

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1126/2019-FPUBL

ATA/885/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 15 septembre 2020**

dans la cause

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

représenté par Me Robert Assael, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

- 1) La direction des services d'information et de communication (ci-après : DSIC) de la Ville de Genève (ci-après : la ville) est en charge de la gestion des technologies de l'information utilisées en ville de Genève et pourvoit en besoins informatiques de l'administration municipale, laquelle représente plus de quatre mille postes de travail. La DSIC a pour mission de fournir les équipements, prestations et solutions informatiques permettant à l'ensemble de l'administration de servir les bénéficiaires des prestations publiques.

À l'époque des faits, la DSIC était rattachée au département des finances et du logement (ci-après : le département) de la ville.

- 2) a. Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1963, a été engagé par la ville le 1<sup>er</sup> septembre 1983 en qualité d'opérateur au centre de traitement informatique. Il a exercé différentes fonctions. La dernière consistait en « concepteur de systèmes de communication » à la DSIC. Il était responsable du groupe « infrastructure et systèmes ». Le poste était classé en classe P sur l'échelle des traitements. Son dernier traitement annuel de base brut s'élevait à CHF \_\_\_\_\_.

b. Le cahier des charges de sa dernière fonction, exercée depuis 2009, définissait sa mission générale en trois points : diriger le groupe « infrastructure » de la ville et ses membres ; piloter des projets majeurs en matière de systèmes d'information, le cas échéant à l'échelle de la ville et contribuer à leur développement ; contribuer à la gestion du portefeuille clients de la DSIC.

- 3) Le litige porte sur le licenciement de M. A\_\_\_\_\_ le 13 février 2019 à la suite de la suppression de son poste de chef de groupe.

- 4) Monsieur B\_\_\_\_\_ a été engagé comme directeur de la DSIC à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013. Ses rapports de travail ont pris fin en décembre 2018.

- 5) Dès 2014, la responsabilité du groupe « systèmes » a été confiée, en sus, à M. A\_\_\_\_\_. Son cahier des charges n'a pas fait l'objet d'une modification écrite.

- 6) Dès 2015, à la demande de M. B\_\_\_\_\_, M. A\_\_\_\_\_ a suivi une formation de deux ans auprès de la Haute école de gestion (ci-après : HEG). Il l'a terminée en septembre 2017, nonobstant le fait qu'il avait été libéré de son obligation de travailler le 23 janvier 2017.

- 7) La DSIC a fait l'objet de deux audits en 2016.

Elle a été réorganisée en janvier 2017. Huit postes de travail ont été supprimés, dont les six postes de chef de groupe.

Huit postes ont été créés.

- 8) a. Il ressort de l'organigramme, avant réorganisation, que la DSIC était divisée en quatre secteurs, chacun dirigé par un adjoint de direction.

Certains secteurs faisaient l'objet de sous-divisions, dirigées par un « chef de groupe ».

b. Le secteur « exploitation », auquel appartenait M. A\_\_\_\_\_, était dirigé par Monsieur C\_\_\_\_\_ et était composé de trois groupes : « Telecom », en charge de la téléphonie ; « Infrastructures et systèmes » qui comprenait une première équipe qui s'occupait d'infrastructures et de câblage, d'installations de switches et routeurs, de prises informatiques et d'équipements divers tels que des caméras ou des badgeuses, ceci dans les bâtiments existants ou dans de nouvelles constructions et d'une seconde équipe en charge des « systèmes ». Le groupe « Cows » s'occupait essentiellement des serveurs.

M. A\_\_\_\_\_ était l'un des six chefs de groupe de la DSIC. Il dirigeait l'unité « infrastructure et systèmes » du secteur exploitation. Neuf personnes, dont cinq postes dédiés aux centraux téléphoniques, aux centres de données et au câblage, étaient sous ses ordres.

- 9) Par décision du 18 janvier 2017, le Conseil administratif de la ville (ci-après : Conseil administratif) a validé une nouvelle organisation interne de la DSIC.

- 10) Le 23 janvier 2017 à 10h35, M. A\_\_\_\_\_ a été convoqué par M. B\_\_\_\_\_, lequel l'a informé, en présence de Madame D\_\_\_\_\_, directrice du département, de la réorganisation de la DSIC et de la suppression de son poste.

À cette occasion, une lettre du Conseil administratif a été remise en mains propres à M. A\_\_\_\_\_. Selon celle-ci : « Il s'avère en effet que la DSIC doit faire face, depuis quelque temps déjà, à de nouveaux besoins des services, en recherche de solutions informatiques adéquates et performantes, ce qui se traduit en particulier par un accroissement considérable des demandes de projets auxquels elle ne parvient pas à répondre dans les délais raisonnables. En outre, la DSIC doit également répondre aux exigences croissantes des départements et des différents services en matière de solutions logicielles ad hoc, notamment en raison de la transformation numérique (SmartCities), ce qui nécessite de nouvelles compétences et habilités. Dans ce contexte de faits, il apparaît que les besoins dans les domaines de câblage, de la fibre optique et de la téléphonie analogique se sont considérablement amenuisés ; en effet, l'ensemble des grands projets d'infrastructures sont parvenus à leur terme, les bâtiments administratifs étant tous reliés par de la fibre optique et les centraux téléphoniques ont été remplacés par de la Voix via le protocole Internet (ci-après : voix sur IP ou VoIP). Il en découle que

le groupe "infrastructure et systèmes" ne répond plus véritablement aux enjeux et besoins actuels et est nettement sous-occupé alors que d'autres secteurs nécessiteraient d'être développés ».

Dès le jour même, et jusqu'au 23 mars 2017, son dossier était proposé en mobilité à l'ensemble des services de la ville, afin de déterminer si M. A\_\_\_\_\_ pouvait être affecté à un autre emploi au sein de l'administration municipale. Il restait rattaché à la DSIC et aucun changement n'interviendrait dans son traitement. Il devait en parallèle entreprendre toutes les démarches utiles en vue de rechercher un éventuel nouvel emploi externe à la ville et prendre contact avec la direction des ressources humaines (ci-après : DRH). Si le 23 mars 2017, aucune alternative n'était trouvée, le Conseil administratif l'informait d'ores et déjà de son intention de résilier ses rapports de service.

M. A\_\_\_\_\_ a été libéré de son obligation de travailler immédiatement.

- 11) M. A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail totale du 24 janvier 2017 au 14 avril 2019. Il était à nouveau capable de travailler à 100 % dès le 15 avril 2019.
- 12) La DSIC a procédé à la réorganisation conçue par M. B\_\_\_\_\_. Huit postes ont été supprimés. Les sept autres personnes concernées n'ont pas été libérées de leur obligation de travailler et ont obtenu une nouvelle place à la DSIC.
- 13) La presse s'est fait l'écho, le 26 janvier 2017, de la réorganisation du service informatique de la ville, mentionnant qu'à la suite d'un audit, des postes de managers étaient supprimés au profit d'un renforcement de la gestion des projets. Interviewé, M. B\_\_\_\_\_ avait indiqué qu'il n'y aurait pas de diminution des effectifs à la DSIC. Celle-ci avait trop de personnel technique et pas assez de personnes pour la gestion de projets. Il avait été décidé de supprimer sept postes de managers auxquels s'ajoutait une réaffectation. En parallèle, huit postes étaient nés. Il restait deux postes de chefs de projets à pourvoir ainsi que deux personnes à replacer dans les services municipaux.
- 14) Le 2 février 2017, une lettre de soutien a été adressée au Conseil administratif. Elle était signée par plus de soixante collaborateurs. L'annonce de la restructuration de la DSIC, avec la suppression de huit postes, avait profondément affecté l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du service. Ils étaient particulièrement touchés par le licenciement de leurs collègues, collaborateurs de la ville depuis de nombreuses années. Depuis cette annonce, un sentiment d'insécurité professionnelle et de mal-être perturbait considérablement leur motivation. Les conditions figurant dans le statut du personnel de la ville de Genève du 29 juin 2010 (ci-après : SPVG ou statut – LC 21 151) devaient être respectées et les personnes concernées avoir l'assurance de se voir offrir un poste équivalent au sein de l'administration.

- 15) Par courrier du 3 février 2017, M. A\_\_\_\_\_ a contesté les motifs invoqués à l'appui de la suppression de son poste.

Dans la mesure où il était en arrêt maladie, incapable de se rendre à un rendez-vous avec le service des ressources humaines (ci-après : RH), il sollicitait que la ville fasse partir le délai de la procédure visant à lui proposer un autre poste dès la fin de cette incapacité.

- 16) Par courrier du 10 février 2017, la ville a refusé de reporter les mesures de mobilité au sein de l'administration municipale au terme de l'incapacité de travail de l'intéressé. Ce dernier pouvait se faire représenter « par [son avocat] dans cette recherche d'emploi ».

- 17) Le 28 juin 2017, la ville a informé M. A\_\_\_\_\_ de son intention de le licencier en raison de la suppression de son poste.

La direction du département avait procédé à des recherches en son sein en vue de lui proposer un poste équivalent à celui qu'il occupait. Celles-ci n'avaient pas permis, au regard de ses compétences et aptitudes, de trouver un emploi équivalent. Par conséquent, son dossier avait été transmis à la DRH pour une recherche de poste équivalent étendue à l'ensemble des services de l'administration municipale. Dès le mois de février 2017, il avait bénéficié d'un soutien dans le cadre d'un accompagnement à la recherche d'emploi et des démarches en vue de l'établissement d'un bilan de compétences avaient été entamées.

Un délai au 23 mars 2017 lui avait initialement été imparti pour trouver un poste correspondant à ses aptitudes. Le Conseil administratif avait tacitement prolongé ce délai dans l'attente de l'issue de deux postulations. Les démarches entreprises n'avaient toutefois pas été couronnées de succès.

- 18) Le 31 juillet 2017, M. A\_\_\_\_\_ a contesté la position de la ville, les conditions de suppression de poste n'étant pas données. Dès lors, un licenciement serait abusif, ne reposant de surcroît sur aucun motif objectivement fondé. La ville n'avait pas entrepris à satisfaction de droit les démarches lui incombant, la soudaineté et la brutalité de la suppression de son poste ainsi que l'annonce de l'intention de le licencier l'ayant en outre profondément choqué. Âgé de 54 ans, la décision de la ville le mettait dans une situation financière et psychologique très compliquée au regard de la difficulté de retrouver du travail.

- 19) En septembre 2017, M. A\_\_\_\_\_ a terminé sa formation auprès de la HEG. Il a consacré son travail de diplôme à la rupture de ses relations professionnelles avec la ville sous le titre « Trente-cinq ans au service de l'administration. Remercié en sept minutes ».

20) La procédure de reclassement s'est déroulée de la façon suivante, selon les écritures de la ville :

- au bénéfice d'une attestation médicale de son médecin l'autorisant à se rendre à ses rendez-vous administratifs, M. A\_\_\_\_\_ a pu entamer la procédure de mobilité avec Madame E\_\_\_\_\_, « spécialiste RH développement emploi et compétences » au sein de la DRH ; après un premier échange téléphonique et de courriels, une première rencontre a eu lieu le 21 février 2017. Mme E\_\_\_\_\_ a présenté à M. A\_\_\_\_\_ le processus d'accompagnement et le rôle de la DRH consistant à vérifier s'il existait un poste correspondant à ses compétences au sein de l'administration municipale ainsi qu'à l'accompagner dans la recherche d'un emploi tant en interne qu'en externe ; les intéressés ont procédé à une analyse du parcours professionnel de M. A\_\_\_\_\_ et réfléchi à différentes pistes de repositionnement à l'interne ;
- après la mise à jour du curriculum vitae (ci-après : CV) de M. A\_\_\_\_\_ et la validation de celui-ci par ce dernier, Mme E\_\_\_\_\_ a adressé, le 27 février 2017, un courriel à l'ensemble des responsables RH des départements de l'administration visant à s'enquérir de l'existence d'un poste pouvant correspondre à ses compétences ; un délai de réponse était fixé au 10 mars 2017 ; parallèlement, elle lui a proposé son aide dans la recherche de postes ainsi que la réalisation d'un bilan de compétences ;
- le 13 mars 2017, Mme E\_\_\_\_\_ et M. A\_\_\_\_\_ ont élaboré un dossier de candidature complet en vue d'une postulation au poste d'adjoint de direction au service des écoles ;
- le 14 mars 2017, Mme E\_\_\_\_\_ a relancé les départements qui, tous, avaient répondu par la négative, faute de disposer de postes disponibles ou en adéquation avec les compétences de l'intéressé ;
- par courriel du 28 avril 2017 de la cheffe de service au service des écoles, M. A\_\_\_\_\_ a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue, ledit service recherchant une personne disposant d'une formation d'architecte ;
- le 7 mai 2017, M. A\_\_\_\_\_ a postulé en qualité de responsable de l'unité développement à la DSIC ;
- le 10 mai 2017, Mme E\_\_\_\_\_ a reçu M. A\_\_\_\_\_ pour un bilan de compétences ;
- le 17 mai 2017, le Conseil administratif ayant appris que M. A\_\_\_\_\_ avait déposé sa candidature pour un poste de responsable de l'unité développement au sein de la DSIC a reporté les mesures de mobilité jusqu'à l'issue connue de sa postulation ;

- par courriel du 20 juin 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue à la DSIC. M. B\_\_\_\_\_ se tenait à disposition pour lui fournir les motifs de ce refus ;
- par courrier du 28 juin 2017, le Conseil administratif a constaté que le processus de mobilité n'avait pas abouti favorablement et a informé M. A\_\_\_\_\_ de son intention de résilier son engagement en raison de la suppression de son poste. Un délai au 7 juillet 2017 lui était accordé pour formuler ses observations ;
- M. A\_\_\_\_\_ les a déposées le 31 juillet 2017, après avoir obtenu une prolongation du délai ;
- le 11 août 2017, il a été auditionné, à sa demande, par une délégation du Conseil administratif composée de Monsieur F\_\_\_\_\_, conseiller administratif, et de Monsieur G\_\_\_\_\_, directeur général adjoint ;
- par courrier du 6 septembre 2017, le Conseil administratif a informé M. A\_\_\_\_\_ qu'il poursuivait le processus de licenciement. La notification de la résiliation de son engagement interviendrait au terme de la période de protection dont il était au bénéfice en raison de sa maladie.

21) Par décision du 13 février 2019, le Conseil administratif a résilié l'engagement de M. A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 août 2019, la période de protection ayant pris fin le 31 janvier 2019. Il bénéficierait de l'indemnité statutairement prévue en cas de suppression de poste équivalant à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 x son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la ville, une année entamée comptant comme une année entière.

Un éventuel solde de vacances et d'heures supplémentaires était compensé par la libération de l'obligation de travailler dès le 23 janvier 2019.

22) Par acte du 19 mars 2019, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu à son annulation et à sa réintégration en sa qualité de concepteur de systèmes de communication, responsable du groupe « infrastructure et systèmes » auprès de la DSIC. Préalablement, la ville devait produire la liste des personnes de la DSIC dont le poste avait été supprimé en janvier 2017, la liste des personnes, parmi les précitées, qui avaient été replacées à la ville avec la précision du poste repris par chacune, le rapport d'audit d'H\_\_\_\_\_ SA (2016), le nombre d'écoles encore équipées d'une centrale téléphonique au 1<sup>er</sup> janvier 2017, au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ainsi que tous les documents en relation avec les vacances non prises par M. A\_\_\_\_\_ et les éventuelles heures supplémentaires.

La motivation avancée par la ville dans sa décision était erronée. Au début 2017, une cinquantaine d'écoles primaires était encore équipée d'une centrale téléphonique nécessitant d'être remplacée par une voix sur IP. Par ailleurs, le poste du recourant comportait deux fonctions, dont celle de concepteur de systèmes de communication. Or, au moins une personne occupait encore cette seconde fonction, laquelle n'avait donc pas été supprimée. De surcroît, un collaborateur s'occupait des fibres optiques (Monsieur I\_\_\_\_\_) et un autre était en charge des câblages (Monsieur J\_\_\_\_\_).

Il ressortait du nouvel organigramme, en vigueur dès le début 2017, que les secteurs « infrastructure et systèmes » existaient toujours. La fonction du recourant était surtout d'ordre managérial. Son cahier des charges n'avait donc pas été supprimé, mais transféré. En conséquence, il n'y avait pas eu de suppression de poste au sens du statut.

Par ailleurs, la ville n'avait pas procédé à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale. Lorsqu'elle avait mis le poste de responsable de l'unité développement au concours, elle ne l'avait pas proposé au recourant et, alors que celui-ci y avait postulé, elle l'avait rejeté, préférant ne pas le repourvoir et remettre au concours ledit poste quelques mois plus tard. M. B\_\_\_\_\_ éprouvait de l'animosité à son égard, ce phénomène datant de plusieurs années auparavant. Le fait qu'il soit le seul des huit collaborateurs dont le poste avait été supprimé, à avoir été libéré de son obligation de travailler et à ne pas avoir été reclassé le confortait dans ce sentiment.

Il invoquait une violation du principe d'égalité avec les autres cadres dont le poste avait été supprimé.

Enfin, il ne pouvait prendre un solde de vacances et d'heures supplémentaires compte tenu de son incapacité de travail. La ville devait lui payer une somme, à déterminer.

23) La ville a conclu au rejet du recours.

La question de la suppression d'un poste, soit celle de savoir si un poste de travail était encore en soi nécessaire, était une décision d'ordre organisationnel et ne relevait pas du droit du personnel. Les autorités judiciaires n'étaient en principe pas autorisées à se prononcer sur le caractère adéquat de cette mesure, laquelle était largement soustraite au contrôle juridictionnel, qui devait se limiter à vérifier si lesdites mesures reposaient sur des motifs sérieux et si elles n'étaient pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier.

En l'espèce, les « compétences et la personne » du recourant n'étaient pas remises en cause et n'étaient pas à l'origine de son licenciement. La suppression

du poste du recourant résultait d'une réorganisation de la DSIC à la suite du constat selon lequel ce service ne répondait plus, organisé comme il l'était, aux nouveaux besoins en communication des services de l'administration et n'était de ce fait pas efficient.

Il en allait en particulier du groupe « infrastructure et systèmes » qui voyait sa charge de travail s'amenuiser en raison de modifications technologiques, telles que la mise sur la voix IP de toute la téléphonie en ville et la réalisation de ses grands projets arrivés à terme. Dans un souci de rationalisation, il était apparu nécessaire de diminuer l'effectif du groupe et de transférer au groupe Telecom la téléphonie numérique. Dans cette nouvelle configuration, le poste du recourant n'avait plus de raison d'être. L'ensemble des postes de chefs de groupe était supprimé afin de permettre la création de postes de chefs de projets, notamment pour faire face aux nouveaux besoins de la DSIC.

Le fait qu'une partie des écoles devait encore être équipée par de la voix sur IP ne remettait pas en question le constat d'une baisse générale de la charge de travail du groupe « infrastructure et systèmes ». L'absence de travail pour occuper l'ensemble du personnel dans certains domaines avait permis de reporter sur d'autres collaborateurs déjà en fonction, sous-occupés, certaines tâches du recourant. Bien évidemment, quelques tâches annexes du poste de l'intéressé subsistaient, lesquelles avaient été attribuées à des collaborateurs en fonction de leur capacité et de leur disponibilité.

S'agissant du respect des prescriptions statutaires en matière de reclassement, l'intéressé avait bénéficié d'une prolongation de la procédure de mobilité, laquelle s'était finalement déroulée sur près de six mois. En outre, dès la finalisation de son CV, son dossier avait été adressé à l'ensemble des départements de la ville. Sa responsable l'avait reçu à plusieurs reprises, tant pour discuter de son repositionnement en ville que pour l'aider dans ses postulations au sein de l'administration municipale et effectuer un bilan de compétences. Il avait ainsi été auditionné lors de ses postulations par les services concernés et avait obtenu les motifs pour lesquels sa candidature n'avait pas été retenue. L'intimée avait pleinement mis en œuvre tout ce qui pouvait raisonnablement être exigée d'elle, étant rappelé que la jurisprudence n'imposait ni obligation de résultat ni obligation pour la ville de l'engager. Le refus de son engagement, bien que relayé par M. B\_\_\_\_\_ en qualité de directeur, résultait d'une décision collégiale des membres de la direction l'ayant reçu.

L'égalité de traitement avait été respectée, chaque employé ayant un profil propre.

Le droit d'être entendu n'avait pas été violé.

L'intéressé ayant recouvré sa capacité de travail à compter du 15 avril 2019, il pouvait prendre valablement son solde de vacances et d'heures supplémentaires.

Une réintégration au sein de la ville était exclue.

Si la chambre administrative devait envisager une indemnité, il conviendrait de tenir compte du fait que celle perçue en cas de suppression de poste correspondait à plus d'un an de salaire. Or, le recourant disposait d'une formation et expérience importantes et disposait encore de dix ans avant l'âge légal de la retraite, ce qui pouvait lui permettre de retrouver un emploi. Seule une indemnité minimale pourrait lui être accordée.

Toutes les demandes en production de pièces ou de renseignements devaient être rejetées en l'absence de toute pertinence.

- 24) Dans sa réplique, le recourant a développé la nécessité de la production préalable des pièces et renseignement requis.
- 25) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 10 octobre 2019, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait perçu, en août 2019, l'indemnité pour suppression de poste d'environ CHF \_\_\_\_\_ nets. Il n'avait pas perçu de traitement de fin janvier à mi-avril 2019, conformément à l'arrêt de la chambre administrative du 3 septembre 2019 (ATA/1314/2019) selon lequel son droit au traitement était épuisé bien qu'encore sous contrat. Une procédure était pendante devant le Tribunal fédéral.

La façon dont la suppression de poste lui avait été annoncée était inadmissible. Il avait été « jeté » en sept minutes après trente-cinq ans de service à la ville. Les motifs mentionnés étaient erronés. Il avait été très affecté par sa libération immédiate de son obligation de travailler qui l'avait empêché de retourner au travail et, notamment, de discuter avec ses collègues et bénéficier de leur soutien.

Le représentant de la ville a précisé que des postes de chefs de projets avaient été ouverts dont la majorité avait été repourvue. La libération de l'obligation de travailler en janvier 2017 avait pour objectif d'offrir à M. A\_\_\_\_\_ du temps pour rechercher un nouvel emploi.

- 26) a. À la demande de la chambre administrative, le rapport d'audit d'H\_\_\_\_\_ a été versé à la procédure en étant soustrait à la consultation des parties.
- b. Dans le délai imparti, la ville a précisé que la réorganisation de janvier 2017 avait conduit à la suppression des postes suivants :
- six postes de chef de groupe ;

- le poste d'adjoint de direction chef de l'unité d'administration ;
- un poste d'administrateur Telecom auprès du groupe « infrastructure et systèmes ».

Parallèlement à ces suppressions de postes, avaient été créés :

- trois postes d'adjoint technique d'unité ;
- un poste de responsable de gestion financière
- un poste d'architecte de solutions ;
- un poste d'architecte technique ;
- deux postes de « chefs de projets informatique senior ».

Le remplacement des centraux téléphoniques des écoles avait commencé en 2016 et devait prendre fin courant 2020. La migration avait été réalisée à raison de deux écoles en 2016, neuf en 2017, neuf en 2018, vingt et une en 2019. Onze étaient planifiées en 2020. En 2013, tous les centraux téléphoniques analogiques avaient été remplacés par la nouvelle technologie VoIP. Ainsi, en 2011 et 2012, vingt-cinq centraux Siemens avaient été décommissionnés, si bien que, depuis cette date, la gestion était centralisée et ne nécessitait plus, comme précédemment, une intervention sur vingt-cinq équipements analogiques différents. En conséquence, la gestion et la mise en place des centraux téléphoniques des écoles avaient été confiées à un seul collaborateur.

Le déploiement du réseau de la fibre optique était terminé depuis plusieurs années.

27) Une audience d'enquêtes a eu lieu le 20 janvier 2020.

a. M. I\_\_\_\_\_ occupait, jusqu'à récemment, la fonction de concepteur de systèmes de communication. Il s'occupait plus particulièrement du câblage informatique dans les bâtiments de la ville et notamment du réseau fibre optique entre les différents bâtiments. Son supérieur direct était M. A\_\_\_\_\_, lui-même soumis à M. C\_\_\_\_\_, lequel était sous l'autorité de M. B\_\_\_\_\_.

Il faisait tirer de la fibre optique. La limite budgétaire avait été légèrement diminuée pour cette activité. Ils continuaient à connecter des bâtiments ou à améliorer les connexions existantes. Il s'agissait actuellement de se désengager des centraux téléphoniques classiques en faveur du numérique. La grosse partie du désengagement s'était faite en 2019, année pendant laquelle ils avaient commencé le désengagement. Il était prévu de le terminer en 2020. C'était précisément pour désengager notamment les écoles qu'il était appelé à tirer de la fibre optique dans ces bâtiments. Ni à l'époque de M. A\_\_\_\_\_, ni aujourd'hui ses quatre collègues,

sous la direction de M. A\_\_\_\_\_, et lui-même n'avaient été sous-occupés. Il ne le serait d'ailleurs pas dans les cinq années à venir qui le séparaient de sa retraite.

Il n'avait jamais eu à se plaindre de M. A\_\_\_\_\_ qui avait toujours été à l'écoute. Il avait signé la lettre au Conseil administratif, se préoccupant du sort des collègues licenciés. Le service fonctionnait alors bien. Le personnel avait été dans l'incompréhension face à cette annonce, de surcroît, brutale et sans signes avant-coureurs. Tout le niveau hiérarchique des chefs de groupe et un technicien avaient vu leurs postes supprimés.

La suppression de ce niveau hiérarchique impliquait qu'ils ne pouvaient plus assurer à 100 % leurs tâches techniques, mais devaient effectuer 20 à 30 % de tâches administratives, précédemment assurées par le chef de groupe. Cette situation avait fait dire à sa nouvelle cheffe d'unité qu'elle était favorable à ce qu'il y ait à, nouveau, un chef de groupe pour la décharger de même que ses collaborateurs.

Toutes les personnes dont le poste avait été supprimé avaient été remplacées, sauf M. A\_\_\_\_\_, ceci en raison du conflit qui l'opposait à M. B\_\_\_\_\_. Celui-ci lui avait dit une phrase, peu de temps après son arrivée, que lui-même pouvait citer mot pour mot tellement elle l'avait choqué : "A\_\_\_\_\_, de toute façon, c'est un menteur ; à la première occasion, je le vire !". Il ne regrettait pas le départ de M. B\_\_\_\_\_, à l'encontre duquel il a détaillé plusieurs critiques. L'ambiance du service s'était dégradée sous la direction de M. B\_\_\_\_\_, sentiment partagé par ses collègues.

Le travail de M. A\_\_\_\_\_ consistait principalement en du management, même s'il avait conservé un travail de terrain, notamment avec les centraux téléphoniques. Au moment de la suppression de son poste, il y avait toujours du travail pour lui et il aurait pu jouer un rôle adéquat, notamment avec les centraux téléphoniques, alors que cela avait dû être repris au pied levé par un de ses collègues, dont ce n'était pas l'une des attributions. M. A\_\_\_\_\_ aurait pu être remplacé.

b. M. J\_\_\_\_\_D a indiqué que M. A\_\_\_\_\_ était son supérieur hiérarchique. Il était très humain, directif, « dans le bon sens », et un « puits de connaissances pour la ville ». M. A\_\_\_\_\_ savait toujours répondre aux questions de son personnel. Le témoin s'occupait de pose de câblage universel à savoir qu'il amenait l'informatique, du centre informatique, par la fibre optique, jusqu'aux immeubles de la ville d'où partait un câblage cuivre jusqu'au poste de travail. Ils avaient deux cent soixante sites pour la ville, plus les écoles à gérer. Tous les centraux téléphoniques n'avaient pas encore été remplacés par du numérique. Si tout allait bien, ils finiraient en juin 2020. L'arrivée du numérique leur avait donné encore plus de travail qu'auparavant, notamment en lien avec la téléphonie. Auparavant, Swisscom s'occupait des lignes téléphoniques et les entreprises

d'électricité de la configuration des centraux téléphoniques. Nouvellement, leur service gérait le tout, notamment la fibre optique et les switches en bout de fibre optique, ainsi que les téléphones. M. A\_\_\_\_\_ avait toutes les compétences nécessaires pour s'occuper du numérique.

Lui-même avait signé la lettre de soutien. Le personnel ne s'attendait pas à ces licenciements et avait été choqué. Il ne savait pas pourquoi seul M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas été remplacé. Cela l'avait surpris, vu l'obligation de la ville de le réaffecter et le fait que M. A\_\_\_\_\_ avait parfaitement les compétences pour l'être. À la demande de M. B\_\_\_\_\_, la plus grande partie des activités de M. A\_\_\_\_\_ consistait en du management. M. B\_\_\_\_\_ n'avait jamais reconnu le travail de « l'infrastructure », considérant que ce n'était pas de l'informatique. Or, sans câblage, il n'y avait pas d'informatique. La période sous M. B\_\_\_\_\_ avait été très compliquée et pénible. La suppression de l'échelon hiérarchique des chefs de groupe avait été une mauvaise idée. Cela n'avait pas fonctionné. En décembre 2019, un budget avait été voté pour engager treize nouveaux collaborateurs à la DSIC, dont deux allaient reprendre les anciennes fonctions de M. A\_\_\_\_\_, soit un nouveau responsable pour les systèmes et un pour le réseau Telecom. L'un d'eux allait devenir son supérieur hiérarchique.

c. Lors de son engagement, M. B\_\_\_\_\_ avait eu un entretien avec MM. K\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Ils étaient contrariés par l'état d'avancement des projets et souhaitaient un service plus efficace. Il s'était rapidement rendu compte qu'il y avait sept fois plus de demandes que ce que la DSIC était capable de traiter en un an ou, autrement dit, que pour traiter les demandes en cours, la DSIC aurait besoin de sept ans. Par ailleurs, il avait été surpris de voir que le budget de la DSIC n'était pas entièrement dépensé. Indépendamment des douze millions de francs pour les salaires et des dépenses de fonctionnement, sur les dix millions alloués pour la réalisation de projets un montant oscillant entre CHF 800'000.- et 1'300'000.- était restitué chaque année. Il avait souhaité analyser les raisons de ce « volant » financier et avait fait deux hypothèses : l'une portait sur des problèmes structurels, l'autre sur le fonctionnement. Il avait sollicité deux entités externes. La première, H\_\_\_\_\_, avait travaillé sur les relations interpersonnelles à la DSIC, la seconde, L\_\_\_\_\_ SA, avait fait un travail de comparaison, plus structurel, sur la forme de la DSIC.

Le rapport d'H\_\_\_\_\_ SA avait décrit une ambiance peu propice à un travail de qualité et beaucoup de problèmes de management. Le consultant avait proposé un travail d'aide pour certaines personnes et avait relevé que d'autres n'étaient pas faites pour la gestion du personnel.

Dans le rapport structurel, un manque de chefs de projet avait été relevé, en comparaison avec la Ville de Lausanne notamment qui en comptait dix, alors que la ville n'en avait que six. La ville avait par contre plus de moyens pour les services de base. Par exemple, pour la gestion de la fibre optique, elle avait dix

fois moins de kilomètres de fibre optique que Lausanne. À Genève, la ville ne gérait que le réseau nécessaire pour les ordinateurs au travail alors que Lausanne gérait en plus les Services industriels ainsi que toute une partie de télévision par câble. Alors qu'à Genève, deux équivalents temps plein (ci-après : ETP) du service, dont M. I\_\_\_\_\_, s'occupaient de la fibre optique, seul un demi-poste y était dédié à Lausanne. Les comparaisons du second rapport avaient notamment été faites avec Globaz, soit une entité privée qui travaillait principalement pour les caisses de compensation, ainsi qu'avec les villes de Fribourg et Lausanne, les SIG et le centre informatique des communes genevoises.

Il avait présenté les résultats au Conseil administratif. Il en avait par la suite discuté avec Madame M\_\_\_\_\_, laquelle avait décidé de réorganiser la DSIC avec davantage de chefs de projet, pris dans le pôle management entre autres. Un échelon hiérarchique avait été supprimé. La décision se fondait sur le rapport d'H\_\_\_\_\_, quand bien même celui-ci n'avait pas préconisé la suppression des chefs de groupe mais avait proposé de mettre plus de chefs de projets, en « prenant » dans « infrastructure et systèmes » où se trouvaient deux à trois postes en trop, surtout dans l'unité exploitation. Selon le rapport, il y avait des problèmes avec les chefs de groupe : certains n'étaient pas équitables avec leurs collègues ou ne faisaient pas leur travail de manager, restant dans un travail technique. Certains avaient peur de leur équipe. En conséquence, tous les postes de chefs de groupe avaient été supprimés. Chaque chef d'unité s'était vu « flanquer » d'un assistant technique pour l'aider à gérer. Les anciens chefs de groupe avaient été dirigés sur le pôle projets. M. N\_\_\_\_\_, qui n'était pas chef de groupe, mais était lié à la problématique de la fibre, avait vu, dans un premier temps, son poste supprimé. À la suite d'un départ dans l'unité de la gestion de la téléphonie mobile, le poste avait pu lui être donné. Seul M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas pu être réaffecté.

Le groupe « infrastructure et systèmes » n'avait plus autant de travail qu'à l'époque. Les personnes qui travaillaient dans le domaine de la téléphonie analogique avaient subi un changement important, tout passant dorénavant par voix sur IP. Cela avait eu comme implication que le travail n'était plus le même et que les compétences nécessaires étaient différentes. Il n'y avait plus, comme à l'époque, un important travail pour la construction du réseau. Dorénavant, il ne s'agissait que de réparations. Il y avait peu de nouvelles extensions. Le groupe Telecom n'avait pas reçu de nouvelles tâches, étant rappelé qu'il s'occupait déjà précédemment de la voix sur IP. Les tâches de MM. I\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ n'avaient pas été modifiées par le passage de l'analogique au numérique.

Il avait été difficile de reclasser M. A\_\_\_\_\_ car il n'avait pas travaillé sur la « partie logiciels » depuis longtemps. Il n'était pas à l'aise d'un point de vue organisationnel, ce que lui-même avait pu constater lorsqu'il lui avait demandé un plan de charges de migration Novell. M. A\_\_\_\_\_ lui avait finalement remis ledit

plan. Le recourant n'était pas non plus à l'aise avec l'écriture et faisait passablement de fautes de français. Or, le travail de chef de projet comprenait beaucoup de rédaction (convocation, rédaction de documents, documents de spécification notamment). Il ne se rappelait pas si les fautes de français avaient été relevées dans les entretiens d'évaluation.

Il ne se souvenait plus si M. A\_\_\_\_\_ avait postulé au sein de la DSIC dans le cadre de la procédure de reclassement. La DSIC n'avait plus de disponible budgétaire pour créer un poste spécifiquement pour M. A\_\_\_\_\_, sauf à supprimer un autre poste. Pour le poste de responsable unité développement, il fallait avoir des compétences techniques à jour et savoir gérer correctement les projets et les personnes. Ce poste avait été repourvu à l'externe.

Il avait annoncé à M. A\_\_\_\_\_ son départ, mais contestait lui avoir dit « partez immédiatement, cela ne sert à rien de revenir ». Il ignorait pourquoi M. A\_\_\_\_\_ n'était pas revenu. À son souvenir, ce dernier était malade. Il ne lui avait pas proposé de poste car il n'en avait pas trouvé de correspondant à ses compétences. Il ne voyait pas où M. A\_\_\_\_\_ pouvait être employé. Un chef de projet devait, notamment, suivre une méthodologie, l'organiser, organiser des comités de pilotage, ce qui impliquait de créer des documents, ce qu'il n'avait jamais vu faire M. A\_\_\_\_\_.

Il n'avait pas connaissance du vote du Conseil municipal de décembre 2019 et de la création de treize nouveaux postes.

d. Mme E\_\_\_\_\_ a indiqué qu'en 2017, elle était spécialiste RH au sein de la DRH de la ville. Elle accompagnait et conseillait les personnes concernées par une suppression d'emploi au sens de l'art. 35 SPVG. S'agissant de M. A\_\_\_\_\_, elle avait effectué la recherche pour un poste équivalent au sein de la ville et avait sollicité l'ensemble de ses homologues de tous les départements. Ils avaient par ailleurs commencé un bilan de compétences aux fins d'avoir de nouvelles cibles professionnelles et avaient élaboré un dossier de candidature. Elle l'avait préparé à des entretiens de candidature. Les réponses des départements où il n'y avait pas de poste équivalent avaient été rapides. Elle avait toutefois dû relancer le département de la cohésion sociale où M. A\_\_\_\_\_ avait postulé au service des écoles. Ce poste d'adjoint de direction ne lui avait pas été attribué au motif que d'autres profils correspondaient mieux. Il avait aussi postulé comme responsable de développement au sein de la DSIC. À sa connaissance, il n'y avait pas eu d'autres postulations à la ville. Malheureusement, ils n'avaient pas pu avancer suffisamment en raison de l'absence pour cause de maladie de M. A\_\_\_\_\_. Elle avait dû le relancer à plusieurs reprises. La procédure de mobilité avait duré de janvier à fin juin, soit six mois, une durée habituelle, qui pouvait parfois être plus longue en fonction du bilan de compétences.

Elle n'avait concrètement pas proposé de poste à M. A\_\_\_\_\_. Elle l'avait toutefois informé de la seconde publication du poste à la DSIC. Il n'y avait pas de blocage en lien avec son âge. La difficulté consistait plus dans le niveau de responsabilité qu'avait M. A\_\_\_\_\_ et dans sa spécialisation, à savoir l'informatique.

- 28) Par décision du 4 mars 2020, la chambre de céans a transmis le rapport, non caviardé, de la société L\_\_\_\_\_ du 17 juin 2016 au recourant, la ville ne s'y opposant pas, de même que le rapport d'H\_\_\_\_\_ du 3 juin 2016, caviardé selon une proposition faite par la ville et acceptée la chambre de céans. Étaient soustraits à la consultation des éléments de faits non pertinents pour l'issue du litige ou qui concernaient des tiers.
- 29) a. Il ressort des éléments non caviardés du rapport d'H\_\_\_\_\_ que celui-ci, adressé à M. B\_\_\_\_\_, tient en quarante-trois pages. Parmi dix constats généraux, figure celui que « les responsables de groupe ne remplissent pas leur rôle, n'agissent globalement pas comme facilitateur entre la direction et leurs équipes, et n'aident pas leurs collaborateurs/trices dans la planification et la fixation des priorités ». Sous carence, au niveau du management intermédiaire (point 3-4), il est relevé que « d'une manière générale, même s'il convient d'apporter certaines nuances selon les cas, le management intermédiaire est inadéquat. Les chefs de groupe ne jouent, dans l'ensemble, pas leur rôle, consistant à faire application des directives qui viennent de plus haut ».

« Le management [du] secteur [exploitation] ne fonctionne pas du tout et nous avons pu constater de nombreuses tensions entre les chefs de groupe et l'adjoint de direction, qui se répercutent chez les collaborateurs. » Suit une analyse critique de l'adjoint de direction. « En finalité, étant donné que l'adjoint n'arrive pas à dialoguer et installer un climat de confiance, d'une part et, d'autre part que les responsables de groupe ne jouent pas leur rôle, il est très difficile d'obtenir des résultats qui sont en rapport avec les objectifs de la DSIC ».

Le point 6.3 analyse de façon spécifique le groupe « infrastructure et systèmes », sur une page et demi. Il relève notamment : « Ce groupe est certainement le plus sensible de toute notre analyse : le chef de groupe est totalement dépassé par la tâche. Nous avons vu sur place qu'il n'y a pas de réflexion sur la répartition du travail, que les tentatives de planification sont catastrophiques, que des gens ont le temps de lire le journal pendant que d'autres sont sur le point d'exploser. Le problème est que cette personne ne se remet pas en question, et se présente comme une victime du système et de la nouvelle organisation » [...] « Il est extrêmement difficile de savoir quel est le taux d'occupation réelle pour l'infrastructure » [...] « L'organisation du travail dans le pôle systèmes n'existe pas ». « La diversité représentée par l'ensemble des activités du groupe nécessiterait un management carré et clair, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui » [...] « Un collaborateur était débordé. Il s'agissait d'une

personne très dévouée qui s'investissait beaucoup, mais la tendance était de lui faire faire tout ce que les autres n'aimaient pas faire. Il y avait une lacune de management importante. Une autre personne travaillait de façon très dispersée et disparate. Les trois ingénieurs du pôle systèmes n'étaient pas occupés de la même manière. Il conviendrait de les encadrer et leur confier de vrais projets offrant une vision globale, les rapprocher de l'équipe Cows aurait du sens. Ce qui précède pose la question du devenir du responsable de groupe : à notre avis, cette personne qui est en souffrance et qui n'arrive pas à entrer dans son rôle devrait être déchargée du management et revenir à des activités plus techniques. Elle nous a d'ailleurs dit que le fait de ne devoir faire plus que du management lui était pénible ».

Sous point 7.3 était notamment évoquée la mise en place d'une équipe de chefs de projet, la gestion de projets fonctionnant mal. Lesdits chefs devraient être plus impliqués dans le suivi de la réalisation des projets.

Le point 8 reprenait la synthèse des recommandations. Il convenait notamment de renforcer le rôle des adjoints de direction en matière de gestion stratégique et de transmission des directives, de définir le rôle des responsables de groupe en matière de responsabilité d'encadrement et de soutien à la direction, au besoin en mettant en place un accompagnement (coaching, séminaires ad hoc).

Pour le secteur exploitation, il convenait de reprendre en main le management de ce secteur, au besoin d'organiser des réunions pour crever l'abcès entre l'adjoint de direction et les responsables de groupe. Il convenait de dissoudre le groupe « infrastructure et systèmes » et repositionner M. A\_\_\_\_\_ en fonction de ses compétences techniques. Un nouveau groupe devait être créé en incluant l'actuel groupe Telecom et le pôle infrastructures, éliminant ainsi les doublons et permettant une vision globale. Un nouveau groupe devait être aussi créé en incluant l'actuel groupe Cows et le pôle systèmes.

b. Le second rapport d'audit n'apporte pas d'éléments pertinents pour l'issue du litige.

30) Dans leurs écritures après enquêtes, les parties ont persistés dans leurs conclusions.

31) Il ressort du projet de budget 2020, produit par le recourant, que la DSIC comprenait 82,2 ETP au budget 2019. 7,6 nouveaux postes étaient budgétés pour 2020, dont un ingénieur sécurité (60 %), un gestionnaire de services, un responsable du groupe systèmes, un responsable du groupe réseau et sécurité et un responsable du groupe solutions métiers. Les postes relatifs à l'entretien informatique et télécommunications des bâtiments administratifs ainsi que celui de l'entretien de réseaux de fibre optique hors immeuble étaient doublés pour

2020 passant respectivement de CHF 293'000.- à 550'000.- pour le premier et de CHF 80'000.- à CHF 150'000.- pour le second.

- 32) Sur ce, 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. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Le recourant a pris plusieurs conclusions préalables auxquelles il a été donné suite. Le caviardage du rapport d'H\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une décision contre laquelle aucun recours n'a été interjeté.
- 3) Le litige a trait au licenciement du recourant à la suite de la suppression de son poste de chef de groupe « infrastructure et systèmes », l'intéressé concluant à sa réintégration, subsidiairement 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 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), 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. c et al. 2 let. d SPVG, le Conseil administratif peut licencier, moyennant un délai de six mois pour la fin d'un mois de la onzième 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) 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.

La ville soutient que la suppression de postes est liée au fait non seulement que les grands projets d'infrastructure sont arrivés à leur terme, tous les bâtiments administratifs étant reliés par la fibre optique, mais encore que les centraux téléphoniques ont tous été remplacés par la Voix IP. Elle a précisé dans sa réponse

au recours et en audience que « les compétences et la personne » du recourant n'étaient pas remises en cause et n'étaient pas à l'origine du licenciement.

a. La correspondance du 23 janvier 2017 annonçant la suppression de poste et la lettre de licenciement du 28 juin 2017 invoquent comme motifs que « les besoins dans les domaines du câblage, de la fibre optique et de la téléphonie analogique s'étaient considérablement amenuisés ».

La ville se fonde en conséquence sur l'évolution de la technologie pour soutenir que le poste du recourant devait être supprimé. Ce point est toutefois contredit par les enquêtes, notamment par les auditions de MM. J\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_, selon lesquels la quantité de travail n'a pas diminué. Les nouvelles technologies ont au contraire amené des problématiques nouvelles et un surcroît de travail, à l'instar de l'arrivée de la téléphonie numérique qui, contrairement à auparavant, leur impose de gérer, en sus, les lignes téléphoniques, précédemment gérées par Swisscom, et la configuration des centraux téléphoniques, précédemment effectuée par les entreprises d'électricité. Les témoins ont indiqué que tous les centraux téléphoniques n'avaient pas encore été remplacés par du numérique. La grosse partie du désengagement des centraux téléphoniques classiques en faveur du numérique avait été effectuée en 2019, soit plus de deux ans après la suppression du poste litigieux, et n'était toujours pas terminée. Les témoins ont contesté toute sous-occupation du groupe concerné, tant à l'époque où le recourant était encore présent qu'actuellement, et même dans les cinq années à venir. Ils ont par ailleurs précisé que c'était à la demande de M. B\_\_\_\_\_ que le travail du recourant s'était orienté vers une part de management, celui-ci conservant toutefois un travail de terrain, notamment avec les centraux téléphoniques. Il ressort ainsi des enquêtes qu'au moment de la suppression de son poste, il y avait du travail pour le recourant. L'activité qu'il n'a pas pu effectuer a dû être reprise au pied levé par un de ses collègues, sans que cela ne fasse partie de ses attributions.

b. Par ailleurs, la comparaison entre les organigrammes de 2017 et 2019, à la suite à la restructuration, permet de constater la disparition de la fonction de chef de groupe au profit de la création de celle de chef de projet ainsi que, notamment, le fait que les quatre postes d'adjoint de direction correspondent aujourd'hui à quatre postes de chef d'unité. Deux titulaires des postes sont les mêmes qu'à l'époque. Les six postes de chef de groupe ont été supprimés. Les nouveaux chefs d'unité se sont toutefois vu adjoindre de nouveaux « adjoint technique chef d'unité », fonction inexistante au préalable. Trois postes ont été ainsi créés. Deux ont été repris par d'anciens chef de groupe. Un poste d'adjoint technique chef d'unité était toujours vacant pendant la présente procédure.

Le recourant travaillait pour le secteur « exploitation », lequel occupait vingt-deux personnes en 2017, l'intéressé compris. L'organigramme de l'époque ne mentionne pas si certaines étaient en apprentissage. Dans le nouvel

organigramme, le secteur est intitulé « Infrastructure ». Il comprend vingt-deux personnes, dont trois apprentis. Il est subdivisé en deux groupes, soit « systèmes » et « télécom et réseaux ».

Le nombre de personnes employées est identique. Les secteurs « infrastructure et systèmes » dont le recourant était responsable sont restés. L'infrastructure a même gagné en importance. Les adjoints de direction sont devenus chef d'unité et les chefs de groupe, adjoint technique chef d'unité. Les changements n'apparaissent en conséquence pas flagrants.

c. La question se pose de savoir s'il convient de tenir compte des rapports d'audit dans l'analyse des motifs fondés invoqués par l'employeur, l'autorité intimée ne s'en étant pas prévalu. En effet, ni la correspondance du 23 janvier 2017 annonçant la suppression de poste, ni la lettre de licenciement du 28 juin 2017 ne font mention de ces rapports. Elles évoquent la réorganisation de la DSIC, laquelle devait faire face à de « nouveaux besoins des services, notamment des demandes de projets, ainsi qu'aux exigences croissantes des départements et services, en matière de solutions logicielles ad hoc, ce qui nécessite de nouvelles compétences et habilités ».

Selon l'ancien directeur, les rapports d'audit ont toutefois contribué à la réorganisation de la DSIC.

Si l'on tient compte de ces rapports, il peut être considéré que la réorganisation provenait des conseils des sociétés consultées, à l'instar de la recommandation que le « groupe infrastructure et systèmes » pourrait disparaître, avec l'équipe infrastructure fusionnant avec la téléphonie, et l'équipe systèmes fusionnant avec « Cows ».

Ces conseils n'impliquaient toutefois pas la suppression du poste de l'intéressé sans aucune alternative de le replacer dans la nouvelle structure. Au contraire, le rapport indiquait que le recourant devait être déchargé du management et revenir à des activités plus techniques.

d. La ville a par ailleurs indiqué que les compétences de l'intéressé n'étaient pas la cause du licenciement.

Ses anciens collègues ont confirmé les qualités humaines et professionnelles de l'intéressé, relevant qu'ils n'avaient jamais eu à s'en plaindre, décrit comme « un puits de connaissances pour la ville » et toujours à l'écoute. Celui-ci a par ailleurs reçu le soutien de quelque soixante collègues, opposés à son licenciement.

S'agissant des nouvelles technologies, le recourant avait, de l'avis de ses anciens collègues, toutes les compétences nécessaires pour s'occuper du numérique.

Le seul témoignage divergent consiste en celui de l'ancien directeur. Celui-ci doit toutefois être relativisé au vu, non seulement, des témoignages des deux anciens collègues du recourant selon lesquels le directeur entretenait une certaine animosité à l'égard de celui-là, mais aussi au vu de certaines incohérences dans ses propres déclarations, notamment le fait qu'il conteste avoir libéré le recourant avec effet immédiat de son obligation de travailler alors même que la lettre qu'il a remise en mains propres au recourant le 23 janvier 2019 atteste que tel a été le cas, ou encore qu'il indique ne plus se rappeler si le recourant a postulé à la DSIC alors même que c'est lui-même qui lui a adressé un refus d'embauche après l'avoir reçu. Ce témoignage, critique, tend plutôt à confirmer les affirmations des collègues selon lesquels M. B.\_\_\_\_\_ entretenait une animosité certaine à l'égard du recourant. Il est par ailleurs en contradiction avec l'autorité intimée, la ville n'ayant pas remis en cause les compétences du recourant.

e. De surcroît, le projet de budget 2020 prévoit 7,6 nouveaux postes, ce qui contredit la sous-occupation alléguée par la ville. Les postes ouverts consistent notamment en celui d'un responsable du groupe systèmes, soit précisément la direction d'un groupe de huit personnes et trois apprentis, poste précédemment occupé par le recourant. Le responsable du groupe réseau et sécurité et le responsable du groupe solutions métiers ne sont pas représentés dans l'organigramme 2019 versé à la procédure et seraient nouveaux. Les postes budgétaires relatifs à l'entretien informatique et télécommunications des bâtiments administratifs ainsi que celui de l'entretien de réseaux de fibre optique hors immeuble étaient doublés pour 2020, témoignant de la croissance de la problématique.

Au final, seul le recourant a vu son poste supprimé sans pouvoir bénéficier de l'un des nouveaux postes créés dans la réorganisation, alors même que ses fonctions ont perduré, ont été reprises par d'autres personnes, que la quantité de travail n'a pas fléchi et qu'il n'est pas contesté que le recourant avait les capacités pour poursuivre son activité.

Dans ces conditions, la ville n'a pas fait la démonstration que la suppression de poste était nécessaire.

Le licenciement ne repose en conséquence pas sur un motif objectif d'organisation de l'administration publique et s'apparente à un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés du collaborateur.

7) Le recourant critique par ailleurs la bienfaisance de la procédure de reclassement.

L'employeur a envisagé un licenciement pour suppression de poste. Il lui incombait, conformément à l'art. 35 al. 1 du statut, préalablement au licenciement, de procéder à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes

équivalents au sein de l'administration municipale. Subsidiairement, il devait proposer des mesures de reconversion professionnelle prévues par règlement (art. 35 al. 1 statut).

Il ressort du dossier et des enquêtes que l'employeur a, par le biais de la DRH, en l'espace de cinq mois, voire six mois, entre le 24 janvier 2017 et le 28 juin 2017, voire le 31 juillet 2017 selon la manière dont le décompte est effectué, rencontré l'intéressé trois fois, les 21 février 2017, 13 mars 2017 et 10 mai 2017, l'a aidé à rédiger son CV, a acheminé celui-ci aux différents services de la ville, a renouvelé son envoi au vu des réponses négatives, a procédé à un bilan de compétences et s'est enquis des raisons pour lesquelles le recourant n'avait pas été choisi dans deux postes.

La ville indique que le recourant aurait bénéficié d'une longue période de reclassement. Entendue en qualité de témoin, la DRH a toutefois précisé qu'une durée de six mois était usuelle.

Certes, le recourant a été malade, et la réinsertion en a, de l'avis de la personne en charge du reclassement, été compliquée. Une prolongation de la période de mobilité a toutefois été sollicitée par l'intéressé compte tenu de son incapacité de travailler. Elle a été refusée par le Conseil administratif le 10 février 2017 au motif que le recourant pouvait se faire représenter.

La question de savoir si le seul fait d'adresser un courriel aux responsables RH des autres départements répond à la notion de « procéder à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale » souffrira de rester indécise. Le REGAP prévoit en effet des dispositions spécifiques en cas de suppression de poste. Il impose la mise en œuvre d'une « politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle » (art. 47 al. 1 REGAP). En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que l'autorité intimée ait traité ce dossier différemment d'autres, non concernés par une suppression d'emploi. Elle ne met en avant aucune démarche particulière afin de pallier les inconvénients liés à la suppression du poste du recourant à l'exception d'un bilan de compétences. Pour le surplus, elle n'a pas satisfait aux conditions de l'art. 47 al. 3 REGAP, soit des mesures de formation spécifiques pour les personnes concernées (let. a), une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées (let. d) ou une proposition de transfert dans d'autres fonctions (let. e).

Les enquêtes ont démontré que le recourant était apprécié de ses collaborateurs. Le directeur lui a toutefois reproché des lacunes en français qui, pour autant qu'elles soient avérées, peuvent apparaître minimes au regard des fonctions confiées à l'intéressé. Il n'a par ailleurs pas été démontré qu'elles auraient préalablement été reprochées au recourant. De même, les lacunes

informatiques que reproche l'ancien directeur au recourant ne sont nullement établies.

Par ailleurs, il est établi que si huit postes ont été supprimés, les sept autres personnes ont été remplacées dans le service. Aucune d'entre elles n'a été libérée avec effet immédiat de son obligation de travailler.

Il est de même établi qu'il y a eu une réorganisation du service et que certains postes sont restés vacants. Or, la ville ne démontre pas que le recourant ne possédait pas les compétences requises pour l'un de ces postes, ou pour d'autres, pour pouvoir en occuper un. Le directeur a précisé que, pour le poste de responsable unité développement, il fallait avoir des compétences techniques à jour et savoir gérer correctement les projets et les personnes. Il ne convainc pas lorsqu'il soutient que le recourant ne les possédait pas, compte tenu de ce qui suit.

Le directeur a fait mention d'une impossibilité budgétaire pour « créer un poste » pour le recourant. Or, il ne ressort à aucun moment du dossier quelles compétences spécifiques auraient fait défaut au recourant pour qu'aucune des places à repourvoir ne puisse lui être proposée, de surcroît après une éventuelle formation complémentaire au sens de l'art. 47 REGAP.

L'on peine par ailleurs à comprendre pour quels motifs une personne spécialisée depuis plus de trente ans en informatique, appelée à régulièrement appréhender de nouvelles technologies, n'aurait subitement plus été apte à assurer ses tâches. Rien ne ressort d'ailleurs à cet égard d'entretiens périodiques. L'intéressé était par ailleurs ouvert à se former puisqu'il terminait une formation suivie pendant deux ans à la demande de son employeur. Enfin ses collègues ont confirmé qu'il avait les capacités en matière de téléphonie numérique.

Dans sa réponse au recours, la ville indique que les compétences et la « personne » de l'intéressé n'étaient pas remises en cause. Elle met en avant « sa formation et ses expériences importantes », reconnaissant ainsi les qualités professionnelles du recourant.

L'évaluation faite à l'encontre du recourant dans le rapport d'audit n'est pas non plus pertinente au vu de la position précitée de la ville.

En conséquence, l'autorité intimée n'a pas respecté ses obligations de reclasser l'intéressé avant de procéder à son licenciement au motif de la suppression de son poste de façon active comme exigé par l'art. 47 al. 1 REGAP, applicable par renvoi de l'art. 35 statut. Le licenciement ne repose pas, pour ce motif également, sur un motif objectivement fondé et est dès lors contraire au droit, en application de l'art. 34 al. 2 let. d du statut.

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 aussi.

- 8) a. Si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit et si la réintégration est refusée, 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 vingt-quatre mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 2 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). 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). Enfin dans un cas récent, non encore définitif, la chambre de céans a accordé une indemnité de trois mois, sur un maximum de douze mois s'agissant de quelqu'un qui avait renoncé à une éventuelle réintégration compte tenu de son nouvel emploi

(art. 105 al. 3 let. a SPVG), la personne étant jeune et n'ayant pas subi de période de chômage entre ses deux postes (ATA/6008/2020 du 23 juin 2020).

d. En l'espèce, dans ses écritures, l'autorité intimée a précisé qu'une réintégration du recourant au sein de la ville était exclue.

Une indemnité doit en conséquence être fixée. Il sera principalement tenu compte du fait que le licenciement est contraire au droit à deux titres, à savoir qu'il ne s'agit pas d'une suppression de poste et que la procédure de reclassement n'a pas été menée activement conformément aux exigences des art. 35 statut et 47 REGAP. Il sera par ailleurs tenu compte de l'âge du recourant, soit 55 ans au moment de son licenciement, de ses trente-six ans d'activité pour la ville, des modalités brutales de l'annonce de la suppression de poste confirmée par le soutien reçu par les collègues et les témoins, du contenu dévalorisant tenu à son égard dans les rapports d'audit à l'origine de la suppression de poste sans que l'intéressé n'en ait eu connaissance et ne puisse savoir si ledit contenu a influencé la prise de la décision querellée, de son état de santé précarisé par son licenciement, des difficultés qu'il aura à retrouver un nouvel emploi vu son âge, du refus de réintégration de l'employeur malgré la disponibilité du recourant et de l'absence de reproches à l'encontre de la qualité de son travail et « de sa personne ».

La ville soutient qu'en cas d'octroi d'une indemnité au recourant, il convient de tenir compte du fait que « le recourant disposait d'une formation et expérience importantes et disposait encore de dix ans avant l'âge légal de la retraite, ce qui pouvait lui permettre de retrouver un emploi ». Ces éléments ne seront pas retenus en diminution du montant de l'indemnité, l'autorité intimée ayant eu une attitude différente lorsqu'il s'est agi de lui proposer un poste d'une part. D'autre part, il est notoire que l'âge d'un demandeur d'emploi, notamment lorsque celui-ci est de 55 ans, est un critère rendant plus difficile la recherche d'emploi.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, l'indemnité sera arrêtée à dix-huit 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, 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).

- 9) a. Le recourant a conclu à ce que la ville soit condamnée à lui verser « la somme correspondant aux vacances non prises et aux éventuelles heures supplémentaires ». Dans son recours, il indique, en cinq lignes, contester la position de la ville selon laquelle un éventuel solde de vacances et d'heures supplémentaires serait inclus dans la libération de son obligation de travailler. Or, il avait été en arrêt de travail depuis le 23 janvier 2017.

Dans sa réponse, la ville a maintenu sa position, le recourant ayant recouvré sa capacité de travailler le 15 avril 2019 et les rapports de travail n'ayant pris fin que le 31 août 2019.

b. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 1 de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010). Le recours y est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ).

Elle connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ, qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 de la modification législative du 18 septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'art. 132 al. 3 LOJ.

Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007-2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus tenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/152/2020 du 11 février 2020 consid. 1b et les références citées).

Pour que l'action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/152/2020 précité consid. 1b et les références citées).

c. En l'espèce, le dossier n'est pas en état d'être jugé sur ce point. Aucune des parties ne fait mention de l'éventuel solde de droit aux vacances du recourant ni même du nombre d'heures supplémentaires concernées. Le recourant ne donne aucune indication sur les vacances qu'il a prises, le solde de jours qu'il estime dû, le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait décomptées, les années concernées, alors même qu'il lui appartient de collaborer à l'établissement des faits

(art. 22 LPA). Il sera en conséquence renvoyé à mieux agir, auprès de la ville, s'il s'y estime fondé, ce d'autant plus qu'en l'état la ville n'a pas prononcé de décision sur ces points.

Cette conclusion est irrecevable.

Il s'ensuit que le recours sera partiellement admis.

- 10) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

### **PAR CES MOTIFS**

#### **LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

admet partiellement, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 19 mars 2019 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 13 février 2019 ;

dit que la résiliation des rapports de service de Monsieur A\_\_\_\_\_ est contraire au droit ;

constate le refus de la Ville de Genève de réintégrer Monsieur A\_\_\_\_\_ ;

fixe l'indemnité pour refus de réintégration à dix-huit mois du dernier traitement brut de Monsieur A\_\_\_\_\_ au sens des considérants ;

condamne en tant que de besoin la ville de Genève à payer à Monsieur A\_\_\_\_\_ l'indemnité correspondant à dix-huit mois de son dernier traitement brut ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à Monsieur A\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, 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, 1000 Lausanne 14, 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 Robert Assael, 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 :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.