

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/625/2019-FPUBL

ATA/1021/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 13 octobre 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1962, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) le 1^{er} avril 2004 en qualité d'adjoint de direction technique à 100 % au service des sports.
- 2) Le 1^{er} septembre 2007, il a été transféré en cette même qualité au service voirie ville propre (ci-après : VVP), 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).

À teneur de son cahier des charges, dans sa version du 17 janvier 2011, sa mission générale était d'assister et de soutenir la direction du service pour la gestion technique ayant un impact sur les missions et prestations du service, de préparer tous les dossiers de mise en soumission dans le cadre des procédures conformes à l'accord intercantonal sur les marchés publics du 25 novembre 1994 (AIMP - L 6 05) et de participer à la gestion de projets internes ou externes au service et d'assurer les missions confiées par le chef ou la cheffe de service.

- 3) En avril 2014, M. A_____ a été soumis à un nouveau cahier des charges à teneur duquel l'intitulé de sa fonction est devenu « adjoint de direction – projets et études – santé et sécurité ». Ses conditions salariales sont demeurées identiques. Sa mission générale consistait désormais à assister et soutenir la direction du service dans la gestion opérationnelle, technique et administrative ayant un impact sur les missions et prestations du service, à piloter des projets et à assurer les missions confiées par le chef ou la cheffe de service, à participer en sa qualité de membre de la direction à l'orientation stratégique du service et à la gestion du changement ainsi qu'à assurer la mission d'assistant de santé et sécurité pour le service.
- 4) Entre 2014 et 2018, le service VVP comptait quatre adjoints de direction à 100 %, dont M. A_____, les trois autres adjoints étant respectivement en charge de « logistique et monitoring », « aménagement et organisation technique » 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_____, actuelle directrice du DSS, laquelle a assuré la fonction de cheffe ad intérim jusqu'à l'arrivée de Monsieur D_____ le 1^{er} mars 2018.

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.

- 5) À la suite de son arrivée à la tête du service VVP, Mme C_____ a mandaté la société E_____ (ci-après : la société) aux fins d'effectuer un audit de sa direction.
- 6) Le 31 décembre 2017, la société a établi un rapport d'évaluation de la gouvernance du VVP (ci-après : le rapport d'évaluation).

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_____, les différents entretiens menés faisaient ressortir que la valeur ajoutée perçue de son travail était assez faible. À l'exception d'un chef d'unité qui avait indiqué qu'il lui apportait de la valeur ajoutée, des cadres avaient affirmé ne pas percevoir l'utilité de son travail. L'intéressé s'était montré peu convaincant lorsqu'il lui avait été demandé de présenter les « outputs » concrets de son travail. Il n'avait pas réussi à faire la démonstration de l'efficacité de sa productivité. Il avait établi une liste de ce qu'il faisait, mais n'avait pas été en mesure de faire la démonstration du lien entre ses activités et des résultats tangibles en matière de santé et de sécurité. Les charges salariales allouées, qui représentaient CHF 219'842,- en 2016, ne se justifiaient pas face à la production de résultats réelle du collaborateur.

Il était dès lors proposé de supprimer le poste d'adjoint de direction santé et sécurité, en attribuant les questions liées à la santé et à la sécurité à la collaboratrice de l'unité « gestion des incivilités » qui agissait d'ores et déjà en appui de M. A_____. Cela permettrait de maintenir cette prestation, mais à un moindre coût.

- 7) Le 23 mai 2018, le Conseil administratif de la ville (ci-après : le Conseil administratif) a validé une nouvelle organisation de la direction du VVP, laquelle impliquait notamment la suppression de deux des quatre postes d'adjoints de direction, dont celui occupé par M. A_____.

8) Le 24 mai 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien auquel ont assisté Mme C_____, M. D_____ et Madame F_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) au DSS. À cette occasion, l'intéressé a été informé de la décision prise la veille par le Conseil administratif.

9) Par courrier du 22 juin 2018, le Conseil administratif a confirmé à M. A_____ que son poste d'adjoint de direction « santé et sécurité » au sein du VVP avait été supprimé avec effet immédiat.

Jusqu'au 22 août 2018, son dossier serait proposé « en mobilité » à l'ensemble des services de l'administration municipale afin de déterminer s'il pouvait être affecté à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles. Durant cette période, il resterait attaché au VVP et aucun changement de traitement n'interviendrait. Il lui appartenait toutefois, dans le même délai, d'entreprendre toutes démarches utiles en vue de rechercher un nouvel emploi externe à l'administration municipale. Il était également invité à prendre contact avec la direction des RH (ci-après : DRH) afin d'examiner avec elle les mesures de reconversion professionnelle qui étaient envisageables. Si le 22 août 2018 aucune alternative n'avait pu être trouvée, il était d'ores et déjà informé de l'intention du Conseil administratif de résilier ses rapports de service sur la base de l'art. 35 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151), après avoir eu la possibilité de faire valoir son droit d'être entendu.

Il lui était rappelé qu'une personne licenciée en raison de la suppression de son poste avait le 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.

Afin de lui permettre de rechercher un nouvel emploi, il serait libéré dès le 1^{er} août 2018 de son obligation de travailler.

10) Il ressort du dossier que M. A_____ a été absent pour cause de vacances du 14 juin au 4 juillet 2018.

11) Faisant suite à un courriel de M. A_____ du 5 juillet 2018, la ville a accepté, par courrier du 9 juillet 2018, de prolonger au 15 septembre 2018 le délai initialement fixé au 22 août 2018, avec la précision que, durant cette période, il restait attaché au VVP, sans changement de traitement.

12) Deux entretiens entre M. A_____ et Madame G_____, coordinatrice de réseau RH à la DRH, ont eu lieu les 10 et 13 juillet 2018.

Lors du premier entretien, l'intéressé a répondu, en treize minutes, à un questionnaire de personnalité professionnelle dénommé « Perf Echo ». Lors du second entretien, M. A_____ a finalisé son curriculum vitae (ci-après : CV).

- 13) Le 13 juillet 2018, Mme G_____ a transmis par courriel le dossier de candidature de M. A_____ aux différents départements de la ville, indiquant qu'un nouveau poste était recherché pour l'intéressé suite à la suppression de son poste.

Seules des réponses négatives lui sont revenues.

- 14) Le 8 août 2018, M. A_____ a été reçu par Mme G_____ afin de passer en revue l'utilisation de « Job up » et la formalisation d'une lettre de motivation.

- 15) Par courriel du 22 août 2018, Mme G_____ a indiqué à M. A_____ qu'elle prenait note du fait qu'il souhaitait annuler leur rendez-vous du jour même et qu'il n'en souhaitait pas un nouveau au motif qu'il souhaitait évoluer et voler de ses « propres ailes ».

- 16) Par courriel du 24 août 2018, le précité a répondu que l'expression « voler de [ses] propres ailes » n'était pas exacte car il ne renonçait pas à son « précieux accompagnement ». Il vivait toutefois une période « hautement chronophage » quant à la recherche d'un nouvel emploi.

- 17) Par courrier du 7 septembre 2018, la ville a accepté, à sa demande, une ultime prolongation du délai relatif à la procédure de mobilité de M. A_____ au 30 septembre 2018.

- 18) Le 11 septembre 2018, Mme G_____ a adressé à nouveau le dossier de candidature de l'intéressé aux différents départements de la ville, en précisant que la procédure de mobilité avait été prolongée, avec un délai de réponse fixé au 21 septembre 2018.

Seules des réponses négatives lui sont parvenues.

- 19) Le 24 septembre 2018, M. A_____ a indiqué au Conseil administratif que, compte tenu de son âge, de son ancienneté, de ses compétences et des besoins du service notamment en matière de sécurité et santé, il était étonnant qu'il n'ait pas été possible de lui confier, jusqu'à l'âge de sa retraite, de nouvelles fonctions adaptées au sein de la nouvelle organisation du service VVP. Il convenait dès lors de réexaminer la possibilité de le réintégrer dans ce service.

Son âge et la période estivale n'étaient par ailleurs pas propices à l'aboutissement de démarches visant à lui trouver une nouvelle affectation, de sorte qu'il convenait de prolonger au 31 décembre 2018 la période prévue pour la procédure de mobilité.

Il avait par ailleurs été reçu en entretien le 17 septembre 2018 suite à sa candidature pour un poste d'adjoint de direction du service de l'aménagement, du

génie civil et de la mobilité (ci-après : AGCM). Il s'imposait d'intervenir auprès des services compétents pour qu'il puisse être reclassé à ce poste.

20) Le 16 octobre 2018, la ville a informé l'intéressé qu'elle refusait de prolonger la procédure de mobilité, mais que le Conseil administratif avait accepté de lui octroyer un « outplacement », dont les modalités lui seraient précisées.

21) Par courrier du 17 octobre 2018, la ville a informé M. A_____ de son intention de résilier son engagement en raison de la suppression de son poste.

Un délai au 26 octobre 2018 lui était imparti pour s'exprimer par écrit et solliciter son audition par une délégation du Conseil administratif.

22) Le 19 octobre 2018, M. A_____ a sollicité la suspension de la procédure initiée par son courrier du 17 octobre 2018, respectivement de reporter le délai fixé pour présenter ses observations.

23) Le 29 octobre 2018, la ville a informé M. A_____ que le Conseil administratif avait accepté de lui octroyer un mandat d'outplacement pour un montant de CHF 11'000.-. Trois sociétés lui étaient proposées à cette fin et il était invité à communiquer sur laquelle son choix se porterait afin qu'une offre de service puisse être sollicitée.

24) Dans le délai prolongé par la ville au 2 novembre 2018, M. A_____ a formulé ses observations sur le licenciement envisagé.

La responsabilité sociale de la ville à l'égard de son personnel âgé de plus de 50 ans était particulièrement importante, tel que cela ressortait des dispositions statutaires et règlementaires.

Reprenant les éléments invoqués dans son courrier du 24 septembre 2018 relatifs à sa réintégration au sein du service VVP, il a relevé que si celle-ci n'était pas possible, la ville devait lui trouver une nouvelle affectation dans un autre service de l'administration municipale. Compte tenu de sa formation initiale d'ingénieur civil, de sa formation subséquente en management, de sa formation de chargé de sécurité « CFST » et de son expérience professionnelle, il n'était pas imaginable qu'aucune affectation ne puisse lui être trouvée.

Il convenait d'établir un bilan approfondi de ses compétences afin d'identifier, sur la base de celui-ci, les postes qui pouvaient lui être attribués au sein de la ville, et de lui octroyer, au besoin, une formation complémentaire spécifique lui permettant d'être reclassé dans ceux-ci. Eu égard aux dispositions statutaires et à l'obligation accrue de l'employeur à l'égard des travailleurs âgés, il n'était pas suffisant de le mettre au bénéfice de prestations d'outplacement auprès d'un prestataire externe privé. Compte tenu de son âge et de son parcours

professionnel, il apparaissait illusoire qu'une telle mesure suffise à lui permettre de retrouver un travail dans le secteur privé.

Dès lors qu'il avait travaillé plus de quatorze ans à la ville, qu'il était proche de l'âge de la retraite et qu'il avait encore deux enfants à charge, il n'était pas acceptable qu'il se retrouve dans quelques mois au chômage, sans réelle perspective de trouver un emploi dans le secteur privé, alors que la ville avait les moyens de lui permettre de terminer dignement sa carrière.

- 25) Par courriel du 9 novembre 2018, la direction du service AGCM a informé M. A_____ qu'il n'avait pas été choisi pour le poste d'adjoint de direction technique, pour lequel celui-ci s'était rendu à un entretien le 17 septembre 2018.
- 26) Le 13 novembre 2018, M. A_____ a été entendu par une délégation du Conseil administratif, composée de sa vice-présidente et du directeur général adjoint.
- 27) Par courriel du 15 novembre 2018, M. A_____ a confirmé à la vice-présidente du Conseil administratif son intérêt pour un poste de chargé de formation continue au sein de son département.
- 28) Par courriel du 26 novembre 2018, la vice-présidente du Conseil administratif a répondu au précité que le poste qu'il visait requérait des compétences spécifiques dont il ne disposait pas. Il n'y avait par ailleurs aucun poste disponible au sein de son département.
- 29) Par décision du 16 janvier 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseil administratif a résilié l'engagement de M. A_____ au 31 juillet 2019, en raison de la suppression de son poste et l'a informé qu'une indemnité statutairement prévue dans un tel cas lui serait allouée et versée avec son salaire du mois de juillet 2019, après avoir été calculée par la DRH.

À la suite du départ de M. B_____, Mme C_____ et M. D_____, tout comme le prestataire externe mandaté, avaient constaté un certain nombre de dysfonctionnements au sein du VVP, confirmés par le rapport d'évaluation, 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 celles décrites dans le cahier des charges du poste d'assistant(e) de sécurité créé en décembre 2014, lequel répondait déjà à l'ensemble des besoins du VVP en ce domaine. De plus, la DRH comprenait également des spécialistes sécurité pour la ville. Dès lors, son poste avait été supprimé avec effet au 22 juin 2018.

Il avait bénéficié du soutien actif de la DRH dans le cadre d'un accompagnement à la recherche d'emploi (établissement d'un CV, lettre de motivation et conseils, inscription sur Job up et formation de base pour l'utilisation de cette plateforme, proposition d'accompagnement à la préparation et simulation d'entretien). Un délai au 22 août, prolongé au 30 septembre 2018 à sa demande, lui avait été imparti pour trouver un poste correspondant à ses aptitudes. Il avait encore bénéficié de la prise en charge des frais d'un mandat d'outplacement jusqu'à concurrence de CHF 11'000.-. Les démarches entreprises jusque-là n'avaient malheureusement pas été couronnées de succès. Il avait par ailleurs pu faire part de ses observations et avait été auditionné par une délégation du Conseil administratif.

- 30) Par acte du 18 février 2019, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant à ce qu'il soit dit que la décision précitée était contraire au droit, à ce qu'il soit proposé au Conseil administratif de le réintégrer, à ce que la ville soit condamnée, en cas de refus, à lui payer la somme de CHF 355'403.10, et à ce que cette dernière soit condamnée en tous les « frais et dépens » de la procédure.

La décision litigieuse était contraire au droit dès lors que la ville avait violé ses obligations statutaires en matière de reclassement.

Reprenant largement l'argumentation présentée dans ses observations du 2 novembre 2018, le recourant a réitéré sa position selon laquelle, compte tenu de son âge, de son ancienneté dans l'administration, de sa formation, de ses compétences et de son expérience professionnelle, il était surprenant que la ville n'ait pas réussi à lui confier de nouvelles fonctions adaptées au sein du service VVP, et inimaginable qu'aucune affectation n'ait pu lui être trouvée au sein de l'administration municipale.

S'il ne pouvait pas être reclassé au sein de la ville, il aurait dû être mis au bénéfice de mesures de formation lui permettant de mettre à jour ses connaissances pour lui permettre ensuite d'être reclassé dans une nouvelle fonction. Il appartenait à l'intimée d'établir un bilan approfondi de ses compétences, et non de lui faire passer un test automatique de quelques minutes, afin d'identifier sur la base de celui-ci les postes qui pouvaient lui être attribués au sein de la ville et de lui octroyer une formation complémentaire spécifique lui permettant d'être reclassé dans ceux-ci. Eu égard aux dispositions statutaires et à l'obligation accrue de l'employeur à l'égard des travailleurs âgés, il n'était pas suffisant de le mettre au bénéfice de prestations d'outplacement auprès d'un prestataire externe privé. Les mesures de reconversion n'avaient pas non plus été examinées.

La décision litigieuse ne traitait pas du tout les éléments relatifs au reclassement et aux obligations particulières à l'égard des travailleurs âgés, alors que ces éléments avaient été longuement évoqués dans ses déterminations du 2 novembre 2018 et lors de l'audition par la délégation du Conseil administratif. Les exigences légales en matière de droit d'être entendu n'avaient ainsi pas été respectées.

Il souhaitait dès lors être réintégré. Subsidiairement, compte tenu du fait qu'il avait travaillé plus de quatorze ans à la ville, qu'il était âgé de 57 ans, qu'il avait deux enfants à charge et qu'il se retrouverait dans quelques mois au chômage sans réelles perspectives de trouver un emploi dans le secteur privé, il convenait de lui octroyer l'indemnité maximale de vingt-quatre mois de son dernier traitement brut.

- 31) Dans son mémoire de réponse du 4 avril 2019, la ville a conclu au rejet du recours, en tant qu'il était recevable, ainsi qu'à la condamnation du recourant en tous les « frais et dépens » de l'instance.

Le recourant avait été peu collaborant dans le cadre de la procédure de mobilité, n'étant guère enclin à accepter et suivre les conseils qui lui étaient prodigués. Il avait pris contact avec la DRH dix jours après avoir été invité à le faire en vue de la mise en place de la procédure de mobilité. Le test de personnalité professionnelle dénommé « Perf Echo » était couramment employé dans les processus de recrutement et renseignait, notamment, sur les tendances comportementales d'un individu. Il était employé par la DRH comme base de discussion et de réflexion sur les types d'emploi pouvant convenir à une personne en recherche d'emploi.

Bien que le recourant ne le contestât pas, son licenciement reposait bien sur une véritable suppression de poste issue d'une réorganisation de la direction du VVP.

Il ne pouvait être imposé à la ville de créer un poste adapté aux compétences du recourant dans le cadre de sa réorganisation, soit un poste de cadre supérieur tel que celui qu'il occupait, quand bien même il était un employé de longue date et d'un certain âge, sous peine de vider de son sens cette nouvelle réorganisation. Ladite réorganisation visait précisément à rationaliser sa direction en supprimant les postes en excès ou présentant des doublons. Plus les postes étaient élevés dans l'échelle hiérarchique, plus il était difficile de retrouver des postes correspondants. La loi ne lui imposait pas une obligation de résultat, mais de mise en œuvre s'agissant de trouver un autre poste au sein de l'administration au recourant. Dès que ce dernier avait pris contact avec Mme G_____ et que son CV avait pu être finalisé, son dossier avait été adressé à l'ensemble des départements de la ville à deux reprises. Le recourant avait lui-même souhaité mettre un terme aux entretiens de mobilité avec Mme G_____, si bien qu'il n'avait pas été possible

de poursuivre les démarches usuelles ni de mettre en place d'éventuelles mesures de formation. Le recourant n'avait pas non plus voulu discuter des résultats du test « Perf Echo » et avait attendu près de six mois pour prendre contact avec la société d'outplacement.

Enfin, le recourant n'avait jamais requis la mise en place de mesures de reconversion professionnelle, de sorte qu'il était surprenant qu'il s'en plaigne au stade du recours. Ce grief était tardif. De plus, pour que de telles mesures eussent pu être envisagées, il eût fallu que le recourant participe activement à son reclassement, ce qui n'avait pas été le cas.

Son droit d'être entendu avait été pleinement respecté avant que la décision litigieuse ne soit prise, dès lors qu'il avait pu évoquer tous les éléments qu'il considérait pertinents, en se prononçant tant par écrit qu'oralement.

Il était exclu que le recourant puisse réintégrer son poste, si la chambre administrative retenait que le licenciement était contraire au droit, dans la mesure où son poste avait été supprimé, qu'il avait été libéré de son obligation de travailler depuis le 1^{er} août 2018 et que cela impliquerait de nombreux problèmes organisationnels. Seule une indemnité minimale pourrait, cas échéant, lui être octroyée compte tenu notamment de l'indemnité déjà importante prévue en cas de suppression de poste et de ses perspectives favorables pour retrouver un travail.

- 32) Dans sa réplique du 29 mai 2019, le recourant a persisté dans ses conclusions. Il sollicitait la comparution personnelle des parties, l'audition de plusieurs témoins ainsi que la production des pièces en lien avec l'adjudication du marché public pour la « collecte-évacuation, vidange et entretien des sites de conteneurs à verre et à PET » de la ville ainsi que l'analyse de fonctionnement du service VVP réalisé par un mandataire externe.

Le reproche relatif au fait qu'il aurait mis dix jours pour contacter la DRH en vue de la procédure de mobilité était totalement infondé, dès lors qu'il était en vacances du 14 juin au 4 juillet 2018. Il avait en réalité contacté Mme G_____ dès son retour de vacances, soit le 5 juillet 2018. Il contestait ne pas avoir pris en considération les remarques qui lui avaient été faites à propos de son CV. La ville ne lui avait pas permis de reprendre une activité jusqu'à la fin du délai de congé alors que lors de son audition par une délégation du Conseil administratif, il avait été reconnu que la libération de son obligation de travailler lui était préjudiciable. Les démarches en vue de son reclassement s'étaient limitées à l'envoi de courriels standards aux différents départements. Depuis sa suppression de poste, malgré le dépôt de sa candidature dans plus de cent postes et le recours à la prestation d'outplacement, il n'avait pas retrouvé de nouvel emploi.

- 33) a. Lors de l'audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes du 19 septembre 2019, le recourant a indiqué que, compte tenu de son incapacité de

travail depuis le 5 juillet 2019 pour dépression, la fin des rapports de travail avait été reportée. Il n'avait pas retrouvé d'emploi et son incapacité de travail ne facilitait pas les démarches. L'indemnité pour suppression de poste lui avait été versée par erreur au mois d'août 2019 compte tenu de son arrêt. Il avait investi beaucoup d'énergie dans les recherches d'emploi à l'annonce de la suppression de son poste, laquelle avait toutefois diminué à l'annonce de son licenciement en janvier 2019. Il avait alors pris contact avec l'entreprise d'outplacement, bien que ses premiers contacts avec elle dataient de novembre 2018. Il avait annulé le rendez-vous du 22 août 2018 avec Mme G_____ car il n'était pas convaincu par les démarches de la ville et souhaitait conserver son énergie pour les démarches qu'il entreprenait par lui-même. Il avait toutefois indiqué à cette dernière par courriel qu'il ne renonçait pas à ses services.

b. Madame H_____, responsable RH au secrétariat général, a indiqué qu'à la réception d'une demande de reclassement, elle contactait chaque chef de service. En l'occurrence, aucun poste ne correspondait au profil du recourant. La question de savoir si un poste de niveau différent pouvait être proposé devait être traité par la DRH ; il s'agissait alors d'une demande de repositionnement. Les mesures de reconversion, tout comme celles de formation, relevaient de la compétence de la DRH, soit de Mme G_____. Les mesures étaient d'autant plus importantes lorsqu'il s'agissait d'une suppression de poste. Il n'était pas possible de faire de différence en fonction de l'âge du collaborateur et d'adopter des mesures spécifiques en lien avec ce facteur.

c. Monsieur I_____, co-directeur du département de l'aménagement, des constructions et de la mobilité jusqu'à son départ à la retraite le 31 mars 2019, a relevé qu'environ une ou deux demandes par mois étaient adressées en lien avec des recherches de nouveaux postes. Il ne se rappelait pas du cas du recourant. Dans ce type de situation, il fallait un poste vacant ou une ligne budgétaire. Il ne savait pas pour quels motifs la candidature du recourant n'avait pas été retenue au poste d'adjoint de direction technique en charge de l'entité ingénierie et projets. À la lecture du libellé de l'annonce, il était probable que sa candidature n'ait pas été jugée suffisante en termes d'expériences de conduite d'une équipe pluridisciplinaire sur des grands projets d'aménagement. C'était finalement une personne venant de l'extérieur qui avait été choisie. S'agissant des mesures spécifiques pour les personnes proches de l'âge de la retraite ou âgées, il avait essayé de les soutenir lorsqu'il en avait eu l'occasion.

d. Mme F_____, responsable RH au DSS, a notamment relevé qu'avant la suppression d'un poste, les possibilités de reclasser au sein du département étaient analysées. Dès que la suppression de poste était notifiée par le Conseil administratif, le dossier passait à la DRH. Il n'y avait pas de poste qui correspondait aux compétences professionnelles du recourant au DSS. Il y avait peu de postes vacants dans son département ; tous les postes de chargé de sécurité

étaient en particulier occupés. Elle avait eu deux contacts avec Mme G_____. Celle-ci lui avait indiqué la seconde fois avoir vu le recourant à une ou deux reprises et que la procédure suivait son cours. La suppression de poste du recourant était la première qu'elle avait eu à traiter depuis son arrivée en 2011 et il n'y en avait pas eu d'autres à son souvenir. Elle ignorait ce qui aurait pu être proposé comme formation dans ce type de situation. Si des formations avaient dû être proposées, il aurait fallu en discuter avec Mme G_____. Il n'existait aucune mesure spécifique en fonction de l'âge de l'intéressé, même si ce facteur était gardé à l'esprit lorsqu'il s'agissait de traiter un dossier. S'agissant de la procédure de mobilité, le département intervenait au début, puis le dossier était géré par la DRH. Les personnes qui avaient auditionné le recourant pour le poste de « chef de service auprès de l'espace public » lui avaient précisé qu'il n'avait pas été retenu car il n'avait pas les compétences requises, notamment au plan juridique et managérial. À sa connaissance, le DSS n'avait pas échangé avec la DRH sur ce refus de poste.

e. Monsieur J_____, consultant auprès de l'entreprise K_____, a précisé que le mandat qui lui avait été confié par la ville consistait à accompagner le recourant dans sa transition de carrière, en lui donnant les outils pour qu'il puisse « rebondir » sur le marché de l'emploi. Il avait rencontré deux fois Mme G_____ et vu le recourant durant environ neuf à dix heures, à l'occasion de cinq séances. Il l'avait vu une première fois en novembre 2018 au cours d'un entretien qui avait été écourté par un appel de la ville qui lui proposait un entretien immédiatement. Il supposait qu'il avait attendu le résultat de celui-ci avant de reprendre contact avec lui vers mi ou fin mars 2019. Dès 50 ans, mais clairement au-delà de 55 ans, la recherche d'emploi devenait de plus en plus difficile, et plus encore lorsque le candidat était resté plus de neuf ou dix ans au même poste.

f. Mme G_____ a précisé qu'elle intervenait après la validation du Conseil administratif de la suppression de poste. Elle avait eu trois entretiens avec le recourant. Celui-ci avait annulé le dernier entretien prévu le 22 août 2018, mais ils avaient eu un échange téléphonique. Le motif de cette annulation tenait peut-être d'un malentendu entre eux. Si le recourant n'avait pas annulé, elle aurait poursuivi son mandat avec lui en regardant les différentes postulations, en faisant des simulations d'entretien, ou en répondant à d'autres demandes de sa part. S'il avait été « ouvert » au compte rendu du test qu'il avait passé, ils auraient pu « aller plus loin, creuser davantage » et elle aurait pu affiner son conseil. Le recourant avait un profil technique et de management. Il avait un parcours très complet. Son rôle consistait à envoyer des CV, mais l'engagement ne dépendait pas d'elle. S'agissant des mesures de formation, il n'était entré en matière que s'il y avait une promesse d'engagement à la clé. Pour une formation, le projet devait être réaliste, réalisable et l'intéressé devait être motivé. La question des mesures de formation ne s'était pas posée pour le recourant. L'outplacement n'avait été proposé que deux fois depuis septembre 2018, dont une fois concernant le recourant. Le

recourant s'était toujours montré agréable et reconnaissant à son égard mais, en dehors des trois entretiens, n'avait pas eu besoin de son aide, auquel cas, il l'aurait sollicitée. Elle était seule à s'occuper de la question de la mobilité. Les outils à sa disposition étaient le test « Perf Echo », l'accompagnement pour les recherches dans le réseau et l'outplacement. Elle n'avait pas d'autres outils. À sa connaissance, il n'existait pas d'instruments particuliers pour les travailleurs âgés. Elle attendait que la personne la contacte pour commencer son travail. Lors de la réorganisation d'un service, il n'était pas pris contact avec la DRH. Le recourant avait un parcours très intéressant. Il n'avait toutefois pris que partiellement ses remarques sur son CV, en conservant par exemple la rubrique « leadership et vision par le cœur ». Il y avait surtout un problème de forme et de présentation de ses compétences. Le test « Perf Echo », qui durait entre dix et vingt minutes, était composé de questions comprenant deux types d'items, et générait un rapport immédiatement. Il était important de le passer ensuite en revue et de le modérer avec l'intéressé ; à défaut, il ne pouvait être utilisé. Elle n'avait pas fait l'analyse d'identifier des postes correspondant au parcours du recourant. À sa connaissance, il n'existait pas d'autres postes vacants que ceux auxquels le recourant avait postulé. Elle n'avait pas décelé de lacunes ou de points à combler dans son parcours ; si tel avait été le cas, elle lui en aurait fait part. Le recourant l'avait informée le 5 juillet 2018 de sa postulation en qualité d'adjoint technique au service AGCM. Selon elle, le poste était adapté à ses compétences, mais elle n'avait pas analysé le cahier des charges. Elle n'était pas intervenue dans ce processus pour favoriser le reclassement. C'était le « manager » concerné qui définissait les besoins et choisissait les personnes. S'il avait besoin d'informations, c'était à lui de la contacter. Elle s'occupait de surcroît de plusieurs personnes durant cette période, de sorte qu'elle n'entendait pas favoriser l'une ou l'autre et attendait qu'on la contacte. Elle n'avait pas eu de contacts avec les responsables du département concerné pour ce poste. Elle n'entreprenait pas d'autres démarches vis-à-vis des départements que l'envoi des courriels les informant de la disponibilité de l'intéressé et du fait qu'elle était à disposition des responsables RH en cas de question. Lorsque le classement interne échouait, elle n'avait pas d'autres instruments que l'outplacement pour un reclassement à l'externe. Seules les questions de l'accès à l'outplacement et aux conditions permettant de bénéficier d'une formation faisaient l'objet de documents écrits. Elle s'était occupée de deux ou trois suppressions de postes en 2014-2015, aucune en 2016-2017 dès lors qu'elle n'était pas en charge de cette problématique, et trois cas, dont celui du recourant, depuis 2018. Deux ou trois cas concernaient des personnes dans la même tranche d'âge que le recourant, mais aucun n'avait son ancienneté. Elle ne savait pas si une recherche de nouveau poste au sein du DSS avait eu lieu concernant le recourant car ce n'était pas indiqué dans le courrier du Conseil administratif qui lui avait été transmis et chaque département disposait de son responsable RH.

- 34) Par courrier du 26 novembre 2019, faisant suite à une demande du juge délégué, la ville a transmis le rapport d'évaluation caviardé, avec la précision qu'elle souhaitait que la communication de ce rapport à la partie adverse soit assortie de l'obligation de garder le secret compte tenu de son caractère confidentiel et du fait qu'il touchait l'organisation interne de son administration.

Il n'existait aucune directive en matière de reclassement ni décision du Conseil administratif sur une éventuelle procédure à suivre en la matière, ni ligne directrice à adopter. C'était dès lors le SPVG et son règlement d'application qui s'appliquaient.

- 35) Par décision du 7 janvier 2020, la chambre administrative a transmis le rapport d'évaluation caviardé au recourant, en admettant la requête de la ville relative à l'obligation de garder le secret concernant ledit rapport, à l'égard de toutes les parties, la limitant toutefois jusqu'au moment où ladite décision deviendrait exécutoire et définitive.

Cette décision n'a pas été contestée.

- 36) Des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes ont eu lieu les 23 janvier et 11 juin 2020.

a. Le recourant a précisé qu'il était en incapacité de travail à 50 % depuis le 1^{er} mai 2020 et que son contrat était toujours en cours. Il avait eu une discussion avec Mme G_____ à l'occasion de laquelle il lui avait fait part de sa désapprobation avec les résultats du test « perf Echo ». Selon lui, une « machine » qui posait des questions durant treize minutes engendrait des résultats « à côté de la réalité ». Il était inexact de dire qu'il n'avait plus recontacté Mme G_____ après le 22 août 2018, compte tenu de son passage en « outsourcing » en novembre 2018 puis de l'intervention de son avocat.

b. M. B_____ a confirmé qu'il avait reformulé en 2014 le cahier des charges du recourant ; ses tâches portaient alors essentiellement sur la santé/sécurité et les projets. Durant les années 2000 à 2010, la santé et la sécurité ne faisaient pas partie de la « culture de l'entreprise » et le recourant avait mis cela en place au VVP. Il y avait eu une grande diminution des accidents professionnels pendant les années où il était chef de service. Le recourant avait fait plusieurs recherches pour améliorer le matériel ou pour sensibiliser les travailleurs sur la manière de travailler. De son point de vue, il n'y avait pas de redondance entre les activités santé/sécurité du recourant et celles des autres services de la ville, notamment la DRH. Les activités de l'intéressé étaient concrètes. Il existait des réunions entre les différents chargés de sécurité pour faire progresser cette problématique. Les activités de soutien à la direction qui ressortaient du cahier des charges de l'intéressé étaient concrétisées par des « micro études » juridiques ou techniques. Le recourant avait traité plusieurs projets, concernant par exemple la viabilité

hivernale, les composteurs individuels, les préceptes en cas de grève. La question du nombre trop élevé d'adjoints revenait régulièrement dans les discussions avec la hiérarchie. De son point de vue, le recourant avait deux compétences très intéressantes : la santé/sécurité et l'environnement, ce qui permettait d'avoir un regard très intéressant sur cette cause. Il lui était arrivé de discuter avec Mme C_____ de la question de savoir si les compétences du recourant pouvaient être utiles dans un autre service, par exemple pour « Agenda 21 ». Ces discussions étaient restées informelles et peu avancées. Selon son souvenir, il y avait très peu de mesures prises par la DRH en faveur des développements de carrière ou de mobilité. Il ne se souvenait pas s'il existait des mesures spécifiques pour les personnes âgées de plus de 50 ans.

c. Mme C_____ a relevé qu'il existait une redondance importante entre les activités du recourant et celles de la DRH au sein de laquelle il existait une entité santé et sécurité, avec du personnel au bénéfice d'une formation spécifique. Il s'agissait de spécialistes, qui disposaient d'un correspondant par service, ce qui en l'occurrence existait déjà au VVP. Il avait par ailleurs été constaté qu'il n'y avait pas de valeur ajoutée quant au travail du recourant. Il n'y avait plus de justification à conserver ses compétences au sein du service. S'agissant de la procédure de suppression de poste, elle commençait par l'examen au sein du DSS avec consultation de la DRH. C'était un challenge pour la DRH de déterminer si les éléments soumis nécessitaient réellement une suppression de poste. Lorsque tel était le cas, la direction du département rédigeait une note à l'attention du Conseil administratif, lequel décidait de l'éventuelle suppression de poste. Des mesures étaient alors mises en place par la DRH pour essayer de trouver un poste pour la personne concernée. Si aucune place n'était trouvée, une lettre d'intention de résiliation était adressée à l'intéressé, laquelle était au préalable validée par le Conseil administratif. Il n'avait pas été possible de replacer le recourant car il n'y avait aucun poste disponible au sein du VVP ou du DSS, quand bien même il avait postulé à un poste de chef de service auprès de l'espace public. Le profil recherché devait avoir une solide expérience et formation juridique ainsi que des compétences en compréhension de l'aspect socio-politique des problématiques de l'utilisation du domaine public. Le département n'avait pas non plus de disponible budgétaire pour l'engager ou créer un poste pour lui. La création de nouveaux postes était refusée depuis plusieurs années. S'agissant du poste d'administrateur du service des espaces publics, deux personnes étaient encore présentes et disposaient de la formation et des compétences pour occuper les deux postes disponibles suite à une fusion. À son arrivée, et même avant cela, les tâches du recourant se limitaient à la santé et la sécurité. Il était vrai qu'il rédigeait certains documents, des rapports ou des mémorandums. Elle n'avait pas eu d'entretien avec le recourant pour examiner l'ensemble de ses tâches. Dans le cadre de la suppression d'un poste, aucune discussion n'avait lieu avec l'employé sur ladite suppression. Elle ne pouvait pas répondre aux questions relatives aux compétences du recourant, outre ce qu'elle pouvait constater à la lecture de son

CV. La ville offrait une palette de formations à tous les employés. Les possibilités, les nécessités et les envies de formation étaient discutées lors des entretiens périodiques. Lors de la suppression d'un poste, les discussions sur une éventuelle formation pour conserver son employabilité se faisaient avec la DRH.

- 37) Le 12 juin 2020, la ville a transmis à la chambre administrative le cahier des charges du poste de « spécialiste santé et sécurité au travail » auprès de la DRH, en vigueur à l'époque de la suppression de poste du recourant.
- 38) Dans ses observations après enquêtes datées du 14 août 2020, le recourant a persisté dans ses conclusions et son argumentation.

Dans un arrêt concernant l'autre adjoint du service VVP qui avait vu son poste supprimé, la chambre administrative avait considéré que l'accompagnement dont avait bénéficié l'intéressé, qui était le même que le sien, était insuffisant. La valeur ajoutée de son propre accompagnement avait été très faible et ne remplissait pas les exigences statutaires. Le fait que Mme G_____ ne s'intéresse pas aux raisons de son absence de reclassement dans le poste d'adjoint de direction technique au service AGCM, alors qu'elle estimait qu'il était en adéquation avec ses compétences, et qu'elle ne mette pas en œuvre des mesures de formation complémentaire n'était pas acceptable. Il avait pourtant demandé au Conseil administratif à plusieurs reprises d'intervenir pour qu'il puisse être reclassé dans ledit poste.

- 39) Dans ses observations après enquêtes du même jour, la ville a également maintenu ses précédentes conclusions.

Les enquêtes avaient permis de confirmer la pleine et entière validité des motifs à l'origine du licenciement du recourant et son caractère non abusif, ainsi que le fait qu'il n'avait pas été possible de trouver une place équivalente en faveur de ce dernier dans un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes personnelles. Il n'y avait pas de poste vacant au sein du DSS, ni de possibilité d'un créer un. Le recourant avait renoncé, à tout le moins pour un temps, aux mesures de mobilité. Il avait mis fin auxdites mesures le 22 août 2018 en ne souhaitant plus lesdites mesures et n'avait pas collaboré avant cela en refusant de discuter des résultats de son test « Perf Echo ». En dépit de son manque de collaboration, la procédure de mobilité avait été prolongée. Le recourant n'avait entrepris l'outplacement que six mois après que cette mesure lui ait été octroyée, soit en avril 2019. Il ne disposait par ailleurs pas d'un droit à l'octroi de mesures de formation, puisqu'elles nécessitaient que le collaborateur ait un projet réalisable, réaliste et qu'il se montre engagé, ce qui n'était pas son cas. Une promesse d'engagement était par ailleurs un préalable à leur octroi. S'agissant de l'âge des collaborateurs, il était pris en compte dans les mesures de reconversion, lesquelles étaient individuelles.

- 40) Le 17 août 2020, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- 41) Les développements subséquents des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

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 SPVG ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Le litige a trait au bien-fondé du licenciement du recourant à la suite de la suppression de son poste d'adjoint de direction « santé et sécurité » au service VVP, l'intéressé concluant à sa réintégration, subsidiairement à l'octroi d'une indemnité pour licenciement contraire au droit.
- 3) Le recourant a requis la production des pièces en lien avec l'adjudication du marché public pour la « collecte-évacuation, vidange et entretien des sites de conteneurs à verre et à PET », du rapport d'évaluation réalisé par un mandataire externe, ainsi que son audition et celle de témoins.
- a. 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).
- b. En l'espèce, le recourant a eu connaissance du rapport d'évaluation caviardé, qui a été versé au dossier de la chambre de céans et qui lui a été transmis. Il ne se justifie en revanche pas d'ordonner la production des autres documents sollicités, dès lors que, quand bien même l'adjudication dont il est fait mention serait en lien avec une modification du cahier des charges du recourant comme il le prétend, cela est sans lien direct avec l'objet de la présente procédure. Au demeurant, les parties et plusieurs témoins ont été entendus par la chambre de céans au sujet de la

réorganisation du service et de la procédure de reclassement du recourant, de sorte que cette dernière dispose d'un dossier complet lui permettant de statuer en toute connaissance de cause.

- 4) Dans un premier grief, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu, sous l'angle de la motivation de la décision litigieuse, laquelle ne traiterait pas des éléments relatifs au reclassement et aux obligations particulières à l'égard des travailleurs âgés, alors que ces éléments avaient été longuement évoqués dans ses déterminations du 2 novembre 2018 et lors de l'audition par la délégation du Conseil administratif.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives. Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2 ; 126 I 97 consid. 2). Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 4A.25/2007 du 25 mai 2007 consid. 3 ; ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018 consid. 6a).

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 41 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_302/2018 du 14 mars 2019 consid. 2.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/1152/2019 du 19 juillet 2019 consid. 2c et les arrêts cités). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1152/2019 du 19 juillet 2019 consid. 2c ; ATA/1108/2018 du 17 octobre 2018 consid. 6a et les arrêts cités).

b. En l'occurrence, le recourant a été informé le 17 octobre 2018 de l'intention de l'intimée de résilier son engagement en raison de la suppression de son poste. Dans ses observations du 2 novembre 2018, le recourant a pu faire valoir son

point de vue et ainsi exercer son droit d'être entendu avant la prise de décision du 16 janvier 2019. De plus, si la décision litigieuse ne reprend certes pas tous les points soulevés par le recourant pour sa défense, l'intimée a indiqué que les arguments exposés par celui-ci n'étaient pas de nature à modifier son point de vue, de sorte qu'il ne saurait être considéré qu'elle souffre d'un défaut de motivation.

5) 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/608/2020 du 23 juin 2020 consid. 4b ; 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).

6) 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 dès 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/608/2020 précité consid. 5b ; ATA/885/2020 du 15 septembre 2020 consid. 5b ; 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).

- 7) Dans un arrêt récent qui avait trait à la suppression de poste d'un second adjoint de direction au service VVP, la chambre de céans a notamment relevé qu'au regard des différents éléments ressortant du dossier, la suppression du poste était justifiée par des motifs objectifs, soit la réorganisation du service, à laquelle la ville pouvait procéder au regard de sa marge de manœuvre étendue, et ne constituait ainsi pas un licenciement déguisé. Elle a en revanche considéré que la procédure de reclassement n'avait pas été menée conformément aux exigences du SPVG, de sorte que la résiliation des rapports de service s'avérait contraire au droit (ATA/608/2020 du 23 juin 2020).
- 8) a. Le recourant n'allègue pas formellement que son licenciement serait contraire au droit au motif que la suppression de son poste ne se justifiait pas et constituait un prétexte pour mettre un terme à ses relations de travail. Il déplore en revanche d'avoir été informé de manière abrupte le 24 mai 2018 de la réorganisation du service VVP entraînant la suppression de son poste, et la mise en œuvre immédiate de ladite réorganisation, alors même que celle-ci ne présentait aucune urgence. Il relève également que, malgré ses différentes demandes en juin 2018 déjà, il n'avait pu consulter le rapport d'évaluation duquel découlait la réorganisation du service qu'à l'occasion de la présente procédure devant la chambre de céans. L'existence desdites demandes n'est toutefois pas établie à teneur du dossier.

En l'occurrence, il ressort du dossier que le service VVP a effectivement fait l'objet d'une réorganisation conduisant, notamment, à la suppression de deux postes d'adjoints de direction, dont celui du recourant. Il n'apparaît pas que le poste du recourant aurait été repourvu ou que l'intégralité de son cahier des charges aurait été repris sous un autre intitulé, ce que ce dernier ne prétend d'ailleurs pas. La réorganisation du service a été initiée suite aux conclusions d'un audit externe, relevant notamment la présence d'un trop grand nombre d'adjoints de direction et préconisant la suppression du poste du recourant, mais également suite aux constatations effectuées par Mme C_____ directement. Il est vrai que l'ancien chef du service VVP a notamment indiqué lors de son audition qu'il n'y avait pas selon lui de redondance entre les activités santé/sécurité du recourant et celles des autres services de la ville et que ce dernier avait des compétences très intéressantes. Il a toutefois également relevé que la question du nombre trop élevé d'adjoints revenait régulièrement dans les discussions avec la hiérarchie. En l'état du dossier, rien ne permet dès lors d'affirmer que la suppression du poste n'était pas justifiée par des motifs objectifs.

b. Le recourant considère en revanche que la procédure de reclassement n'a pas été respectée au regard des dispositions statutaires et réglementaires y relatives.

En l'occurrence, l'intimée a ouvert la période de reclassement, dénommée « procédure de mobilité », le 22 juin 2018, laquelle devait prendre fin un mois plus tard, et ce n'est qu'à la suite de plusieurs demandes 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 trois séances avec la coordinatrice RH, au cours desquelles il a répondu à un questionnaire de personnalité professionnelle, finalisé son CV et passé en revue l'utilisation de l'application « Job up », 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. À teneur du « journal de suivi » relatif à la procédure de reclassement du recourant produit par la ville, aucune écriture ne figure après la date du 10 septembre 2018, date du deuxième envoi des courriels à l'attention des autres départements. 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. Lors de son audition devant la chambre de céans, la coordinatrice RH de la DRH a relevé que les seuls outils à sa disposition étaient le test « Perf Echo », l'accompagnement pour les recherches dans le réseau et l'outplacement. Elle a par ailleurs confirmé ne pas avoir fait l'analyse d'identifier des postes correspondant au parcours du recourant, de ne pas être intervenue dans le processus de recrutement pour favoriser son reclassement

et ne pas entreprendre d'autres démarches vis-à-vis des départements que l'envoi des courriels les informant de la disponibilité de l'intéressé et du fait qu'elle était à disposition des responsables RH en cas de question, alors que ces mesures sont notamment celles citées aux art. 47 al. 3 let. c et d REGAP. Plusieurs des témoins ont par ailleurs relevé qu'il n'existait pas, dans le cadre des procédures de reclassement, d'instruments spécifiques pour les travailleurs âgés.

L'intimée tente de faire peser sur le recourant l'échec de la procédure de reclassement en argumentant que sa collaboration durant celle-ci n'aurait pas été bonne. Cet argument ne résiste toutefois pas à l'examen. D'une part, contrairement à ce que relève l'intimée, il ne peut être reproché au recourant de n'avoir pris contact avec la DRH que le 5 juillet 2018, dès lors qu'il était absent pour cause de vacances du 14 juin au 4 juillet, et donc en particulier au moment de l'envoi de la lettre l'invitant à cette prise de contact. Il apparaît ainsi que le recourant a contacté la DRH le jour même de son retour au travail, de sorte qu'aucun reproche ne peut lui être fait à ce propos. D'autre part, si le recourant ne conteste pas ne pas avoir souhaité discuter des résultats du test « Perf Echo », celui-ci en a précisé les raisons, soit ses doutes sur l'efficacité d'un test informatisé durant à peine treize minutes. Par ailleurs, le fait que l'intéressé n'ait que partiellement pris en compte les remarques de la DRH sur son CV, en conservant par exemple la rubrique « leadership et vision par le cœur », ne saurait être pris comme un défaut de collaboration. S'il est vrai que le recourant a annulé le quatrième rendez-vous avec la coordinatrice RH de la DRH prévu le 22 août 2018, il ne saurait être considéré, notamment à la lecture du courriel envoyé par le recourant à cette dernière le 24 août 2018, qu'il avait décidé de mettre fin au soutien de la DRH. Bien au contraire, il ressort notamment de ses courriels des 24 septembre et 2 novembre 2018 adressés au Conseil administratif qu'il sollicitait de l'appui dans ses postulations internes, mais également la réalisation d'un bilan de compétences approfondi ainsi que d'être mis au bénéfice de mesures de formation. Il ressort par ailleurs du dossier que le recourant a postulé et/ou montré son intérêt concernant au moins quatre postes au sein de la ville durant la procédure de mobilité, respectivement en qualité de chef de service au service de l'espace public, administrateur du service des espaces publics, adjoint de direction technique en charge de l'entité ingénierie et projets et chargé de formation continue. Enfin, quand bien même la mesure d'outplacement n'a effectivement démarré qu'en avril 2019, il ressort du dossier, et notamment de l'audition de M. J. _____ qu'il avait vu l'intéressé une première fois en novembre 2018 au cours d'un entretien qui avait été écourté par un appel de la ville qui lui proposait un entretien immédiatement. Il supposait qu'il avait attendu le résultat de celui-ci avant de reprendre contact avec lui vers mi ou fin mars 2019. Il ne peut dès lors être reproché au recourant de ne rien avoir entrepris avant six mois concernant ladite mesure.

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 a été supprimé malgré ses compétences avérées, confirmées notamment par les auditions de Mme G_____ et M. B_____, et du fait que le recourant était âgé de 56 ans et travaillait pour l'intimée depuis plus de quatorze ans lors de la suppression de son poste, 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.

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.

- 9) 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^{er} 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 équivalant 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).

Dans l'affaire récente précitée (ATA/608/2020), laquelle concernait également un licenciement suite à une suppression de poste au sein du service VVP, la chambre administrative a accordé une indemnité de trois mois au recourant en tenant compte de la durée des rapports de service de près de dix ans, du parcours professionnel sans reproche de celui-ci, mais également du fait qu'il avait rapidement trouvé un emploi à la suite de son licenciement, à savoir à compter du 1^{er} juin 2019, après avoir perçu son dernier salaire de la ville en mai 2019, et que la suppression de son poste s'avérait objectivement fondée pour des raisons organisationnelles.

Dans une affaire plus récente encore, également liée à un licenciement suite à une suppression de poste au sein de l'intimée, la chambre de céans a fixé l'indemnité à dix-huit mois afin de tenir compte du fait que le recourant était âgé de 55 ans lors de son licenciement, qu'il travaillait à la ville depuis trente-six ans, que l'annonce de la suppression de son poste avait été brutale, des termes dévalorisants contenus à son égard dans l'audit qui avait influencé la prise de décision querellée, de son état de santé précarisé par son licenciement, de l'absence de reproche quant à la qualité de son travail et des difficultés à retrouver un emploi vu son âge (ATA/885/2020 du 15 septembre 2020).

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

Une indemnité doit dès lors être fixée. Il sera en particulier tenu compte du fait que le recourant était âgé de près de 57 ans au moment de son licenciement, de la durée des rapports de service de plus de quinze ans au moment de la décision, de son parcours professionnel sans reproches, des modalités brusques de l'annonce de la suppression de son poste, du fait qu'il n'a toujours pas retrouvé de travail, des difficultés qu'il aura à retrouver un nouvel emploi compte tenu de son âge, du refus de réintégration de l'employeur malgré la disponibilité du recourant et du fait que la suppression de son poste s'avère objectivement fondée pour des raisons organisationnelles.

Au regard de l'ensemble des circonstances, l'indemnité sera arrêtée à quatorze mois du dernier traitement mensuel brut au sens de l'art. 105 al. 3 let. b SPVG, comprenant le 13^{ème} 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).

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 1'500.- 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 quatorze mois de son dernier traitement mensuel brut au sens des considérants ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Payot
Zen-Ruffinen et Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :