

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2882/2011-FPUBL

ATA/6/2013

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 8 janvier 2013

dans la cause

Monsieur X_____

représenté par Me Bastien Geiger, avocat

contre

COMMUNE DE PLAN-LES-OUATES

représentée par Me Isabelle Terrier-Hagmann, avocate

EN FAIT

- 1) Le 24 avril 1995, la commune de Plan-les-Ouates (ci-après : la commune) a engagé Monsieur X_____ dès le 1^{er} juin 1995 en qualité d'agent de sécurité municipal (ci-après : ASM). L'horaire de travail, irrégulier, était de 40 heures par semaine, la période d'essai de six mois et la période probatoire de trois ans.

Aux termes de ce contrat et de la description du poste d'agent de sécurité municipale établie par la commune le 29 mars 2001, sa mission consistait à effectuer diverses surveillances sur le territoire communal ainsi que des tâches administratives, à assurer la sécurité, la circulation et la surveillance de la sortie des écoles, des chemins et des manifestations publiques et procéder à diverses ventes, des médailles pour chiens notamment. Il devait également veiller à la sécurité publique, participer au maintien de l'ordre et de la tranquillité publique et veiller au bon état du matériel et des véhicules utilisés.

Le contrat était soumis au statut du personnel de l'administration communale, remplacé dès 2004 par le statut du personnel de l'administration municipale de la commune de Plan-les-Ouates du 16 décembre 2003 (LC 33 151 ; ci-après : le statut) et le règlement du personnel de l'administration municipale de Plan-les-Ouates du 6 avril 2004 (LC 33 152 ; ci-après : le règlement).

- 2) Selon un rapport de renseignement du 22 février 1996 établi par Monsieur Y_____, brigadier, le comportement et le travail de M. X_____ faisaient l'objet de plusieurs reproches. Il était arrivé en retard à différentes reprises, faisait preuve d'inattention dans l'élaboration de ses rapports et ne prenait pas d'initiatives, ce qui perturbait la bonne marche du service.
- 3) Le 18 avril 1996, Madame Z_____, chef du personnel, et Monsieur A_____, secrétaire général, ont établi un premier rapport concernant M. X_____. Malgré l'apparition d'un certain nombre de problèmes, qui avaient été réglés, l'intéressé s'était intégré au sein de l'équipe et était apprécié pour sa serviabilité et sa disponibilité. Au vu de son manque d'expérience, la période d'essai était concluante. Il lui était néanmoins conseillé de profiter du savoir-faire de ses supérieurs.
- 4) Le 4 octobre 1996, Monsieur C_____, conseiller administratif, a adressé une note de service à M. X_____. Celui-ci avait endommagé l'une des portes du local de la voirie en la heurtant avec le véhicule de service qu'il conduisait en raison d'une inattention momentanée. Il espérait que M. X_____ respecterait dorénavant les règles de prudence.

- 5) Selon une note de M. Y_____ du 17 juin 1996 adressée à l'« administration », il était regrettable que son service n'ait pas été consulté avant l'engagement de M. X_____, dont l'unique intérêt était d'avoir un emploi stable au sein de l'administration. Celui-ci arrivait en retard à son travail, lisait le journal et effectuait des téléphones privés lors de son service et ne prenait aucune initiative en vue de décharger Monsieur B_____, alors responsable du service.
- 6) Le 1^{er} décembre 1997, un deuxième rapport concernant M. X_____ a été établi par Mme Z_____ et M. A_____. L'intéressé avait fait des progrès par rapport à sa première année de service et avait pris en compte les directives données par ses supérieurs en relation avec les missions qui lui étaient confiées. Il devait néanmoins encore progresser dans divers domaines et consacrer son temps de travail uniquement aux tâches professionnelles, se concentrer dans l'exécution de celles-ci, améliorer la rédaction de ses rapports, remplir de manière consciencieuse et complète la « main courante » et prendre des initiatives. Il devait également adopter un comportement compatible avec son uniforme.
- 7) A la fin de la période probatoire échéant le 31 mai 1998, M. X_____ n'a pas été nommé, celle-ci ayant été prolongée sans précision d'une nouvelle échéance. Il lui était demandé de faire des efforts sur « certains points » dans l'exécution de ses activités.
- 8) Par courrier du 11 novembre 1998, M. B_____ a fait savoir au Conseil administratif que l'exécution des missions confiées à M. X_____ s'était améliorée. De ce fait, il méritait d'être nommé en qualité de fonctionnaire.
- 9) Le 20 février 2003, M. B_____ a rendu un troisième rapport concernant M. X_____, proposant au Conseil administratif de procéder à la nomination de l'intéressé.
- M. X_____ répondait en « grande partie » à ses attentes et à celles du Conseil administratif. Il avait compris le cadre et l'esprit des missions qui lui étaient confiées, qu'il devait exécuter avec sérieux et détermination. Il était serviable, entretenait de bons contacts avec ses collègues et les autres services et était ponctuel. Il devait néanmoins faire preuve d'esprit d'initiative et respecter les ordres de ses supérieurs. Son comportement envers le public devait être adapté aux circonstances et aux personnes auxquelles il s'adressait, l'image et l'attitude adoptées par les employés municipaux devant être d'une qualité irréprochable.
- 10) M. X_____ a été nommé fonctionnaire au mois de mars 2003.
- 11) M. X_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation le 7 juin 2007 mené par Monsieur D_____, responsable du service des ASM *ad interim*, et M. A_____, pour la période du premier semestre 2007. Il répondait globalement aux attentes de sa hiérarchie. Les relations avec ses supérieurs s'étaient améliorées

et son engagement ainsi que son souci de la mission à accomplir en cas de problème étaient appréciés. Vis-à-vis de ses collègues, son « état d'esprit » était bon.

- 12) Le 1^{er} mars 2008, Monsieur E_____ est entré au service de la commune et a été nommé responsable du service des ASM.

Entre le 1^{er} avril 2010 et le 20 août 2010, il a adopté une série de directives relatives aux procédures à adopter par les ASM concernant la gestion de la « main courante », le contrôle des horodateurs, la procédure à suivre en cas de mendicité, l'instauration d'un numéro d'appel unique, la gestion d'un appel de piquet, la gestion des incivilités et la procédure à suivre face aux « tags » et graffitis.

- 13) Le 3 avril 2008, M. E_____ a adressé à M. X_____ une note, avec copie au Conseil administratif, relevant que ce dernier était arrivé au poste le 28 mars 2008 à 14h avec une haleine dégageant une odeur d'alcool. Il l'avait alors avisé que la consommation d'alcool était interdite durant les heures de travail.

- 14) Par courrier du 14 novembre 2008, Monsieur F_____, conseiller administratif, a communiqué à M. X_____ un avenant à son contrat, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2008, que l'intéressé a signé le 25 novembre 2008. Les horaires hebdomadaires étaient fixés par le responsable de service et les collaborateurs devaient faire preuve de souplesse pour l'organisation des patrouilles. Le nouveau descriptif des fonctions était en cours d'élaboration et serait délivré sous peu.

- 15) Le 26 novembre 2008, M. E_____ a établi une note à l'attention des ASM pour leur exposer les modifications en matière d'horaires, de patrouilles intercommunales, d'indemnités ainsi que divers autres points.

Il n'était pas acceptable que le service soit fermé certains jours à 15h, de sorte qu'il mettrait en place un nouvel horaire, tout en tenant compte des propositions des collaborateurs. D'une manière générale, il invitait les agents à ne pas effectuer d'heures supplémentaires, qui devaient être évitées. Des patrouilles intercommunales seraient mises en place, qui impliquaient que les collaborateurs travaillent, deux soirs toutes les cinq semaines, jusqu'à 23h30. Il était conscient que ces changements pouvaient créer des situations conflictuelles ; ils étaient toutefois dus à la volonté du Conseil administratif, dont dépendait le service, qui lui avait demandé de le rendre plus performant. Il lui était difficile d'être confronté aux incessantes remarques désagréables des agents et à leurs critiques face aux nouvelles structures. Ces changements étaient nécessaires et devaient être acceptés par tous ; il s'engageait, en contrepartie, à faire des efforts au niveau de la communication.

- 16) Le 2 décembre 2008, M. E_____ a adressé à Monsieur G_____, conseiller administratif en charge des ASM, avec copie à Madame H_____ des services généraux, un rapport au sujet de l'attitude et du comportement de M. X_____.

Depuis sa prise de fonction, il avait modifié le fonctionnement du service, ce qui avait créé des conflits, notamment avec M. X_____, dont l'attitude avait dépassé « le cadre de l'admissible » en raison de manquements à répétition : le 28 mars 2008, pendant son service, il dégagait une odeur d'alcool ; le 6 septembre 2008, il avait chaussé des souliers de sport avec sa tenue de gala ; le 15 septembre 2008, il avait laissé le matériel des manifestations sur la voie publique ; le 21 septembre 2008, il avait oublié de mettre en place la signalisation pour la journée de la mobilité, ainsi que de porter sa ceinture de charge, et avait remis les clés du local des ASM à un tiers ; le 22 novembre 2008, il avait refusé de porter le drapeau pour l'assermentation de son supérieur et avait haussé le ton face à celui-ci ; le lendemain, il avait accusé ce dernier de pratiquer du « mobbing » à son encontre ; les 1^{er} et 2 décembre 2008, il était arrivé cinq minutes en retard sur son lieu de travail, ce qui s'était déjà produit par le passé, et avait stationné son véhicule en zone bleue sans apposer de disque, puis avait utilisé le véhicule de service durant sa pause. M. X_____ l'ayant accusé de « mobbing », il sollicitait l'ouverture d'une enquête afin de déterminer la réalité de ces faits.

- 17) Dans une note interne du 4 mars 2009 adressée à M. G_____ et Mme H_____, M. E_____ a complété son précédent courrier, relevant de nouveaux manquements de M. X_____ : le 4 février 2009, il n'avait pas respecté son horaire, en travaillant huit heures d'affilée sans que cela soit convenu ; le 18 février 2009, suite à un accident d'un collaborateur, il avait élevé le ton lorsqu'il lui avait demandé de le remplacer, lui faisant connaître son mécontentement face aux changements apportés dans le service ; le 2 mars 2009, il avait refusé d'assurer la permanence téléphonique du service ; le lendemain, il avait fini sa patrouille avant l'heure exigée, ce qui était contraire aux directives. De manière générale, M. X_____ avait pris pour habitude de travailler comme il l'entendait, ayant grand peine à s'adapter aux nouvelles conditions de travail.
- 18) Le 18 mars 2009, M. X_____ a eu un entretien avec M. E_____. Ce dernier lui a fait part du rapport établi à son encontre. M. X_____ a également été reçu par M. G_____, lequel lui a indiqué que son attitude et son comportement ne correspondaient pas aux attentes de sa hiérarchie.
- 19) Par courrier du 3 avril 2009 remis en mains propres à M. X_____, M. G_____ a informé ce dernier que la commune envisageait de prononcer un avertissement à son encontre, en application de l'art. 69 du statut, consécutivement à l'entretien du 18 mars 2009.

Les faits qui lui étaient reprochés étaient, en substance, ceux mentionnés dans les notes des 2 décembre 2008 et 4 mars 2009 établies par M. E_____. Il ne respectait pas les ordres de sa hiérarchie et son attitude n'était pas adéquate pour le poste qu'il occupait. Un délai au 16 avril 2009 lui a été accordé pour déposer ses observations écrites auprès du Conseil administratif.

- 20) Le 9 avril 2009, M. X_____ s'est déterminé de la manière suivante : il avait accepté de boire un verre de vin à la fin de son service et n'avait jamais travaillé sous l'emprise de l'alcool ; il portait ses chaussures de service, qui n'étaient pas des chaussures de sport, avec sa tenue de gala ; il avait été convenu que le matériel mis en place pour la manifestation de septembre 2008 soit rapporté au poste par les organisateurs de celle-ci, raison pour laquelle il ne s'en était pas occupé ; il n'avait pas oublié le matériel lors de la journée de la mobilité, mais omis de revêtir sa ceinture de charge, aucun reproche ne lui ayant été fait ce jour-là ; il avait remis les clés du local des ASM à un artiste de rue, qui était un ami de longue date ; il avait refusé de porter le drapeau pour l'assermentation de son supérieur car il devait garder ses enfants ; lorsque son supérieur lui avait dit que s'il n'était pas content, il avait tout loisir de démissionner, il avait répondu que cette attitude s'apparentait à du « mobbing » ; lors de l'annonce du changement d'horaires, il avait convenu avec son supérieur de « compenser » ses arrivées tardives en raison de problèmes de garde de ses enfants ; il avait stationné son véhicule à proximité du poste car il était en panne et avait emprunté la voiture de service pour cette raison, M. B_____ lui ayant, à l'époque, donné son accord ; M. E_____ ayant consenti à son changement d'horaire le 5 février 2009, il ne comprenait pas qu'il lui reproche d'avoir effectué des heures supplémentaires, ce qui n'avait d'ailleurs pas été le cas ; il n'avait jamais eu de propos déplacés à l'égard de son collègue accidenté, s'étant limité à signaler qu'il ne pouvait le remplacer aux jours demandés, ni n'avait refusé d'exécuter les ordres qui lui étaient donnés, mais avait donné son avis pour le bien du service ; le 3 mars 2010, il s'était conformé au planning qui lui avait été communiqué, mais s'était rendu compte qu'il avait commencé son travail une heure trop tôt ; de plus, il avait terminé son service, le même jour, à 23h30, et avait ainsi respecté l'horaire fixé.

Il avait toujours voulu travailler pour le bien de la commune. Son métier lui tenait à cœur et il n'avait jamais rencontré de soucis avec ses collègues, avec qui il travaillait en parfaite harmonie. Il souhaitait rencontrer les membres du Conseil administratif pour les convaincre de sa bonne foi.

- 21) Dans une note interne du 15 avril 2009 adressée à M. G_____ et Mme H_____, M. E_____ a contesté les allégués de M. X_____, persistant dans ses notes des 2 décembre 2008 et 4 mars 2009.
- 22) Par courrier du 22 avril 2009, M. X_____ a été convoqué pour un entretien de service le 5 mai 2009, au cours duquel il a été entendu par une délégation de l'exécutif communal composée de M. F_____ et de M. G_____.

- 23) Par décision du 29 mai 2009, remise en mains propres à M. X_____, le Conseil administratif lui a notifié un avertissement au sens de l'art. 69 du statut, retenant comme avérés les faits et le comportement décrits dans le courrier de la commune du 3 avril 2009, qui étaient constitutifs d'une violation des art. 10, 11, 13, 17 et 18 du statut.

M. X_____ avait accusé sans raison son supérieur d'exercer du « mobbing » et avait adopté, à plusieurs reprises, un comportement contraire aux devoirs d'un ASM découlant du statut. Il n'avait pas toujours porté une tenue adaptée aux circonstances et conforme à l'uniforme. Il n'avait pas non plus respecté les horaires fixés par le supérieur hiérarchique, ni ne s'était conformé à ses instructions. Un tel comportement était inadmissible, dans la mesure où il était indispensable que chaque ASM respecte les règles régissant ses activités et conserve une attitude irréprochable, l'image de la commune vis-à-vis de la population en dépendant.

M. X_____ n'a pas contesté cette décision, qui indiquait les voies et délais de recours.

- 24) Entre fin décembre 2009 et début janvier 2010, M. X_____ a fait l'objet d'un « entretien d'appréciation » portant sur la période 2009, lequel a débouché sur un rapport, signé le 21 janvier 2010 par M. X_____ et M. E_____.

M. X_____ ne répondait pas aux attentes en matière de quantité et d'efficacité de travail et devait améliorer la qualité de celui-ci, de même que ses connaissances professionnelles, qui étaient lacunaires après quatorze années de service. Il ne répondait pas non plus aux attentes concernant le souci de perfectionnement, dans son implication personnelle, son autonomie et son initiative, sa faculté et son esprit d'adaptation et le respect des comportements attendus par la fonction qu'il exerçait. Il avait beaucoup de peine « à se faire » à l'autorité de son supérieur, qu'il remettait en cause. Sa capacité d'organisation devait être améliorée, ainsi que, dans le cadre de ses compétences sociales, son travail et son comportement professionnel s'agissant tant de l'esprit de collaboration que du sens des relations. Bien qu'ayant fait l'objet d'un avertissement le 29 mai 2009, il n'avait pas amélioré son comportement.

Un nouvel entretien devait avoir lieu au mois de juin 2010. Des objectifs lui étaient fixés, consistant à adopter une tenue et un comportement exemplaires, préparer les concepts pour les manifestations conformément au document qui lui avait été remis, ainsi qu'à gérer ses dossiers et les rendre dans les délais. Les formations proposées consistaient à acquérir les connaissances requises pour ASM, à manier le « bâton tactique » et à préparer des concepts pour les manifestations.

25) Selon la note interne de M. E_____ du 28 mai 2010 adressée à MM. D_____ et X_____, leur véhicule de service était stationné, à plusieurs reprises, devant un établissement public. Or, il leur était interdit de se rendre dans ce type de lieu, sauf pour des raisons de service. En cas de non-respect de cet ordre, qui prenait effet immédiatement, un rapport en vue d'une sanction serait établi.

26) Le 4 juin 2010, M. X_____ a rencontré Madame I_____, directrice des ressources humaines et M. E_____. Selon le compte-rendu de cette réunion daté du 7 juin 2010 transmis à M. G_____, la situation de M. X_____ au sein du service des ASM était préoccupante.

Il lui était notamment reproché, outre de n'avoir pas amélioré son comportement depuis son avertissement, de prendre des pauses dans un établissement public, de ne pas privilégier les déplacements à vélo, de ne pas rédiger de rapports ni remplir la « main courante », de ne pas mener les enquêtes qui lui étaient confiées, ni gérer les priorités et ne pas s'acquitter de ses tâches, comme la gestion de l'affichage communal. Il était difficile de compter sur la qualité du travail de M. X_____, le responsable du service ne pouvant passer son temps à le contrôler.

Selon M. X_____, le règlement l'autorisait à prendre des pauses dans un établissement public ; il ne rédigeait pas de rapports dès lors qu'il n'avait pas la formation nécessaire à cette fin ni n'avait le temps de le faire, étant à l'extérieur lors de son service ; il ne remplissait pas la « main courante », pensant que ses collègues se chargeaient de cette tâche.

De nouveaux objectifs lui ont été fixés, consistant à respecter scrupuleusement les ordres de son supérieur, s'engager à effectuer ses tâches sans se décharger sur ses collègues, faire preuve d'initiative et d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions, avoir une attitude irréprochable au sein du service et vis-à-vis du public, respecter le matériel mis à disposition et privilégier l'usage du vélo. M. X_____ s'est engagé à « redoubler » d'efforts pour garder son travail.

Un délai au 30 septembre 2010 lui a été accordé pour modifier son comportement, faute de quoi il s'exposerait à un licenciement.

27) Le 18 octobre 2010, M. E_____ a rédigé une note interne à l'attention de M. G_____ avec copie aux autres conseillers administratifs et au secrétaire général de la commune. Il s'agissait d'évaluer la situation après l'échéance du délai de trois mois accordé le 4 juin 2010.

En juin 2010, M. X_____ avait omis à deux reprises de nettoyer son véhicule. Il avait utilisé « Facebook » pendant son service malgré les avertissements qui lui avaient été adressés. En juillet 2010, comme il avait changé

de canal sur sa radio, il n'avait plus été atteignable lors d'une partie de la cérémonie des promotions. Les 20 et 21 juillet 2010, il n'avait pas pris le téléphone portable de piquet et n'avait pas respecté la directive en place. Le responsable des véhicules se plaignait toujours de l'état de celui de l'intéressé. A l'issue de la fête du 1^{er} août 2010, il avait omis d'enlever des poteaux sur le parcours ; alors qu'une instruction lui avait été donnée dans ce sens, il n'avait pas entrepris les démarches pour changer une signalisation endommagée par un accident et avait omis de rédiger un rapport de contravention avant de partir en vacances. Il avait également omis de changer une série d'affiches officielles. En septembre 2010, il avait perdu son téléphone portable de service ; il était arrivé en retard le 15 septembre 2010 pour prendre son poste de planton de circulation et avait dû être remplacé ; il avait à nouveau omis de parquer son véhicule dans le garage ; le 21 septembre 2010, il avait égaré le boîtier électronique d'indicateur de vitesse sur la route ; celui-ci avait été retrouvé, cassé, mais il avait annoncé ce dommage avec retard et en rigolant ; le 30 septembre 2010, il avait oublié de prendre sa fonction de planton en remplacement d'une patrouilleuse-scolaire malade.

D'une manière générale l'attitude de M. X_____ avait changé. Il ne faisait plus preuve d'agressivité et ne contestait plus les instructions données. Il avait toutefois de la peine à rédiger des rapports et il ne se donnait pas la peine d'essayer à moins d'y être contraint. Lorsque des explications lui étaient demandées, il avait toujours une bonne excuse. Il avait de la peine à avoir un esprit d'équipe. En 2010, il avait assuré plus de patrouilles intercommunales que ses collègues.

- 28) Le 22 octobre 2010, M. X_____ a eu un entretien avec M. E_____. Ce dernier a rédigé une note interne le 17 novembre 2010 à l'attention de Madame J_____, maire et de MM G_____, F_____ et L_____, secrétaire général. Les manquements relevés dans la note interne du 18 octobre 2010 avaient été discutés lors de cet entretien.

M. X_____ faisait preuve de négligence dans l'exercice de son travail et se déchargeait sur ses collègues. Il ne se préoccupait pas du matériel qui lui était confié et ne respectait ni les ordres de son supérieur, ni les directives mises en place. Il n'avait pas modifié son comportement, malgré plusieurs rappels à l'ordre pour qu'il effectue correctement son travail. Le 22 octobre 2010, M. X_____ avait minimisé les faits qui lui étaient reprochés, tentant de justifier ses agissements par des causes extérieures. Malgré ces points négatifs, M. X_____ avait effectué davantage de patrouilles qu'en 2009 et son attitude avait changé. Il ne faisait plus preuve d'agressivité, ne haussant pas le ton et ne contestant plus les instructions qui lui étaient données. Cette évolution favorable était toutefois à mettre en relation avec l'absence provisoire de son coéquipier. Il était difficile d'employer un agent « tel que lui » qui requérait une attention particulière et avec

lequel il n'était pas possible d'établir un rapport de confiance. M. X_____ avait disposé de plus de dix mois pour modifier son comportement professionnel et relationnel. Il ne répondait toujours pas, ou peu, aux exigences requises, ayant, depuis deux ans, un comportement incompatible avec l'exercice de sa profession. Il convenait d'envisager de se séparer de M. X_____.

- 29) En janvier 2011, M. E_____ a établi une nouvelle note interne à l'attention de M. G_____ concernant le comportement de M. X_____ durant les mois d'octobre 2010 à janvier 2011. Celui-ci ne prenait pas le téléphone portable de « piquet » ou l'utilisait à des fins privées, consultait des sites internet à titre privé depuis son poste de travail, ne rentrait pas les données dans la « main courante », informait le service le jour même de ses rendez-vous médicaux et se rendait chez le garagiste pendant son service, arrivait en retard au travail, ne rangeait pas le matériel, emmenait celui-ci à son domicile ou l'égarait, n'apportait aucun soin à son uniforme et n'exécutait qu'à moitié le travail qui lui était confié ou oubliait même de le faire.
- 30) Par courrier du 21 janvier 2011 remis en mains propres à M. X_____ le même jour, celui-ci a été convoqué pour un entretien de service le 28 janvier 2011 au cours duquel MM G_____, L_____ et E_____ seraient présents.
- 31) Le 27 janvier 2011, le conseil de M. X_____ s'est adressé à la commune. Son client faisait l'objet d'un acharnement et d'un harcèlement incessants de la part de M. E_____. Les pressions étaient telles qu'il avait perdu toute confiance en lui et en ses qualités professionnelles, ne parvenant plus à exécuter les tâches et missions qui lui étaient confiées. M. E_____ lui adressait, de manière contradictoire, des ordres et des contre-ordres, ce traitement ayant conduit à le ruiner psychologiquement. M. X_____ avait pourtant tenté d'attirer l'attention de la commune sur ces points, mais ses interventions avaient été perçues comme un manque de respect à l'égard de sa hiérarchie. Il sollicitait l'application de l'art. 58 du statut afin de faire cesser tout comportement constitutif de harcèlement ou de « mobbing » et l'intervention de la commune auprès de M. E_____ afin qu'il cesse ses agissements à son égard.

Etait annexé à ce courrier :

- un certificat médical établi le 26 janvier 2011 par le Dr O_____, médecin généraliste. L'état de santé de M. X_____ était de plus en plus préoccupant compte tenu des problèmes relationnels qu'il rencontrait dans le cadre de son travail. Il nécessitait de la compréhension et du respect avant d'être affecté à un autre service ;
- un certificat médical établi par le Dr O_____ attestant d'une incapacité totale de travail de M. X_____ à partir du 26 janvier 2011, régulièrement renouvelé par la suite jusqu'au 7 octobre 2011.

- 32) Le 1^{er} février 2011, la commune a accusé réception du courrier du conseil de M. X_____.
- 33) Le lendemain, l'avocat de M. X_____ a écrit à la commune, enjoignant de lui indiquer quelles mesures elle entendait prendre en vue de protéger la personnalité de son client. Il a réitéré sa demande par courrier du 14 février 2011.
- 34) Sous la plume de son conseil, la commune, par courrier du 18 février 2011, a contesté les allégations de M. X_____. Celui-ci n'avait mentionné l'existence de pressions de son supérieur hiérarchique qu'en raison de l'entretien de service au cours duquel son licenciement devait lui être communiqué. Il n'effectuait pas son travail de manière satisfaisante et avait déjà fait l'objet de nombreuses remarques à ce sujet. Son comportement ne s'était pas amélioré, de sorte que la poursuite des rapports de travail n'était plus dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale.
- 35) Le conseil de M. X_____ a répondu à ce courrier par pli du 21 février 2011. Son client était dans l'ignorance de l'existence d'une procédure de licenciement ouverte à son encontre et sollicitait qu'une enquête administrative soit menée, dès lors que la commune cautionnait les manœuvres de son supérieur hiérarchique.
- 36) S'en sont suivis des échanges de courriers entre le conseil de M. X_____ et celui de la commune entre le 14 et le 17 mars 2011 concernant la communication du dossier administratif de M. X_____ qui avait été transmis le 14 mars 2011 par la commune.
- 37) Par décision du 22 août 2011, notifiée à l'intéressé le lendemain, le Conseil administratif a mis fin aux rapports de service de M. X_____ avec effet au 30 novembre 2011, en application des art. 67 et 68 du statut.

Les motifs de licenciement avaient été exposés dans le courrier du 18 février 2011. Cette décision faisait suite à plusieurs remarques et notes écrites sur l'attitude générale de M. X_____ dans l'exercice de ses fonctions. Il n'effectuait pas son travail de manière satisfaisante, ce qui avait conduit au prononcé d'un avertissement le 29 mai 2009. Lors de l'évaluation faite en fin d'année 2009, il était apparu qu'il ne répondait pas aux attentes du poste, plusieurs points devant être améliorés. Or, aucune amélioration notable n'était intervenue dans le courant de l'année 2010, ce qui lui avait été signifié lors des entretiens des 4 juin et 22 octobre 2010. Sa manière d'agir faisait objectivement apparaître que la poursuite des rapports de travail n'était pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale. Il avait été convoqué à une séance le 28 janvier 2011 pour que les motifs de licenciement lui soient exposés, laquelle n'avait pas pu avoir lieu en raison d'une incapacité complète de travailler depuis le 26 janvier 2011.

38) Le conseil de M. X_____ a transmis à la commune un courrier du 19 septembre 2011 du Dr P_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie. M. X_____ était suivi depuis le 9 février 2011 et présentait un état de dépression et d'anxiété en relation, selon ses dires, avec des conditions professionnelles inacceptables. Il évoquait des relations conflictuelles avec son supérieur hiérarchique, rendant difficile la poursuite de son activité, et se sentait victime de « mobbing » de la part de son supérieur hiérarchique.

39) Par acte du 22 septembre 2011, M. X_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de la commune, concluant, « avec suite de dépens », préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et à ce qu'il soit réintégré à son poste. Sur le fond, il concluait à l'annulation de la décision ; il devait être constaté l'absence de motif important justifiant la résiliation des rapports de service ; le Conseil administratif devait prendre toutes les mesures propres à protéger sa personnalité et le réintégrer dans son poste.

Son recours n'était pas d'emblée dépourvu de chances de succès, l'attitude de la commune à son égard ayant été contradictoire. L'exécution immédiate de la décision de licenciement était susceptible de lui causer un préjudice irréparable, disproportionné face à l'intérêt public pouvant être invoqué par la commune, dès lors qu'il devrait entreprendre des démarches auprès de la caisse de chômage, sans savoir s'il était disponible pour un nouvel employeur.

Sur le fond, la commune ne pouvait alléguer qu'il effectuait mal son travail, M. E_____ ayant lui-même constaté une évolution favorable de son comportement. La commune avait jugé ses agissements de manière arbitraire, avec un parti pris évident, et n'avait pas diligenté une enquête suite au harcèlement de M. E_____. Ce dernier avait « compilé », avec soin, les griefs à son encontre sans qu'ils ne soient vérifiés, et lui avait reproché de ne pas suivre les directives sans pour autant les lui communiquer. Son droit d'être entendu avait été violé, dès lors qu'il n'avait pas pu s'exprimer sur les motifs invoqués à l'appui de son licenciement. Le harcèlement dont il était l'objet l'avait gravement atteint dans sa santé mentale.

40) Dans ses observations du 10 octobre 2011 sur effet suspensif, la commune a conclu, « avec suite de dépens », au rejet de la demande.

M. X_____ n'avait pas établi que ses intérêts étaient gravement menacés par la décision de licenciement. Si l'effet suspensif était accordé, devrait rémunérer M. X_____ pendant la procédure, avec le risque de ne jamais récupérer le traitement versé en cas de rejet du recours.

41) Par décision du 17 octobre 2011, la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif.

Dès lors que le statut ne prévoyait pas la réintégration d'un employé licencié, mais uniquement le versement d'une indemnité, la chambre de céans ne pouvait, avant dire droit, s'arroger une compétence qui ne lui appartenait pas sur le fond. En outre, la décision litigieuse ne causait pas de préjudice irréparable au recourant, la solvabilité de la commune n'étant pas mise en cause.

- 42) Sur le fond, la commune a conclu, le 29 novembre 2011, au rejet du recours de M. X_____ « avec suite dépens ».

L'existence d'un motif important justifiant le licenciement de M. X_____ résultait du dossier. Depuis son entrée en fonction, l'intéressé n'avait jamais donné entière satisfaction et n'avait pas fourni les efforts que son employeur était en droit d'attendre de lui, puisque les mêmes reproches lui avaient été adressés à plusieurs reprises au cours des années. La qualité du travail de M. X_____ s'était également détériorée, dès lors qu'il n'effectuait pas les missions confiées avec le soin et le sérieux attendus. Suite au prononcé d'un avertissement en mai 2009, une nouvelle chance lui avait été accordée, mais il ne répondait toujours pas aux attentes de sa hiérarchie. La commune n'avait ainsi d'autre choix que de se séparer de lui, en prononçant son licenciement, l'administration communale ne pouvant fonctionner avec des employés qui n'accomplissaient pas correctement les missions qui leur étaient confiées et qui adoptaient une attitude contraire aux devoirs du personnel. D'ailleurs, la réintégration à son poste n'était pas possible, puisque la commune n'était habilitée qu'à octroyer une indemnité, M. X_____ n'ayant pas pris de conclusions dans ce sens.

- 43) Par courrier du 28 février 2012, M. X_____ a sollicité l'audition de Monsieur K_____ et de Madame M_____.

- 44) Le même jour, la commune a requis l'audition de M. E_____.

- 45) Le juge délégué a procédé à l'audition des parties lors d'une audience de comparution personnelle le 30 janvier 2012.

a. M. X_____ a persisté dans ses conclusions. Il a formulé des conclusions subsidiaires, requérant de la chambre de céans qu'elle constate et dise qu'il n'existait aucun motif important justifiant la résiliation des rapports de service et qu'elle condamne la commune à lui payer une indemnité correspondant à une année de traitement en application de l'art. 74 al. 1 du statut.

Il n'avait pas contesté l'avertissement prononcé le 29 mai 2009 à son encontre. A cette époque, il pensait faire l'objet de « mobbing » de M. E_____, ce dont il avait fait part à M. G_____ lors d'une rencontre. Celui-ci lui avait toutefois fait comprendre qu'il ne souhaitait pas que ce mot apparaisse dans la procédure, l'invitant à retirer ses accusations. Il n'était pas d'accord avec les griefs formulés à son encontre lors de la réunion du 4 juin 2010, mais personne ne

l'avait invité à fournir des observations à ce sujet. Le 22 octobre 2010, lors d'une réunion avec son supérieur hiérarchique, celui-ci lui avait fait un certain nombre de reproches, auxquels il avait répondu en fournissant sa version des faits, mais n'avait jamais reçu la note de M. E_____ du 17 novembre 2010, ni n'avait été invité à se positionner par écrit. Il n'avait pas trouvé d'emploi, étant en incapacité totale de travailler.

b. La commune, représentée par M. G_____, a persisté dans ses conclusions, concluant à l'irrecevabilité de celles présentées par M. X_____ lors de l'audience en raison de leur tardiveté.

Selon M. G_____, il n'existait pas d'autre descriptif de la fonction des ASM que celui versé à la procédure. Avant 2007, le dicastère de la sécurité faisait l'objet de dysfonctionnements, M. E_____ ayant été engagé à la tête du service des ASM afin de le redresser et encadrer les agents. Lors de l'entretien du 5 mai 2009, il avait été étonné que M. X_____ parle de « mobbing », s'agissant d'une accusation grave. Par la suite, il avait régulièrement reçu des doléances de la part de M. E_____ au sujet de M. X_____, ce qui l'avait conduit à convoquer une réunion, dont la note interne du 7 juin 2010 récapitulait le déroulement, et qui avait eu pour but de demander à M. X_____ de changer d'attitude, sous la menace d'un licenciement. Sur la base d'une note rédigée par M. E_____ le 18 octobre 2010, qui n'avait pas été remise à M. X_____, il avait convoqué ce dernier pour un entretien le 22 octobre 2010. M. E_____ avait ensuite rédigé la note du 17 novembre 2010.

46) Le 11 juin 2012, le juge délégué a procédé à l'audition des témoins cités par les parties.

a. Selon M. E_____, lors de sa prise de fonction, il avait été averti par le Conseil administratif de l'existence d'un manque d'efficacité et de dysfonctionnements au sein du service des ASM. Il avait constaté des problèmes d'horaires, incompatibles avec les prestations à fournir à la population, et il les avait modifiés, de concert avec les agents. Il avait également réactualisé l'usage de la « main courante » et mis en place une patrouille intercommunale obligeant les agents à travailler certains soirs. Ces changements avaient modifié les habitudes des collaborateurs et il s'était heurté à de vives résistances de leur part. M. X_____ avait fini par s'adapter à ces changements, sans pour autant y adhérer, l'accusant de pratiquer du « mobbing » et placardant des affiches à ce sujet à l'intérieur du poste. L'intéressé exerçait ses fonctions de manière minimaliste, alors même qu'il était responsable des manifestations, ce qui impliquait une charge de travail et des responsabilités supplémentaires. L'entretien d'évaluation effectué entre les mois de décembre 2009 et janvier 2010 impliquait une sérieuse remise en question de la part de M. X_____, dès lors que ses prestations ne répondaient pas aux attentes sur la plupart des points. Il lui avait proposé de suivre des formations, ce qu'il n'avait fait que partiellement. Il avait

fait au mieux pour aménager les horaires de travail de M. X_____ en fonction de sa situation familiale, étant resté ouvert au dialogue. Il n'avait pas participé à la décision de licencier M. X_____, mais s'était limité à établir un rapport comportant des recommandations à l'attention du Conseil administratif, en particulier celui du 17 novembre 2010. L'entretien du 22 octobre 2010 n'avait pas fait l'objet d'une retranscription. Actuellement, le travail d'un ASM impliquait l'établissement de rapports après chaque intervention. Dans ce cadre, les compétences de M. X_____ ne correspondaient plus à celles requises pour l'exercice de la profession d'ASM.

b. Mme M_____ avait fait la connaissance de M. X_____ en 1996 dans le cadre du club de football du N_____, dont il entraînait une équipe junior. Son comportement avait toujours été correct et il n'était jamais arrivé en retard aux entraînements. Elle avait compris qu'il était content de son poste d'ASM et qu'il entretenait de bonnes relations avec ses collègues et sa hiérarchie, jusqu'à la nomination d'un nouveau supérieur. Dès ce moment, il avait fait état de difficultés dans son travail, en particulier s'agissant des relations avec son chef, qui fixait des horaires irréguliers sans tenir compte de sa situation familiale. Bien qu'essayant de faire de son mieux, il avait eu peur de perdre son emploi.

c. M. K_____, directeur technique du N_____, avait connu M. X_____ dans ce cadre. M. X_____ était une personne solide, sérieuse et fiable. Il avait l'air satisfait de son travail, jusqu'à ce qu'il fasse état de problèmes avec son supérieur hiérarchique, lequel était issu de la gendarmerie et était arrivé au sein du service avec de nouveaux processus organisationnels. M. X_____ se plaignait de son chef, qui l'avait pris en « grippe », l'empêchait de prendre congé lorsqu'il le souhaitait et ne prenait pas en compte sa situation familiale, alors que son précédent supérieur était plus compréhensif à son égard. M. X_____ n'était jamais aussi efficace que lorsqu'il pouvait accomplir seul ses tâches.

47) Le 16 juillet 2012, M. X_____ a conclu, « avec suite de dépens », à ce que la chambre de céans « constate la nullité, annule et mette à néant » la décision de licenciement du 22 août 2011, qu'elle dise et constate qu'il n'existait aucun motif important justifiant le licenciement, respectivement que son droit d'être entendu n'avait pas été respecté, qu'elle ordonne au Conseil administratif de prendre toutes les mesures propres à protéger sa personnalité et le réintégrer au sein du service, subsidiairement qu'elle dise et constate qu'il n'existait aucun motif important justifiant le licenciement, respectivement que son droit d'être entendu n'avait pas été respecté et qu'elle lui alloue une indemnité correspondant à douze mois de traitement.

Son droit d'être entendu n'avait pas été respecté, dès lors qu'il n'avait pas été invité à se déterminer par écrit sur les motifs ayant donné lieu à son licenciement. La note établie au mois de novembre 2010 par M. E_____ ne lui avait jamais été communiquée. La décision était par conséquent nulle, à tout le

moins injustifiée. Aucune mesure concrète n'avait été mise en œuvre pour pallier ses prétendus manquements. Il avait suivi les formations qui lui avaient été proposées, qui ne permettaient toutefois pas d'améliorer la situation, dans la mesure où la plupart des griefs formulés à son encontre résultaient d'inadvertances, qui témoignaient d'un manque de confiance en ses capacités et étaient dues au harcèlement dont il était victime. M. E_____ l'avait pris en « grippe » après qu'il avait refusé de participer à son assermentation. Celui-ci avait d'ailleurs monté le dossier de toutes pièces, de manière unilatérale.

- 48) Dans son mémoire après enquêtes du même jour, la commune a persisté dans ses précédentes conclusions, faisant valoir l'irrecevabilité de celles présentées à l'audience de comparution personnelle par M. X_____, qui étaient tardives et invoquées uniquement pour pallier une erreur de son conseil. M. X_____ avait fait l'objet de nombreuses notes écrites et avait été entendu à plusieurs reprises au sujet des griefs formulés à son encontre.
- 49) Sur quoi, la cause a été 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 - 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 ; art. 73 du statut).
- 2) a. Agent de la police municipale de la commune de Plan-les-Ouates, le recourant a été engagé par cette dernière le 24 avril 1995 et a été nommé en qualité de fonctionnaire au mois de mars 2003. Il est ainsi soumis au statut (art. 1 de celui-ci) et à son règlement d'application (art. 3 du statut ; art. 1 du règlement).
- b. A ce titre, il est tenu au respect des intérêts de la commune et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 9 du statut). Il doit notamment entretenir des relations dignes et correctes avec son supérieur et ses collègues en vue de faciliter la collaboration au sein du service (art. 10 al. 1 du statut), remplir les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, respecter ses horaires de travail, assumer personnellement son travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, s'abstenir d'utiliser à des fins privées les véhicules de service et les appareils mis à sa disposition, aider ses collègues et les suppléer, notamment lors de maladie ou de congés, se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 11 du statut), prendre le plus grand soin des locaux, du matériel et des objets confiés (art. 17 al. 1 du statut), ne pas quitter le travail pendant les heures de service sans l'autorisation du supérieur hiérarchique

et, de manière générale, ne rien faire qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 18 du statut).

3) Le recourant allègue une violation de son droit d'être entendu, n'ayant pas pu s'exprimer sur les motifs de son licenciement.

a. 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), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 29 II 497 consid. 2.2 p. 504ss). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (Arrêts du Tribunal fédéral 1C_560/2008 du 6 avril 2009 et 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 de l'Arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009).

b. Le statut concrétise la garantie de l'art. 29 al. 2 Cst. Aux termes de l'art. 70 al. 1 du statut, les motifs du licenciement envisagé sont communiqués par écrit à l'employé, lequel doit pouvoir s'exprimer par écrit, dans un délai de dix jours, sur ces motifs et, s'il en fait la demande, être entendu par une délégation du Conseil administratif.

c. En l'espèce, la commune a procédé au licenciement du recourant par décision du 22 août 2011. Préalablement, sous la plume de son conseil, elle a adressé un courrier à l'avocat de M. X_____ le 18 février 2011, évoquant un certain nombre de griefs à son encontre, en particulier que le recourant n'effectuait pas ses tâches de manière satisfaisante, malgré plusieurs remarques à

ce sujet, de sorte que la poursuite des rapports de travail n'était plus dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale. Le recourant a pu répondre à ce courrier et faire valoir ses arguments le 21 février 2011, s'étonnant de la procédure de licenciement envisagée à son encontre et sollicitant l'ouverture d'une enquête administrative en vue de faire la lumière sur le « mobbing » dont il alléguait être la victime. Il n'a, à aucun moment, demandé à être entendu par une délégation du Conseil administratif en application de l'art. 70 al. 1 du statut après l'annulation de l'entretien de service, fixé le 28 janvier 2011, en raison de son incapacité de travail.

Le recourant n'ignorait pas que son comportement serait sanctionné et qu'une procédure de licenciement serait ouverte à son encontre. Lors de l'entretien d'appréciation de décembre 2009 et janvier 2010, dont il a signé le rapport le 21 janvier 2010, un certain nombre de manquements lui étaient déjà signalés. Il ne répondait pas aux attentes sur la plupart des points et, malgré l'avertissement prononcé le 29 mai 2009, la situation n'avait que peu évolué. De nouveaux objectifs avaient été fixés et des formations proposées. Une nouvelle réunion, en la présence du recourant, a ainsi eu lieu le 4 juin 2010 afin de procéder à une nouvelle évaluation de sa situation. Selon le compte rendu de cette réunion du 7 juin 2010, un certain nombre de griefs ont été formulés à son encontre, tant s'agissant de la qualité de son travail que de son comportement. Il a pu faire valoir ses arguments, qui sont retranscrits dans le compte rendu, le recourant ayant même indiqué vouloir « redoubler d'efforts pour garder son travail ». Le 22 octobre 2010, il a une nouvelle fois été convoqué à une entrevue avec son supérieur hiérarchique, au cours de laquelle il a pu faire valoir ses arguments, ce qui résulte de la note de M. E_____ du 17 novembre 2010.

Le recourant n'ignorait par conséquent pas qu'une mesure plus sévère qu'un avertissement, dont il avait déjà fait l'objet par le passé, pourrait être prononcée à son encontre, lui-même ayant envisagé cette possibilité, ce qui résulte d'ailleurs du certificat médical du 26 janvier 2011 établi par le Dr O_____ et transmis à l'intimée par son conseil, comportant la mention selon laquelle « il nécessitait de la compréhension et du respect avant d'être affecté à un autre service ». Bien que cette possibilité n'existât pas dans le statut, son conseil pouvait l'éclairer et lui indiquer que la seule possibilité, à ce stade, était le licenciement.

Dès lors que le recourant a pu s'exprimer sur les motifs ayant conduit à son licenciement, la commune n'a pas violé son droit d'être entendu. Ce grief doit être écarté.

- 4) Le recourant conteste l'existence d'un motif important justifiant son licenciement.
 - a. Aux termes de l'art. 67 du statut, le Conseil administratif peut, pour un motif important, licencier un employé, moyennant un délai de congé de trois mois

pour la fin d'un mois. L'art. 68 du statut définit ce qu'il faut entendre par « motif important » : il s'agit de toutes les circonstances qui objectivement, font apparaître que la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale. Sauf en cas de manquement particulièrement grave, la commune ne peut résilier les rapports de service pour un motif important qu'après un avertissement écrit (art. 69 al. 1 du statut). Le licenciement est notifié par écrit à l'intéressé avec indication des motifs (art. 71 du statut). Si l'employé est licencié moyennant le respect du délai de congé pour un motif qui n'est pas reconnu comme important, il a droit à une indemnité fixée équitablement par le Tribunal administratif (*recte* : la chambre administrative), qui ne peut être ni inférieure à deux mois, ni supérieure à une année de traitement (art. 74 al. 1 du statut).

b. S'agissant d'un rapport de droit public, la résiliation doit respecter les principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/161/2012 du 27 mars 2012 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010).

c. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) ; la juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

- 5) En l'espèce, l'intimée a procédé au licenciement du recourant par décision du 22 août 2011, avec effet au 30 novembre 2011, respectant le délai de trois mois fixé à l'art. 67 du statut, ce dernier ne prévoyant pas de période prohibée en raison d'une incapacité de travail, situation dans laquelle se trouvait le recourant depuis le 26 janvier 2011. De plus, le recourant avait déjà fait l'objet d'un avertissement le 29 mai 2009, qu'il n'a pas contesté.

Les conditions formelles pour le prononcé du licenciement sont par conséquent réalisées.

- 6) Encore convient-il d'examiner si cette mesure était matériellement fondée. Le recourant allègue que le licenciement se base sur la volonté unilatérale de son supérieur hiérarchique, qui le harcelait.

a. Il ressort du dossier que tel n'est pas le cas. Depuis son entrée en service, le 1^{er} juin 1995, le recourant a fait l'objet de nombreuses remarques concernant son travail et son comportement. Ainsi, M. Y_____, dans deux rapports des 22 février et 17 juin 1996, avait déjà fait état d'arrivées tardives du recourant, qui faisait preuve d'inattention dans l'élaboration de ses rapports, ne prenait pas d'initiatives, ce qui perturbait la bonne marche du service, lisait le journal et effectuait des téléphones privés lors de son service. Les premiers et deuxièmes rapports concernant le recourant, des 18 avril 1996 et 1^{er} décembre 1997, font

également mention de ce qu'il devait profiter du savoir-faire de ses supérieurs et, qu'en dépit de progrès, il devait consacrer son temps de travail uniquement aux tâches professionnelles, se concentrer dans l'exécution de celles-ci, améliorer la rédaction de ses rapports, remplir de manière consciencieuse et complète la « main courante » et prendre des initiatives, tout en adoptant un comportement compatible avec son uniforme. Le recourant n'a pas été nommé à la fin du temps d'essai, échéant le 31 mai 1998, mais durant le mois de mars 2003, après l'établissement du troisième rapport le concernant, du 20 février 2003, mentionnant qu'il répondait en « grande partie » aux attentes, mais devait encore faire preuve d'esprit d'initiative et respecter les ordres donnés par ses supérieurs ; son comportement envers le public devait être adapté aux circonstances et aux personnes auxquelles il s'adressait, l'image et l'attitude adoptées par les employés municipaux devant être d'une qualité irréprochable. Par la suite, l'entretien d'évaluation du 7 juin 2007 a mis en évidence que le recourant répondait globalement aux attentes de sa hiérarchie. Il n'a jamais contesté les éléments figurant dans ces différents comptes rendus et rapports.

En raison de manquements constatés dans l'exécution de son travail, d'un refus de travailler et d'exécuter les ordres de son supérieur, d'arrivées tardives et d'activités privées durant le temps de travail, M. E _____ a établi deux rapports concernant le recourant, les 2 décembre 2008 et 4 mars 2009. Ceux-ci ont donné lieu à un entretien le 18 mars 2009 en présence du recourant, de son supérieur et de M. G _____, lequel lui a signifié que son attitude et son comportement ne correspondaient pas aux attentes de sa hiérarchie. En relation avec ces faits, un avertissement a été prononcé à son encontre le 29 mai 2009. Dans ce cadre, le recourant n'a ni contesté ce dernier, ni les faits qui lui étaient reprochés, admettant leur matérialité tout en essayant de justifier ses agissements, ce qui résulte de son courrier du 9 avril 2009.

Le licenciement du recourant a été prononcé en raison de la répétition des mêmes faits, lesquels constituent des violations aux obligations et devoirs des employés figurant dans le statut. Lors de l'entretien d'appréciation de fin décembre 2009 et début janvier 2010, dont le rapport a été signé par le recourant le 21 janvier 2010, la commune a constaté que la situation n'avait pas évolué depuis l'avertissement du 29 mai 2009, l'intéressé ne remplissant pas les attentes s'agissant de la qualité de son travail et de son comportement, ayant beaucoup de peine « à se faire » à l'autorité de son supérieur, qu'il remettait en cause. De nouveaux objectifs lui avaient été fixés et des formations proposées. Une nouvelle réunion a eu lieu le 4 juin 2010, dont le contenu a été retranscrit dans la note du 7 juin 2010, au cours de laquelle de nouveaux manquements ont été reprochés au recourant, notamment de prendre ses pauses dans un établissement public, d'omettre de rédiger des rapports ou de remplir la « main courante » et de ne pas s'acquitter de ses tâches, son travail nécessitant une surveillance constante. Le recourant n'a pas contesté la matérialité de ces faits, se limitant à les justifier et les

minimiser, ce qui résulte du compte-rendu du 7 juin 2010. Lors d'un nouvel entretien du 22 octobre 2010, M. E_____ lui a, à nouveau, fait part de son mécontentement au sujet d'un certain nombre de manquements constatés entre les mois de juin et septembre 2010 et qu'il avait relevé dans sa note interne du 18 octobre 2010. Ainsi, le recourant faisait toujours preuve de négligence dans l'exercice de son travail, ne se préoccupait pas du matériel confié et ne respectait ni les ordres de son supérieur, ni les directives mises en place. Certes, il était relevé une amélioration de son comportement, soit qu'il ne faisait plus preuve d'agressivité, qu'il ne haussait plus le ton face à son supérieur et qu'il ne contestait plus les instructions. Cette attitude ne représente cependant rien d'autre que celle que tout employeur est en droit d'attendre de son salarié et n'est pas de nature à contrebalancer les manquements répétés du recourant. En outre, en janvier 2011, M. E_____ a constaté de nouveaux manquements dans une note concernant le comportement du recourant durant les mois d'octobre 2010 à janvier 2011 dont le contenu lui a, en substance, été communiqué dans le courrier du 18 février 2011 de la commune. Le recourant n'était d'ailleurs pas dans l'ignorance que son travail ne donnait pas satisfaction et que la situation ne s'était pas améliorée depuis l'avertissement du 29 mai 2009, lui-même ayant indiqué à son médecin qu'il serait transféré dans un autre service pour ce motif.

b. Le recourant rejette les reproches qui lui sont adressés par la commune en les attribuant au « mobbing » dont il prétend avoir été victime de la part de son supérieur hiérarchique. Toutefois, aucun élément du dossier ne permet de conclure à l'existence d'un harcèlement de la part de ce dernier, les certificats médicaux versés à la procédure se limitant à faire état du ressenti, subjectif, du recourant face à son environnement de travail. Dans son courrier du 9 avril 2009 adressé au Conseil administratif, le recourant avait déjà accusé son supérieur de pratiquer du « mobbing », après que ce dernier lui avait fait une remarque qu'il admettait ne pas avoir appréciée. Au regard de ses explications, le recourant a toutefois été sanctionné, dans le cadre de l'avertissement du 29 mai 2009, la commune ayant considéré qu'il avait proféré des accusations graves et infondées à l'égard de M. E_____. Ce n'est que par l'entremise de son conseil qu'il a, une nouvelle fois, soulevé ce grief, dans son courrier du 27 janvier 2011 à la commune, n'étayant ses allégués par aucun élément concret et se limitant à affirmer que M. E_____ l'avait « pris en grippe ». Rien n'indique toutefois que tel aurait été le cas. Ce dernier a été engagé par la commune afin de prendre en main le service des ASM au sein duquel régnaient les dysfonctionnements. Il a ainsi pris un certain nombre de mesures, mentionnées dans sa note aux ASM du 26 novembre 2008, et a demandé à ses collaborateurs de s'y conformer, malgré leurs réticences, tout en tenant compte de leur point de vue, dont celui du recourant, en particulier s'agissant de ses horaires ; le recourant n'ignorait pas que ses horaires pouvaient être irréguliers, dès lors que cette mention figure expressément dans son contrat de travail. Celui-ci n'a toutefois pas réussi à se conformer à ces changements, ce qui résulte tant de ses propres déclarations que de celles de M. E_____ et du témoin

K_____, ni à se conformer à l'autorité de son supérieur, lequel ne pouvait que constater le manque de malléabilité du recourant. Si ce dernier avait certes pour habitude d'exercer son travail comme il l'entendait, il n'en demeurait pas moins soumis à l'autorité de son supérieur, dont il devait respecter les ordres en vue d'assurer la bonne marche du service, ce qui ne s'apparente pas à du « mobbing ». Son grief est dès lors infondé.

- 7) C'est également en vain que le recourant allègue ne pas avoir eu connaissance de ce qu'il devait faire, aucun cahier des charges actualisé ne lui ayant été remis. En effet, sa fonction trouvait une description dans son contrat de travail et un descriptif du travail d'ASM, établi par la commune le 29 mars 2001, lui avait été remis. Le recourant n'était ainsi pas dans l'ignorance de ses tâches, d'autant qu'il pratiquait ce métier depuis près de quinze ans et que, s'il l'estimait nécessaire, il pouvait demander une formation en vue d'une mise à niveau, ce qu'il n'a pas fait. De plus, il résulte du dossier que M. E_____, dès son entrée en fonction, a établi une série de directives relatives aux procédures à adopter par les ASM concernant notamment la gestion de la « main courante », qui était accessible au recourant et qu'il lui suffisait de suivre.
- 8) Au vu des manquements récurrents et avérés reprochés au recourant, la poursuite des rapports de travail n'était pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale. L'existence de motifs importants au sens de l'art. 68 du statut étant établis, la décision de le licencier est ainsi conforme au droit.
- 9) Le recourant ayant déjà fait l'objet d'un avertissement le 29 mai 2009, lequel n'a pas eu d'effet, aucune mesure moins incisive que le licenciement ne pouvait être ordonnée face aux manquements répétés tant dans l'exécution de son travail que dans son comportement. Cette mesure respecte par conséquent le principe de proportionnalité.
- 10) Le recours sera par conséquent rejeté, sans qu'il y ait lieu d'entrer en matière sur les conclusions subsidiaires en indemnisation du recourant, formulées pour la première fois en comparution personnelle, soit en dehors du délai de recours, qui sont irrecevables (cf. ATA/652/2012 du 25 septembre 2012).
- 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe ; il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 LPA).

Conformément à la jurisprudence de la chambre de céans, aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimée, même si elle y a conclu, la commune de Plan-les-Ouates ayant le statut d'une ville dès lors qu'elle compte plus de 10'000 habitants. Elle est donc réputée disposer de son propre service juridique et ne pas avoir à recourir aux services d'un mandataire extérieur (art. 87 LPA ; ATA/368/2012 du 12 juin 2012).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 22 septembre 2011 par Monsieur X_____ contre la décision de la commune de Plan-les-Ouates du 22 août 2011 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur X_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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

dit que, conformément aux art. 82 et 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 et 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 Maître Bastien Geiger, avocat du recourant, ainsi qu'à Maître Isabelle Terrier-Hagmann, avocate de commune de Plan-les-Ouates.

Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :