

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/627/2019-FPUBL

ATA/608/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 23 juin 2020**

dans la cause

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

représenté par Me Philippe Eigenheer, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1971, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) le 1<sup>er</sup> octobre 2009 en qualité de chef d'unité au service de la sécurité et de l'espace public, rattaché au département de l'environnement urbain et de la sécurité, devenu depuis lors le département de la sécurité et des sports (ci-après : le département ou le DSS).
- 2) Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014, M. A\_\_\_\_\_ a été transféré, avec son accord, au service Voirie-Ville propre (ci-après : le service ou VVP), également rattaché au département et qui comptait, fin 2017, 343,4 équivalents temps plein (ci-après : ETP), pour occuper le poste d'adjoint de direction « logistique et monitoring » à 100 % aux côtés de trois autres adjoints de direction (« aménagement et organisation technique », « santé et sécurité » et « administration »).

Les quatre adjoints de direction dépendaient tous directement du chef du service, qui était, jusqu'en septembre 2017, Monsieur B\_\_\_\_\_, puis Madame C\_\_\_\_\_, directrice du département, ad intérim jusqu'en février 2018 et, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018, Monsieur D\_\_\_\_\_.

Au niveau organisationnel, la direction, assistée de l'administration du service (« gestion administrative », « géomatique », « secrétariat », « informations et communications » et « réception »), chapeautait les trois unités opérationnelles du VVP, soit « collecte des déchets », « gestion des incivilités » et « nettoyage espaces publics », chacune dirigée par un chef d'unité.

- 3) Durant son activité au sein de VVP, M. A\_\_\_\_\_ a notamment développé un outil de réservation en ligne pour la collecte des déchets dits encombrants, un programme de planification des ressources matérielles et humaines, et déployé un outil permettant de mesurer et de cartographier les différents types de déchets au sol à l'aide de l'intelligence artificielle.
- 4) À la suite de son arrivée à la tête du service, Mme C\_\_\_\_\_ a mandaté la société E\_\_\_\_\_ (ci-après : la société) aux fins d'effectuer un audit de sa direction.
- 5) Le 31 décembre 2017, la société a établi un rapport d'évaluation de la gouvernance du VVP (ci-après : le rapport).

Il ressortait des observations effectuées pendant trois mois au sein du VVP que les adjoints de direction étaient trop nombreux, que la collaboration entre ceux-ci et les chefs d'unité ne fonctionnait pas, ces derniers ne comprenant pas le cahier des charges des premiers, et que le travail qu'ils produisaient ne justifiait pas non plus une activité à 100 %. Il convenait ainsi de réduire de manière

significative les ressources à cet échelon afin de le rationaliser, le futur chef de service, en fonction des orientations stratégiques choisies, devant évaluer la quantité de ressources nécessaires ainsi que les compétences requises. Des pistes d'optimisation étaient proposées, comme supprimer le poste d'adjoint de direction « santé et sécurité », repenser l'usage des ressources de la cellule « promotion et communication », disposer d'un soutien technique, d'une responsabilité « manifestation », « data analyses » et « administration ».

S'agissant de M. A\_\_\_\_\_, ses tâches et responsabilités n'étaient pas définies de manière claire et n'étaient pas suffisantes pour justifier un poste à plein temps. Dès lors que celui-ci cherchait à donner du sens à son travail, il prenait l'initiative de développer divers projets ou statistiques, sans les inclure dans un projet plus global, qui n'étaient toutefois pas repris par d'autres collaborateurs par la suite, de sorte qu'ils étaient inutiles pour le service. Un gain d'efficacité pouvait être réalisé pour le poste de M. A\_\_\_\_\_, qui représentait une charge salariale annuelle de CHF \_\_\_\_\_ l'intéressé étant d'avis que d'autres tâches pouvaient être ajoutées à son cahier des charges.

- 6) Lors de sa séance du 23 mai 2018, le Conseil administratif de la ville (ci-après : le Conseil administratif), après avoir pris connaissance d'une note établie le 18 mai 2018 par le conseiller administratif en charge du DSS, a validé une nouvelle organisation de la direction du VVP impliquant la suppression des postes d'adjoints de direction « santé et sécurité » et « logistique et monitoring » ainsi que le transfert du poste de délégué à la communication à 60 % au sein du tronc commun partagé avec le service de la police municipale (ci-après : SPM).
- 7) Le 24 mai 2018, M. A\_\_\_\_\_ a pris part à un entretien en présence de Mme C\_\_\_\_\_, M. D\_\_\_\_\_ et Madame F\_\_\_\_\_, responsable départementale des ressources humaines (ci-après : RH), au cours duquel la suppression de son poste lui a été annoncée.
- 8) Le 12 juin 2018, M. A\_\_\_\_\_ a porté sa candidature au poste de chef du service de l'espace public (ci-après : SEP), également rattaché au DSS. Après avoir été reçu en entretien, il a toutefois été informé que sa candidature n'avait pas été retenue au motif qu'une personne ayant « des compétences professionnelles avérées » et qui correspondait « parfaitement au profil attendu » avait été engagée, raisons qui lui ont été communiquées le 11 octobre 2018, après qu'il en eut fait la demande.
- 9) Par courrier du 22 juin 2018, le Conseil administratif a confirmé à M. A\_\_\_\_\_ la suppression du poste d'adjoint de direction « logistique et monitoring » à 100 %.

À la suite du départ de M. B\_\_\_\_\_, Mme C\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ avaient constaté un certain nombre de dysfonctionnements au sein du VVP, confirmés par

le rapport, à savoir la présence trop élevée d'adjoints de direction, ce qui ne répondait pas à des nécessités fonctionnelles, sans d'ailleurs qu'aucun d'entre eux ne remplace formellement le chef de service, un déséquilibre entre le nombre d'adjoints de direction et les besoins en ressources opérationnelles sur le terrain, ainsi que d'importantes redondances entre les activités de son poste et certaines tâches dévolues à la géomaticienne, aux compétences sous-exploitées, mais dont l'activité était indispensable, étant précisé que l'aspect logistique était géré par les unités opérationnelles. Dès lors que son poste ne se justifiait pas, il était supprimé avec effet immédiat. Si, à l'échéance de la période de reclassement, qui débutait le 22 juin 2018 et prendrait fin le 22 août 2018, aucune alternative n'était trouvée, les rapports de service seraient résiliés.

- 10) Le 26 juin 2018, Madame G\_\_\_\_\_, coordinatrice des RH, a pris contact avec M. A\_\_\_\_\_, qu'elle a rencontré le 2 juillet 2018, séance au cours de laquelle celui-ci a répondu à un questionnaire de personnalité professionnelle « Perf Echo », dont les résultats lui ont été communiqués lors d'un deuxième entretien ayant eu lieu le 6 juillet 2018. Une troisième séance a eu lieu le 11 juillet 2018, au cours de laquelle M. A\_\_\_\_\_ a finalisé son curriculum vitae (ci-après : CV).
- 11) Par courriel du 13 juillet 2018, Mme G\_\_\_\_\_ a adressé le CV de M. A\_\_\_\_\_ à l'ensemble des départements de l'administration de la ville afin de s'enquérir de l'existence éventuelle d'un poste pouvant correspondre à ses compétences, le délai de réponse étant fixé au 20 août 2018.  
  
Seules des réponses négatives sont parvenues à Mme G\_\_\_\_\_.
- 12) Le 19 juillet 2018, M. A\_\_\_\_\_ a écrit au Conseil administratif, contestant les motifs invoqués en lien avec la suppression de son poste, requérant le prononcé d'une décision formelle et sollicitant les services d'un « chasseur de tête » ainsi qu'une prolongation de la période de reclassement en raison des absences estivales.
- 13) Le 23 juillet 2018, le Conseil administratif lui a répondu que la période de reclassement était, exceptionnellement, prolongée au 15 septembre 2018
- 14) Le 1<sup>er</sup> août 2018, M. A\_\_\_\_\_ a été libéré de son obligation de travailler.
- 15) Le 22 août 2018, M. A\_\_\_\_\_ a réitéré sa demande en vue d'obtenir le prononcé d'une décision formelle en lien avec la suppression de son poste et sollicité une nouvelle prolongation de la période de reclassement jusqu'au 31 octobre 2018.
- 16) Le 23 août 2018, lors d'un entretien, Mme G\_\_\_\_\_ et M. A\_\_\_\_\_ ont abordé la question des lettres de candidature et ont passé en revue les postulations de l'intéressé.

- 17) Le 24 août 2018, le Conseil administratif a accordé à M. A\_\_\_\_\_ une prolongation de la période de reclassement jusqu'au 30 septembre 2018. Dès lors que la suppression de son poste était un acte interne à l'administration, aucune décision formelle ne lui serait notifiée à ce titre.
- 18) Le 29 août 2018, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué au Conseil administratif qu'il n'avait pas été en mesure d'exercer son droit d'être entendu en lien avec la suppression de son poste et sollicitait la production du rapport. Par ailleurs, dans la mesure où son dossier n'avait été transmis aux départements de la ville que du 15 juillet au 20 août 2018, la période de reclassement devait être prolongée jusqu'au 31 octobre 2018.
- 19) Le 31 août 2018, le Conseil administratif a informé M. A\_\_\_\_\_ que la suppression de poste était un acte interne à l'administration, non sujet à recours, et que la période de reclassement prendrait fin le 30 septembre 2018. Par ailleurs, le rapport étant un document à usage interne, il ne pouvait lui être communiqué.
- 20) Le 10 septembre 2018, Mme G\_\_\_\_\_ a adressé une nouvelle fois le dossier de M. A\_\_\_\_\_ aux différents départements de la ville, fixant un délai pour répondre au 21 septembre 2018.
- À l'issue du délai, seules des réponses négatives lui sont parvenues.
- 21) Le 13 septembre 2018, le Conseil administratif a accordé à M. A\_\_\_\_\_ un mandat d'« outplacement » pour un montant maximum de CHF 11'000.-.
- 22) Le 17 octobre 2018, le Conseil administratif a informé M. A\_\_\_\_\_ de son intention de procéder à son licenciement à la suite de la suppression de son poste, les démarches en vue de son reclassement n'ayant pas abouti. Il lui accordait un délai pour se déterminer.
- 23) Dans le courant du mois d'octobre 2018, M. A\_\_\_\_\_ a déposé sa candidature aux postes d'administrateur et de chef de service de la petite enfance auprès du département de la cohésion sociale et de la solidarité (ci-après : le DCSS) de la ville, pour lesquels il n'a toutefois pas été retenu et dont les motifs de refus lui ont été communiqués, à sa demande, le 13 décembre 2018.
- 24) Le 26 octobre 2018, M. A\_\_\_\_\_ a requis son audition par une délégation du Conseil administratif ainsi que la production du rapport, précisant n'avoir pas bénéficié du soutien actif de Mme G\_\_\_\_\_.
- 25) Le 22 novembre 2018, M. A\_\_\_\_\_ a postulé au poste d'administrateur pôle commun SEP/SPM au sein du DSS. Sa candidature n'a toutefois pas été retenue, dès lors que le poste avait été repourvu dans le cadre du service, ce dont il a été informé le 5 décembre 2018.

- 26) Le 28 novembre 2018, M. A\_\_\_\_\_ a été reçu par une délégation du Conseil administratif, composée de sa vice-présidente et du directeur général adjoint.
- 27) Le 14 janvier 2019, la ville a établi un certificat de travail intermédiaire en faveur de M. A\_\_\_\_\_, aux termes duquel il était noté que l'intéressé avait démontré d'excellentes aptitudes dans l'amélioration des activités du service, ayant actualisé les modes de travail du fait de l'élaboration d'outils de pilotage, de tableaux de bord et d'indicateurs de suivi d'activités. Il disposait d'une grande conscience professionnelle, était loyal et éthique, avait mené à bien de nombreux dossiers sensibles et disposait du sens des responsabilités. En sa qualité d'adjoint de direction, il s'était révélé comme un acteur du changement générateur de solutions innovantes et d'idées efficaces et ses qualités avaient été grandement appréciées. Il avait toujours fait preuve d'engagement dans l'accomplissement de son travail et avait entretenu d'excellentes relations tant avec ses supérieurs et ses collègues qu'avec les interlocuteurs externes et internes.
- 28) Par décision du 16 janvier 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseil administratif a résilié l'engagement de M. A\_\_\_\_\_ au 31 mai 2019, date à laquelle son dernier traitement lui a été versé, en raison de la suppression de son poste, le mettant au bénéfice de l'indemnité statutairement prévue dans un tel cas.
- 29) Par acte du 18 février 2019, M. A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant, « avec suite d'indemnité », préalablement à la production d'un certain nombre de documents et à l'ouverture des enquêtes, principalement à ce qu'il soit dit que ladite décision était contraire au droit et annulée, et à sa réintégration, subsidiairement au versement d'une indemnité de CHF 289'775.60, avec intérêts au 18 février 2019, correspondant à vingt fois son dernier traitement mensuel de base.

Son droit d'être entendu avait été violé, puisqu'il n'avait jamais pu, malgré ses demandes répétées, prendre connaissance du contenu du rapport, ni n'avait pu consulter la note du conseiller administratif en charge du DSS à la suite de laquelle son poste avait été supprimé ou les observations de Mme C\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ à ce sujet, documents dont il requérait la production. En outre, lors de l'annonce de suppression de son poste, il n'avait pas non plus été informé de la possibilité de faire valoir son droit d'être entendu.

La résiliation des rapports de service était abusive, le motif de licenciement n'étant pas réel. Sa présence au sein du service n'était plus souhaitée, où il avait été harcelé psychologiquement, aucune enquête n'ayant été ouverte ni de mesures adoptées dans ce cadre par son employeur. Celui-ci s'accommodait également de la suppression de son poste, dès lors qu'à la suite de la dénonciation de certains dysfonctionnements constatés au sein du service, il était devenu un témoin gênant dont il convenait de se débarrasser. La ville lui imputait désormais les problèmes

régnant au sein du service, alors même qu'il était le seul à pouvoir le réformer, ce pour quoi il avait d'ailleurs été engagé.

Le licenciement était intervenu sans motif objectivement fondé, puisque ses tâches répondaient aux nécessités fonctionnelles du service, dont le fonctionnement n'avait pas été modifié au cours des ans. Ses activités n'avaient pas non plus été reprises par ses collègues, la géomaticienne n'ayant pas les compétences requises pour ce faire, de sorte que la ville ne pouvait se prévaloir d'aucune redondance. Alors que son profil correspondait parfaitement aux postes auxquels il avait postulé, sa candidature avait à chaque fois été refusée pour des raisons peu convaincantes. Des irrégularités avaient également eu lieu pendant la période de reclassement, qui était intervenue durant la période estivale, ce qui montrait l'absence de volonté de la ville de le réintégrer. Les principes de subsidiarité et de proportionnalité avaient ainsi été violés.

30) Le 4 avril 2019, la ville a conclu au rejet du recours.

Le droit d'être entendu de M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas été violé, puisque les documents dont il sollicitait la production relevaient de son organisation interne, l'intéressé ayant eu connaissance de la réorganisation, qui lui avait été expliquée oralement.

Il n'appartenait pas à M. A\_\_\_\_\_ d'apprécier l'opportunité de la mesure organisationnelle qu'elle avait choisie, qui relevait de sa seule compétence et de sa vision plus large et complète du service. Les compétences du recourant, qui n'étaient pas remises en cause, n'étaient pas à l'origine de son licenciement, qui résultait d'une réorganisation de la direction du VVP consécutive au constat selon lequel elle ne répondait pas, organisée comme elle l'était, aux réels besoins du service et n'était pas non plus efficiente. La réorganisation entreprise était ainsi motivée par la volonté de remédier à cette situation et de permettre une meilleure utilisation des ressources humaines et une organisation plus efficace du travail. En particulier, le chef du service était entouré de quatre adjoints de direction, nombre trop important par rapport aux besoins en ressources opérationnelles sur le terrain, ne répondant pas à des nécessités fonctionnelles, certaines tâches entrant en redondance avec d'autres postes de travail, dont celui de la géomaticienne pour M. A\_\_\_\_\_. À la suite de la réorganisation entreprise, l'organigramme actuel du VVP comprenait deux postes d'adjoints de direction, ce qui confirmait sa volonté de supprimer les deux postes restants, qui n'avaient pas été remplacés, quand bien même le service n'avait pas fait l'objet de changements notables. Le fait qu'il ait remplacé l'ancien chef de service durant quatre jours pendant ses vacances n'y changeait rien, étant précisé qu'il n'avait pas été engagé au sein du service pour le réformer et aucun dysfonctionnement ne lui avait été imputé. M. A\_\_\_\_\_ n'avait apporté aucune preuve du prétendu harcèlement dont il se prétendait victime ni n'avait établi de rapport de causalité avec son licenciement.

Les prescriptions statutaires en matière de reclassement, qui ne comportaient aucune obligation de résultat, avaient également été respectées, étant précisé que M. A\_\_\_\_\_ avait bénéficié de deux prolongations de la procédure de mobilité, puisque son dossier avait été transmis à l'ensemble des départements de la ville, qu'il avait été reçu aux postes auxquels il avait porté sa candidature, que les motifs de refus lui avaient été communiqués et qu'il avait bénéficié d'une mesure d'« outplacement ».

- 31) Le 24 mai 2019, M. A\_\_\_\_\_ a répliqué, persistant dans ses conclusions et termes de son recours.
- 32) À compter du 1<sup>er</sup> juin 2019, M. A\_\_\_\_\_ a trouvé un emploi au sein d'un établissement public autonome genevois en qualité de « responsable du secteur événements réseau ».
- 33) Le 10 octobre 2019, le juge délégué a requis de la ville la production du rapport.
- 34) Le 18 octobre 2019, la ville a fait droit à cette requête, demandant à ce que ce document soit soustrait à la consultation.
- 35) Le juge délégué a convoqué les parties à des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes, qui ont eu lieu les 12 septembre et 14 novembre 2019 puis le 12 mars 2020.
  - a. M. A\_\_\_\_\_ a indiqué que lors de son engagement par M. B\_\_\_\_\_, il lui avait été demandé de vérifier que les activités du VVP étaient bien en adéquation avec les besoins. Il avait alors constaté que la gestion du service était d'un autre temps et que les moyens n'étaient pas optimisés, ce à quoi il avait tenté de remédier. Avant la réorganisation ayant entraîné la suppression de son poste, la proportion de membres de la direction par rapport à la partie opérationnelle était dans la norme de ce qui se pratiquait. Il concédait que son rôle pouvait déranger les équipes opérationnelles qui se sentaient jugées, alors que telle n'était pas son intention. Il avait trouvé un nouvel emploi à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 qui le satisfaisait, de sorte qu'il renonçait à demander sa réintégration, mais persistait dans ses prétentions pécuniaires, au regard de la diminution salariale en résultant, de même que de son obligation de travailler régulièrement le week-end.
  - b. M. B\_\_\_\_\_ avait engagé M. A\_\_\_\_\_ car son profil répondait aux besoins du VVP, ses tâches ayant consisté à combler un manque, à se poser les bonnes questions en vue d'envisager l'avenir du service et à développer et analyser des outils de « monitoring », un profil qui n'existait alors pas. M. A\_\_\_\_\_ avait la capacité d'améliorer le service et de répondre à ces attentes en lien avec ses connaissances pratiques, ses compétences n'étant pas redondantes avec celles des autres collaborateurs, mais complémentaires. Son profil était créatif et orienté vers

l'avenir. Il avait monté des outils et formé le personnel pour qu'il puisse les utiliser de manière autonome et, avec succès, mené à bien la transformation de la réception du service ou encore développé la réservation en ligne du débarras des objets encombrants. D'autres de ses projets avaient abouti, mais pas nécessairement avec l'ampleur souhaitée initialement. L'activité de son adjoint n'avait pas toujours été bien perçue par les autres membres du personnel, ce d'autant que les chefs d'unité n'avaient que moyennement apprécié sa venue, regrettant l'engagement d'un membre de la direction plutôt qu'une personne sur le terrain, ce qui avait créé des tensions. M. A\_\_\_\_\_ lui avait également fait part d'irrégularités constatées au sein du service, qui le concernaient parfois directement. Il avait en outre été témoin de comportements déplacés à l'encontre de M. A\_\_\_\_\_, notamment le lancement d'une rumeur selon laquelle il aurait voulu prendre un nouveau poste ou le dépôt, sur son bureau, d'un article de presse modifié le faisant passer pour un « pervers narcissique ». Il avait été surpris d'apprendre le licenciement de M. A\_\_\_\_\_, compte tenu de ses compétences et des besoins du service.

c. Selon Mme C\_\_\_\_\_, les facteurs ayant déclenché la restructuration du VVP étaient ressortis de plusieurs séances avec la hiérarchie, en lien avec des problématiques qui n'avaient pas été traitées correctement par l'ancien chef de service ainsi qu'un problème avec un collaborateur. Lorsqu'elle avait assuré l'intérim du service, elle s'était personnellement rendu compte des dysfonctionnements y régnant, en particulier l'écart entre le nombre d'adjoints et l'utilité de leurs postes pour l'opérationnel, mission que le VVP devait accomplir puisque les questions stratégiques de gestion des déchets relevaient de la seule compétence du canton. La communication était également rompue entre les membres de la direction et les chefs d'unité, qui ne se sentaient pas suffisamment inclus, alors même qu'ils étaient en charge des équipes opérationnelles essentielles à la continuité du service et à la poursuite de ses objectifs. En outre, le travail était éparpillé sur certains aspects, sans plus-value pour l'opérationnel. Elle avait ainsi mandaté une entreprise externe pour analyser la situation, dont les conclusions corroboraient ses constats, notamment s'agissant de l'absence de pertinence des tâches effectuées par M. A\_\_\_\_\_, dont une partie du travail était inutile et l'autre pouvait être effectuée par les équipes opérationnelles et la géomaticienne, même si elles ne préconisaient pas formellement la suppression de son poste. Il s'avérait néanmoins indispensable, dans un contexte dans lequel la création d'un nouveau poste n'était pas envisageable, de rendre le service plus efficace et d'allouer les ressources là où elles étaient nécessaires. La réorganisation du VVP avait ainsi conduit à la suppression de deux postes d'adjoints de direction, le transfert d'un autre poste, la revalorisation de la fonction d'adjoint administratif et le remaniement du cahier des charges du responsable technique. Pour ce faire, elle avait entrepris plusieurs discussions s'agissant du processus à suivre, des démarches à entamer et du bien-fondé des propositions, tout en examinant si d'autres options pouvaient être

envisagées pour les personnes concernées, ce qui ne s'était pas révélé être le cas. Le processus avait suivi son cours jusqu'à son aval par le Conseil administratif. Elle avait ensuite rencontré les collaborateurs concernés pour les informer de la situation. M. A\_\_\_\_\_ avait soumis ses candidatures pour deux postes au DSS, qui avaient été refusées étant donné que l'un nécessitait une formation juridique et que l'autre avait été repourvu à l'interne.

d. Lors de son arrivée au VVP, M. D\_\_\_\_\_ avait constaté un certain nombre de dysfonctionnements au sein de la direction, notamment un clivage avec les unités opérationnelles dû à une absence de communication et d'objectifs communs, voire à des problèmes relationnels, qui résidaient dans le nombre d'adjoints de direction sans fonctions clairement définies. Il avait également constaté que des personnes travaillaient sur des projets qui ne répondaient pas à la stratégie du service, à savoir du travail non pertinent ou effectué à double. Une partie de ce constat avait été énoncé lors de son recrutement et avait par la suite été abordé lors de séances de direction. Il avait ainsi établi un organigramme adapté au bon fonctionnement du service, associé à une répartition des tâches précise en vue de renforcer davantage les unités sur le terrain, et ce à disponibilité budgétaire constante.

e. Monsieur H\_\_\_\_\_, responsable technique au sein du VVP, avait entendu, en moyenne une fois par mois, des remarques désobligeantes à l'égard de M. A\_\_\_\_\_, principalement du fait des directions d'unités, qui comprenaient mal son travail et prenaient ses requêtes comme des ingérences dans leur domaine de compétence. À son sens, la mission de M. A\_\_\_\_\_ était complète, entière et nécessaire et son départ l'avait surpris.

f. Monsieur I\_\_\_\_\_ avait travaillé avec M. A\_\_\_\_\_, lequel avait mis en place des indicateurs de suivi, ce qui constituait un élément déterminant pour le service, dont il avait amélioré le fonctionnement, et travaillé sur la base d'un esprit constructif, tant s'agissant de la productivité que du bien-être des collaborateurs. M. A\_\_\_\_\_ lui avait fait part de certains dysfonctionnements au sein des unités et il avait rencontré des difficultés avec quelques personnes réfractaires au changement, notamment en lien avec la rénovation de la réception du service. Il n'avait pas été témoin de comportements déplacés à l'égard de M. A\_\_\_\_\_, dont la fonction pouvait déranger. Il avait été surpris d'apprendre le départ de M. A\_\_\_\_\_.

g. Monsieur J\_\_\_\_\_ avait régulièrement collaboré avec M. A\_\_\_\_\_, qui avait apporté quelque chose de nouveau au service, puisque sous son impulsion une réflexion avait été menée sur différentes modifications à apporter à son fonctionnement. Les changements qu'il avait apportés avaient entraîné des remarques, sur des points de détail, de la part de certains chefs d'unité. À son sens, M. A\_\_\_\_\_ était globalement assez apprécié et était bien intégré, même si son poste n'était pas toujours compris et que les autres collaborateurs, qui

pouvaient le considérer comme « surnuméraire », ne savaient pas ce qu'il faisait. Il n'avait toutefois jamais rien entendu de dramatique à son égard ni de propos désagréables le concernant. M. A\_\_\_\_\_ lui avait fait part de dysfonctionnements au sein du VVP, semblables à ceux ayant cours dans d'autres services également. Il avait été surpris du départ de M. A\_\_\_\_\_, qui avait des compétences qui méritaient qu'il reste à son poste.

h. À l'issue de l'audience, le juge délégué a accordé aux parties un délai pour formuler d'éventuelles observations.

36) Le 7 janvier 2020, le juge délégué a transmis à M. A\_\_\_\_\_ une copie du rapport, caviardé, l'invitant à garder le secret sur les informations qu'il contenait jusqu'à ce que la décision soit définitive.

37) Dans ses observations du 13 mai 2020, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans les conclusions et termes de son recours, concluant au versement d'une indemnité de CHF 144'887.80 correspondant à douze mois de son dernier traitement.

Dès lors qu'il n'avait, durant la procédure non contentieuse, jamais été mis au bénéfice de la possibilité de se déterminer valablement sur les motifs ayant conduit à la décision de supprimer son poste, son droit d'être entendu avait été violé.

Il résultait des enquêtes que son engagement avait été justifié par une nécessité fonctionnelle, ses compétences, uniques, étant un atout pour le service, dont le nombre de membres de la direction n'était pas déséquilibré, mais se situait même en deçà de ce qui se pratiquait au sein même du département. Les témoins entendus avaient confirmé ses capacités d'analyse ainsi que son aptitude à corriger les dysfonctionnements du service et à contribuer à l'amélioration de sa productivité, ce qui n'était pas apprécié par plusieurs collaborateurs, notamment les chefs d'unités. L'activité du VVP n'était pas uniquement opérationnelle, dès lors qu'il lui avait été demandé d'établir une stratégie de valorisation des déchets. Par ailleurs, le rapport ne prévoyait pas la suppression de son poste, mais bien plutôt l'ajout de tâches à son cahier des charges.

38) Le 15 mai 2020, la ville a également persisté dans les termes de ses précédentes écritures.

Les enquêtes avaient confirmé que le licenciement de M. A\_\_\_\_\_ avait pour fondement la suppression de son poste, au regard des dysfonctionnements relevés dans la direction du VVP, qui ne répondait pas à ses besoins, dès lors qu'il s'agissait d'un service dont les tâches étaient opérationnelles et s'effectuaient sur le terrain. Les dispositions statutaires en matière de reclassement avaient également été respectées, le département ne disposant pas de disponibles budgétaires pour créer un poste spécifique pour M. A\_\_\_\_\_ et les postes

auxquels celui-ci avait postulé ne pouvant lui être attribués, l'un en raison de ses compétences, l'autre en raison de son attribution à un autre collaborateur dans le cadre d'un transfert de poste. Les enquêtes n'avaient pas non plus apporté d'élément permettant de prouver un quelconque harcèlement ni qu'elle se serait séparée de lui en raison de prétendus dysfonctionnements qu'il aurait dénoncés.

- 39) Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 104 du Statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) a. Le recourant requiert la production de plusieurs documents en lien avec la suppression de son poste.  
  
b. Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 143 III 65 consid. 3.2 ; 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D\_42/2019 du 25 mars 2020 consid. 3.1).  
  
c. En l'espèce, le recourant a eu connaissance du rapport caviardé, qui a été versé au dossier de la chambre de céans et lui a été transmis. Il ne se justifie toutefois pas d'ordonner la production des autres documents sollicités, dès lors que rien n'indique que la note du conseiller administratif en charge du DSS contiendrait des éléments supplémentaires utiles à l'issue du litige et que Mme C\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ ont été entendus par la chambre de céans au sujet de la réorganisation du service, le recourant ayant pu leur poser toutes les questions qu'il jugeait utiles en lien avec cette mesure, ce qu'il ne conteste du reste pas. Il ne sera dès lors pas donné suite aux réquisitions de preuve sollicitées par le recourant.

- 3) Le litige a trait au licenciement du recourant à la suite de la suppression de son poste d'adjoint de direction « logistique et monitoring » qu'il occupait depuis 2014, l'intéressé ne concluant plus à sa réintégration, mais à l'octroi d'une indemnité pour licenciement contraire au droit.
- 4) a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).
- b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).
- c. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218 consid. 6.7.1 ; ATA/397/2020 du 23 avril 2020 consid. 10).
- 5) a. Selon l'art. 34 al. 1 let. b et al. 2 let. d SPVG, le Conseil administratif peut licencier, moyennant un délai de quatre mois pour la fin d'un mois de la sixième à la dixième année de service, un employé lorsque son poste est supprimé et qu'il est impossible de l'affecter à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles.

Aux termes de l'art. 35 SPVG, avant d'envisager un tel licenciement, l'employeur procède à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes

équivalents au sein de l'administration municipale. Subsidiairement, il doit proposer des mesures de reconversion professionnelle prévues par règlement (al. 1). En cas de proposition de reconversion professionnelle à l'extérieur de l'administration municipale, le salaire est maintenu pendant la période de formation. Le conseil administratif peut en outre décider que les frais de formation seront pris en charge par la ville (al. 2). La personne licenciée pour ce motif a droit à une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la ville, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge statutaire de la retraite (al. 3). Le droit à l'indemnité tombe en cas de refus d'un poste équivalent au sein de l'administration municipale (al. 4).

L'art. 47 du règlement d'application du SPVG du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) précise que le conseil administratif met en œuvre une politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle (al. 1). La politique de reconversion et de réadaptation professionnelle repose notamment sur des mesures de formation spécifiques (al. 3 let. a), une offre de mesures d'orientation, en particulier des bilans de compétence (al. 3 let. b), un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale (al. 3 let. c), une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels (al. 3 let. d), une proposition de transfert dans d'autres fonctions (al. 3 let. e), une adaptation de la place de travail (al. 3 let. f).

b. La suppression de poste constitue un cas spécial de licenciement lorsque la personne dont le poste est supprimé n'est pas reclassée dans une autre fonction. Elle doit être justifiée par des motifs objectifs, comme la suppression d'un poste d'enseignant ensuite de la diminution des effectifs scolaires. Il peut également se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles. Il doit s'agir d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_454/2019 du 20 mai 2020 consid. 3.1.2 ; ATA/163/2011 du 15 mars 2011 consid. 6b).

c. Le principe du reclassement est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'employeur public de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; ATA/1778/2019 du 10 décembre 2019 consid. 8 et les références citées).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son

niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'«outplacement». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie de ces mesures, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation lié à une mesure de reclassement peut être abrogée (ATA/1778/2019 précité consid. 8 et les références citées).

d. La procédure de licenciement, y compris en cas de suppression de poste, est régie par les art. 96 ss SPVG par le renvoi de l'art. 37 SPVG. Un licenciement ne peut ainsi être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (art. 96 al. 2 et 99 al. 2 SPVG), la personne intéressée pouvant demander à être entendue oralement par une délégation du conseil administratif et se faire assister (art. 96 al. 2 et 99 al. 3 SPVG).

6) a. En l'espèce, le recourant conteste la validité de son licenciement, au motif que la suppression de son poste ne se justifierait pas et constituerait un prétexte pour mettre un terme à ses relations de travail avec l'intimée.

b. Il ressort du dossier qu'à la suite de l'arrivée de Mme C\_\_\_\_\_ à la tête du service, celle-ci a entamé une réflexion en vue de la réorganisation de sa direction dans un souci d'efficacité et d'efficience du service, constat partagé par la société de consultation externe qu'elle a mandatée à cette fin ainsi que par M. D\_\_\_\_\_, qui a pris la direction du VVP en mars 2018. Cette réflexion a abouti à la suppression de deux des quatre postes d'adjoints de direction, dont celui du recourant, ainsi qu'au transfert du poste de délégué à la communication dans un autre service, restructuration avalisée par le conseil administratif lors de sa séance du 23 mai 2018. Depuis lors, les postes supprimés n'ont pas été repourvus, le service ne comptant d'ailleurs, selon les déclarations de Mme C\_\_\_\_\_, plus que deux adjoints de direction. Aucun élément ne permet en outre d'affirmer que le cahier des charges du recourant aurait été transféré lors de la création d'une nouvelle fonction avec une dénomination différente, ce que l'intéressé n'allègue d'ailleurs pas. Il y a dès lors bien eu une réorganisation du service.

c. Le recourant conteste le bien-fondé de cette réorganisation, qui ne reposerait sur aucun motif objectif.

L'intimée a toutefois fait état de plusieurs motifs, à savoir la présence d'un nombre trop élevé d'adjoints de direction ne répondant pas à des nécessités fonctionnelles et créant un déséquilibre avec les besoins en ressources opérationnelles sur le terrain, d'importantes redondances entre les activités de son

poste et certaines tâches dévolues à la géomaticienne, dont l'activité était indispensable, qui ne prêtent toutefois pas le flanc à la critique au regard de la marge de manœuvre étendue dont dispose l'intimée pour fixer l'organisation de son administration et qui reposent sur différents éléments du dossier.

C'est d'ailleurs notamment la question du nombre des adjoints au sein de la direction qui a initié le processus de réorganisation du service et qui a conduit Mme C\_\_\_\_\_ à mandater la société, laquelle est arrivée à la conclusion qu'il convenait de rationaliser cet échelon, en particulier en raison d'un manque de communication avec les chefs d'unité, problème d'ailleurs relevé par plusieurs témoins lors des enquêtes, ainsi qu'un travail produit ne justifiant pas une occupation à un taux d'activité de 100 %. Le rapport a également retenu, s'agissant du recourant, que ses tâches et responsabilités n'étaient pas définies de manière claire et que, pour donner du sens à son travail, il avait pris l'initiative de développer divers projets, qui n'étaient pas repris par d'autres collaborateurs et qui n'étaient ainsi pas utiles au bon fonctionnement du service. Même si ce rapport ne préconisait pas la suppression du poste du recourant, l'intimée pouvait néanmoins s'écarter de ses conclusions, notamment en fonction des orientations stratégiques choisies et de l'évaluation des ressources nécessaires à l'accomplissement de ses tâches et des compétences requises dans ce but. Une diminution du nombre d'adjoints de direction s'inscrit également dans ce cadre et dans la volonté de l'intimée de réduire cet échelon hiérarchique par rapport aux missions prioritairement opérationnelles poursuivies par le service, que l'intimée voulait renforcer, malgré les visions divergentes du recourant.

Le recourant soutient que la suppression de son poste constituait un prétexte pour procéder à son licenciement, au regard du harcèlement psychologique dont il aurait fait l'objet et des dysfonctionnements qu'il avait dénoncés. Rien de tel ne ressort toutefois du dossier, les événements isolés mentionnés par les témoins ne pouvant s'apparenter à un harcèlement systématique dont il prétend avoir été victime, étant précisé que c'était davantage sa fonction que sa personne qui était visée. Le recourant, comme plusieurs témoins entendus, a d'ailleurs décrit l'existence d'une résistance des chefs d'unité à l'égard de son travail, lesquels prenaient ses demandes comme des ingérences dans leur domaine de compétence, un clivage existant entre l'ensemble des membres de la direction et les unités opérationnelles, qui peinaient à comprendre le travail de leurs supérieurs.

Le recourant ne peut pas non plus être suivi lorsqu'il affirme que l'intimée lui reprocherait de ne pas avoir remédié aux dysfonctionnements qu'il avait dénoncés, puisque rien n'indique que telle aurait été sa mission.

Il convient dès lors d'admettre qu'au regard de ces éléments, la suppression du poste du recourant était justifiée par des motifs objectifs, soit la réorganisation du service, à laquelle l'intimée pouvait procéder au regard de sa marge de manœuvre étendue, et ne constituait ainsi pas un licenciement déguisé.

d. Le recourant se plaint de plusieurs informalités intervenues lors de la procédure non contentieuse ayant conduit à la suppression de son poste. Bien que le recourant ait pu faire valoir son point de vue par écrit en se déterminant à plusieurs reprises sur la décision ayant conduit à la suppression de son poste, puis à son licenciement et ait été entendu par une délégation du Conseil administratif, il n'en demeure pas moins qu'il n'apparaît pas avoir été, d'une quelconque manière, associé à la restructuration du service, qui lui a été annoncée de manière abrupte lors d'une séance s'étant tenue le 24 mai 2018 avec sa hiérarchie, alors que la décision tendant à la suppression de son poste avait déjà été prise. En outre, malgré ses demandes répétées, il n'a pu consulter le rapport que devant la chambre de céans, au motif qu'il s'agissait d'un document à portée interne, alors même qu'il le concernait directement et qu'il aurait aisément pu être caviardé par l'intimée. La portée de ces informalités peut toutefois souffrir de rester ouverte, au regard de ce qui suit.

e. L'intimée a ouvert la période de reclassement le 22 juin 2018, laquelle devait prendre fin un mois plus tard, et ce n'est qu'à la suite de demandes répétées du recourant qu'elle a accepté de la prolonger au regard de la période estivale, et ce jusqu'au 30 septembre 2018. Bien que le recourant ait bénéficié de quelques séances avec la coordinatrice RH, au cours desquelles il a répondu à un questionnaire de personnalité professionnelle, finalisé son CV et passé en revue ses postulations, et que celle-ci ait transmis à deux reprises son dossier à l'ensemble des départements de l'administration, la deuxième fois avec un délai relativement bref d'ailleurs, rien n'a été entrepris plus activement pour soutenir ses différentes postulations, notamment celles pour lesquelles il a bénéficié d'un entretien. En outre, hormis une enveloppe pour un « outplacement », aucune autre mesure ne lui a été accordée, comme des mesures de reconversion professionnelle, pourtant expressément prévues par l'art. 35 al. 1 SPVG dans un tel cas de figure et précisées à l'art. 47 REGAP. Même si, en matière de reclassement, l'employeur public n'a pas d'obligation de résultat (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a), la situation particulière du recourant, dont le poste avait été supprimé malgré ses compétences avérées, que l'intimée a d'ailleurs admises et qui ressortent du certificat de travail élogieux établi, celle-ci devait activement soutenir l'intéressé dans sa recherche de poste, en quoi elle a failli, alors même que le recourant, de son côté, a entrepris de son propre chef toutes les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi et participé activement à son reclassement. Rien n'indique du reste qu'il était impossible de reclasser l'intéressé.

Vu ces circonstances, la procédure de reclassement n'a pas été menée conformément aux exigences du SPVG, de sorte que la résiliation des rapports de service s'avère contraire au droit au sens de l'art. 105 SPVG pour ce motif.

- 7) a. Si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit et si la réintégration n'est pas possible, la personne intéressée, en lieu et place de

celle-ci, peut demander le versement d'une indemnité, dont le montant s'élève à au moins trois mois et au plus douze mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 3 let. b SPVG).

b. Dans la fixation de l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/196/2014 et ATA/195/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 12).

c. Dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre de céans a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, réduite toutefois par le Tribunal fédéral à six mois de traitement, qui s'ajoutait à l'indemnité accordée pour suppression de poste (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_423/2014 et 8C\_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2), en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 et ATA/195/2014 précités consid. 13). Dans une autre affaire, une indemnité équivalente à six mois de traitement a été allouée pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service, de douze ans, les conditions du transfert de la recourante dans un autre service, l'absence de soutien de sa hiérarchie, la chronologie des événements dans laquelle la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement (ATA/1193/2017 du 22 août 2017, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_697/2017 du 11 octobre 2018). Une indemnité équivalente à neuf mois a été allouée pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_696/2017 du 11 octobre 2018). Enfin, dans un autre cas, dans lequel il existait un motif fondé de licenciement et au regard de la durée des rapports de service de plus de six ans, l'indemnité a été arrêtée à quatre mois du dernier traitement de l'intéressé (ATA/1778/2019 précité consid. 9b).

d. En l'espèce, au regard de l'ensemble des circonstances, en particulier d'une part la durée des rapports de service de près de dix ans, le parcours professionnel sans reproche du recourant, mais également, d'autre part, le fait que l'intéressé a rapidement trouvé un emploi à la suite de son licenciement, à savoir à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019, après avoir perçu son dernier salaire de la ville en mai 2019, et que la suppression de son poste s'avère objectivement fondée pour des raisons organisationnelles, l'indemnité sera arrêtée à trois mois du dernier traitement mensuel brut au sens de l'art. 105 al. 3 let. b SPVG, comprenant le 13<sup>e</sup> salaire au prorata du nombre de mois fixés, et ce avec intérêts à 5 % dès le 18 février 2018,

conformément aux conclusions du recourant, étant précisé que ce montant lui est alloué en sus de l'indemnité pour suppression de poste, à laquelle il a droit (art. 35 al. 3 SPVG ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_423/2014 et 8C\_417/2014 précités consid. 5.2).

Il s'ensuit que le recours sera partiellement admis.

- 8) Vu l'issue du litige, un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe en partie (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure réduite de CHF 1'000.- lui sera allouée, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 18 février 2019 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 16 janvier 2019 ;

**au fond :**

l'admet partiellement ;

constate que le licenciement de Monsieur A\_\_\_\_\_ du 16 janvier 2019 est contraire au droit ;

condamne la Ville de Genève à payer à Monsieur A\_\_\_\_\_ une indemnité correspondant à trois mois de son dernier traitement mensuel brut au sens des considérants ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Monsieur A\_\_\_\_\_ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Monsieur A\_\_\_\_\_, à la charge de la Ville 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 art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

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

communique le présent arrêt à Me Philippe Eigenheer, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme Lauber, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :