

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3820/2013-FPUBL

ATA/273/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 mars 2015

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me David Aubert, avocat

contre

COMMUNE O_____

représentée par Me Éric Mangué, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né en 1959, a été engagé par la commune de O_____ (ci-après : la commune ou l'employeur) par contrat de droit public du 25 novembre 2008 en qualité de concierge, à 100%, quarante heures par semaine, au service de la construction et l'aménagement (ci-après : SCA).

Son entrée en fonction était fixée au 1^{er} mars 2009. Hiérarchiquement, il dépendait directement du technicien responsable des bâtiments, rattaché au SCA. Son traitement mensuel s'élevait à CHF 5'874.75 bruts. Un treizième salaire était prévu. Il pourrait bénéficier d'une confirmation de sa nomination après trois ans d'activité, soit au 1^{er} mars 2012. Le statut du personnel de la commune (LC 33 151 - ci-après : le statut), du 16 décembre 2003, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et son règlement d'application (LC 33 152 - ci-après : le règlement) du 6 avril 2004, modifié le 27 juin 2006, étaient applicables.

- 2) L'intéressé a été affecté à l'école du P_____, sise juste à côté de la salle de spectacle « Espace P_____ ».

L'école représente plus de 6'000 m². Plus de six cents personnes, élèves, enseignants, parents d'élèves, tiers, y transitent quotidiennement. L'espace P_____ s'étend sur plus de 1'000 m².

Monsieur B_____, intendant, était responsable des deux bâtiments.

- 3) Un « descriptif » de la fonction de concierge a été établi et contresigné par M. A_____ le 28 novembre 2008.
- 4) Un entretien d'appréciation pour collaborateurs s'est tenu le 5 novembre 2009.

M. A_____ répondait aux attentes sur tous les critères évalués. Selon l'employeur, les premiers mois au sein du poste avaient été difficiles, car l'entretien d'une école était assez différent de celui d'un immeuble locatif ou de bureaux. De surcroît, il existait, avant l'arrivée de l'intéressé, des tensions entre ses collègues de travail qui ne facilitaient pas une intégration harmonieuse. M. A_____ avait su faire preuve d'un grand professionnalisme et avait relevé son niveau afin d'être un concierge complet dans toutes les facettes de son métier. Il avait été recommandé par tous ses anciens employeurs. Depuis son engagement, il avait su faire preuve d'initiative, tout en appliquant ses connaissances professionnelles, acquises dans ses précédentes fonctions. Il avait su apprendre les nouvelles facettes du métier de concierge en relation plus directe avec les spécificités d'une école dans un constant souci de perfectionnement. L'employeur ne pouvait que féliciter M. A_____ de son état d'esprit. Sous « compétences

sociales », l'employeur mentionnait, une nouvelle fois, que M. A_____ avait « pris une place où il existait (et existe encore) des tensions au sein des concierges du périmètre du P_____. Il a[vait] su y apporter une nouvelle stabilité et une sérénité appréciable. L'intéressé [était] très apprécié des utilisateurs grâce à son travail et sa gentillesse auprès des enfants et des enseignants. Il s'impliqu[ait] énormément dans son travail, donnant entière satisfaction à sa hiérarchie et aux utilisateurs. Il fai[sai]t preuve d'une grande capacité d'organisation, [pouvait] faire son travail et aider le corps enseignant ponctuellement ».

Sous « remarques du collaborateur », l'intéressé a précisé qu'après neuf mois de pratique dans l'école, il était complètement autonome et connaissait parfaitement l'établissement. Il estimait qu'il serait avantageux, pour le bon fonctionnement de celui-ci, d'avoir un responsable de bâtiments. « M. B_____ étant souvent pris par les manifestations liées à l'espace P_____, il ne pouvait être dans deux bâtiments en même temps. Si une décision de la sorte devait émaner de notre administration et au vu de mes expériences professionnelles, je serais fortement intéressé à occuper une telle fonction. Je suis certain que cette manière de fonctionner pourrait être un plus pour l'école et ses utilisateurs ».

- 5) Le 12 novembre 2009, l'ancien technicien responsable des bâtiments du SCA et supérieur hiérarchique direct des concierges a établi un planning prévoyant les tâches hebdomadaires de MM. A_____ et C_____, son collègue, pour un nombre total d'heures par semaine de 39h15, respectivement 39h45, auxquelles pourrait s'ajouter le temps passé auprès des enseignants pour les aider à préparer une salle ou les divers imprévus.

À titre d'exemple, par concierge et par semaine, il était prévu soixante minutes pour enlever les toiles d'araignées dans et hors le bâtiment et quarante-cinq minutes par classe. Chaque concierge devait nettoyer dix classes par semaine.

- 6) Par note interne confidentielle du 7 juillet 2010 à Monsieur D_____, conseiller administratif de la commune, Monsieur E_____, responsable du SCA, a relevé que « les tensions qui avaient pu exister, par le passé, entre MM. B_____ et C_____, auraient tendance à réapparaître, entraînant dans cette nouvelle tourmente M. A_____ qui se trouve malheureusement pris en tenailles entre les deux. De manière à clore une fois pour toutes ces distorsions, il est proposé d'enlever la responsabilité de l'école du P_____ à M. B_____ qui a largement assez à faire avec la gestion de l'espace P_____. Pour ce faire, il a été décidé de tester durant trois mois, soit d'ici à fin septembre, M. A_____, comme responsable de bâtiment. Si ce test devait nous donner satisfaction, je ne manquerais pas de revenir à vous pour officialiser cette proposition ».
- 7) Par courrier du 1^{er} mars 2011, M. F_____, directeur de l'établissement P_____ et Q_____, a transmis à la commune quelques points de réflexion. En matière de nettoyage, il avait appris le vendredi précédant les vacances que l'école

ne serait pas nettoyée durant celles-ci en raison des vacances octroyées très tardivement à M. A_____. Il s'agissait, à sa connaissance, d'une modification organisationnelle, indépendante de la volonté des concierges. Ce type de modifications, tardif, n'était pas souhaitable. Elle mettait les concierges dans des situations inconfortables.

- 8) Par courriel du même jour, Monsieur G_____, nouveau responsable des bâtiments au sein du SCA, a relevé qu'en aucun cas il n'avait été prévu que les choses se passent telles que M. F_____ les lui avaient décrites. Le congé accordé à M. A_____ lui avait été octroyé selon sa demande. L'acceptation de son congé avait pour but de le satisfaire et non de le mettre en situation inconfortable. Un système avait été prévu pour le suppléer.
- 9) Par courriel du 9 mars 2011, M. F_____ a précisé que les classes n'étant vraiment pas en état d'accueillir décentement les élèves à la rentrée des vacances, des enseignants avaient balayé.
- 10) Par écrits du 1^{er} avril 2011 adressés à M. G_____, MM. C_____ et A_____ se sont plaints, d'une part, des critiques, envers tout le monde faites par M. B_____, de l'influence de celui-ci sur son épouse et de sa volonté de tout vouloir gérer avec sa méthode, jusqu'à l'insulte, d'autre part, des dénigrement de Madame B_____, elle aussi concierge. « Avec cet état d'esprit, ou avec ses bases, la qualité du travail à fournir [pouvait] être sérieusement dégradée. »
- 11) Par courriel du 11 avril 2011, M. G_____ a interpellé la commune pour savoir ce qu'il devait faire pour officialiser le statut de responsable de bâtiment de M. A_____.
- 12) Par réponse du lendemain, la commune a fait référence à la note du 7 juillet 2010 de M. E_____. M. A_____ devait être testé pendant trois mois (juillet – septembre 2010). Si le test s'avérait satisfaisant, M. E_____ devait revenir auprès du conseil administratif pour officialiser cette proposition. Il fallait donc voir avec M. E_____ s'il voulait « pousser la demande au conseil administratif » et à partir de quand.
- 13) Un entretien d'évaluation pour collaborateurs s'est tenu le 6 mai 2011 après vingt-quatre mois d'activités.

Les critères de prestations fournies et tâches, connaissances professionnelles, compétences sociales, compétences personnelles, répondaient en tous points aux attentes. M. A_____ avait exécuté son travail de façon régulière. Il avait fait preuve d'efficacité et d'application durant ces deux années. Le 1^{er} juillet 2010, la commune lui avait demandé de prendre, en phase de test, la responsabilité du bâtiment de l'école du P_____, principalement pour diminuer les tensions qui y régnaient. M. A_____ était devenu le responsable du bâtiment

de l'école du P_____ et M. B_____ l'intendant de l'espace du P_____ uniquement. La commune avait espéré rétablir une sérénité entre ces établissements. M. A_____ avait su gérer parfaitement la qualité et la quantité des tâches, y compris dans sa nouvelle fonction. Au niveau des connaissances professionnelles, M. A_____ donnait entière satisfaction, que ce soit en tant que concierge ou comme responsable de bâtiment. Dans un souci de perfectionnement, il cherchait toujours à améliorer ses connaissances professionnelles. Son application avait surtout été relevée lors du réglage d'une machine où il avait voulu en connaître le fonctionnement afin d'obtenir les meilleurs résultats pour l'utilisation et l'entretien. Il faisait preuve d'un excellent esprit de collaboration et faisait en sorte de maintenir une bonne ambiance entre les collaborateurs de l'espace P_____ et l'école du P_____, ceci malgré les tensions qui y régnaient encore. Toujours prêt à vouloir rendre service et à l'écoute des enfants et des utilisateurs des locaux, M. A_____ était respecté et très apprécié par tous. L'organisation de son travail donnait, elle aussi, entière satisfaction à ses supérieurs ainsi qu'aux utilisateurs des locaux. Il savait satisfaire les demandes du corps enseignant que ce soit pour une tâche journalière ou une urgence.

Selon l'évaluation faite par le collaborateur, seuls l'ambiance et le climat de travail étaient peu satisfaisants. La clarté des missions et des objectifs, ainsi que de l'organisation du travail et de la délégation étaient qualifiés de très satisfaisants. Le collaborateur relevait que les conflits étaient toujours d'actualité avec M. B_____ et son épouse, ce qui créait une ambiance de travail assez tendue. Il souhaitait qu'une solution soit trouvée rapidement, notamment en faisant comprendre à M. B_____ qu'il devait modifier son comportement et ne plus s'occuper de l'école du P_____.

- 14) Par courriel du 6 octobre 2011, M. G_____ a demandé M. F_____ de lui préciser si, à son sens, l'école était propre et nettoyée.

Par réponse du même jour le directeur a précisé qu'il recevait de temps à autre des récriminations pour des nettoyages partiels ou jugés mal faits, sans que cela ne soit récurrent. D'une manière générale, la prestation « nettoyage du bâtiment et des locaux » était assurée. Il n'observait pas de graves manquements mais notait que la satisfaction des utilisateurs était variable.

- 15) Le 13 décembre 2011, l'assistante administrative du service des écoles et de la petite enfance de la commune a interpellé M. F_____ sur l'utilisation des chaudrons communaux à l'occasion de la fête de l'Escalade de l'école du P_____. Quatre chaudrons avaient été livrés pour permettre aux enseignants de faire de la soupe aux légumes. Ils avaient été restitués « dans un état lamentable ». Demandés par l'école des Q_____ le 12 décembre 2011, deux personnes avaient dû les laver pendant trente minutes afin de pouvoir les utiliser.

Par courriel du 13 décembre 2011, le directeur de l'établissement a transmis le message à MM. C_____ et A_____ qui s'étaient engagés à nettoyer les chaudières.

- 16) Par courriel du 29 février 2012, sous l'intitulé « pauses quotidiennes », M. G_____ a rappelé à MM. C_____ et A_____ que le travail journalier était de 8h et non 8h30.
- 17) Une séance des concierges du P_____ s'est tenue le 10 avril 2012. Étaient présents Mme B_____ et MM. C_____, B_____, A_____, G_____, E_____.

Des plaintes étaient remontées au conseil administratif sur la manière dont se passaient les relations et la collaboration des concierges à l'école du P_____. La séance consistait à trouver des solutions pour améliorer la situation. Deux alternatives étaient proposées : « soit il y a[vait] des soucis qui [devaient] être abordés (organisation, relation, etc) et l'objectif [était] de le faire ce matin tous ensemble, soit il n'y a[vait] rien qui sort[ait] de particulier et alors plus personne ne se plai[gnait], ni n'émett[ait] de critiques envers l'un ou l'autre de ses collègues ».

Premier à s'exprimer, M. A_____ a indiqué que l'ambiance n'était pas bonne. Les différends entre eux persistaient. La situation était difficile.

M. C_____ a confirmé que, depuis longtemps, l'ambiance était mauvaise malgré le changement de responsable. Il ne voyait pas de solution pour améliorer l'ambiance.

Mme B_____ a indiqué qu'elle se limitait à effectuer son travail. Elle ne s'occupait pas des autres. Elle respectait leur travail, mais ne partageait pas leur façon de l'effectuer. Le problème de l'ambiance au P_____ venait du fait que le travail n'était pas réalisé, ce qui créait forcément une mauvaise ambiance. MM. A_____ et C_____ ne se responsabilisaient pas et ne faisaient pas leur travail correctement, voire ne le faisaient pas du tout.

M. B_____ a indiqué qu'il faisait attention depuis une année et n'était plus intervenu dans l'école. Il pensait avoir fait les efforts nécessaires. Il reconnaissait qu'auparavant, il mélangeait trop l'école et l'espace. Tant qu'il était responsable, il y avait des problèmes, mais exclusivement en interne, jamais avec les enseignants ou les parents, ce qui était facile à résoudre. Au jour de l'entretien, il y avait des problèmes en interne et en externe.

Les parties présentes ont émis de nombreux reproches les uns à l'encontre des autres.

M. E_____ a rappelé que la situation durait depuis plusieurs années et que des conciliations avaient déjà eu lieu avant qu'il ne prenne ses fonctions. Il ne comprenait pas que quatre adultes ne parviennent pas à passer outre leurs tensions pour travailler ensemble.

Au moment de voir si une réorganisation était envisageable afin d'apaiser les tensions, M. B_____ a indiqué « qu'au début, il ne voulait s'occuper que de l'espace P_____, mais qu'à plusieurs reprises, M. A_____ l'a[vait] sollicité pour des conseils. De plus, ce dernier a[vait] constaté que M. C_____ était réfractaire au changement et ne souhaitait pas s'investir davantage. De ce fait, M. A_____ a[vait] fini par moins s'impliquer également. Un responsable de bâtiment [devait] être responsable de tout le monde et [devait] pouvoir régler les problèmes et ne pas en créer davantage. N'arrivant pas à résoudre la situation, M. A_____ a[vait] dû trouver une autre solution en changeant les horaires et ceux de Mme B_____. Pourquoi vouloir modifier un planning qui fonctionne ? Parce qu'il cherch[ait] à y gagner personnellement, il s'avèr[ait] que ce changement lui permet[tait] juste d'améliorer son confort personnel et non celui de l'équipe. Un responsable de bâtiment ne [devait] pas chercher ce genre de choses, le travail [devait] être égal à tous et [devait] être juste. Le souci, c'est qu'ils [avaient] modifié l'organisation juste pour modifier leur horaire de façon confortable ».

Mme B_____ a confirmé avoir un problème de relation avec MM. A_____ et C_____. Elle ne « perd[ait] pas son temps à fumer et fai[sai]t son travail correctement ».

M. E_____ a constaté que les soucis avaient l'air insolubles, voire insurmontables. Il a précisé qu'il n'y avait aucune autre alternative à proposer à la situation actuelle : pas de nouveaux bâtiments dans un avenir proche, donc pas de changements possibles, pas de rocade de concierges. M. E_____ a proposé de préparer un planning du nettoyage en accord avec tous et validé par lui-même d'ici à fin juin 2012 et que M. B_____ reprenne la responsabilité de l'école du P_____. Le bâtiment avait besoin d'un nouveau responsable. Cette suggestion serait faite au conseil administratif.

M. A_____ a déclaré être très content de la tournure de la situation, car chacun avait pu donner son avis, ce qui était très bien. Il a précisé que tout le monde devait changer d'état d'esprit, de comportement et qu'il fallait tous aller dans le même sens.

M. E_____ a affirmé qu'une aide serait apportée pour que chacun soit satisfait.

- 18) Un entretien d'évaluation de M. A_____ a eu lieu le 27 mars 2012, puis le 16 avril 2012 après la période d'essai de trente-six mois, avec M. E_____, en

présence de M. G_____. Sous « fonction » de l'intéressé était mentionné « responsable de bâtiment à l'essai depuis le 1^{er} juillet 2010 ».

Depuis mai 2011, date de la dernière évaluation, les prestations fournies par M. A_____ étaient en constante baisse. Les exemples suivants étaient mentionnés : deux à trois semaines pour faire réparer un robinet, deux semaines pour déplacer des tables et des chaises, un mois pour mettre en place les pharmacies, quatre mois pour préparer les documents sur les différentes caractéristiques des produits d'entretien qui n'étaient toujours pas accrochés sur les chariots, six mois pour faire déplacer des bureaux et des chaises d'école au sous-sol. La quantité et l'efficacité dans le travail ne répondaient pas aux attentes. La qualité du travail était à améliorer tout comme l'esprit de collaboration et le sens des relations. La confiance avait été mise à mal à plusieurs reprises avec sa hiérarchie, la mettant en mauvaise position avec le directeur de l'école et le concierge, à l'instar de vacances annoncées trop tardivement, du nettoyage des chaudières, d'une confusion sur les horaires d'arrivée de M. C_____, du fait que l'école soit restée grande ouverte durant l'été 2011, de la « difficulté à comprendre ses horaires pour l'établissement d'un planning qui change tout le temps et n'est pas respecté », d'un manque de capacité à établir un planning pour l'intervention dans les classes en dehors des heures scolaires, de la non-utilisation de l'appareil glouton destiné à aspirer les divers déchets du préau et du fait que M. A_____ ait dit à deux reprises qu'il souhaitait quitter son emploi. En fin d'année 2011, les engagements pris auprès des enseignants n'avaient pas été tenus. Les connaissances professionnelles étaient à améliorer, mais le souci de perfectionnement répondait aux attentes. Toutes les compétences personnelles étaient à améliorer (implication, autonomie, capacité d'organisation, faculté et esprit d'adaptation, respect des comportements attendus par la fonction).

Le collaborateur a relevé que les jalousies ou les conflits de pouvoir entravaient sérieusement le bon fonctionnement de travail de l'établissement de l'école du P_____. En qualité de responsable du bâtiment, les questions liées au groupe scolaire du P_____ devaient lui être posées directement et non pas à des tierces personnes qui, de surcroît, n'avaient plus de liens directs avec le travail qui devait être effectué dans cette école. Le collaborateur contestait tous les griefs à l'exception de « l'affaire des chaudières » pour laquelle il présentait, à nouveau, des excuses. Les autres incidents relevés consistaient en des critiques destructrices et pour la plupart infondées. À titre d'exemple, le robinet à réparer consistait exclusivement dans un capuchon qui avait été enlevé et qui n'était pas urgent. Mme B_____ en avait fait un drame et son époux avait appelé SOS Pompiers en urgence pendant la pause de M. A_____. Le délai de deux semaines pour déplacer les tables et les chaises était contesté, le responsable du bureau où se trouvait le matériel lui ayant dit qu'il avait besoin dudit mobilier et qu'il allait examiner la demande directement avec M. G_____. Suivaient d'autres exemples.

- 19) Le 4 mai 2012 ont été établis de nouveaux plannings pour Mme B_____ et MM. C_____ et A_____, prévoyant notamment un nettoyage des classes deux fois par semaine, contre une fois auparavant.
- 20) Par note interne confidentielle du 26 juin 2012 à Madame H_____, conseillère administrative déléguée aux ressources humaines, M. E_____ a proposé que l'intendance de l'école du P_____ soit reprise par M. B_____, que M. A_____ redevienne concierge, ces deux propositions « [correspondant] à un retour à la normale ».

La nomination de M. A_____ devait être reportée au 1^{er} mars 2013, cette période devant faire l'objet de deux évaluations, la première courant octobre 2012 et la deuxième, celle de nomination, avant le 1^{er} mars 2013. « Malheureusement et faute m'en incombe, le temps a passé trop vite et les trois mois d'essai se sont transformés en dix-huit mois et nous nous sommes rendus compte, au moment de l'évaluation de M. A_____, que cette dernière aurait dû correspondre à celle de sa nomination. Il n'en reste pas moins que les problèmes sont bien présents et qu'ils sont de nature différente mais probablement liés in fine. Premièrement, l'année 2011 a permis de mettre en avant le fait que M. A_____ n'[avait] clairement pas les qualités requises pour être nommé en tant que responsable de bâtiment dans le secteur de la conciergerie (cf. son évaluation jointe en annexe). Deuxièmement, les soucis permanents d'entente qui perdurent entre les collaborateurs du secteur conciergerie afférant à l'école et à l'espace du P_____, ceci malgré le fait d'avoir déplacé Monsieur I_____ de l'école du P_____ à la Mairie suite à l'engagement de M. A_____, et qui clairement donnent l'impression d'être ingérables, voire à terme insolubles... Au début de l'année 2012, M. B_____ est venu nous trouver, M. G_____ et moi-même, pour nous informer de son souhait de reprendre en main la destinée de l'école du P_____, nous donnant ainsi une première piste de réflexion ».

S'en était suivie la réunion du 3 (recte : 10) avril 2012.

Les choses semblaient s'apaiser. M. F_____ avait confirmé courant juin 2012 que des changements significatifs étaient visibles, que cela soit dans la qualité des prestations fournies autant que dans les relations avec les enseignants. M. B_____ l'avait informé mi-juillet que les nettoyages d'été s'étaient très bien passés.

Il ferait un point avec l'équipe en entier et individuellement avec ceux qui le souhaitaient avant la rentrée scolaire 2012-2013, M. A_____ ayant déjà demandé à le rencontrer.

- 21) Par note interne du 2 juillet 2012, M. G_____ a reproché à MM. C_____ et A_____ d'avoir, malgré la formation qui leur avait été donnée par Monsieur

J_____, mal réparti le produit de la deuxième couche de vitrification, de sorte qu'ils devaient en refaire une troisième.

Les deux intéressés ont contresigné cette note.

- 22) Par note interne du 2 juillet 2012 à MM. C_____ et A_____, M. G_____ a transmis son étonnement devant le manque de professionnalisme des deux concierges quant à l'utilisation du matériel mis à disposition par la commune, notamment, une auto-laveuse, achetée CHF 23'000.-. Le personnel qui s'était occupé de la réparer avait été surpris de l'état général de la machine, du manque total d'entretien et du fait que des tuyaux d'aspiration étaient totalement encombrés par la saleté. Le niveau des batteries était au plus bas. Lors d'un deuxième rapport, suite à une intervention en urgence de la société de réparation, le 7 juin 2012, l'acide des batteries avait débordé et inondé le coffre à batterie. Le coût engendré était de CHF 3'044.50. Les causes en étaient le manque d'eau et une recharge incorrecte des batteries alors que celles-ci devaient durer dix ans.
- 23) Par courriel du 3 juillet 2012, M. G_____ a relaté à M. E_____ l'entretien qu'il avait eu avec M. A_____ le 28 juillet 2012. Celui-ci avait perdu la confiance des enseignants et travailler avec l'équipe en charge des bâtiments était pour lui une mission impossible. Il souhaitait rencontrer M. E_____ et trouver un arrangement pour son départ.
- 24) Par note interne du 20 septembre 2012, M. G_____ a informé le nouveau secrétaire général de la commune, Monsieur K_____, qu'il s'était rendu, la veille, à la demande de M. B_____, en urgence, à l'école du P_____. M. B_____ se plaignait de pauses cigarettes trop nombreuses et du comportement de M. C_____ qui l'avait insulté et avait menacé de le frapper. Sur place, M. B_____ avait montré certaines tâches qui n'étaient pas réalisées (poussière sous les tapis, vitres sales, tâches sur les murs, non-utilisation systématique de l'aspirateur et le sol des corridors). À la question de savoir pourquoi M. C_____ avait injurié M. B_____ devant M. A_____ et l'avait ensuite menacé « de lui donner une violente baffe », tant MM. C_____ que A_____ avaient rigolé sans donner d'explications. Les tensions augmentant au cours de l'entretien, M. E_____ avait décidé de clore la réunion. M. A_____ « en haussant bien la voix, m'a fait savoir qu'il ne souhaitait pas me menacer, mais qu'il trouvait que je lui faisais du mobbing et qu'il allait en parler à son avocat. Je lui ai confirmé que j'avais bien entendu et leur ai souhaité une bonne journée à tous ».
- 25) Par courriel du 21 septembre 2012 à MM. E_____ et G_____, M. K_____ a indiqué avoir reçu individuellement MM. C_____ et A_____. Il avait eu affaire à deux personnes qui se sentaient concernées par leur travail et impliquées. Ils souhaitaient trouver une solution pour apaiser les conflits vécus sur leur lieu de travail avec M. B_____. Aucun ne souhaitait démissionner ou être

licencié. Leurs témoignages étaient convergents. Tous deux énonçaient des difficultés relationnelles avec M. B_____. Une réponse « managériale » et concertée entre lui-même et MM. E_____ et G_____ devait être donnée, ceux-ci étant invités à lui proposer prochainement une date pour en discuter. Il fallait probablement clarifier le rôle et le comportement que devait avoir le responsable du bâtiment envers les concierges (lien hiérarchique ou fonctionnel). Bien qu'aucun nouveau bâtiment ne soit disponible, un tournus entre les concierges pourrait être une solution.

26) Par courrier du 17 octobre 2012 à M. A_____, faisant suite à un entretien du 21 septembre 2012, MM. E_____ et K_____ lui ont rappelé les manquements reprochés et ont posé des exigences sur la qualité des prestations à venir. Sans amélioration dans le futur, le collaborateur s'exposait à un avertissement.

27) À compter du 27 septembre 2012, M. B_____ a dressé, hebdomadairement, un « constat du bâtiment de l'école du P_____ ». Sous forme d'un tableau en trois colonnes, il mentionnait la date, le lieu et le constat.

À titre d'exemple, le 27 septembre 2012, à la déchetterie, le container papier avait une porte ouverte.

Le 1^{er} octobre 2012, la balustrade était « mal faite, pas propre ». Les préaux étaient « moitié faits (travail fait à 7h45) planning à 7h00 plus entrée école Mère-voie très sale ». Les escaliers au sous-sol étaient « mal balayés, sales ». Les classes du sous-sol étaient « mal balayées, évier très mal fait (trop de produit inox), robinet noir (trop produit inox) + bord irrécouvrable ». Les toilettes du sous-sol présentaient un « sol trop de produit (sale), porte entrée sous-sol côté Salève grosse toile d'araignée ».

Les constats ont été faits quasiment quotidiennement. Des photos ont été prises. Un second formulaire intitulé « contrôle qualité » recensait tous les lieux à nettoyer, détaillait ce qu'il convenait d'y faire et permettait de noter chaque tâche. Plusieurs contrôles qualité ont été effectués par M. G_____. Les premiers étaient évalués sur trois, la note 1 valant travail non fait, 2 travaux insatisfaisants et 3 travaux satisfaisants.

Il ressort, à titre d'exemple, du contrôle qualité du mercredi 17 octobre 2012, effectué par M. G_____, l'évaluation suivante :

| Lieu | Contrôle | E212 | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|------|---|---|---|
| Classes 20 min. à 2 pers. | Dépoussiérer les vestiaires | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Dépoussiérer les bleus | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | Eliminer les toiles d'araignées | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | Dépous. corps de bureau | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | Laver le lavabo | 3 | 2 | 2 | 3 |
| | Aspirer le sol | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | Panosser le sol | 3 | 2 | 3 | 3 |
| | Aspirer le tapis d'éveil | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | Nettoyer les vitres à côté porte | 3 | 2 | 1 | 2 |
| | Net. traces de doigts porte | 2 | 3 | 2 | 2 |
| | Remplacer les linges | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | Vider les poubelles | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | Ajouter les consommables | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | Ordinateur allumé | | | | |
| | Fenêtres ouvertes vasistas | | | | |

Un tel tableau a été établi pour le sous-sol couloirs, pour la salle de jeux, pour les sous-sols WC, pour le bâtiment, pour « l'aspiration » de l'école.

À compter de novembre 2012, l'évaluation s'est faite sur 5.

- 28) Par courriel du 15 janvier 2013 à Monsieur L_____, gestionnaire ressources humaines de la commune, M. G_____ a indiqué avoir rencontré MM. A_____ et C_____ le 19 décembre 2012 en présence de M. B_____ pour leur transmettre les feuilles « contrôle qualité » et les constats faits.

« Leur attitude m'a personnellement surpris, leur première intention n'était pas de regarder leurs résultats, mais de regarder si mes contrôles correspondaient bien au jour et à l'heure de mon passage. Depuis que je les contrôle, ce qui me surprend encore aujourd'hui, c'est qu'à aucun moment depuis plus de trois mois, ils ne m'ont jamais demandé comment ils pouvaient améliorer leurs résultats, ni pourquoi je les notais avec de si mauvais résultats, ni demander de l'aide ou poser des questions. À chaque rencontre, ne voyant aucune amélioration dans leur travail, je leur ai expliqué point par point mes contrôles. Ils ont même fait part de leur étonnement en sachant que je me baissais et caressais le sol pour contrôler s'il avait été balayé. Ils ont même décidé de finir la réunion rapidement en m'annonçant qu'ils avaient déposé et photographié un papier derrière un meuble à la salle des maîtres dans le but de voir si Mme B_____ allait le jeter. Après cela, je n'ai pas souhaité entrer plus en matière et j'ai clôturé la séance pour ne pas rentrer dans leur jeu. Cette attitude mesquine montre à quel point ils font des efforts pour améliorer l'entente entre eux !!!!! Je vous transmettrai ultérieurement

les constats et les contrôles de qualité du mois de décembre qui s'annoncent encore moins bons, car ils se sont octroyé une bonne baisse de travail lors de la dernière semaine de l'année, malgré que M. C_____ m'ait téléphoné le jeudi après-midi pour me prévenir qu'il allait faire des heures supplémentaires pour pouvoir assister à la séance du personnel du vendredi 21 décembre. (...) Nous voici à plus de trois mois de constats de contrôle de qualité et rien !!! M. E_____ et moi avons vraiment besoin de savoir jusqu'à quand nous devons encore entreprendre ce travail, qui me prend beaucoup de temps. Une fatigue s'installe, une incompréhension sur le but à atteindre, une durée, des résultats peu probants... Jusqu'à quand cela va-t-il durer ? Pour ma part, je dois avouer que j'ai atteint mes limites et ma patience au vu de l'investissement que j'ai dû fournir (rapports, contrôles, rencontres) pour bien peu de résultats au final. Je me dis que malgré tout mon travail, ces mesures ont été inefficaces. »

- 29) Un entretien d'évaluation de M. A_____ s'est déroulé le 6 février 2013.

La qualité du travail, l'esprit de collaboration, la capacité d'organisation, la faculté et l'esprit d'adaptation étaient à améliorer. Les connaissances professionnelles et le souci de perfectionnement ne répondaient pas aux attentes, à l'instar du sens des relations, de la quantité et l'efficacité dans le travail, de l'implication personnelle, de l'autonomie, de l'initiative, ainsi que du respect des comportements attendus par la fonction.

Pour sa part, le collaborateur a relevé que la charge et le volume de travail avaient doublé par semaine et qu'on lui reprochait toujours de mal les faire. Rien n'avait changé en ce qui concernait l'ambiance. Le climat était malsain. Il souhaitait travailler dans un autre bâtiment de la commune dans la mesure du possible.

- 30) M. A_____ a été en incapacité de travail du 26 février 2013 au 18 mars 2013 inclus.

- 31) Par courriel du 6 mars 2013, M. G_____ a transmis à M. L_____ copie d'un sondage anonyme et non-obligatoire effectué auprès des enseignants de l'école du P_____ et des Q_____ par M. F_____ à la demande de M. G_____. Il en ressortait une petite amélioration de l'entretien du bâtiment en début d'année par rapport à la fin d'année 2012. Par contre, il était ressenti une grande implication de la famille B_____ par rapport à l'école et un manque d'implication de MM. C_____ et A_____. Quelques formulaires relevaient les bonnes prestations de Mme B_____. Un formulaire relevait que les concierges avaient l'air de souffrir au travail. Un autre attirait l'attention sur le statut de MM. C_____ et A_____ en indiquant que « Miguel et Fabio ont sans cesse quelqu'un qui vient voir leur travail après leurs heures. Il y a forcément eu des progrès, mais est-ce normal de devoir être toujours derrière ? Et lorsque la surveillance va se relâcher ? Miguel et Fabio ne s'impliquent pas dans la vie de

l'école. C'est dommage pour les enfants, pour eux et pour l'équipe. De plus, lorsqu'on leur confie une tâche précise lors d'une manifestation, il faut aller contrôler pour ne pas avoir de mauvaises surprises... ».

- 32) Lors d'un entretien du 16 avril 2013 avec le secrétaire général, MM. E_____ et L_____ ainsi que M. C_____, M. A_____ a fait l'objet d'un avertissement.

M. A_____ a contesté la pertinence des constats effectués. L'école était propre et les enseignants satisfaits. Il ne savait plus quoi faire en plus pour atteindre les objectifs et avait le sentiment que de toute façon cela ne convenait jamais.

- 33) Par lettre du 16 avril 2013 également, la commune, par la signature du maire et du secrétaire général, a confirmé à M. A_____ que, lors de l'entretien susmentionné du même jour, il lui avait été signifié un avertissement selon les art. 69, 70 et 71 du statut du personnel de l'administration municipale de la commune O_____ (LC 33 151) (ci-après : le statut), en raison de la mauvaise qualité de travail effectué depuis le mois d'octobre 2012, malgré le courrier de la commune du 17 octobre 2012.

Si les attentes énoncées dans la correspondance du 17 octobre 2012 ne devaient pas être respectées dans le futur, la commune mettrait en œuvre une procédure de licenciement.

Aucune voie de droit ni aucun délai de recours n'étaient mentionnés.

- 34) Par courriel du 22 avril 2013, M. G_____ a indiqué à MM. C_____ et A_____ que le nombre de deux prestations par classe et par semaine ne serait pas modifié. En revanche, les enseignants pouvaient désormais renoncer au nettoyage de leur classe en laissant les chaises baissées.

La prestation « balayage au sol » signifiait que, lorsqu'il se baissait et touchait le sol, il ne devait pas y avoir dans sa main des déchets de papier, des gommes, des crayons, etc., ni des « kilos de poussières », le moyen pour y arriver important peu.

- 35) Par note interne du 17 juin 2013 de M. G_____ à M. L_____, celui-là a fait le point sur la situation de travail de MM. A_____ et C_____. Il joignait copie des contrôles qualité du mois de mai 2013. Il avait réalisé cinq contrôles de qualité. Quatre d'entre eux étaient satisfaisants. Pour le dernier, les prestations n'avaient pas été réalisées. Il était difficile de comprendre les raisons pour lesquelles leur travail était souvent accompli et en tous les cas, était irrégulier.

Concernant le bilan de la période du 17 octobre 2012 au 18 juin 2013, M. G_____ supposait que le courrier d'avertissement avait eu un effet. Les

intéressés avaient compris que la priorité était mise sur les classes, mais avaient négligé les autres endroits. M. A_____ ne comprenait pas pourquoi sa façon de nettoyer le préau n'était pas satisfaisante pour M. B_____ et lui-même. M. G_____ avait demandé à M. B_____ comment s'y prendre. M. A_____ répliquait chaque fois « mais ce n'est pas grave ! C'est du papier », ce que M. B_____ ressent comme de l'ironie, voire de l'insolence ». Lors d'un contrôle pour la machine mono-brosse, quinze litres d'eau manquaient dans les batteries. Si cela n'avait pas été fait par l'entreprise spécialisée, les batteries auraient été endommagées et auraient dû être changées pour un coût équivalent à CHF 3'900.-. « Je suis déçu de constater qu'il a fallu cinq mois et un courrier de votre part pour qu'ils réagissent. Effectivement, j'ai été surpris et content de constater qu'ils pouvaient y arriver. Il leur suffisait simplement de se mettre au travail. En constatant les constats de M. B_____, on s'aperçoit que, depuis le 27 septembre 2012 et jusqu'au 25 février 2013, il y a constamment des prestations qui ne sont pas réalisées ou pas correctement réalisées. (...) Cette irrégularité est très fatigante pour M. B_____ et moi-même. Je tiens à vous informer que M. B_____ est très fatigué, dégoûté, écœuré et ne comprend plus cette situation qui dure. M. B_____ a l'impression qu'ils se fichent de nous, qu'ils sont intouchables, qu'ils cherchent à en faire le minimum. D'ailleurs, ils partent sans avoir fini leur travail, ce qui gêne profondément le RBS. A présent, la confiance est rompue, on s'aperçoit que MM. A_____ et C_____ n'arrivent pas à maintenir de manière constante la quantité et la qualité de leur travail. Au regard des objectifs fixés dans leur évaluation, ils sont bien loin de répondre aux attentes de la plupart. »

- 36) Par courriel du 21 juin 2013, M. K_____ a remercié M. G_____ de sa note détaillée. Il omettait la question principale : « quelle est votre conclusion générale concernant la qualité générale de travail de ces deux collaborateurs ? Est-elle finalement satisfaisante ? Les progrès permettent-ils de voir l'avenir avec confiance à votre avis ? Nous avons clairement dit que, dans le cas contraire, leur contrat serait résilié. Il me faut donc votre appréciation définitive à ce sujet svp ».
- 37) Par courriel du 24 juin 2013, M. G_____ a précisé : « puisque vous sollicitez mon avis, le voici : concernant la qualité de leur travail, je constate que si certains points ont été finalement atteints, d'autres sont encore insatisfaisants comme vous avez pu le constater dans ma note interne. Je ne peux envisager un avenir dans la facilité et la confiance. En effet, les progrès ont été longs à obtenir et laborieux. Pour rappel, ce n'est qu'après votre lettre qui faisait mention de résiliation de leur contrat qu'ils ont enfin réagi. De plus, je ne vous cache pas ma lassitude envers les nombreux rapports, contrôles, visites et plaintes régulières du responsable de bâtiment. Pour moi, la situation s'enlise, les quelques progrès sont tardifs, les rapports sont tendus et difficiles entre tous les concernés. Continuer demanderait forcément de poursuivre des contrôles rapprochés car avec eux, il faudra tout le temps être derrière. Je me permets de vous rappeler que cela fait

plusieurs années qu'il y a des problèmes. En conclusion, pour ma part, l'issue est la résiliation de leur contrat ».

- 38) Par note interne du 26 juin 2013 à M. K_____, MM. E_____ et L_____ ont indiqué que deux scénarios étaient envisageables : soit persévérer dans les contrôles qualité et les bilans réguliers, soit mettre un terme au contrat de MM. C_____ et A_____.

Ils étaient favorables à un licenciement pour cinq motifs : des prestations insuffisantes, constatées par MM. B_____ et G_____ depuis octobre 2012 ; les derniers objectifs fixés en avril 2013 n'étaient que très partiellement atteints ; le comportement négatif des deux personnes concernées pesait sur l'équipe et l'encadrement ; il convenait de valider et conforter l'encadrement dans son travail de suivi des prestations ; les étapes pouvant mener à un licenciement avaient été clairement annoncées et respectées.

M. E_____ soulignait qu'il avait des craintes quant à l'usure et la très forte démotivation engendrées chez M. G_____ en lien avec le peu de retour sur investissement en termes de temps passé à contrôler, expliquer et débriefer les personnes concernées.

- 39) À la demande de M. K_____, M. G_____ lui a récapitulé la situation par courrier du 9 juillet 2013.
- 40) Par courriel du 23 août 2013, M. G_____ a relevé, à l'attention de M. L_____, différents points pour la période du 1^{er} juillet au 23 août 2013 concernant les intéressés.
- 41) Lors d'un entretien du 27 septembre 2013, la commune, représentée par MM. K_____ et E_____, a licencié M. A_____. Elle l'a confirmé par courrier du même jour.

Les motifs consistaient tant en la mauvaise qualité de son travail, constatée depuis l'automne 2012, qu'en raison de comportements non respectueux des règles, malgré l'entretien du 21 septembre 2012, l'évaluation annuelle insatisfaisante du 6 février 2013 et l'entretien du 16 avril 2013.

- 42) Par courrier du 30 septembre 2013 intitulé « fin de contrat », la commune a fait suite à l'entretien du 27 octobre (sic) au cours duquel il avait été signifié la volonté du conseil administratif de mettre un terme au contrat de travail pour le 31 décembre 2013.

En complément aux informations reçues lors de l'entretien, il était précisé que le dernier jour de travail serait le 19 décembre 2013.

- 43) Par courrier du 8 octobre 2013 d'Assista, assurance de protection juridique, M. A_____ a sollicité de pouvoir de faire usage de son droit d'être entendu par une délégation du conseil administratif.
- 44) Par courrier du 11 octobre 2013, annulant et remplaçant le courrier du 30 septembre 2013, la commune a adressé une lettre similaire à celle du 30 septembre, tout en rectifiant la date du 27 octobre en la date du 27 septembre 2013.
- 45) Un conseil s'est constitué pour la défense des intérêts de M. A_____ le 16 octobre 2013. Il prenait bonne note que le courrier du 27 septembre 2013 ne constituait qu'une déclaration d'intention de résiliation et que la décision de licenciement lui serait adressée après que son mandant ait pu exercer son droit d'être entendu.
- 46) Par courriel du 21 octobre 2013, M. A_____, sous la plume de son conseil, confirmait avoir pris bonne note des explications fournies lors de la rencontre du vendredi 16 octobre 2013, selon lesquelles le motif principal et réel de la décision de mettre un terme au contrat de travail résidait dans la qualité déficiente des nettoyages, étant précisé, d'une part, que les autres éléments avaient été qualifiés d'accessoires et, d'autre part, que sans ce problème lié à la qualité du travail, un terme n'aurait pas été mis au contrat. Il développait la solution imaginée afin que la commune puisse le conserver à son service.
- 47) Par note interne confidentielle de M. E_____ au conseil administratif du 28 octobre 2013, celui-là développait l'argumentation à mettre en avant dans la situation de M. A_____. Ce dernier s'était plaint que la raison de la baisse de qualité de son travail découlait du dédoublement des nettoyages des classes, soit deux fois par semaine, alors qu'auparavant ces dernières n'étaient nettoyées qu'une fois par semaine. Ceci avait engendré un surplus de travail d'environ 20 %. Il n'était plus possible de réaliser l'entier de sa mission durant le temps de travail qui lui était imparti.

M. A_____ ayant fait l'objet d'une évaluation négative en mars 2012, alors que la modification n'avait commencé qu'en mai 2012. L'argument devait être écarté.

Il convenait d'établir une comparaison avec l'école du Pré-du-Camp, qui présentait aussi vingt-deux classes. Il s'agissait de 7'110 m² de surface de plancher à nettoyer pour deux personnes, soit 3'555 m² par personne. Les concierges ne s'étaient jamais plaints d'un manque de temps pour faire leur travail. À l'école du P_____, hors salles de gym, parascolaire et restaurant scolaire, il s'agissait de 6'046 m² de surface de plancher à nettoyer pour deux personnes et demi, soit 2'418 m² par personne.

De surcroît, tout ce qui touchait à la réception des entreprises liées à la maintenance des bâtiments était géré par l'intendant de l'espace du P_____ et de l'école, alors qu'au Pré-du-Camp, le responsable du bâtiment s'en chargeait. Par ailleurs, l'architecture des bâtiments était plus compliquée à l'école du Pré-du-Camp. Les concierges de l'école du P_____ étaient en conséquence favorisés. Enfin, courant septembre et octobre 2013, une partie des concierges avait suivi une formation sur le nettoyage à l'école genevoise de la propreté. MM. A_____ et C_____ étaient sortis avec les moins bons résultats de tous les concierges présents. M. E_____ maintenait sa proposition de stopper les relations de travail de MM. A_____ et C_____.

48) Par courrier du 31 octobre 2013, M. K_____ a informé le conseil de M. A_____ que le conseil administratif avait pris, lors de sa séance du 29 octobre 2013, la décision de se séparer de M. A_____. La lettre de licenciement lui avait été remise en mains propres le jour même.

49) Par courriel du 1^{er} novembre 2013, l'avocat a contesté la validité de la notification de la décision, en violation de l'élection de domicile faite en son étude. Par ailleurs, il sollicitait, par retour du courrier, la copie de l'ensemble du dossier personnel de M. A_____.

50) Le 5 novembre 2013, la commune a constitué un avocat pour sa défense. Le congé avait été notifié valablement à l'intéressé.

51) Après un échange de correspondances, la copie du dossier de M. A_____ a été transmise à l'avocat mandaté par celui-ci.

52) Le 25 novembre 2013, par le biais des avocats constitués, M. A_____ s'est plaint de subir un véritable harcèlement de la part MM. G_____ et B_____, lesquels contrôlaient de manière quasi quotidienne tout ce qu'il faisait. Copie des rapports de contrôle, et en particulier de ceux de la semaine écoulée (18 au 22 novembre 2013), était sollicitée.

Le 27 novembre 2013, la même demande a été renouvelée, dès lors que M. B_____ critiquait MM. A_____ et C_____ devant des enseignants.

53) Le salaire mensuel de M. A_____ s'élevait, en novembre 2013, à CHF 6'389.45 bruts, soit CHF 5'557.05 nets.

54) Par acte du 27 novembre 2013, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

Il a conclu, préalablement, à obtenir les documents d'évaluation des prestations de conciergerie remplis par les utilisateurs de février/mars 2013 à l'ouverture d'enquête. Principalement, la commune devait être invitée par le

chambre de céans à lui proposer une place de concierge dans un autre lieu et à lui payer la somme nette de CHF 63'894.30. Une indemnité de procédure devait lui être allouée.

Le licenciement était illicite, en ce sens qu'il ne reposait pas sur un motif important. S'il était indéniable que de nombreux reproches lui avaient été formulés par l'intimée, ceux-ci se fondaient exclusivement sur les déclarations de M. B_____, suivi par M. G_____. Ces critiques étaient infondées. Sans naturellement vouloir prétendre à la perfection, il avait toujours bien effectué son travail, ce que les enquêtes devaient confirmer. Lors d'un examen de propreté, il était aisé de qualifier subjectivement un travail de bien ou de mal fait. Son lieu de travail consistait en un bâtiment de plus 6'000 m², dans lequel passaient chaque jour près de six cents personnes. Un dossier exclusivement à charge avait été constitué par l'intimée. Il trouvait toutefois sa source dans les déclarations de M. B_____, suivi par son épouse et son supérieur, M. G_____. Aucune autre mesure de contrôle n'avait été demandée par l'intimée à un tiers neutre et impartial. Cela était difficilement compréhensible, puisque l'intimée avait connaissance des problèmes en lien avec M. B_____ et les plaintes déposées contre celui-ci, si bien qu'un déplacement de cette personne avait été organisé. L'ensemble du dossier avait ainsi été constitué par l'auteur d'actes hostiles à son encontre et à celui de son collègue, lequel avait de surcroît un intérêt personnel à qualifier de mauvais son travail, puisqu'il avait pris la place de responsable de celui-ci. M. B_____ savait, en outre, qu'il avait déposé avec son collègue des plaintes contre lui et son épouse, dès lors que l'intimée en avait parlé à plusieurs réunions.

Pendant de nombreuses années, il avait fourni avec compétence et à la satisfaction des tiers un travail de qualité. Il était donc pour le moins curieux qu'il soit subitement devenu complètement incapable en début de l'année 2012. Il avait su se faire apprécier et créer une bonne entente avec tous les tiers qu'il avait côtoyés et avait même été nommé responsable du bâtiment. Les tensions avec M. B_____ et son épouse existaient déjà à cette époque. Dès le mois de mai 2010, une augmentation de la masse de travail décidée unilatéralement par l'employeur lui avait été imposée et avait théoriquement pu avoir un effet négatif sur la qualité générale. S'agissant de la propreté des locaux, un très grand nombre de leurs utilisateurs quotidiens (enseignants, parents, collègues) était unanime pour dire que ceux-ci étaient, de manière générale, très propres. De même, son comportement avec les utilisateurs des locaux avait en tous temps été exemplaire, ceux-ci ayant régulièrement manifesté des vœux et fait des cadeaux, le directeur l'ayant remercié au mois de juin 2013, soit entre l'avertissement et le licenciement, pour le travail accompli.

Le congé ne reposait pas sur un motif important. Une indemnité était due, qu'il chiffrait à neuf mois de salaire, soit CHF 57'505.05, compte tenu de toutes

les circonstances de la situation, soit notamment de la qualité de son travail, son comportement professionnel, la durée de l'emploi (près de cinq ans), son âge (cinquante-quatre ans), sa situation économique, l'état du marché et la difficulté certaine pour lui à retrouver un emploi, des pressions et vexations subies des mois durant, du statut de l'employeur (corporation de droit public), du comportement de l'employeur (aucune prise de mesures malgré diverses plaintes), de la validation entière du comportement de l'auteur d'atteintes et enfin du licenciement de la victime.

La chambre administrative devait inviter l'intimée à lui proposer un autre poste de concierge dans un autre endroit, ainsi que cela avait été imaginé par la commune elle-même.

Le principe de proportionnalité avait été violé, l'intimée n'ayant pris aucune mesure de vérification externe, impartiale et neutre, s'agissant des reproches formulés à son encontre.

Ses droits de la personnalité avaient été violés. L'employeur avait connaissance des tensions existantes et n'avait pris aucune mesure pour rétablir la situation, malgré plusieurs plaintes écrites. Les actes hostiles avaient par ailleurs continué après la résiliation du contrat de travail. La santé du travailleur s'en était sérieusement ressentie. Il avait souffert de deux périodes d'incapacité de plusieurs semaines. Il réclamait à cet égard, en sus, un montant équivalant à un mois de salaire, soit CHF 6'389.45.

Il estimait que son droit d'être entendu avait aussi été violé, car il n'avait pas été en mesure de s'exprimer sur le licenciement avant que celui-ci ne lui soit notifié, mais il renonçait à développer ce moyen.

Il produisait plusieurs dizaines d'attestations de parents ou d'enseignants confirmant ses qualités personnelles et professionnelles.

55) Par réponse du 31 janvier 2014, l'intimée a conclu au rejet du recours.

Au vu des nombreux manquements de M. A_____ à ses devoirs d'employé, elle était parfaitement fondée à juger que la poursuite des rapports de travail n'était pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale. Celle-ci avait d'ailleurs fait preuve de mansuétude à l'égard du recourant durant une période de temps conséquente, lui donnant de nombreuses chances d'améliorer la qualité de son travail et de parer à ses manquements. Elle l'avait averti formellement qu'elle envisageait de mettre un terme à son contrat s'il ne parvenait pas à atteindre les objectifs fixés. M. A_____ n'ayant jamais été nommé formellement au poste de responsable de bâtiment, c'était tout naturellement M. B_____ qui avait retrouvé cette responsabilité après qu'il avait été constaté que le recourant n'était pas en mesure d'assumer ce rôle. Le recourant

n'était pas cohérent en se plaignant des critiques, subjectives, émises à son égard par MM. B_____ et G_____, tout en se prévalant à d'autres moments des remarques positives formulées par ces derniers à son sujet.

De nombreux enseignants n'étaient pas satisfaits du travail, notamment de la qualité du nettoyage. Treize attestations étaient versées à la procédure pour confirmer ces faits. Si certains d'entre eux avaient écrit des lettres de recommandation à l'égard du recourant, ils ne représentaient aucunement la majorité des utilisateurs de l'école et n'étaient pas à même de juger de la qualité générale du travail.

La décision de licenciement respectait le principe de la proportionnalité, dans la mesure où elle avait entrepris tous les efforts que l'on pouvait attendre d'elle afin d'éviter d'en arriver à cette extrémité. Elle avait mis en place une série de mesures et de contrôles de qualité. Elle ne s'était pas arrêtée aux critiques de M. B_____, mais avait demandé à M. G_____, responsable hiérarchique, lequel entretenait jusqu'alors des relations sereines avec le recourant et son collègue, de procéder lui-même auxdits contrôles. M. G_____ avait apprécié la situation en toute impartialité. Dans un premier temps, des mesures moins incisives avaient été choisies. Elle avait d'abord retiré à M. A_____ la responsabilité du bâtiment afin qu'il puisse se consacrer entièrement à son travail de concierge. La situation ne s'améliorant pas, elle avait mis en place des contrôles qualité. Elle avait enfin donné un avertissement clair. Ce n'était qu'à l'issue d'une période de près de deux ans qu'elle s'était résolue à licencier l'intéressé, aucune des autres mesures prises n'ayant conduit à une amélioration de son travail.

La hiérarchie n'était pas restée inactive face au conflit existant entre les différents concierges. M. B_____ avait été invité à participer aux diverses réunions prévues, afin de traiter de la situation et de parvenir à une solution. La commune avait d'ailleurs demandé à celui-ci d'adopter une attitude plus respectueuse à l'égard du recourant et de faire part de ses remarques directement à M. G_____.

- 56) Par courrier du 13 février 2014, le juge délégué a demandé aux parties de préciser en quoi des auditions de témoins étaient indispensables et sur quels points elles iraient au-delà de ce que contenaient les pièces déjà versées au dossier.
- 57) Le 28 février 2014, M. A_____ a déposé une liste de onze témoins, indispensables, et de quinze témoins complémentaires à entendre dans un second temps. L'intimée a sollicité l'audition de sept personnes.
- 58) Par lettre du 3 mars 2014, la caisse de chômage Unia a informé la chambre de céans de ce qu'elle avait reconnu le droit de M. A_____ à l'indemnité de chômage dès le 3 février 2014, se subrogeant ainsi dans les droits de celui-ci à hauteur des indemnités journalières versées.

59) Lors de l'audience du 2 avril 2014, le juge délégué a entendu plusieurs témoins.

a. M. G_____ a indiqué : « Je travaille pour la commune depuis avril 2010. (...) Je dirige une équipe de treize personnes. M. A_____ était un membre de mon équipe et mon subordonné direct. Il était là depuis quelques mois quand je suis arrivé. L'école du P_____ compte vingt-deux classes et s'étend sur 7'000 m². (...) S'agissant du manque de professionnalisme dont je parle dans ma note du 20 septembre 2012, je vais vous donner quelques exemples. En été 2012, comme j'avais remarqué que le traitement des sols en profondeur, que l'on effectue tous les étés, n'était pas très satisfaisant, j'ai demandé à M. J_____, employé de la commune, de dispenser une formation à MM. A_____ et C_____. La formation elle-même s'est bien passée. Toutefois au retour de vacances le responsable de bâtiments s'est aperçu que tous les couloirs étaient fortement marqués (traces de machines et de pas). (...) Les deux intéressés avaient traité le sol en linoléum de la même façon qu'un carrelage.

En septembre 2012, un autre événement s'est produit qui a nécessité mon intervention. M. B_____, le responsable du bâtiment, s'est plaint d'avoir été insulté et d'avoir reçu des menaces de coups de la part de M. C_____. Il m'a également signalé un relâchement du travail des deux concierges (pauses trop nombreuses, travail insatisfaisant dans le nettoyage).

Je confirme le contenu de ma note du 20 septembre 2012 y compris l'attitude des deux concierges lorsque je leur ai fait des remarques. En effet, ils en ont ri.

Il y a eu des problèmes d'entretien du matériel, à répétition. Le plus notable était celui de l'auto-laveuse. Les deux concierges avaient eu des formations sur cette machine avant mon arrivée. M. A_____ m'a signalé qu'elle ne fonctionnait pas bien et qu'elle laissait des traces. J'ai donc fait appel à une entreprise spécialisée, dont le rapport mettait en avant surtout le manque d'entretien de ladite machine. De même, les aspirateurs n'étaient souvent pas remis en état ou entretenus d'une manière régulière, si bien qu'il fallait mandater une entreprise juste avant la période d'été. Lorsque je me rendais dans le local respectif des deux concierges (chacun en avait un attribué), je constatais souvent que les chiffons n'étaient pas mis à sécher, il y avait du désordre, les poubelles débordaient et n'étaient pas sorties, etc. Je leur disais que la propreté de leur local devait être leur carte de visite.

Des contrôles de qualité ont été mis en place dès le mois d'octobre 2012, sur proposition de M. K_____, notamment suite aux événements de septembre 2012. C'est moi qui ai effectué ces contrôles tout seul. Je me rendais dans les lieux où les concierges étaient intervenus, soit le matin, soit le soir, soit encore le mercredi. Je prenais la peine de venir le plus possible juste après leur intervention pour

qu'une intervention de tiers ne biaise pas mon contrôle. (...) Le bilan que j'en tirerais serait le suivant : énormément de travail de ma part (contrôles, explications et entrevues), sans amélioration du travail des collaborateurs concernés.

(...) Je n'ai pas constaté moi-même une mauvaise utilisation du matériel par M. A_____ notamment de l'auto-laveuse. Je précise que je ne suis pas constamment sur place. Il y avait néanmoins des lacunes comme l'utilisation d'une éponge abrasive verte pour effacer des traces de pas sur le linoléum. (...) Certains enseignants se sont plaints du nettoyage, du moins pour certains aspects comme l'absence de nettoyage des tapis d'éveil qui se trouvent dans les petites classes. »

b. M. F_____, directeur de l'établissement scolaire du P_____, a notamment indiqué : « S'agissant de la qualité de travail de M. A_____, je ne suis pas officiellement habilité à l'évaluer et son cahier des charges ne m'a pas été fourni, si bien que je ne saurais me prononcer sur l'adéquation de son travail à celui-ci. Je n'ai pas souvenir que des plaintes aient été formulées à ce sujet à la commune par mon biais. En revanche, il y a eu une demande de M. G_____ d'une évaluation de la qualité de l'entretien et du nettoyage par le corps enseignant. J'ai donc recueilli l'avis des enseignants et ai transmis ce dossier à M. G_____. Selon mon souvenir, il y avait plutôt un contentement général, assorti de certaines remarques ou demandes qui étaient cependant de l'ordre de l'accessoire. En ce qui me concerne, j'étais satisfait de l'entretien du bâtiment, trouvant même certaines demandes des enseignants trop exigeantes à cet égard. Mon seul point d'insatisfaction concernait certains choix en matière d'équipements. En effet, certains équipements ne fonctionnaient pas de manière satisfaisante, notamment dans les toilettes. Ma satisfaction s'étend jusqu'à mon départ en congé en novembre 2013. Je n'arrive pas de mémoire à dire quand a eu lieu la demande d'évaluation formulée par M. G_____, c'était en début de l'année civile 2012 ou 2013.

J'ai reçu certaines doléances de la part de quelques enseignants au sujet du travail de M. A_____, mais jamais de la part de parents d'élèves. Les critiques des enseignants concernés étaient ponctuelles dans le temps et circonscrites dans la matière par exemple : "M. A_____ a encore oublié de passer la serpillère sous le tableau noir". Il ne s'agissait pas de critiques systématiques ou d'un problème général de nettoyage. Un problème en lien avec le sol des couloirs, que ça soit en 2012 ou 2013, ne m'évoque rien. (...) Je n'ai pas souvenir d'un éventuel souci suite à l'entretien approfondi des bâtiments pendant un quelconque été.

S'agissant du comportement de M. A_____, je n'ai jamais reçu de doléances à cet égard, il était au contraire plutôt apprécié et rendait volontiers des services. (...) Le planning de travail des concierges avait été modifié par la commune, et prévoyait désormais deux nettoyages hebdomadaires des classes au

lieu d'un, ce qui répondait à une demande des enseignants et avait été accueilli favorablement. Moi-même, je n'ai pas constaté de différences entre le début et la fin de l'année scolaire 2012/2013. (...) Le nettoyage des classes n'avait pas été effectué pendant les vacances de février 2011. (...) Il s'agissait donc de problèmes organisationnels internes à la commune. »

c. M. C_____, autre concierge de l'établissement du P_____, a notamment indiqué : « (...) M. A_____ a toujours effectué son travail parfaitement, c'était un collègue avec lequel il était plaisant de travailler. Je ne l'ai jamais vu mal faire son travail ou commettre des erreurs.

Le comportement général de M. B_____ à notre égard était toujours négatif. Il n'émettait que des critiques et était agressif dans ses explications. C'est là son comportement de manière générale, mais plus spécialement avec nous, car j'ai noté qu'avec d'autres personnes il pouvait se comporter différemment. Tout était objet de critiques de sa part, y compris notre habillement ou notre manière de marcher. Ce n'était donc pas seulement la qualité de nos prestations qui était visée. Nous nous sommes toujours efforcés de nous adapter à ses exigences. Cela n'a toutefois rien changé. M. B_____ était chaque après-midi sous l'emprise de l'alcool. Nous avons mentionné ce problème à M. K_____, en demandant une réunion. Nous en avons déjà parlé avant à MM. E_____ et G_____.

Aucune solution concrète n'a été apportée au problème du comportement de M. B_____, qui est resté inchangé. En mai 2012, M. B_____ a été nommé responsable du bâtiment. Mon responsable direct était M. G_____. La nomination de M. B_____ a eu un effet négatif sur son comportement à notre égard, voulant exercer un certain pouvoir par rapport à nous. Je ne comprenais pas pourquoi il avait été nommé à ce poste alors qu'il y avait déjà eu des différends avec lui par le passé.

S'agissant des contrôles qui ont eu lieu dès l'automne 2012, nous l'avons mal vécu. Je me suis pour ma part senti harcelé. En effet, nous faisons toujours très bien notre travail, mais il y avait constamment des critiques, bien que "nous nous donnions" à fond. Nos discussions portaient donc sur ce qui allait se passer dans la journée et ce que M. G_____ pourrait encore contrôler. M. et Mme B_____ échappaient à toute critique de la part de M. G_____ et "faisaient toujours tout bien", tandis que tout ce que nous faisons était critiqué. J'ai noté que ces exigences accrues avaient des répercussions négatives sur l'état de santé de M. A_____, qui a été mis en arrêt de travail car il n'en pouvait plus. Je l'ai même vu une fois s'effondrer, en larmes, un matin où nous devions nettoyer une salle servant de dojo et de fitness. Nous ne recevions pas d'instructions de la part de M. B_____ sur la manière dont nous devions effectuer notre travail. »

d. M. M_____, mandataire de la commune pour les nettoyages de l'école du P_____ de janvier 2006 à décembre 2009, a notamment déclaré : « J'ai travaillé

comme mandataire de la commune de Plan-les-O_____ pour le nettoyage de l'école du P_____ de janvier 2006 à décembre 2009. Notre présence (je venais avec deux employés) sur les lieux était de quelques heures par jour en moyenne. Dans ce cadre je voyais régulièrement M. B_____, en tout cas une fois à chacune de nos interventions, et souvent deux. S'agissant du comportement de cette personne, cela se passait bien et nous n'avions pas de problèmes particuliers, même si tout le monde peut avoir des sautes d'humeur. Il était courtois avec moi et sympathique, même si parfois d'humeur changeante, notamment selon le moment de la journée. (...) Il m'est arrivé de le voir un peu rougeaud, ce que je n'associe pas forcément à une consommation excessive d'alcool et je ne l'ai jamais vu consommé de l'alcool sur son lieu de travail.

J'ai vu M. B_____ crier sur certains jeunes travailleurs, notamment M. C_____. Il se mettait en colère et je trouvais inadéquat de s'adresser ainsi à ses subalternes. »

e. Le représentant de la commune a confirmé, lors de l'audience, que les problèmes interpersonnels de M. B_____ avec les deux concierges étaient connus de la hiérarchie. Des entretiens de service avaient eu lieu avec M. B_____. Ce dernier n'avait toutefois pas fait l'objet de sanctions ou d'un licenciement.

- 60) Par écriture après enquêtes, datée du 23 mai 2014, le recourant a persisté dans ses conclusions.

L'employeur avait violé les dispositions du statut sur le licenciement. Il avait également violé le principe de la proportionnalité, en choisissant d'emblée la mesure la plus contraignante, et le droit d'être entendu de l'employé tant au moment de l'avertissement qu'à celui du licenciement.

Il produisait un certificat médical du docteur N_____, spécialiste FMH en médecine interne, daté du 30 avril 2014. Le patient était suivi au cabinet dudit praticien pour état dépressif et « syndrome de surmenage (mobbing des suites d'un licenciement survenu il y a trois mois) ». Les symptômes étaient connus du médecin depuis la fin de l'année 2011 et avaient nécessité une thérapie régulière dans son cabinet, en raison des problèmes rencontrés sur le lieu de travail. Un soutien psychologique devait débuter en mai 2014. Le docteur connaissait le patient depuis 2007. Celui-ci n'avait jamais eu de problèmes médicaux auparavant.

- 61) Le 12 juin 2014, la commune a transmis ses observations finales et a conclu au rejet du recours.

Le licenciement du recourant se fondait sur des constatations objectives de manquements répétés dans la réalisation des tâches confiées et dans le

comportement à l'égard de M. G _____, le 20 septembre 2012. MM. G _____ et E _____ n'avaient jamais pris fait et cause pour M. B _____, lequel avait fait l'objet d'une sévère remise à l'ordre le 17 octobre 2012, lorsque son devoir de respecter ses collègues avait dû lui être rappelé sous peine d'avertissement.

- 62) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable sur ces points (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 2) Le recours contient, outre des conclusions en lien avec la décision de licenciement prononcée à l'encontre du recourant, une prétention pécuniaire fondée sur une violation des droits de la personnalité du recourant.

Il ne ressort pas du dossier que l'employé ait sollicité de la commune le prononcé formel d'une décision sur ce chef de demande. Aucune décision n'a été rendue sur cette problématique par l'employeur. Le recours ne fait pas davantage état d'un éventuel déni de justice formel au sens de l'art. 4 al. 4 LPA. Dans ces conditions, la chambre administrative ne peut être saisie à ce stade, mais seulement sur recours, contre une décision de refus des prestations demandées, à la condition encore qu'elle soit compétente. Les conclusions en paiement d'une indemnité pour violation des droits de la personnalité seront déclarées irrecevables, sans autre acte d'instruction (art. 72 LPA ; ATA/631/2014 du 19 août 2014 et les références citées).

- 3) Les parties ont conclu à l'audition de vingt-six témoins pour le recourant et sept témoins pour l'intimée.

a. La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art.18 LPA).

b. 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 notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; 138 V 125 consid. 2.1

p. 127 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

c. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012 ; ATA/275/2012 du 8 mai 2012). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités ; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

d. En l'espèce, la chambre administrative a entendu quatre témoins. Les personnes à auditionner à la demande du recourant consistent principalement en des parents ou des enseignants. Les témoins proposés par la commune travaillent pour l'intimée. La chambre de céans renoncera à procéder à d'autres actes d'instruction, dans la mesure où ils ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause.

- 4) Le recourant a conclu à la production des documents d'évaluation des prestations de conciergerie pour février et mars 2013.

Au vu des nombreuses pièces produites par les parties, de l'audition des témoins par la chambre de céans, cette dernière considère être en mesure de juger sans que l'apport desdits documents ne soit ordonné, ceux-ci n'étant pas aptes à modifier l'issue du litige.

- 5) Concierge au service de la construction et à l'aménagement de la commune de O_____, le recourant est entré en fonction de cette dernière le 1^{er} mars 2009.

Il est soumis au statut du personnel de la Commune de O_____ (art. 1 de celui-ci) et à son règlement (art. 3 du statut ; art. 1 du règlement).

- 6) a. Le statut s'applique à l'ensemble des employés de la commune. Est employé, toute personne nommée par le Conseil administratif (art. 1 statut). Tous les employés sont liés à la Commune par des rapports de droit public (art. 2).

b. L'employé est d'abord nommé à titre d'essai pendant une période de trois ans, qui peut être prolongée en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale (art. 6 al. 1 statut). Pendant la première année, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois d'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de la période d'essai (art. 6 al. 5 1^{ère} phrase statut). Après six, douze, vingt-quatre et trente-six mois d'essai, le responsable de service dont dépend l'intéressé doit soumettre au Conseil administratif un rapport sur le comportement, les capacités et aptitudes professionnelles de l'employé. Ce rapport est établi conjointement entre le responsable de service et l'employé. L'intéressé reçoit un exemplaire dudit rapport (art. 7 statut).

Avant le terme de la période d'essai, le conseil administratif doit procéder à la confirmation de la nomination ou, au cas où l'employé ne donne pas satisfaction, à la résiliation des rapports de service. Il observe le délai prévu à l'art. 6 du statut. Une fois confirmée, la nomination est faite pour une durée indéterminée. En cas de résiliation, l'intéressé doit être informé des motifs par le conseiller administratif chargé du personnel, qui lui donne la possibilité de s'exprimer (art. 8 statut).

c. L'employé 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 entre ces personnes (art. 10 al. 1 let. a du statut), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 10 al. 1 let. b du statut), justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 10 al. 1 let. c du statut), remplir tous 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, 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).

d. Le conseil administratif veille au respect des droits de tous les employés. Il intervient, notamment, pour faire cesser tout comportement constitutif de harcèlement ou mobbing. Tout employé qui se sent atteint dans ses droits de la personnalité peut saisir un conseiller administratif. S'il l'estime opportun, le Conseil administratif peut confier une enquête ou un mandat de médiation à une personne extérieure à l'administration communale (art. 58 statut).

Tout employé peut s'adresser au conseiller administratif chargé du personnel pour toutes questions le concernant (art. 59 statut).

e. 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 (art. 67 statut). Par motif important, il faut entendre 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 (art. 68 statut).

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 statut). Les motifs de l'avertissement ou du licenciement envisagé sont communiqués par écrit à l'employé. Ce dernier doit pouvoir s'exprimer par écrit, dans un délai de dix jours, sur les motifs invoqués contre lui et être entendu par une délégation du Conseil administratif, s'il en fait la demande. L'employé peut être assisté par un conseil de son choix (art. 70 statut).

L'avertissement et le licenciement sont notifiés par écrit à l'intéressé avec indication des motifs (art. 71 du statut).

L'employé peut recourir au Tribunal administratif (recte : la chambre administrative), dans les trente jours à compter de sa notification, contre une décision portant avertissement ou licenciement, laquelle est exécutoire nonobstant recours (art. 73 du statut).

L'employé peut recourir au Tribunal administratif (recte : la chambre administrative), dans les trente jours à compter de sa notification, contre une décision portant avertissement ou licenciement. S'il est licencié, moyennant respect du délai de congé, pour un motif qui n'est pas reconnu comme important, l'employé a droit à une indemnité fixée équitablement par le Tribunal administratif (recte : la chambre administrative). Cette indemnité ne sera ni inférieure à deux mois ni supérieure à une année de traitement (art. 74 al. 1 statut).

- 7) 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).
- 8) 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).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent

de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 171).

- 9) En l'espèce, l'intimée a procédé au licenciement du recourant par décision du 31 octobre 2013, avec effet au 31 janvier 2014, respectant le délai de trois mois fixé à l'art. 67 du statut, à l'instar d'une personne ayant terminé sa période d'essai, bien que la confirmation de la nomination du recourant ne soit jamais intervenue.

L'intéressé ayant au préalable fait l'objet d'un avertissement, notifié le 16 avril 2013, les conditions formelles pour le prononcé du licenciement sont par conséquent réalisées, ce que le recourant ne conteste pas.

- 10) Encore convient-il d'examiner si cette mesure était matériellement fondée. Le recourant conteste l'existence d'un motif important justifiant son licenciement.

- 11) En l'espèce, l'intimée a motivé la décision de licenciement par l'insuffisance répétée des prestations, au regard des exigences figurant à l'art. 11 du statut du personnel, de manière à affecter le bon fonctionnement de l'administration communale, plus précisément la mauvaise qualité du travail constatée depuis l'automne 2012.

a. Il ressort du dossier, principalement des nombreux contrôles qualité, rapports d'évaluation et rapports d'entretien effectués entre 2011 et 2013 que le recourant n'aurait pas effectué les tâches confiées de façon consciencieuse et avec diligence. Il ressort de même du dossier des difficultés interpersonnelles importantes avec les époux B_____ principalement. Il ne peut être contesté qu'à la lecture du dossier, les nombreuses remises à l'ordre, qui ont été adressées à l'intéressé, semblent ne pas avoir porté suffisamment leurs fruits, mécontentant ainsi l'employeur. Il ressort enfin que des problèmes sont apparus avec du matériel, principalement l'auto-laveuse, générant à l'intimée des frais à hauteur de CHF 3'044.50.

b. Toutefois, il ressort des pièces produites par les parties et d'une approche chronologique des événements, qu'au moment de son engagement en mars 2009, M. A_____ bénéficiait de nombreux certificats de travail élogieux. Lors du premier entretien, huit mois après son engagement, l'intéressé répondait pleinement aux attentes de son employeur. Celui-ci relevait le climat de tension qui régnait au sein des concierges du périmètre du P_____ avant l'arrivée du recourant. Ce climat délétère avait compliqué l'intégration de celui-ci. L'employeur louait toutefois la stabilité et la sérénité appréciables que M. A_____ avait su apporter dans ce contexte.

Dans cette première évaluation, le recourant relevait déjà qu'il serait avantageux pour le bon fonctionnement de l'école du P_____ d'avoir un responsable de bâtiment. Sans animosité, il soulevait le fait que M. B_____ était souvent occupé par des manifestations liées à l'espace P_____ et qu'il ne pouvait être dans les deux bâtiments en même temps. Le recourant faisait part de son très fort intérêt à pouvoir occuper une telle fonction si une telle décision devait être prise par la commune. Il insistait sur les améliorations que cela occasionnerait dans le fonctionnement de l'école et pour les utilisateurs.

Huit mois plus tard, soit le 7 juillet 2010, M. E_____ a, à nouveau, fait état des tensions entre MM. B_____ et C_____ qui avaient tendance à réapparaître, relevant que M. A_____ était « malheureusement pris en tenailles entre les deux ». À cette occasion, M. E_____ proposait de confier davantage de responsabilités à M. A_____ en retirant à M. B_____. Cette nouvelle organisation a été mise en place à compter du 1^{er} juillet 2010 et, par voie de conséquence, imposée à M. B_____.

Le courrier de MM. A_____ et C_____ du 1^{er} avril 2011 attirant l'attention de leur employeur sur les insultes et dénigrement dont ils faisaient l'objet n'a pas suscité de réaction de la part de la commune, malgré le fait que les deux employés évoquaient les éventuelles conséquences que le climat professionnel pourrait avoir sur la qualité du travail.

L'entretien d'évaluation de M. A_____ du 6 mai 2011, après vingt-quatre mois d'activité, relève que celui-ci répondait en tous points aux attentes de son employeur. Il avait fait preuve d'efficacité et d'application depuis son engagement. Les responsabilités supplémentaires qui lui avaient été confiées depuis de nombreux mois, en phase de test, avaient démontré que l'intéressé avait su gérer parfaitement la qualité et la quantité des tâches, y compris dans sa nouvelle fonction. À cette occasion, le recourant avait, à nouveau, relevé les difficultés relationnelles avec le couple B_____ et aspirait à ce qu'une solution soit trouvée rapidement, M. B_____ semblant avoir de la peine à ne plus s'occuper de l'école.

Il ne ressort nullement du dossier que la commune ait entrepris une quelconque démarche pour apaiser la situation de tensions entre les concierges, jusqu'à la séance des concierges du 10 avril 2012, soit onze mois plus tard.

Le procès-verbal de cette séance témoigne clairement du fait que les tensions entre les protagonistes étaient extrêmes. M. A_____, premier à s'exprimer, a parlé à cette occasion en termes modérés et objectifs. Il ressort toutefois des propos tenus par les époux B_____ une amertume certaine. Pour le couple, les problèmes provenaient à l'évidence de la mauvaise facture du travail effectué à l'école P_____. Tous les griefs étaient dirigés contre le recourant et

son collègue, M. C_____. M. B_____ a rappelé sa vision du responsable de bâtiment et critiqué la façon de faire du recourant.

À la lecture du seul procès-verbal, l'on peine à comprendre la solution préconisée par la commune, en cours de séance, à savoir que l'école du P_____ avait besoin d'un nouveau responsable et que M. E_____ allait proposer au conseil administratif que M. B_____ reprenne la responsabilité dudit bâtiment. Or, il ressort d'une note interne confidentielle du 26 juin 2012 de M. E_____ à la conseillère administrative que M. B_____ était venu le trouver, au début de l'année 2012, pour l'informer de son souhait de reprendre en mains la destinée de l'école du P_____. M. E_____ avait considéré qu'il s'agissait « d'une première piste de réflexion ». La réunion du 3 (recte : 10) avril 2012 avait fait suite à cette demande. Ainsi, non seulement la réunion prévue en avril 2012 était pour le moins tardive, mais il semblerait qu'elle n'ait pas eu pour objectif d'apaiser les tensions entre les employés, mais exclusivement de modifier une nouvelle fois le responsable du bâtiment. Elle semble ainsi avoir été suscitée par la demande de M. B_____ de récupérer ses anciennes fonctions au détriment de M. A_____. À ce titre, il est relevé que la chambre administrative ignore de quelle façon la commune a présenté, en juillet 2010, la situation à M. B_____, lequel se voyait privé des responsabilités qui lui incombaient précédemment à l'école du P_____. L'amertume qu'il a, à l'évidence, développée depuis 2010 à l'encontre du nouveau responsable, en l'occurrence le recourant, pourrait en conséquence s'avérer compréhensible selon la façon dont les événements se sont déroulés en juillet 2010. Toutefois, dans ce contexte, les modifications intervenues deux ans après, en avril 2012, ne pouvaient qu'aviver le conflit, puisque la commune privait, sans raison apparente, le recourant des responsabilités qu'elle lui avait préalablement confiées. De surcroît, l'employeur a annoncé la modification au recourant lors d'une réunion à laquelle assistaient d'autres personnes, notamment M. B_____, bénéficiaire de la nouvelle décision. Par cette décision, l'employeur remettait le recourant sous les ordres d'une personne qui revendiquait son poste et en avait préalablement été privé. La satisfaction manifestée par le recourant, relatée par le procès-verbal de la séance du 3 avril 2012, ne porte que sur le fait que les intéressés ont pu s'exprimer, non sur la solution préconisée par la commune de renverser les responsabilités et de le soumettre à nouveau à l'autorité de M. B_____. Il ressort d'ailleurs de la note du 26 juin 2012, que M. A_____ souhaitait un entretien individuel avec M. E_____.

Il ressort de la même note que l'année 2011 avait permis de mettre en avant le fait que M. A_____ n'avait clairement pas les capacités pour être nommé en tant que responsable de bâtiment. Elle renvoie à l'évaluation des 27 mars et 16 avril 2012. Or, la précédente évaluation, datée du 6 mai 2011, était excellente. Aucun élément du dossier, entre mai 2011 et mars 2012, n'aurait été d'une gravité si particulière et subite pour justifier le renversement des responsabilités opéré en avril 2012. Il ne ressort du dossier que la problématique des chaudières de

l'escalade et un courriel relatif aux pauses. Pour autant que la responsabilité du recourant soit établie dans l'épisode du 12 décembre 2012, rien ne semble justifier la suppression des responsabilités infligée au recourant en avril 2012 et la sévérité de l'évaluation faite postérieurement à la réunion litigieuse. L'autre argument mis en avant, dans la note en question, en faveur du changement de responsable du bâtiment consistait dans les tensions entre les concierges. Or, M. A_____ n'était précisément pas responsable de cette situation, préexistante à son arrivée, dans laquelle il avait tenu un rôle pacificateur relevé plusieurs fois par l'intimée et pour laquelle il avait régulièrement appelé de ses vœux une intervention de son employeur, sans qu'il n'y soit donné suite. La requête de M. B_____ de récupérer son poste, cumulée avec le silence de l'employeur aux demandes insistantes de M. A_____, en sa qualité de responsable de l'école, d'intervenir pour apaiser les tensions, semblent plutôt avoir joué un rôle déterminant dans l'issue de la réunion du 10 avril 2012.

De surcroît, M. M_____, entendu en qualité de témoin, a confirmé avoir vu M. B_____ crier sur certains jeunes travailleurs, notamment M. C_____, ce qui tend à confirmer l'inadéquation du comportement du supérieur, dénoncée par le recourant et son collègue.

- 12) De surcroît, sur un plan administratif, la commune n'est pas exempte de reproches. La situation du recourant n'a pas été gérée à satisfaction par l'intimée. Le statut du recourant, en qualité de responsable du bâtiment du P_____ n'a pas fait l'objet d'une évaluation après trois mois comme l'annonçait le courriel du 7 juillet 2010, ni d'aucune officialisation jusqu'aux nouveaux changements en avril 2012. La situation est donc restée sans aucune officialisation, ni pour l'intéressé, ni pour les autres concierges, avec un statut « à l'essai » ou en tous les cas peu clair, pendant presque deux ans.

De même, la nomination du recourant le premier mars 2012 n'est pas intervenue dans le délai réglementaire et telle qu'annoncée dans le contrat de l'intéressé. Personne ne s'en est soucié au sein de l'intimée avant juin 2012. M. E_____ a alors proposé une prolongation d'une année de ladite période probatoire, soit jusqu'en mars 2013. Il semble toutefois que celle-ci n'ait jamais pris fin et que l'intéressé ait, de facto, été pendant tout son contrat de travail, soit quasiment cinq ans, en période d'essai.

- 13) En conséquence, l'intimée savait, dès le début, que le recourant commençait son activité dans un contexte conflictuel. Le recourant a adopté une attitude positive et constructive, maintes fois relevée par l'employeur. Pendant deux ans, l'intimée a relevé la totale satisfaction que lui procurait le travail de son employé, à tel point qu'elle lui a confié, à l'essai, des responsabilités nouvelles, après une année seulement. Elle n'a toutefois pas donné suite aux nombreuses demandes faites par le recourant pour qu'elle intervienne afin d'apaiser les tensions interpersonnelles entre les concierges. L'intimée a laissé la situation dégénérer,

alors qu'elle était au courant de la gravité de celle-ci. Il appartenait à l'évidence au conseil administratif de veiller à la résolution du problème, dans le respect des droits de tous les employés concernés, sans laisser la situation se péjorer au point de devenir « ingérable », selon les termes de M. E_____ en avril 2012 déjà. Il était en tous les cas de la responsabilité de l'intimée de donner suite, dès 2010 déjà, mais en avril et mai 2011 au plus tard, aux demandes, fondées, du recourant de prendre la situation en mains pour apaiser les tensions.

L'éventuelle diminution de la qualité des prestations fournies par l'employé, à compter d'avril 2012, ne peut en conséquence, pour autant qu'elle doive être considérée comme prouvée, être imputée au seul recourant. À l'évidence, l'intimée en porte une large part de responsabilité. Les éventuelles fautes professionnelles commises (notamment l'auto-laveuse) ne peuvent justifier un licenciement au sens de l'art. 68 du statut, sauf à ce que l'administration abuse de son pouvoir d'appréciation. Compte tenu de cette situation, le motif important nécessaire au licenciement au sens de l'art. 68 du statut n'est pas rempli, dès lors qu'il n'est pas établi que, dans des conditions de travail adéquates, voire placé dans un autre contexte professionnel au sein de l'intimée, la poursuite des rapports de travail ne serait pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale. La réception de l'avertissement ne change rien à la solution du litige, puisqu'il n'est que la résultante des deux modifications de structure successives mises en place, la première, en juillet 2010, qui a manifestement contrarié les époux B_____ suivie de l'absence de réaction de l'intimée aux appels pressants du nouveau responsable qu'elle avait mis en place, la seconde en avril 2012, provoquant l'incompréhension du recourant.

En considérant que, dans ces circonstances, il existait un motif important au sens de l'art. 68 du statut pour prononcer le licenciement du recourant par décision du 31 octobre 2013, l'intimée a abusé de son pouvoir d'appréciation.

Il s'ensuit que la décision de la commune du 31 octobre 2013 est contraire au droit.

- 14) Point n'est besoin dès lors d'examiner les autres griefs du recourant, notamment relatif à l'augmentation de la quantité de travail qui lui a été infligée ou même le grief de violation du droit d'être entendu, invoqué dans la réplique.
- 15) Le statut ne prévoit pas une possibilité de réintégration de l'employé licencié et l'intimée n'a montré aucune ouverture à cet égard.

Les conclusions du recourant en réintégration ou en octroi d'un poste similaire sont dès lors infondées.

- 16) L'art. 74 al. 1 du statut prévoit, en cas de non-reconnaissance de l'importance du motif du licenciement, le versement d'une indemnité comprise entre deux et douze mois du traitement de l'employé.
- 17) S'agissant de la quotité de l'indemnisation, le recourant a conclu à une indemnité équivalente à CHF 57'505.05 représentant neuf mois de salaire. L'intimée s'oppose à tout versement.

a. Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité, ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais 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/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 12 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 12 ; ATA/194/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 16).

Ainsi, 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 administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, 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 précité consid. 13 ; ATA/195/2014 précité consid. 13).

Dans une autre cause, la chambre administrative a pris en compte la gravité de la violation du droit d'être entendu de l'intéressée, l'importante péjoration de sa situation financière, n'ayant eu d'autre choix que la retraite anticipée, et de son activité de plus de vingt ans pour l'autorité intimée pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/193/2014 précité consid. 17).

Dans le cas d'un fonctionnaire ayant retrouvé un emploi deux mois après son licenciement en violation de son droit d'être entendu, la chambre administrative a fixé l'indemnité à deux mois en prenant en compte le comportement du recourant, qui n'était pas exempt de reproches, ainsi que le fait qu'il n'avait jamais pu exercer son droit de s'expliquer avant que la décision soit prise à son détriment alors même qu'il n'y avait aucune urgence à mettre un terme aux rapports de service (ATA/194/2014 précité consid. 15).

Dans une affaire dans laquelle le licenciement était vicié matériellement, la chambre administrative a accordé une indemnité de douze mois au recourant. S'il avait frappé un collègue au visage, il avait agi par légitime défense. La chambre administrative a également tenu compte de la durée de rapports de service de plus de dix ans, de l'absence d'antécédents dans son parcours professionnel, du retrait d'effet suspensif à la décision de révocation par l'autorité intimée, du refus de le réintégrer alors qu'il y était disposé, de la faute de l'intéressé et du fait qu'après une période d'incapacité de travail pour laquelle il avait été indemnisé à hauteur de son traitement, il avait subi une période de chômage puis avait retrouvé un emploi à un salaire nettement inférieur pour une durée de six mois avant de subir une nouvelle période de chômage (ATA/258/2014 précité consid. 9).

Dans un autre cas de licenciement matériellement vicié en raison d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'égalité de traitement, la chambre administrative a tenu compte de la gravité de la faute du recourant, de la violation du droit par l'autorité intimée dans le cadre du licenciement, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service, du fait qu'il n'avait pas retrouvé de travail ainsi que de son âge pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/744/2014 précité consid. 5).

Dans une situation où la décision de résiliation des rapports de service était formellement viciée, mais matériellement fondée, la chambre administrative a alloué deux mois d'indemnité. L'intéressé avait commis de graves manquements. Le refus de l'employeur de réintégrer l'intéressé apparaissait justifié au regard des motifs fondés à l'origine du licenciement, qui s'opposaient à son retour au sein de l'institution. La recourante avait commencé à travailler pour l'autorité intimée en 2011, après reprise par celle-ci de son contrat de travail conclu en 2004. Le licenciement avait eu lieu en juin 2013, alors qu'elle était âgée de presque cinquante ans. Elle n'avait pas retrouvé de travail (ATA/871/2014 du 11 novembre 2014).

b. En l'espèce, l'intimée a motivé la décision de licenciement par l'insuffisance répétée des prestations, au regard des exigences figurant à l'art. 11 du statut du personnel, de manière à affecter le bon fonctionnement de l'administration communale.

Il ressort du dossier que le mécontentement de MM. E_____ et G_____, supérieurs directs du recourant, relativement à la qualité du travail de ce dernier et de M. C_____, a débuté au printemps 2012 en rapport avec des problèmes de vitrification, l'entretien de l'auto-laveuse et les « pauses cigarettes » jugées trop nombreuses. Les reproches à l'encontre de ces deux concierges se sont intensifiés aux mois de septembre et d'octobre 2012 et ont alors inclus la menace qu'aurait formulée M. C_____ le 19 septembre 2012 de frapper l'intendant de l'école, M. B_____. S'en sont suivis les contrôles et rapports journaliers établis par celui-ci et les « contrôles qualité » - plus espacés mais beaucoup plus précis - de

M. G_____. Leurs rapports ont fait état de prestations irrégulières quant à la qualité de la part des deux concierges concernés, tantôt satisfaisantes, tantôt insatisfaisantes ou partiellement satisfaisantes. Ce sont cette insatisfaction ainsi que le comportement des deux concierges considéré comme irrespectueux à l'égard principalement de M. B_____, mais aussi à l'égard de M. G_____ au vu de leur nonchalance par rapport à lui, qui ont, dès le début de l'été 2013, conduit MM. E_____, G_____ et L_____ à préconiser la rupture des relations de services de MM. C_____ et A_____.

Même si les contrôles effectués par M. G_____ paraissent avoir été pointilleux, rien ne permet de remettre en cause l'objectivité des supérieurs hiérarchiques de MM. C_____ et A_____ concernant la baisse de qualité relevée relativement au travail de ceux-ci. Il n'est toutefois pas possible de déterminer la responsabilité réelle du recourant dans cette diminution, puisque ses prestations, à tout le moins à partir de décembre 2012, ne pouvaient plus être distinguées de celles de son collègue. Il ressort par ailleurs du témoignage du directeur de l'école, non contredit par le sondage effectué début 2013 auprès des enseignants, que les nettoyages et entretiens de MM. C_____ et A_____ n'étaient à tout le moins pas défectueux au point d'avoir dérangé dans une mesure importante les utilisateurs et que les plaintes ou critiques de la part des enseignants étaient ponctuelles, dans la normalité.

La question de savoir si la baisse de la qualité du travail de ces deux concierges était ou non imputables à un accroissement trop important des exigences quant à la quantité de travail à effectuer, y compris en comparaison avec d'autres écoles de la commune, peut également demeurer indéterminée, pour les motifs qui suivent.

MM. C_____ et A_____ ont à de nombreuses reprises fait part à leurs supérieurs, même au secrétaire général, de leur souffrance de se voir continuellement être surveillés et critiqués par les époux B_____. Cette souffrance ne saurait être considérée comme ayant été feinte ; elle était en outre de nature à affecter considérablement la motivation à tout le moins du recourant ainsi que la qualité de son travail, comme MM. C_____ et A_____ l'ont écrit le 1^{er} avril 2011 à M. G_____, à une époque où les prestations du recourant étaient encore considérées positivement par l'employeur.

Dans ce contexte et compte tenu des développements du 10 avril 2012, il n'est pas étonnant qu'à partir de mai 2012, les prestations fournies par le recourant aient été en constante baisse. Outre la problématique de la reprise par M. B_____ des responsabilités qui lui avaient été précédemment confiées puis enlevées justement afin d'atténuer les tensions existantes, le recourant s'est vu, à compter du mois d'avril ou mai 2012, soumis à l'autorité de M. B_____. La notion de « retour à la normale » dans le contexte conflictuel qui était celui de la conciergerie du P_____ était inadéquate. À compter de cette époque, le recourant

s'est trouvé soumis aux critiques, aux ordres et à la surveillance accrue de M. B_____, comme il l'a allégué dans son recours sans contestation précise sur ce point par l'intimée. Les critiques émises par M. B_____ ont été relayées par M. G_____ et par M. E_____.

De surcroît, dans un probable souci de bien faire, M. G_____ a été affecté à des contrôles relativement fréquents et méticuleux des activités de MM. C_____ et A_____. Les rapports détaillés de M. G_____ ainsi que les contrôles effectués chaque jour par M. B_____ - qui contenaient une ou quelques courtes lignes de commentaires - ne pouvaient qu'accentuer le sentiment de mal-être et de harcèlement éprouvé par le travailleur. Sans remettre en cause le sérieux et l'investissement avec lesquels M. G_____ a effectué ses « contrôles qualité », force est toutefois de constater que leur précision en est probablement devenue oppressante pour le recourant. Il n'y a pas dès lors lieu de s'étonner que M. C_____ ait adopté une attitude effectivement inadéquate le 19 septembre 2012 envers M. G_____ - une menace de frapper M. B_____ n'étant pas établie et, même si elle l'était, ayant au demeurant été formulée dans un conflit verbal exacerbé - et que les concierges concernés n'aient pas fait preuve d'ouverture le 19 décembre 2012, lorsque MM. G_____ et B_____ leur ont transmis les constats effectués. Il convient de relever enfin que, malgré les critiques et la surveillance permanente qui pesaient sur eux, MM. C_____ et A_____ sont parvenus à maintenir, avec des améliorations et des péjorations, la qualité de leur travail à un niveau relativement stable depuis le début des contrôles rapprochés et à tout le moins jusqu'en mai 2013, au vu des relevés.

À teneur de l'art. 58 du statut, il appartient, au conseil administratif de veiller au respect des droits de tous les employés. Or, à l'évidence, les quatre personnes travaillant comme concierges étaient dans un conflit professionnel important et durable. Il appartenait au conseil administratif de veiller à la résolution du problème dans le respect des droits de tous les employés concernés, sans laisser dégénérer la situation. Il est particulièrement regrettable que la commune n'ait donné aucune suite au courriel du 21 septembre 2012 du secrétaire général, qui cherchait des solutions telles qu'un tournus entre les concierges, et n'ait pas même, ultérieurement, réuni les quatre concierges concernés en vue d'un apaisement. Plus grave encore, l'intimée a, dès cette période à tout le moins, soutenu de facto la position des époux B_____ aux dépens de MM. C_____ et A_____ et même confié à M. B_____ le contrôle et l'évaluation du travail de ceux-ci, de sorte que ces derniers se sont trouvés sous la dépendance des personnes mêmes avec lesquelles ils étaient en conflit. De tels procédés ne pouvaient qu'avoir des conséquences négatives sur le travail du recourant, comme ce dernier l'avait craint et s'en était ouvert à l'employeur en avril 2011 déjà. La lettre du secrétaire général de la commune adressée à M. B_____ pour lui demander d'adopter un ton plus courtois le 17 octobre 2012 n'était pas suffisante,

ce d'autant moins que le même jour, le recourant et son collègue recevaient une correspondance énumérant les griefs de la commune à leur encontre.

c. Compte tenu de toutes les circonstances précitées, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service, de la période de chômage qui a suivi la cessation des rapports de service, de l'absence de confirmation de nomination, contrairement au statut, de ses excellents antécédents, de son âge (cinquante-six ans), de l'importante responsabilité de l'intimée dans la péjoration des conditions de travail et par voie de conséquence de la qualité du travail, une indemnité de six mois semble équitable, étant rappelé qu'en application du statut de l'intimée, le maximum n'est pas de vingt-quatre mois comme fréquemment dans les communes, mais de douze.

Au vu de ce qui précède, compte tenu de l'ensemble des circonstances et conformément à sa pratique de prononcer l'indemnité en mois de traitement, la chambre administrative fixera l'indemnité due par la commune à M. A_____, en application de l'art. 74 al. 1 du statut, à six mois de son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15 ; ATA/258/2014 précité consid. 9 et 10), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et sans intérêts moratoires, en l'absence de conclusion sur ce point (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/193/2014 précité consid. 17).

18) Le recours est par conséquent partiellement admis.

19) La caisse de chômage pouvant être le cas échéant, en application de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI - RS 837.0), subrogée au recourant quelle que soit l'issue du litige, la situation juridique de celle-là n'est pas directement affectée par cette issue. Dès lors, elle ne saurait être appelée en cause et n'a pas à se déterminer sur le bien-fondé de la décision attaquée (ATA/194/2014 précité consid. 18 ; ATA/161/2013 précité consid. 3 ; ATA/92/2013 du 19 février 2013 consid. 6).

Cela étant, la caisse a un intérêt de fait à savoir si un licenciement est confirmé ou déclaré contraire au droit, et si des indemnités sont versées à son assuré. Pour ce motif, le dispositif du présent arrêt lui sera communiqué pour information (ATA/194/2014 précité consid. 18 ; ATA/92/2013 précité consid. 6).

20) Vu la teneur de l'art. 87 al. 1 2^{ème} phrase LPA, aucun émoulement ne sera mis à la charge de la commune, bien qu'elle succombe en grande partie. En revanche, un émoulement réduit à CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui obtient partiellement gain de cause (art. 87 al. 1 1^{ère} phr. LPA).

Dans la mesure où le recourant obtient partiellement gain de cause, 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 27 novembre 2013 par Monsieur A_____ contre la décision de la commune de O_____ du 31 octobre 2013, sous réserve des conclusions en indemnité pour violation des droits de la personnalité qui sont irrecevables ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de la commune de O_____ du 31 octobre 2013 prononçant le licenciement de Monsieur A_____ est contraire au droit ;

constate que la réintégration de Monsieur A_____ n'est pas possible ;

fixe l'indemnité due par la commune de O_____ à Monsieur A_____ à six mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, au sens des considérants ;

condamne en tant que de besoin la commune de O_____ à verser cette indemnité à Monsieur A_____ ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 500.- ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à Monsieur A_____, à la charge de la commune de O_____ ;

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 Me David Aubert, avocat du recourant, à Me Éric Maugué, avocat de commune de O_____, ainsi que le dispositif à la caisse de chômage Unia, pour information.

Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mmes Junod et Payot Zen-Ruffinen,
M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

