'emploi du temps de ses subordonnés et ignorait leur charge de travail. Il multipliait les réunions de coordination et les demandes de rapports, sans donner l'impression de les écouter pendant lesdites séances puisqu'il manipulait son agenda électronique. Il ne prenait pas de décision et n'organisait pas le travail. Lors de la diminution du temps de travail de M. V_____, il n'avait pas réparti les 20% manquants à d'autres employés. Il n'avait donné aucune directive à ses collaborateurs lors de l'absence de l'intéressé et lui avait reproché de ne pas avoir traité des courriers arrivés pendant cette période. Il l'avait dénigré devant des collègues.

Les critiques formulées dans la lettre du 30 mars 2009 provenaient de M. T_____ et ne s'étaient pas avérées.

Lorsqu'il avait rencontré des problèmes, il n'avait obtenu aucun soutien de la part du département.

L'intéressé admettait avoir eu un comportement inacceptable le 1^{er} octobre 2008, mais sa hiérarchie avait renoncé à toute sanction à cet égard lors de l'entretien de service du 5 novembre 2008. Toutefois, aucune mesure n'avait été prise pour régler le conflit entre lui et M. T_____.

Le principe de l'égalité de traitement serait gravement violé s'il était licencié pour avoir été impertinent à l'égard de M. T_____, le 2 mars 2009, alors qu'aucune sanction n'ait été prononcée contre ce dernier.

L'intéressé concluait à ce qu'aucune sanction ne soit prononcée et à ce que sa réintégration soit ordonnée dès que son médecin déciderait d'une reprise de travail.

22. Par arrêté du 30 septembre 2009, le Conseil d'Etat a décidé que M. V_____ retournerait au statut d'employé en période probatoire, pour une durée de deux ans. Malgré des rappels à l'ordre et un premier entretien de service, l'intéressé n'avait pas amélioré son comportement. Le second entretien de service avait été effectué sous forme écrite, le 30 mars 2009.

Dite décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

23. Par acte déposé au greffe du Tribunal administratif le 30 octobre 2009, M. V_____ a recouru contre l'arrêté du Conseil d'Etat précité, concluant préalablement de la restitution de l'effet suspensif, principalement à ce qu'un blâme soit prononcé en lieu et place du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée de deux ans et, subsidiairement, à ce que la cause soit renvoyée au Conseil d'Etat pour nouvelle décision.

L'enquête administrative était viciée à la forme puisque M. V_____ n'avait jamais été entendu et n'avait pas été requis à se déterminer par écrit. Ce vice de forme devait entraîner l'annulation de la décision litigieuse, ce qui fondait la conclusion subsidiaire du recourant.

Ce dernier admettait avoir commis des manquements lors du séminaire du 1^{er} octobre 2008 ainsi que lors de la réunion du 2 mars 2009.

Dans le premier cas, il s'était excusé auprès de sa hiérarchie et auprès du consultant.

Dans le deuxième cas, il n'avait pas porté atteinte à l'intérêt de l'Etat en ayant une réaction malheureuse à l'encontre d'un supérieur hiérarchique généralement controversé.

La mesure la plus apte à retrouver la sérénité dans les rapports hiérarchiques aurait été une médiation.

La sanction prononcée était disproportionnée.

24. Le 27 novembre 2009, le Conseil d'Etat a conclu à ce que la demande de l'effet suspensif soit rejeté.
25. Sur le fond, le Conseil d'Etat a conclu, le 14 décembre 2009, au rejet du recours. L'enquête administrative était exempte de critiques.

M. V_____ avait demandé à ne pas être entendu lors de la première audience, du 8 mai 2009, et n'avait ultérieurement pas sollicité une telle audition ait lieu.

L'art. 27 al. 4 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) prévoyait que la durée de l'enquête administrative était, en principe, de trente jours. Elle avait, en l'espèce, duré près du double.

M. V_____ avait manqué à son devoir de cadre par son attitude de résistance, voire d'agressivité, à l'égard des membres de sa direction, et il n'avait pas entretenu des relations dignes et correctes avec ses supérieurs hiérarchiques, en particulier lors des séances des 1^{er} octobre 2008 et 2 mars 2009.

On ne pouvait reprocher à M. T_____ de ne pas prendre de décisions opérationnelles : ce n'était pas sa fonction, dans la mesure où il remplaçait temporairement un chef de service dont le poste était vacant et qu'il avait beaucoup d'activités.

En prononçant la sanction choisie, le Conseil d'Etat avait fait une saine application du principe de la proportionnalité.

26. Le 3 mai 2010, le Tribunal administratif a entendu les parties en audience de comparution personnelle et procédé à des enquêtes.

a. M. V_____ a indiqué renoncer à la demande d'effet suspensif.

Sa première année de travail sous la direction de M. T_____ s'était passée normalement. Il avait diminué son taux d'activité la deuxième année, sans que cela n'ait d'effet sur le volume d'affaires qui lui était confié, ce dernier continuant même à augmenter. Cette situation de stress et de tension l'avait amené à avoir des attitudes inadéquates au cours de deux réunions.

La nouvelle application informatique avait des défauts qui perduraient. Ses collègues s'étaient rendus compte qu'un « burn out » était en train de s'installer, ce que lui-même n'avait pas perçu et dont M. T_____ ne lui avait jamais parlé. Bien au contraire, ce dernier l'avait appelé à l'hôpital pour lui demander quand est-ce qu'il allait recommencer à travailler.

Il n'avait jamais eu d'évaluation avec M. T_____ alors que lui-même avait été chargé d'effectuer des entretiens et d'évaluer des dessinateurs.

Les représentants du Conseil d'Etat ont indiqué que l'attitude du recourant n'avait pas été adéquate dans le cadre du dossier informatique, puisqu'il faisait de la résistance et n'apportait pas ses « connaissances métier ».

Les reproches faits concernant d'autres chantiers n'étaient pas suffisamment documentés pour être maintenus.

M. T_____ avait été engagé pour restructurer et faire évoluer les modes de fonctionnement de la direction et il avait ressenti beaucoup de résistance interne, notamment mais pas seulement, de la part de M. V_____. Il avait quitté la DGM le 30 avril 2010.

Le Conseil d'Etat a encore produit un échange de courriels entre le prédécesseur de M. T_____ et M. V_____, mentionnant un certain nombre de difficultés dans une procédure.

A ce sujet, M. V_____ a précisé qu'il avait effectivement réagi à la séance concernée, car il était envisagé de créer un contresens cyclable pour permettre à un

concierge de faire passer ses conteneurs en débouchant sur un axe primaire alors que le quartier faisait l'objet d'une réflexion pour être mis en zone 30. La démarche était contraire à toutes les règles devant être appliquées et ce, à l'insu de la commune concernée.

Les représentants du Conseil d'Etat ont souligné que même si M. V_____ avait peut-être raison d'un point de vue technique, cela ne lui permettait pas d'être irrespectueux.

b. M. T_____ a indiqué que la situation s'était crispée depuis la restructuration et la fixation des nouvelles classes de fonction. M. V_____ ne lui avait jamais parlé d'un burn-out et lui-même n'avait rien constaté en ce sens. L'attitude de ce dernier lors de la séance de mars 2009 était inadmissible. Il avait donné des éléments techniques lors de la rédaction, par M. D_____, du courrier du 30 mars 2009.

Dès lors que M. V_____ était le chef d'équipe de trois secteurs géographiques, il lui appartenait de répartir la charge de travail entre lui-même et les deux autres personnes concernées.

M. T_____ ne se rappelait plus comment il avait géré l'absence de M. V_____, à l'époque. Les collaborateurs disposaient des codes d'accès à la messagerie de l'intéressé et allaient la voir et les courriers en papier étaient redistribués vers d'autres personnes.

Il avait quitté la DGM de son propre chef, ayant trouvé une opportunité plus intéressante. M. V_____ n'avait pas refusé d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, mais n'avait pas saisi les opportunités mises à disposition pour venir discuter des problèmes.

Le témoin a encore précisé qu'il utilisait son agenda électronique pour fixer des rendez-vous et prendre des notes.

27. Le 28 juin 2010, une audience d'enquête a été appointée.

a. M. B_____ a confirmé la déclaration faite lors de l'enquête administrative.

Les travaux concernant la migration informatique avaient débuté avant l'arrivée de M. T_____. Ce dernier avait refusé de faire partie du comité de pilotage. Il pensait qu'il n'avait pas communiqué aux personnes s'occupant de l'informatique les dates où M. V_____ avait été absent.

La mise au point des données informatiques pour les intégrer dans le nouveau système avait demandé beaucoup de temps : dans une première phase, quinze ans de données avaient été nettoyées, puis elles avaient été rendues compatibles avec le nouveau système, ce qui avait nécessité trois mois de travail à plein temps, effectué par M. V_____.

Le nouveau système avait de gros problèmes en ce qui concernait la cotation des plans et une solution boiteuse avait été trouvée.

Quant aux directives destinées aux bureaux utilisateurs du système, un premier projet avait été rédigé par le mandataire. M. V_____ et lui-même avaient proposé d'importants allègements et plusieurs allers-retours avaient été faits. Il ne connaissait pas la teneur finale de cette directive.

M. V_____ avait principalement évité une catastrophe dans le projet informatique car, sans son intervention, les objectifs auraient été encore moins remplis que ce qu'ils n'étaient.

Le travail du service de M. V_____ était réparti entre trois secteurs géographiques. Les préavis en vue d'autorisation de construire étaient répartis entre les trois membres du service. M. V_____ s'était occupé des projets informatiques, car il maîtrisait mieux que les autres le programme « Autocad ».

Le nouveau système produisait moins de plans qu'antérieurement et des erreurs existaient entre les plans et le marquage des routes concrètement effectué.

Le témoin avait changé d'emploi. Il avait rencontré beaucoup de situations difficiles à la DGM, mais jamais aussi pénibles que celles rencontrées pendant les deux dernières années.

b. Monsieur J_____, dessinateur en génie civil à la DGM, a été entendu.

Il était le subordonné de M. V_____ et avait toujours eu du plaisir à aller travailler dans l'équipe. Il recevait son travail du recourant ou de ses collègues techniciens s'occupant d'aménagements routiers.

En ce qui concernait l'informatique, le service avait migré du logiciel « Autocad » au logiciel « Arcmap ». Maintenant, il maîtrisait ce nouveau produit mais prenait plus de temps qu'antérieurement pour traiter les dossiers. M. V_____ avait anticipé ce problème.

Il avait dû reprendre environ six cent fichiers, soit la presque totalité des données existantes, pour les adapter à la main au nouveau logiciel.

M. V_____ avait fait ce qu'il fallait au sujet de l'informatique et envoyé à M_____ des signaux indiquant que des gros problèmes allaient être rencontrés.

Le nouveau logiciel ne traitait pas certaines formes qui devaient être redessinées. Il n'avait pas de système de cotation intégré. Il ne savait pas traiter le texte comme un objet, ce qui impliquait que les dessinateurs dessinent les textes et symboles peints sur la chaussée.

Une longue liste de problèmes avait été dressée avec le « super-u » et M_____, mais peu avaient été corrigés.

c. M. U_____ a confirmé la déclaration faite lors de l'enquête administrative. 90% des contacts qu'il avait eus pour ce changement de programme étaient avec M. V_____, qui ne semblait pas totalement investi dans le projet lorsqu'il était présent. La collaboration avec celui-ci s'était pourtant bien passée dans la première phase du projet.

Le nouveau système informatique apportait d'énormes avantages pour communiquer avec d'autres services mais était plus faible en matière de dessin, c'est-à-dire pour faire des plans d'exécution. Pour le témoin, les avantages étaient supérieurs aux faiblesses, mais M. V_____ n'était pas d'accord avec ce choix. Son souci était l'exécution alors que la DGM était sensible au partage d'informations. La couche d'informations créées était peu précise avant 2008 et d'énormes progrès avaient été réalisés depuis lors. Les discordances entre la couche d'informations et la réalité devaient être corrigées et, concrètement, il était nécessaire de les dessiner. Il n'avait jamais été informé des difficultés personnelles rencontrées par M. V_____.

d. M. E_____ a aussi confirmé la déclaration faite lors de l'enquête administrative. Dans le nouveau système informatique, M_____ devait développer les outils permettant de transformer les données du format « dessin assisté par ordinateur » à celui utilisable par le logiciel « Arcmap ». M. V_____ résistait au projet alors que ses collègues étaient simplement passifs.

Les réticences de M. V_____ étaient renforcées par le fait qu'il y avait eu un grand flou et des changements dans sa propre hiérarchie et qu'il n'y avait plus de comité de pilotage actif pendant la réalisation du projet. Il fallait dès lors négocier avec le recourant et lorsqu'un accord semblait être trouvé, il était remis en question lors de la séance suivante. Aucun procès-verbal de séance n'était tenu.

M. E_____ avait signalé à M. T_____ qu'il y avait des problèmes dans l'avancement du projet et un manque de collaboration de M. V_____. Ces remarques n'avaient pas eu d'effet.

Au terme de cette audience, la procédure a été gardée à juger, avec l'accord des parties.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56B de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 -

LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Fonctionnaire de l'Etat de Genève, le recourant est soumis à la LPAC.
3. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu au cours de l'enquête administrative, durant laquelle il n'a pas été entendu.

- a. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 133 III 235 consid. 5.3 p. 250 ; ATA/422/2010 du 22 juin 2010). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 124 I 49 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2 et les arrêts cités ; A. AUER/ G. MALINVERNI/ M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, Vol. 2, 2e éd., p. 603, n. 1315 ss ; B. BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 198).

Tel qu'il est garanti par cette dernière disposition, 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 (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C.573/2007 du 23 janvier 2008 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/415/2008 du 26 août 2008 consid. 6a et les arrêts cités).

- b. Lorsque le Conseil d'Etat envisage de prononcer une sanction ressortant de sa sphère de compétence, il doit ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises (art. 27 al. 2 LPAC). L'intéressé est informé de cela et il peut se faire assister d'un conseil de son choix (art. 27 al. 3 LPAC).

Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration. Ce dernier, qui doit en principe mener à terme sa mission dans un délai de trente jours dès la première audition, procède en règle générale à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus (art. 27 al. 4 LPAC). La LPA, et en particulier les dispositions relatives à l'établissement des faits, est applicable à cette procédure (art. 27 al. 1 LPAC). Une fois le rapport d'enquête transmis à

l'autorité, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les trente jours, puis le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration statue à bref délai (art. 24 al 5 et 6 LPAC).

c. L'art. 42 al. 1 à 3 LPA accorde aux parties le droit de participer aux auditions de témoins, au cours desquelles peuvent ni interrompre les personnes entendues, ni les interroger elles-mêmes. Elles peuvent proposer des questions sur l'admission desquelles statue l'autorité chargée de l'audition, et exiger de cette dernière l'inscription au procès-verbal du refus de poser une question.

En l'espèce, l'enquêteur n'a jamais entendu M. V_____, même si ce dernier, cas échéant représenté par son conseil, a assisté à l'audition des témoins. Il ne ressort toutefois pas des procès-verbaux que le recourant se soit vu refuser les questions qu'il désirait poser aux témoins. De plus, l'intéressé a pu se déterminer par écrit, certes après la reddition du rapport d'enquête, mais avant que le Conseil d'Etat ne se prononce. Le Tribunal administratif a, ultérieurement, entendu M. V_____ en audience de comparution personnelle et il a procédé à des enquêtes, au cours desquelles le recourant a eu l'occasion de faire valoir sa position. Dès lors, la violation du droit d'être entendu du recourant a été réparée par la procédure de recours devant le tribunal de céans.

Le Tribunal de céans relèvera de plus que l'enquêteur administratif ne s'est pas limité à violer le droit d'être entendu du recourant, mais qu'il a aussi dépassé le cadre de ses compétences en ne se limitant pas à déterminer les faits.

4. Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires de l'administration cantonale qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

- a. - un blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie
- b. - une suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée;
- une réduction de traitement à l'intérieur de la classe

Ces deux sanctions peuvent être prononcées par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat

- c. - le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans;
- la révocation.

Ces deux sanctions peuvent être prononcées par le Conseil d'Etat.

5. a. Les devoirs des membres du personnels de l'Etat sont définis au titre III du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Ces dernier se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 al. 1 let. a RPAC).
- b. Les cadres intermédiaires, auquel la fonction de M. V_____ appartient, doivent, en collaboration avec leur supérieur hiérarchique direct, veiller à la bonne exécution des tâches qui découlent de la fonction de leur service et participer à l'élaboration des objectifs de leur service. Ils doivent être à même de justifier de l'utilité et du bon usage des moyens mis à leur disposition et de ceux qu'ils sollicitent et d'avoir le pouvoir d'utiliser ces moyens de manière efficace, de s'engager personnellement au besoin par des propositions et des suggestions dans le cadre des compétences qui leur sont déléguées, d'établir des prévisions dans les domaines dont ils ont la responsabilité en prévoyant les moyens propres à les adapter à de nouvelles situations et de donner leur préavis lors de l'engagement du personnel (art. 3 al. 1 du règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 - RCIAC - B 5 05.06).
6. a. En l'espèce, l'autorité reproche au recourant, d'une part, d'avoir adopté une attitude de résistance, voire agressive, à l'encontre des membres de la direction.

Les enquêtes auxquelles a procédé le Tribunal administratif ont confirmé cet état de fait. Le reproche doit toutefois être pondéré, entre autre, à cause des carences structurelles et organisationnelles qui régnaient à l'époque à la direction générale de la mobilité, telles que vacance du poste du supérieur hiérarchique de l'intéressé, absence de mesures prises afin de compenser sa diminution du taux d'activité, inexistence du comité de pilotage du projet informatique, etc. De plus, les enquêtes ont mis en évidence, en relation avec les projets informatiques, que M. V_____ tentait d'attirer l'attention des acteurs de ce projet sur son inadéquation par rapport à certaines tâches du service qu'il dirigeait, même si les moyens utilisés pour exprimer cette opinion, fondés plus sur l'ironie et l'opposition que sur des propositions claires et constructives, étaient inadéquats.

b. L'autorité reproche, d'autre part, à M. V_____ l'attitude inacceptable qu'il a eue lors du séminaire du 1^{er} octobre 2008 et lors d'une séance de direction du 2 mars 2009. Ces reproches ne sont pas contestés par le recourant.

c. Au vu de ce qui précède, le Tribunal administratif constatera que, dans les deux hypothèses, M. V_____ a violé les devoirs de sa fonction en n'entretenant pas avec ses supérieurs des relations dignes et correctes et en exprimant d'une manière inadéquate sa position par rapport au projet de la DGM, étant précisé que suite aux incidents du 1^{er} octobre 2008, la DGM avait renoncé à sanctionner l'intéressé.

7. a. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (V. MONTANI, C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative au droit disciplinaire, RDAF 1996, p. 347). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; ATF 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/140/2006 du 14 mars 2006 ; ATA/648/2004 du 24 août 2004).

b. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen du tribunal de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002). Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, quelques principes juridiques les restreignent, dont la violation constitue un abus de pouvoir : elle doit exercer sa liberté conformément au droit. Elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (ATA/22/2010 du 19 janvier 2010 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. 1, 2ème éd., 1994, p. 376 ss. et les réf. cit.).

c. Toute sanction disciplinaire présuppose une faute de la part du fonctionnaire. Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (G. BOINAY, op. cit., p. 27, § 50 ; P. MOOR, Droit administratif, Volume III, 1992, p. 240, n° 5.3.5.1.). Tout agissement – manquement ou omission – dès lors qu'il se révèle incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction (ibid.). Contrairement au droit pénal, la négligence n'a pas à être prévue pour être punissable (V. MONTANI, C. BARDE, op. cit., p. 349 et les réf. doct. cit.).

La gravité objective de la faute doit s'apprécier en fonction des conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution à laquelle appartient le fautif. Subjectivement, la sanction doit être choisie en tenant compte

de la personnalité du coupable, de la gravité de la faute, des mobiles, des antécédents, des responsabilités et de la position hiérarchique des fonctionnaires, afin qu'elle soit de nature à éviter une récidive et à amener le fautif à adopter à l'avenir un comportement conforme à ses devoirs professionnels (ATA/174/2009 du 7 avril 2009 ; G. BOINAY, op. cit., p. 55, § 115 et les réf. cit.).

d. Dans des causes concernant des sanctions disciplinaires, le tribunal de céans a déjà eu l'occasion de se prononcer comme suit :

- confirmation d'un blâme et d'une mise à pied de deux jours, avec suppression de traitement, d'un technicien pour n'avoir notamment pas respecté son cahier des charges, commis des négligences répétées et adopté un comportement irrévérencieux à l'égard de tiers (ATA/655/1999 du 9 novembre 1999) ;

- confirmation d'un blâme et d'une mise à pied de trois jours, avec suppression de traitement, d'un employé de voirie qui s'était montré relativement indiscipliné, avait manifesté une certaine mauvaise volonté à exécuter les ordres de son contremaître, avait accompli ses fonctions avec peu d'assiduité, était arrivé fréquemment en retard, s'était absenté plusieurs jours sans s'excuser auprès de son supérieur et avait consommé de l'alcool sur les lieux de son travail (ATA M. du 12 septembre 1990). Dans ses considérants, le Tribunal administratif a toutefois jugé que ces sanctions étaient extrêmement clémentes au regard des fautes commises par l'employé et que la mise au temporaire eût été la sanction appropriée, si ce n'était l'absence d'antécédents et la situation familiale et financière du recourant ;

- le Tribunal administratif a, en revanche, annulé la réduction de traitement et prononcé en lieu et place un blâme à l'encontre d'un fonctionnaire qui avait usé de violence verbale et physique à l'encontre d'un élève, considérant qu'il s'agissait d'un incident isolé au cours d'une carrière de vingt-cinq ans, que le recourant n'avait pas d'antécédent et relevant le comportement adéquat adopté par l'intéressé suite à l'événement (ATA/579/2008 du 11 novembre 2008).

8. En l'espèce, le recourant a adopté une attitude inadmissible par rapport à sa hiérarchie, en particulier lors de la séance du 2 mars 2009.

Dans le choix de la sanction, il y a lieu de tenir compte, pour la première séance, des circonstances très particulières de cet éclat, lié à la maladie de la fille du recourant, qui a entraîné une réaction inappropriée lorsque l'animateur du séminaire a pris les HUG en exemple. Cela n'excuse pas entièrement l'attitude de M. V_____, dès lors que les enquêtes ont montré que, dès le début de la séance, il avait une attitude peu coopérative et fermée.

L'instruction conduite par le juge délégué a aussi mis en évidence que, d'une manière générale, le service que dirigeait M. V_____ devait faire face à une surcharge de travail certaine, dont il n'apparaît pas qu'elle ait été gérée par sa hiérarchie. Quant au projet informatique, si l'on ne peut ni mettre en doute son intérêt, ni le fait que le recourant ait adopté une attitude peu adéquate pour exprimer ses doutes et ses craintes par rapport aux apports et aux régressions qu'apportait le nouvel outil mis en place, ledit projet apparaissait chaotique. L'absence de structure adéquate pour piloter un tel projet est patente.

Dans ces circonstances, il convient de relativiser largement les reproches faits au recourant, les dysfonctionnements structurels et organisationnels de la DGM ayant manifestement joué un rôle prépondérant.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal administratif admettra partiellement le recours et diminuera la durée de la sanction infligée à une année, celle infligée par le Conseil d'Etat ne respectant pas le principe de la proportionnalité.

9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.-, sera mis à la charge du recourant. Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du Conseil d'Etat. Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à M. V_____, à la charge de l'Etat de Genève (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 octobre 2009 par Monsieur V_____ contre l'arrêté du Conseil d'Etat du 30 septembre 2009 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

réduit à un an la durée du retour au statut d'employé en période probatoire ;

confirme la décision attaquée pour le surplus ;

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

met à la charge du Conseil d'Etat un émolument de CHF 500.- ;

alloue une indemnité de CHF 1'500.- au recourant, à la charge de l'Etat de Genève ;

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 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 Joanna Burgisser-Bueche, avocate du recourant, ainsi qu'au Conseil d'Etat.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :

F. Glauser

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :