

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2669/2008-CM

ATA/567/2010

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 31 août 2010

dans la cause

Monsieur D_____

représenté par Me Lorenzo Paruzzolo, avocat

contre

COMMUNE DE MEYRIN

représentée par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

1. Le 1er juillet 1992, Monsieur D_____, né le 22 octobre 1967, a été engagé par le Conseil administratif de la Commune de Meyrin (ci-après : la commune) en qualité d'ouvrier cantonnier au service de la maintenance, pour une période probatoire de trois ans. Il se trouvait sous la responsabilité hiérarchique de Messieurs A_____, chef de section routes et voiries au service de l'environnement et B_____, chef du service de l'environnement. L'intéressé était soumis au statut du personnel de la commune (ci-après : le statut).
2. Le 29 juin 1993, MM. B_____, A_____ et R. C_____, responsable du service de la maintenance (devenu service de l'environnement) ont évalué M. D_____. Ses prestations ont été qualifiées d'assez bonnes à très bonnes.
3. En vue de sa nomination, celui-ci a été entendu par MM. A_____ et C_____. Selon le procès-verbal de séance du 28 novembre 1994, M. C_____ avait préavisé défavorablement la nomination de l'intéressé, qui devait intervenir à fin juin 1995. Ce dernier avait de la peine à s'intégrer aux équipes, ce qui avait un impact sur son comportement ainsi que sur la qualité et le rendement de son travail. Il n'entretenait notamment pas régulièrement son camion. Il lui était également reproché un absentéisme, qui correspondait à des jours où le travail était moins intéressant. M. D_____ avait reconnu une partie des faits et indiqué qu'il apporterait des changements à cette situation.
4. Par décision du 20 juillet 1995, la commune a confirmé ce dernier dans sa fonction d'ouvrier cantonnier au service de la maintenance, avec effet au 1^{er} juillet 1995.
5. Le 25 août 1999, M. B_____ a adressé un rapport à Monsieur Jean-Claude Ducrot, conseiller administratif. Il a relevé que l'équipe de voirie du 24 août 1999, dans laquelle travaillait notamment M. D_____, avait sciemment mélangé des déchets organiques aux ordures incinérées. Plus de 10 % des conteneurs à déchets organiques avaient été levés en même temps que les ordures ménagères. Cette façon de procéder allait à l'encontre de la politique de promotion du tri des déchets de la commune et alourdissait la facture relative aux taxes de traitement.
6. Par décision du 31 août 1999, M. Ducrot a signifié un blâme à M. D_____, se fondant sur les éléments relevés par M. B_____. Le comportement reproché violait l'obligation de diligence selon le statut. Cette sanction n'a pas été contestée par l'intéressé.
7. Le 24 janvier 2000, M. Ducrot a rappelé à M. D_____ qu'il avait provoqué en moins d'une année trois accidents de la circulation ayant occasionné des dégâts

matériels. Ce dernier avait notamment entrepris des marches-arrière sans visibilité et sans l'aide d'un tiers.

8. Le 11 juillet 2002, M. B_____ a avisé l'intéressé que, plusieurs fois par mois, des usagers se plaignaient que leurs déchets n'avaient pas été levés conformément aux directives du Conseil administratif, ce qui avait également été constaté par les responsables du service. Il arrivait également trop souvent qu'après le passage de l'équipe de voirie, des déchets jonchent le sol et doivent être enlevés par d'autres collaborateurs. Enfin, malgré des avertissements, M. D_____ avait été surpris à ne pas respecter les règles de prévention des accidents, notamment lors de l'entretien quotidien des camions. De tels comportements étaient incompatibles avec la bonne marche du service et contraires au statut.
9. Par courrier du 29 juillet 2002, M. D_____ a contesté les faits qui lui étaient reprochés. Il a rappelé avoir été placé au service de la voirie sans aucune fonction de chef d'équipe. Il conduisait avec attention et était soigneux avec le matériel. Lorsqu'il était absent, ses remplaçants n'étaient pas au courant de toutes les spécificités de la tournée et les erreurs qu'ils commettaient ne pouvaient lui être imputées. L'équipe n'était pas soudée car les collaborateurs changeaient trop souvent et leur comportement laissait à désirer. Ils étaient peu motivés. La saleté des lieux de levée était causée par des usagers peu scrupuleux. La levée des ordures ne devait pas se faire dans des chemins privés, car les manœuvres étaient trop difficiles. Il n'avait jamais sciemment passé à côté de poubelles sans les ramasser, mais il arrivait que les usagers sortent leurs ordures après le passage du camion ou les cachent derrière des voitures. A plusieurs reprises, il avait demandé, en vain, à ses supérieurs qu'ils informent les concierges des règles en matière de placement des conteneurs et de levée des déchets. Enfin, il arrivait souvent qu'il doive porter des sacs de déchets trop lourds, voire des branches non liées en fagots ainsi que des conteneurs dont les roues étaient défectueuses. Il était consciencieux et motivé par son travail. Il regrettait de ne pas être soutenu par ses supérieurs.
10. Le 18 octobre 2002, M. B_____ a établi une note à l'attention de M. D_____. Le 17 octobre 2002, celui-ci avait refusé l'ordre de M. A_____ d'effectuer le nettoyage hebdomadaire du camion de voirie. Il avait abandonné son poste de travail en fin de matinée, sans revenir l'après-midi.
11. Par courrier du 22 octobre 2002, M. D_____ a contesté cette note. Il avait rendez-vous le matin chez le médecin et avait estimé, au vu de son état de santé, qu'il ne pouvait venir l'après-midi. M. A_____ lui avait donné son accord. L'intéressé a transmis une attestation du centre médical de Meyrin, selon laquelle il avait rendez-vous avec un médecin le matin et l'après-midi du 17 octobre 2002.
12. Le 3 décembre 2002, M. Ducrot a signifié à M. D_____ une mise à pied d'un jour avec suppression de traitement. Il se référait à l'entretien que

M. D_____ avait eu le 6 novembre 2002 avec Messieurs E_____, secrétaire général, A_____ et Madame F_____, chargée des ressources humaines, ayant pour objet de nouveaux manquements. Une attitude générale irrespectueuse et contestataire, l'inexécution de directives et un abandon de poste, le 17 octobre 2002, lui étaient reprochés. Ses prestations et son état d'esprit n'étaient pas en adéquation avec ses obligations. Cette sanction n'a pas été contestée par l'intéressé.

13. Dans une note du 2 août 2003, M. B_____ a reproché à M. D_____ d'avoir quitté son poste de travail, le 25 juillet 2003, sans avoir terminé la levée des déchets. Le 12 novembre 2003, M. B_____ a établi un rapport à l'attention de M. E_____, résumant les faits relatés dans sa note du 2 août.
14. Le 10 décembre 2003, une enquête administrative a été ouverte à l'encontre de l'intéressé en vue d'examiner l'opportunité d'une nouvelle sanction.
15. Dans le cadre de celle-ci, M. D_____ a été entendu, le 19 janvier 2004, par Monsieur Roland Sansonnens, conseiller administratif, et Madame G_____, cheffe de section au service du personnel. Aux termes du procès-verbal de cette séance, il était reproché à l'intéressé de ne pas avoir levé les déchets devant des immeubles, les 21 août, 20 octobre et 10 décembre 2003. Selon M. D_____, il n'avait, en août, pas été informé qu'une nouvelle société s'était installée sur son parcours. Pour octobre, il avait reçu l'ordre de ne pas lever le conteneur, tant que la taxe n'était pas payée. Pour la levée de décembre, il a reconnu son erreur. Il n'avait par ailleurs pas vu de sacs de déchets organiques le 19 novembre 2003. En sa qualité de chauffeur, il était considéré comme responsable de la tournée et de l'équipe, alors qu'il n'avait pas la fonction de chef d'équipe. Il était souvent assisté par des personnes non motivées, des chômeurs, des alcooliques et des toxicomanes. Dans ces conditions, il n'était pas simple de compter sur son équipe. Il souhaitait être informé de l'implantation ou la suppression de conteneurs, afin de pouvoir adapter sa tournée.
16. Le 23 janvier 2004, hors enquête administrative, M. B_____ a adressé une note à M. D_____. Le 30 décembre 2003, M. A_____ avait constaté que le graissage quotidien du camion n'avait pas été effectué depuis le 22 décembre 2003. Or, M. D_____ ne devait pas quitter son poste de travail sans avoir accompli la totalité des tâches qui lui étaient confiées. L'explication de l'intéressé, selon laquelle il ne retrouvait plus la pompe à graisse, n'était pas satisfaisante, puisque des mécaniciens étaient présents pour répondre aux besoins du personnel.
17. Par courrier du 27 janvier 2004, M. D_____ a contesté la note précitée. Il avait signalé la disparition de la pompe à graisse à M. A_____, qui lui avait assuré s'en occuper. La nouvelle pompe à graisse n'avait été mise à disposition qu'une semaine plus tard. Enfin, un de ses collègues n'avait pas non plus pu graisser son véhicule et n'avait pas reçu d'avertissement.

18. Dans le cadre de l'enquête administrative, M. B_____ a été entendu le 10 février 2004 par M. Sansonnens et Mme G_____. Aux termes du procès-verbal de séance, M. D_____ exploitait, selon M. B_____, toutes les failles de l'administration et n'exécutait pas son travail avec rigueur. En sa qualité de chauffeur, il était responsable de la tournée ; il en assumait le bon déroulement et devait veiller à l'entretien de son matériel. M. Sansonnens s'était dit surpris de la note de service du 23 janvier 2004, qui avait été contestée par l'employé, et se demandait s'il n'y avait pas de la part de M. B_____ un certain acharnement, sentiment également ressenti par l'employé. M. B_____ a confirmé être plus sévère avec les récidivistes. S'agissant de l'inexécution du graissage du camion, il était de la responsabilité de M. D_____ d'entretenir son véhicule. Si le matériel manquait, celui-ci devait s'adresser directement au magasinier et non à son chef de section. M. B_____ relevait également que l'intéressé ne prenait pas toutes les mesures de sécurité nécessaires lorsqu'il nettoyait son camion, ceci pour gagner du temps.
19. Toujours dans le cadre de l'enquête, M. D_____ a à nouveau été entendu le 25 février 2004 par M. Sansonnens et Mme G_____. Selon le procès-verbal relatif à cette audition, il lui était reproché de ne pas avoir levé certaines ordures le 9 février 2004. En cas de déchets encombrants, celui-ci devait les déplacer ou informer le service de l'environnement par radio. Il pouvait aussi repasser plus tard si un véhicule bloquait momentanément le passage. M. D_____ n'avait plus souvenir de cet incident ; il avait en revanche reconnu ne pas poser systématiquement la barre de sécurité lors du nettoyage du camion.
20. Le 25 février 2004, M. B_____ a adressé une note à M. Sansonnens. M. D_____ répondait de manière désagréable aux demandes de ses supérieurs, cumulait les jours de maladie et de vacances, se soustrayait aux obligations de sécurité et avait blessé deux collègues lors de manœuvres avec un camion de voirie.
21. Dans le cadre de l'enquête administrative, M. A_____ a été entendu le 2 mars 2004 par M. Sansonnens et Mme G_____. Selon le procès-verbal établi, M. A_____ rencontrait des problèmes depuis de nombreuses années avec M. D_____, qui n'effectuait pas correctement son travail et n'acceptait pas les remarques qui lui étaient adressées. Celui-ci avait de la difficulté à collaborer avec ses supérieurs. Ses manquements ne constituaient pas des fautes graves en elles-mêmes, mais devenaient de par leur répétition « agaçantes ». Il s'agissait toujours de la parole du client contre celle du chauffeur. M. A_____ relevait que les deux personnes à l'arrière du camion posaient également des problèmes de qualité de travail et de conscience professionnelle. Selon lui, l'équipe des trois personnes de levée des déchets n'avait qu'un but, celui de terminer la tournée au plus vite.

22. Le 8 mars 2004, hors enquête administrative, M. B_____ a rappelé par écrit à M. D_____ qu'un conteneur avait été oublié le 4 mars 2004 et que certains autres avaient été mal remis en place.
23. M. B_____ a relevé, dans une note du 15 mars 2004 à l'attention de M. Sansonnens, que l'intéressé avait oublié, le 4 mars 2004, de vider un conteneur et, le 10 mars 2004, d'évacuer les déchets d'un chemin.
24. M. B_____ a établi une note, le 26 mars 2004, à l'attention de M. Sansonnens. M. D_____ avait quitté son poste de travail le 25 mars 2004 sans avoir relevé onze conteneurs.
25. Dans le cadre de l'enquête administrative, M. D_____ a été entendu le 2 avril 2004 par MM. Sansonnens, B_____, A_____ et Mme G_____. Selon le rapport de séance, les prestations qualitatives de l'employé n'étaient pas adéquates. Depuis l'ouverture de l'enquête, de nouveaux manquements significatifs avaient été relevés. M. D_____ ne semblait pas respecter les consignes de sécurité ni les directives de ses supérieurs. Celui-ci reconnaissait n'avoir pas toujours pris les mesures adéquates. Il s'engageait à faire des efforts mais souhaitait une meilleure communication. Il déplorait le fait que son supérieur établisse des notes plutôt que de le recevoir pour trouver une solution.
- Selon M. B_____, la véracité des propos des usagers avait été vérifiée.
26. Aux termes d'un rapport de synthèse du 5 avril 2004 (non signé) concernant l'enquête administrative, il y aurait lieu d'améliorer la situation afin que les parties puissent collaborer dans la confiance et le respect mutuels. Une sanction devait être envisagée à l'encontre de M. D_____. Il conviendrait par ailleurs de sensibiliser l'équipe dirigeante aux principes d'un encadrement, intégrant la reconnaissance de la qualité du travail.
27. Suite à la clôture de l'enquête et par décision du 29 juillet 2004, M. Ducrot a signifié à M. D_____ une mise à pied de cinq jours avec suppression de traitement. De nouveaux manquements avaient été constatés, soit le non respect des intérêts de la commune et des devoirs de fonction. L'intéressé était incapable de corriger son comportement, malgré les avertissements et sanctions précédents. De nouvelles erreurs pourraient l'exposer à des sanctions plus graves, tels la révocation ou le licenciement. Cette sanction n'a pas été contestée par l'intéressé.
28. Le 3 août 2004, M. D_____ a été reçu par MM. Ducrot, B_____, A_____ et Madame H_____ du service du personnel, pour évoquer les suites de l'enquête. Celle-ci lui avait permis de clarifier la situation, qui s'était améliorée. Il était satisfait que les choses évoluent de façon positive. M. Ducrot lui a rappelé que le camion devait être ménagé. Il était nécessaire qu'il se fasse aider lorsqu'il

faisait des manœuvres en marche-arrière. Mme H_____ a relevé que le service du personnel était à disposition pour jouer un rôle de médiateur.

29. Le 1^{er} septembre 2004, M. B_____ a rappelé à M. D_____ qu'il devait conduire de manière adaptée et procéder au nettoyage hebdomadaire de son camion. Un conteneur n'avait pas été levé le 24 août 2004 et le travail avait dû être effectué le lendemain par un autre employé.
30. M. D_____ a été convoqué, le 2 septembre 2004, par MM. Ducrot et B_____. Selon l'intéressé, une conduite souple générerait une augmentation du temps de levée. Il reconnaissait que le lavage du camion n'avait pas été effectué le 25 août 2004, mais niait en revanche avoir oublié de lever un conteneur.
31. Le 1^{er} octobre 2004, M. B_____ a reproché par écrit à l'intéressé que les conteneurs à déchets d'un centre sportif n'avaient pas été vidés pendant quatre jours durant le mois de septembre.
32. Le 11 novembre 2004, une deuxième enquête administrative conduite par MM. Sansonnens et I_____, secrétaire général, a été ouverte à l'encontre de M. D_____.
33. M. D_____ a été entendu, dans le cadre de cette enquête, le 23 novembre 2004, par MM. Sansonnens, I_____, B_____ et A_____. Il a contesté avoir omis de lever les ordures ménagères en septembre 2004, à l'exception d'un jour.
34. Lors de l'enquête, l'intéressé a été reçu le 15 décembre 2004 par MM. Sansonnens, A_____ et I_____ pour évoquer ses difficultés relationnelles avec la hiérarchie. Il lui était reproché d'avoir déposé une porte du camion sortie de ses gonds devant le local des mécaniciens. Selon M. D_____, ses supérieurs s'acharnaient sur lui. Il avait par ailleurs signalé à plusieurs reprises certains problèmes à M. A_____, mais n'avait pas eu de retour.
35. Le 11 janvier 2005, Monsieur J_____, magasinier, a été entendu dans le cadre de l'enquête par MM. Sansonnens et I_____ dans le cadre de l'enquête. Il avait peu de contacts avec l'intéressé, qui était lunatique et n'acceptait pas les remarques. Celui-ci ne respectait pas toujours les procédures. Il a encore relevé que le nettoyage hebdomadaire du camion ne pouvait se faire en une heure, mais en une demi-journée.
36. Le 14 janvier 2005, MM. Sansonnens, I_____ ont entendu MM. B_____, A_____, K_____, L_____ dans le cadre de l'enquête administrative.
 - a. M. B_____ a exposé qu'il était difficile de déplacer M. D_____ dans un autre secteur, car ce dernier ne supportait pas le changement. Il se soustrayait à sa hiérarchie, refusait de suivre les consignes et transgressait les règles. Les erreurs se répétaient malgré les différents rappels.

- b. M. A_____ a expliqué que l'intéressé ne tenait pas compte des remarques de ses supérieurs. Le site des Cheneviers était fermé de 12h à 14h, ce qui pouvait expliquer son empressement à terminer la levée. Dans l'ensemble, M. D_____ faisait son travail, mais l'accumulation de petites erreurs n'était plus supportable. M. A_____ envisageait de lui trouver une activité plus indépendante.
- c. M. K_____, mécanicien, a exposé avoir peu de contacts avec l'intéressé. Celui-ci était spécial et difficile à cerner. M. K_____ n'avait jamais eu de dispute avec lui. Depuis quelque temps, M. D_____ ne lui adressait plus la parole.
- d. M. L_____, mécanicien, a expliqué avoir très peu de contacts avec l'intéressé, qui ne faisait, selon lui, aucun effort d'intégration et donnait l'impression de se presser toute la matinée pour finir le plus tôt possible. Cela se ressentait sur l'état de l'entretien et la mécanique des camions. Le nettoyage hebdomadaire complet d'un véhicule devrait prendre au minimum deux heures.
37. Par courriers des 11, 13, 14, 16, 17, 22 avril et 1^{er} mai 2005, M. D_____ s'est adressé à M. I_____ pour contester les procès-verbaux des séances des 11 et 14 janvier 2005. Il n'était pas entêté mais devait prendre des initiatives car aucune solution ne lui était proposée. Il n'était pas réfractaire au changement ni à sa hiérarchie. Tant que M. A_____ serait son supérieur, la situation n'aurait pas d'issue. M. M_____ [un autre employé] commettait beaucoup de négligences mais n'avait jamais reçu de blâme. Il déplorait le fait que M. B_____ ne s'adressât à lui qu'avec des propos menaçants et blessants. Son supérieur avait besoin de diviser et de harceler ses employés. S'agissant de M. J_____, ce dernier avait avoué lui-même ne pas avoir un caractère facile ; il était désagréable avec tous. M. L_____ n'avait quant à lui pas qualité pour estimer la durée d'un nettoyage. Lui-même se faisait aider par deux de ses collègues, ce qui réduisait le temps des lavages. En conclusion, il a expliqué ressentir une grande injustice, car la plupart de ses collègues négligeait le nettoyage de leur camion et ne subissait pas de remontrances.
38. Pour les besoins de l'enquête, l'intéressé a été entendu le 22 avril 2005 par M. B_____ en présence de Monsieur N_____, membre de l'équipe de levée des déchets. Il avait quitté son poste de travail, le 13 avril 2005, avant d'avoir terminé la levée hebdomadaire des déchets organiques. Si son véhicule était tombé en panne, comme il le soutenait, il aurait dû utiliser un véhicule de remplacement pour terminer la tournée, même si cela engendrait du retard.
39. Le 18 mai 2005, M. I_____ a reçu Monsieur O_____, employé à la voirie dans le cadre de l'enquête. Ce dernier s'est plaint de la conduite brusque, rapide et dangereuse de M. D_____. Il avait craint pour sa propre sécurité. M. D_____ ne l'avait à une reprise pas attendu; il s'était retrouvé à pied. Il avait de la peine à s'intégrer à l'équipe car MM. D_____ et N_____ faisaient bloc.

40. Par décision du 3 juin 2005 et suite à la clôture de l'enquête, le Conseil administratif a prononcé à l'encontre de l'intéressé une mise à pied de cinq jours avec suppression du traitement. Celui-ci avait manqué à ses devoirs de fonction à plusieurs reprises. Cette sanction représentait l'ultime chance d'améliorer son comportement. Par ailleurs, son transfert dans l'équipe de nettoyage, dès le 14 juin 2005, avait été décidé. Il se trouverait sous la responsabilité de Monsieur P_____, chef d'équipe. Cette sanction n'a pas été contestée par l'intéressé.
41. Le 25 octobre 2005, M. P_____ a évalué l'employé. Ses connaissances et compétences ont été jugées très bonnes. Son comportement était bon, il était autonome, efficace, souple et respectueux de ses collègues. Depuis son arrivée, il avait apporté « quelque chose de plus qui manquait dans le service ».
42. En décembre 2006, l'intéressé a été transféré au secteur de Cointrin, dont les responsables étaient MM. B_____ et A_____, notamment en raison de ses difficultés relationnelles avec M. P_____.
43. Le 5 avril 2007, Mesdames Q_____, gestionnaire en ressources humaines, et R_____, affectée au service de la voirie, ont entendu l'intéressé suite à différents manquements.
44. En raison de ses nombreuses absences et à la demande de M. I_____, le Docteur Bertrand Auvergne, spécialiste en maladies rhumatismales et médecin-conseil de la commune, a examiné l'intéressé le 19 avril 2007. Ce médecin a conclu que M. D_____ avait bénéficié de deux arrêts de travail justifiés, motivés l'un par un problème cervical (arrêt d'environ quatre mois) et l'autre par un problème lombaire. Actuellement, la capacité du patient à assumer sa fonction d'ouvrier, tant sur le plan physique que sur le plan psychologique, était entière.
45. Le 2 août 2007, M. B_____ a adressé une note au service des ressources humaines. M. D_____ n'avait pas changé de comportement. Des contrôles avaient mis en évidence de nombreux manquements, soit des absences injustifiées, des départs prématurés et des pauses dans le local ad hoc pendant les heures affectées au travail.
46. Le 15 août 2007, l'intéressé a été reçu par Monsieur Jean-Marc Devaud, conseiller administratif, et Mme Q_____.
47. Le 28 novembre 2007, le Conseil administratif a informé M. D_____ qu'il avait le projet de mettre un terme au contrat de travail. Possibilité lui était donnée de se déterminer et d'être entendu relativement à cette question. Ce courrier rappelait les faits reprochés à l'intéressé et précisait qu'il avait été reçu en avril 2007 par Mmes Q_____ et R_____, qui lui avaient signifié la nécessité d'adopter un comportement adéquat, notamment en évitant les absences injustifiées. Cette mise en garde n'avait pas été suivie d'effet. M. D_____ avait

été reçu à sa demande, le 15 août 2007, par M. Devaud et Mme Q_____. Il s'était plaint de mobbing de la part de son supérieur, qui le surveillait régulièrement. Il lui avait été rappelé à cette occasion que les supérieurs hiérarchiques étaient chargés de surveiller leurs employés, ce qui ne constituait pas du mobbing. L'intéressé devait, le cas échéant, s'adresser à la commission du personnel, ce qu'il n'avait pas fait. Enfin, il n'était pas possible de le transférer à nouveau, étant donné qu'il avait « fait le tour du service » et qu'aucun responsable ne souhaitait plus collaborer avec lui. Au vu de ces manquements, un licenciement lui serait signifié ; la décision serait exécutoire nonobstant recours.

48. Le 13 décembre 2007, M. D_____ a informé son employeur de son arrêt de travail pour cause de maladie.
49. Par courrier du 28 mars 2008, l'intéressé s'est opposé au projet de licenciement. Les reproches qui lui étaient faits, notamment concernant son comportement et son inaptitude à respecter les devoirs généraux de sa fonction, étaient dénués de tout fondement et avaient été contestés. En août 2007, il s'était ouvert du fait que l'attitude de M. B_____ à son égard représentait du mobbing. Le projet de licenciement était intervenu peu après qu'il ait évoqué cette question. Une telle résiliation était illicite et constituait un congé représailles. En raison du climat professionnel, il ne pouvait plus travailler au service de la commune. Il réservait ses droits en matière d'indemnité pour tort moral.
50. Le 15 avril 2008, le Conseil administratif a reçu M. D_____, assisté d'un conseil, afin qu'il puisse faire valoir son droit d'être entendu. Selon l'extrait du procès-verbal de ladite séance, ce dernier considérait avoir été victime de mobbing de la part de M. B_____ et contestait les faits motivant le licenciement.
51. Par décision du 18 juin 2008, la commune a licencié M. D_____. Compte tenu de la rupture irrémédiable des liens de confiance, la poursuite des rapports de travail était devenue impossible. Le délai de protection contre le licenciement en cas de maladie étant arrivé à échéance le 31 mai 2008, le contrat prendrait fin le 30 septembre 2008, compte tenu du délai de congé de trois mois.
52. Le 18 juillet 2008, l'intéressé a interjeté recours contre cette décision et formé une action pécuniaire auprès du Tribunal administratif. Il a conclu principalement sur recours à la constatation de la nullité de son licenciement et subsidiairement à la constatation que celui-ci était contraire au droit, sous suite de frais et dépens. Sur action pécuniaire, il a sollicité le versement de CHF 36'722,10, à titre de dommages et intérêts pour licenciement injustifié, et de CHF 5'000.-, à titre d'indemnité pour tort moral, ceci avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2008.

Il a contesté avoir omis à de nombreuses reprises de lever les ordures. En dix ans d'activité, seul un accident dans lequel sa responsabilité était engagée

pouvait lui être imputé. Plusieurs employés de la commune jouissaient de privilèges dans le cadre de leur activité professionnelle. Les autres chauffeurs terminaient leur tournée sans laver leur camion ; M. K_____ promenait son chien pendant les heures de travail. Ces employés n'avaient pas reçu d'avertissements. Quant à lui, aucun manquement relatif à la qualité de son travail ne pouvait lui être reproché entre les mois de juin 2005 et de novembre 2007. Le projet de licenciement ne faisait d'ailleurs pas état de faits concrets et aucune note ne se trouvait dans le dossier concernant les années 2006 et 2007. Étant donné que la commune avait l'intention de le licencier pour faute, elle aurait dû ouvrir une enquête administrative, ce qu'elle n'avait pas fait, en violation du statut. Il n'y avait pas eu de confrontation avec M. B_____, alors que ce dernier était le seul à stigmatiser son comportement. Dès lors, il n'avait pas pu valablement exercer son droit d'être entendu et son licenciement était nul. De plus, la résiliation des rapports de service était intervenue après qu'il se soit plaint de harcèlement de la part de M. B_____. Elle était par conséquent abusive et arbitraire. Le principe de la proportionnalité avait aussi été violé. La commune n'avait pas véritablement cherché une alternative au licenciement. Cette décision était contraire au droit.

S'agissant de l'action pécuniaire, le tribunal de céans devait admettre sa compétence, par analogie avec les fonctionnaires et employés soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC ; RS B 5 05). Il sollicitait une indemnité de six mois de salaire à titre de licenciement injustifié par analogie au droit privé.

Quant à l'indemnité pour tort moral, il y avait une attraction de compétence et le tribunal de céans devait admettre la recevabilité de cette action. La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11) s'appliquait également à la protection de la santé des employés communaux et, compte tenu du harcèlement dont il avait été victime et du fait que la commune n'avait pris aucune mesure afin d'atténuer les tensions, une telle indemnité lui était due.

53. Dans sa réponse du 12 septembre 2008, la commune a conclu au rejet du recours. La conclusion tendant à la constatation de l'illicéité du licenciement était irrecevable, en raison de sa subsidiarité, de même que l'action pécuniaire. L'indemnité pour licenciement injustifié aurait en effet dû être sollicitée dans le cadre du recours contre le licenciement et non dans une action pécuniaire parallèle. En ce qui concernait l'indemnité pour tort moral en raison d'un prétendu harcèlement psychologique, le tribunal était incompétent, car l'art. 328 du Code des obligations, loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (CO ; RS 220) n'était pas applicable aux rapports de droit public.

Sur le fond, M. D_____ avait fait l'objet de nombreux avertissements oraux et de notes. Pas moins d'un blâme, d'une mise à pied d'un jour avec suppression de

traitement et de deux mises à pied de cinq jours avec suppression de traitement avaient été pris à son encontre. Il ne les avait pas contestés, preuve en était qu'il considérait les sanctions justifiées. Le droit d'être entendu de M. D_____ n'avait pas été violé car ce dernier avait eu tout loisir de s'exprimer oralement et par écrit. Il avait été reçu à plusieurs reprises par une délégation du conseil administratif et n'avait demandé aucune audition supplémentaire avant la prise de décision. S'agissant du grief d'arbitraire, M. D_____ avait à maintes reprises admis ses torts et s'était engagé à changer d'attitude. La commune avait fait le choix du licenciement de manière indépendante et impartiale. L'employé ne démontrait pas en quoi la motivation et le résultat de la décision étaient insoutenables. De même, la résiliation des rapports de service satisfaisait au principe de la proportionnalité. Les nombreux manquements reprochés à M. D_____ justifiaient la cessation du contrat, seule solution envisageable. Par ailleurs, le licenciement étant fondé, aucune indemnité, si tant était que les actions s'avéraient recevables, n'était due. Enfin, les contrôles mis en place, qui étaient selon le recourant constitutifs de mobbing, avaient un fondement statutaire et avaient permis de mettre en évidence des absences injustifiées, des retards, des pauses prolongées et des départs prématurés. Pour le surplus, M. D_____ ne s'était pas adressé à la commission du personnel, compétente en matière de mobbing.

54. En date du 14 novembre 2008, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle. M. I_____ représentait la commune.

L'intéressé a déclaré avoir retrouvé du travail depuis le 10 novembre 2008 et réaliser un salaire mensuel brut de CHF 4'600.-, versé 13 fois. Il avait reçu son traitement de la part de la commune jusqu'au 30 septembre 2008.

M. I_____ a exposé que M. D_____ avait fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires alors qu'il était chauffeur dans le service de la levée des déchets. Suite à la sanction du 3 juin 2005, il avait été décidé de le transférer dans un autre secteur du service de l'environnement, sous les ordres de M. P_____. Dans cette activité, celui-ci conduisait de petits véhicules de nettoyage ou travaillait à la main. Avec l'intéressé, lorsqu'une mesure disciplinaire était prise, il y avait une période pendant laquelle la situation s'améliorait, mais qui ne durait pas. Peu après son transfert, M. D_____ avait arboré une attitude arrogante à l'égard de son supérieur et de ses cinq collègues. Il avait alors été décidé de le déplacer dans le secteur de Cointrin, qui était rattaché au même service et dans lequel l'employé travaillait seul. Il faisait toujours partie de l'équipe de nettoyage de M. P_____, mais n'avait plus de contact avec ses collègues. Des contrôles avaient alors été effectués par ses supérieurs hiérarchiques qui avaient constaté des absences non justifiées et des horaires non respectés. D'une manière générale, tant M. A_____ que M. B_____ effectuaient des contrôles de l'activité de tous les collaborateurs de la commune. L'intéressé avait à plusieurs reprises été mis en garde quant aux conséquences possibles de ses manquements. Suite au

constat de la répétition des erreurs, la commune avait décidé d'engager une procédure en licenciement. Le 15 août 2007, l'employé avait rencontré à sa demande M. Devaux et Mme Q_____ et s'était plaint de mobbing de la part de M. B_____, en raison des contrôles que celui-ci effectuait.

M. D_____ a expliqué qu'il contestait le licenciement car les motifs invoqués étaient erronés. Il n'avait jamais eu de problème avec ses collègues lorsqu'il travaillait en équipe. Ceux-ci l'appréciaient pour ce qu'il était et pour la qualité de son travail. Il avait eu de bons contacts avec M. P_____ même si certaines tensions inévitables étaient survenues. C'était M. B_____ qui lui avait annoncé son transfert dans un autre secteur du service des nettoiyements, en raison de prétendues dissensions avec ses collègues. Depuis plus de huit ans, il entretenait de mauvais rapports avec M. B_____. Lorsqu'il travaillait au secteur de Cointrin, il avait toujours respecté ses horaires. Il n'y avait pas de pointeuse dans ce secteur, alors qu'il en avait sollicité une, ce qui l'empêchait de prouver ses dires. A Cointrin, il planifiait lui-même son travail mais avait des horaires à respecter. M. A_____ était son supérieur hiérarchique direct. Il considérait avoir fait l'objet de mobbing, car non seulement MM. A_____ et B_____ mais également Messieurs S_____ et T_____ « tournaient autour de lui » pour le surveiller. Il n'avait en outre pas pu se déterminer sur cette question.

M. I_____ a exposé que M. T_____ était l'autre responsable du secteur parcs et promenades. Celui-ci devait surveiller ses équipes et c'était vraisemblablement dans ce cadre qu'il avait constaté les absences du recourant. M. S_____ était « l'îlotier vert »; il devait rendre les différents usagers attentifs au respect des directives. M. I_____ a confirmé qu'avant de procéder au licenciement, M. D_____ avait pu prendre connaissance du projet de décision et se déterminer. En revanche, il n'était pas certain que tous les manquements aux horaires, constatés par les divers responsables, aient été portés à la connaissance de ce dernier. Cependant, il en avait été informé dans le projet de licenciement. Toutes les notes faisaient en outre partie du dossier, qui pouvait être consulté. Il a confirmé l'absence de pointeuse dans le secteur de Cointrin.

55. Le 24 avril 2009, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

a. Monsieur U_____, opérateur en chimie, a été entendu en qualité de témoin, délié du secret de fonction.

Il avait été employé par la commune au service des routes, de mars 2003 à février 2006. Il avait travaillé avec M. D_____ qui était alors chauffeur fixe du service de la voirie. Il avait été licencié à la fin de sa période probatoire et considérait son licenciement injustifié. Il avait été victime de mobbing de la part de M. B_____. Pendant deux ans tout s'était bien passé, mais du jour au lendemain la situation avait changé. La première évaluation de M. B_____

n'avait révélé que des points négatifs et depuis lors, celui-ci ne l'avait plus « lâché ». Il avait été victime d'un burn-out en août 2005 et, lorsqu'il avait repris le travail en janvier 2006, MM. B_____ et A_____ l'avaient transféré au service du balayage à Cointrin, sans explication convaincante. Il n'avait jamais rencontré de problèmes avec M. D_____. Sa conduite au volant était souple et agréable pour les collaborateurs se tenant à l'arrière du camion. Personne au sein du service ne se plaignait de lui. Lui-même n'aurait pas refusé de travailler avec M. D_____. Ils étaient d'ailleurs amis et se voyaient régulièrement. M. U_____ a précisé que des reproches infondés relatifs à ses horaires lui avaient été faits avant son licenciement. Il avait eu quatre accidents de la route avec dégâts, au cours des deux premières années.

b. M. M_____ a été entendu à titre de témoin.

Il était employé de la commune depuis 1981 et travaillait au service de la voirie, au ramassage des poubelles. Il se trouvait à l'arrière du camion conduit par le recourant. Il avait été blessé en 2003 dans un accident impliquant le camion de ce dernier. M. D_____ avait pris un virage à 10 ou 15 km heure alors que le terrain était en dévers. Le marchepied s'était replié et lui avait fracturé deux orteils. Il n'en voulait pas à son collègue et n'avait accusé personne. Il n'aurait jamais refusé de travailler avec lui. La conduite générale de M. D_____ n'était pas dangereuse. C'était un bon chauffeur. Il était toutefois lunatique. C'était un caractériel qui « des fois montait les tours ». Au niveau de sa conduite, cela se remarquait car certains jours il était plus nerveux et conduisait plus brusquement. M. M_____ était également présent lorsque M. N_____ avait subi une fracture de la jambe lors d'un autre accident provoqué par le recourant.

c. Monsieur Lubos Tkatch, médecin, a été entendu à titre de témoin.

Il a confirmé la teneur du certificat médical établi le 21 novembre 2008 à la demande M. D_____. Cette attestation énumérait les différents arrêts de travail depuis 2007. Certains de ces arrêts étaient consécutifs à des affections du dos, d'autres à des problèmes d'ordre psychique, soit des troubles anxio-dépressifs réactionnels, en relation avec des problèmes familiaux et professionnels. Le patient lui avait fait part de problèmes sur son lieu de travail, pouvant être assimilés à du mobbing. Ceux-ci avaient engendré des troubles psychiques.

d. Monsieur V_____ a témoigné dans le cadre de la présente procédure.

Il travaillait pour la commune en tant qu'horticulteur-paysagiste depuis 1986. Le recourant était l'un de ses collègues de travail, mais il le voyait peu souvent. M. V_____ présidait la commission du personnel de la commune depuis 2004 et il y siégeait depuis 1999. Il avait croisé M. D_____ au début de l'année 2004 et celui-ci s'était plaint de mobbing de la part de M. B_____. M. D_____ lui avait précisé que son supérieur le surveillait. M. V_____ l'avait

informé que la commission du personnel était mal outillée juridiquement pour de telles situations. Il conseillait dans ces cas de consulter un avocat ou un syndicat. L'intéressé n'était pas venu lui demander conseil en octobre 2007. Dans le cadre de la commission du personnel, M. V_____ n'avait eu connaissance que d'une enquête administrative à l'encontre de celui-ci. Il ignorait quels étaient les motifs des plaintes des supérieurs à son encontre. Les décisions de sanctions administratives étaient transmises par oral à la commission. M. V_____ avait appris que le recourant avait dû aller travailler à Cointrin en 2007. Ayant constaté que la Jeep de MM. B_____ et A_____ se trouvait régulièrement sur le site de Cointrin, il avait compris que ces derniers effectuaient des contrôles afin de vérifier si M. D_____ accomplissait bien son travail. Il ignorait s'il y avait des raisons justifiées à ces contrôles. Il a précisé qu'il n'y avait pas de pointeuse à Cointrin.

e. Monsieur S_____ a été entendu en qualité de témoin.

Il travaillait à la commune depuis 1992, tout d'abord au service de l'environnement puis en tant qu'ilotier. Il faisait le lien entre les locataires, les entreprises, les services d'immeuble et la commune, en ce qui concernait le débarras des déchets. Il avait connu l'intéressé alors qu'il était carrossier à la commune.

Le 25 juillet 2007, il avait dû livrer à M. D_____ du matériel à Cointrin, mais celui-ci n'était pas à son poste. Il avait alors repris le matériel et signalé à M. B_____ que l'intéressé manquait à son poste. Il n'avait pas cherché M. D_____ dans sa zone de travail. M. S_____ avait constaté d'autres absences de ce dernier. Il ne lui avait pas été demandé de contrôler l'intéressé. M. D_____ lui avait fait part à la fin 2007 d'un rendez-vous avec le conseil administratif, ce qui le rendait soucieux. M. S_____ avait compris que le recourant rencontrait des problèmes parce qu'il avait été déplacé à Cointrin. Son caractère était « tout en extrême ». Il pouvait être charmant mais avait un caractère très fort et la discussion pouvait être vive. M. S_____ en avait fait l'expérience à une ou deux reprises, mais M. D_____ l'avait appelé le soir pour s'excuser. Ces colères pouvaient avoir des conséquences sur son comportement professionnel. Lorsqu'il était chauffeur, l'un de ses collègues, M. O_____, était venu se plaindre, début 2006, auprès de lui. M. O_____ ne voulait plus travailler à l'arrière du camion car il avait peur d'un accident. Celui-ci était le seul à s'être ouvert de la conduite de M. D_____. Ses collègues avaient l'habitude de composer avec son caractère. L'intéressé avait eu quelques conflits avec des usagers ou des concierges. Il réagissait fortement, s'il rencontrait une contrariété. Seuls deux concierges s'étaient plaints de l'intéressé, qui les « remballait » à la moindre remarque. A l'époque où M. D_____ travaillait au service de la voirie, M. S_____ évitait d'avoir à traiter avec lui. Il n'était pas au courant d'une mauvaise qualité de ses

prestations lorsqu'il travaillait à Cointrin. Il n'avait pas parlé de ce dernier avec M. B_____.

f. M. P_____, employé à la commune, a été entendu à titre de témoin.

Il travaillait au service de l'environnement depuis l'an 2000, en qualité de contremaître à la section routes et voirie. Il était responsable d'une équipe de six personnes qui s'occupait du nettoyage et du balayage. Il avait travaillé avec M. D_____. Lorsque celui-ci était arrivé dans son service, les rapports de travail avaient été bons, mais cela n'avait pas duré. Celui-ci avait un caractère fort, n'acceptait pas les remarques et ne suivait pas les directives. Une première remontrance portait sur son absence à son lieu de travail, alors que cinq à six collègues l'attendaient pour pouvoir travailler. M. P_____ l'avait appelé par téléphone et celui-ci était finalement venu. Cependant, à son arrivée, il l'avait agressé oralement. Cela était impressionnant. M. P_____ avait essayé de le calmer. Il avait signalé ce comportement à M. B_____. Par la suite, il avait encore subi quelques accrochages du même type avec M. D_____, mais moins violents. Ce comportement causait certains problèmes au sein du service de nettoyage et les autres collaborateurs craignaient de travailler avec lui. Il était d'une humeur très changeante. Son départ pour Cointrin avait représenté un soulagement pour l'équipe. A Cointrin, celui-ci était tout seul et avait l'obligation de prendre ses responsabilités. Il ne travaillait plus alors sous ses ordres. M. P_____ avait le sentiment d'avoir fait tout le nécessaire pour le recadrer. Il avait effectivement été élogieux dans son premier rapport d'évaluation, mais celui-ci n'avait été établi qu'un ou deux mois après le transfert de l'intéressé dans son service, soit avant que la situation ne se détériore. Suite aux problèmes de comportement qu'il avait rencontrés avec M. D_____, il avait demandé à M. B_____ de trouver une solution. Personnellement, il ne craignait pas ce dernier et, selon lui, ses employés non plus.

g. M. A_____, retraité, a été entendu en qualité de témoin.

Il avait été employé par la commune depuis 1982 et avait pris sa retraite en juin 2008. Il était responsable du service routes et voirie et chef de la section voirie. Son supérieur direct était M. B_____. M. D_____ travaillait directement sous ses ordres. En tant que responsable, il devait contrôler l'activité de ses employés. S'agissant de l'intéressé, il avait signalé par écrit à ses supérieurs un certain nombre de manquements. Il n'avait pas participé aux décisions ayant conduit aux mesures disciplinaires, puis au licenciement. En revanche, il avait contribué à la décision de déplacer ce dernier au service du balayage.

Il avait dû adresser à M. D_____ des remarques relatives à sa conduite sur route, qui pouvait être dangereuse pour les employés se tenant à l'arrière. Ce dernier avait eu des accidents de circulation dont il n'était pas responsable, mais il

avait blessé deux collaborateurs. Le chef d'atelier avait en outre constaté une usure anormale des freins, qui était imputable à la façon de conduire le camion.

Pendant la période dite de Cointrin, il était à nouveau le supérieur hiérarchique de M. D_____. M. A_____ avait rapporté par écrit et par oral à M. B_____ un certain nombre de manquements. Il avait constaté à plusieurs reprises que le travail qui devait être fait ne l'était pas. Les corbeilles n'étaient pas vidées, le balayage non fait. A plusieurs reprises, l'employé ne se trouvait pas à sa place de travail et il l'avait recherché au café hors des heures de pause. Il y avait un problème d'absences et de départs prématurés. M. A_____ avait également reçu des plaintes d'habitants de Cointrin relatives à la propreté.

Le comportement de M. D_____ était changeant. Il pouvait être certaines fois violent ou agressif verbalement. Il intimidait ses collègues par ses propos ou son comportement. Certains ne voulaient plus travailler avec lui. L'intéressé n'acceptait pas les réprimandes et ne suivait pas toujours les consignes.

h. M. Devaud, maire de la commune, a été entendu par le tribunal de céans.

Il était devenu conseiller administratif le 1^{er} juin 2007. Le service de l'environnement auquel était rattachée la section de la voirie faisait partie de son dicastère. Il avait pris connaissance du dossier de M. D_____ en consultant les pièces et par les informations de M. B_____ et de deux conseillers administratifs, qui connaissaient la situation antérieure au 1^{er} juin 2007. Le 15 août 2007, il avait reçu l'employé à sa demande, qui s'était plaint de mobbing de la part de M. B_____. Après cet entretien, de nouveaux problèmes avaient surgi dont il avait fait part à la responsable des ressources humaines. Il était clair qu'il n'y avait pas d'atomes crochus entre M. B_____ et l'intéressé, mais M. B_____ devait faire « fonctionner les prestations de l'administration ».

Après le 15 août 2007, il avait été informé oralement de la situation, par M. B_____. Le 15 avril 2008, il avait rencontré le recourant et son conseil. Il n'avait pas jugé utile de l'auditionner une nouvelle fois.

i. M. B_____ a été entendu en qualité de témoin.

Il était responsable du service de l'environnement depuis 1998. En revanche, il n'était pas le supérieur direct de M. D_____. C'était M. A_____ qui l'était. Le contrôle de la bienfaisance de l'activité appartenait en premier lieu aux contremaîtres et aux cadres intermédiaires. Personnellement, il ne s'engageait sur le terrain que ponctuellement. La plupart des litiges étaient réglés directement entre les collaborateurs et leurs supérieurs. Seules lui étaient rapportées les situations dans lesquelles ces derniers se sentaient impuissants. Il conservait dans ses dossiers des traces des rapports établis. Lorsqu'une situation lui était signalée, il entendait la personne avant de prendre une décision. Il avait été amené à

s'occuper de la situation de M. D_____ suite à une plainte d'un habitant. L'équipe de voirie dont faisait partie le recourant mélangeait les déchets ménagers et le compostable. C'était en 1999 et les faits s'étaient avérés exacts. Les trois membres de l'équipe avaient été sanctionnés. M. B_____ n'ignorait pas qu'auparavant des manquements avaient déjà été reprochés à l'intéressé, mais il ne s'en était pas occupé. Par la suite, il avait constaté une répétition de nombreux problèmes, en eux-mêmes mineurs, mais qui mettaient en évidence les difficultés de M. D_____ à s'adapter à des situations particulières ou à accepter de revenir finir une tâche. Ce dernier n'avait jamais été arrogant avec lui.

A titre d'exemple, il lui avait été signalé que les déchets d'une rue n'avaient pas été levés. L'intéressé était rentré chez lui, sans terminer cette tâche. Il l'avait joint à son domicile mais il n'était pas revenu finir le travail. Celui-ci refusait également d'accomplir les tâches d'entretien à la fréquence demandée.

Il avait tout d'abord essayé de maintenir M. D_____ au service de la voirie comme conducteur. Pour la levée des déchets, trois conditions devaient être respectées : la tournée devait être entièrement effectuée, les conteneurs remis à leur place et leur couvercle fermé. Le recourant ainsi que d'autres collaborateurs ne respectaient pas ces consignes et avaient été sanctionnés. Le conducteur avait une responsabilité particulière puisque c'était lui qui décidait de déplacer le camion.

Au départ, il avait averti oralement M. D_____, puis lui avait signifié des notes par pli recommandé.

En juin 2006, M. P_____ lui avait annoncé qu'il ne voulait plus travailler avec cet employé en raison de son attitude et de ses manquements. Il avait essayé de trouver une activité dans laquelle M. D_____ serait autonome et ce dernier avait été transféré à Cointrin. M. A_____ avait alors constaté des dysfonctionnements, telles des absences injustifiées. Il avait trouvé l'intéressé à huit heures dans un café. M. B_____ avait fait des vérifications pour s'assurer que M. D_____ était à son poste de travail, à Cointrin. Il avait mentionné ces manquements dans une note du 2 août 2007. Il n'avait pas constaté de dysfonctionnements majeurs au niveau de l'exécution des tâches de nettoyage, mais des usagers avaient téléphoné pour se plaindre de la propreté. Il avait constaté des départs prématurés. Cela faisait partie de ses tâches que de vérifier la qualité du travail des employés.

Il avait consigné, le 2 août 2007, différentes constatations, qui n'avaient pas fait l'objet de notes écrites, dans un « résumé » interne communiqué au service des ressources humaines. Il n'avait plus établi de notes après cette date. Il a confirmé l'intégralité de la teneur des notes qu'il avait rédigées.

MM. O _____ et M _____ s'étaient plaints auprès de lui de la conduite du recourant. Des usagers dénonçaient aussi une conduite agressive et inadaptée. Le problème était le suivant : M. D _____ ne se remettait pas en question et était réfractaire à tout changement d'attitude.

j. Monsieur W _____ a été entendu à titre de témoin.

Il était chauffeur professionnel à la commune depuis 1995. Il avait travaillé occasionnellement avec M. D _____ et avait de bonnes relations avec lui. Il n'avait jamais entendu de collègues se plaindre de cet employé. Actuellement, M. W _____ conduisait le même camion que ce dernier dans le passé. On ne lui avait jamais reproché une usure anormale des freins et il n'avait jamais fait l'objet de plaintes concernant sa façon de conduire.

k. Monsieur X _____ a témoigné dans le cadre des enquêtes.

Il était indépendant et habitait à Meyrin. Il avait fait la connaissance du recourant huit à neuf années auparavant, mais ils étaient devenus amis depuis quatre ans. M. D _____ lui avait parlé de ses problèmes de travail, de ses difficultés avec sa hiérarchie et de son licenciement. Celui-ci se considérait comme un bouc émissaire. M. X _____ avait constaté l'état de santé dépressif de son ami suite à la rupture des rapports de travail.

56. En date du 19 juin 2010, se sont tenues devant le tribunal de céans de nouvelles audiences d'enquêtes.

a. Monsieur N _____, pâtissier-confiseur, a été entendu en qualité de témoin.

Il avait travaillé du 1^{er} octobre 1990 au 30 septembre 2007 à la Commune de Meyrin en tant qu'aide-cantonnier. Il avait été licencié suite à des conflits avec ses supérieurs. Il considérait avoir été mal traité. De 1995 à 2007, il avait été collègue de M. D _____. Il se tenait à l'arrière du camion conduit par ce dernier et n'avait pas eu le sentiment d'être en danger lorsque celui-ci conduisait. Le travail en équipe s'était bien passé. M. N _____ s'entendait bien avec lui. C'était un chauffeur posé et calme qui entretenait bien son camion. Il n'avait pas le souvenir d'une personne qui fonctionnait par « coups de tête ». Si les choses ne lui plaisaient pas, il le disait. M. N _____ s'était cassé la jambe en jouant au football, mais pas au travail. Il avait en revanche eu un accident de travail, soit la main broyée, en raison d'une défectuosité d'un conteneur. Ce n'était pas lui qui avait été victime de l'accident décrit par M. M _____, mais un de ses collègues, dénommé « Y _____ ». Ce n'était pas M. D _____ qui était alors le chauffeur du camion. Il connaissait M. O _____ avec lequel il avait travaillé quelques années. Celui-ci débutait alors et devait être formé. L'intéressé lui expliquait le travail, ce qui était normal puisque c'était le chef d'équipe. Un jour, M. O _____ était descendu à un feu rouge, ce qu'il n'aurait pas dû faire. M. D _____ ne l'ayant pas vu, avait

démarré sans lui et avait fini la tournée. M. O _____ s'était plaint à sa hiérarchie car il n'avait pas trouvé ses débuts faciles. M. N _____ avait été licencié à cause de ce dernier, mais il n'avait pas été confronté avec lui. Il avait été jeté comme un malpropre, ceci après plusieurs avertissements écrits et un blâme. Il n'avait lui-même pas de conflit particulier avec M. B _____, mais certaines fois celui-ci avait un comportement autoritaire et borné bien qu'il ne connût pas le travail de terrain.

b. M. O _____ a été entendu à titre de témoin.

Il travaillait à la Commune de Meyrin depuis 2005. Il avait été engagé comme employé communal, puis, après avoir obtenu un permis ad hoc, était devenu chauffeur poids-lourd. Il avait travaillé avec M. D _____ pendant cinq mois, au début de son engagement. Il faisait équipe sur un camion conduit par ce dernier, avec M. N _____. Après cinq mois, M. O _____ avait cessé toute collaboration avec le recourant, mais avait continué à travailler avec M. N _____. Les cinq mois avaient été très difficiles. MM. D _____ et N _____ le prenaient pour un abruti et ne le respectaient pas. Il était toujours sous pression. Il fallait aller vite car l'équipe travaillait au forfait. Quand la tournée était terminée, la journée l'était. M. O _____ devait sans cesse courir, descendre et monter. Quelquefois, s'il n'allait pas assez vite, on ne l'attendait pas. A deux reprises, il avait été abandonné. C'était en fin de tournée et, selon lui, il s'agissait d'oublis volontaires. Il y avait en effet une sonnette à l'arrière du camion et lorsque ses collègues voyaient qu'il ne pouvait pas remonter, ils devaient sonner. Lors du premier incident, il avait dû marcher une demi-heure. La deuxième fois, il avait heureusement trouvé des collègues qui l'avaient ramené au dépôt. Il n'avait jamais reçu d'excuses de la part de MM. D _____ et N _____. Après cinq mois dans cette équipe, il était allé se plaindre auprès de M. B _____, soit après le deuxième épisode d'abandon. Il avait expliqué qu'il ne pouvait plus travailler dans ces conditions, car il avait deux enfants et que c'était dangereux. Il avait été alors reçu par une personne du service des ressources humaines. La semaine suivante, il avait travaillé avec un nouveau chauffeur. Il faisait dès lors la tournée en un peu plus de temps.

M. D _____ avait un comportement très changeant, très lunatique. Il avait de grosses colères ou ne disait rien pendant de longues périodes. En revanche, il travaillait correctement. Il avait une conduite brusque et n'attendait pas ses collègues. Lorsque celui-ci était en colère, il était difficile de se tenir à l'arrière du camion. A une reprise, M. O _____ s'était trouvé coincé à l'arrière du camion, dans les fourches élévatrices. Il avait pu sauter sur le marchepied, mais avait roulé avec le conteneur. Il avait été profondément affecté par ces problèmes de relations de travail. MM. D _____ et N _____ avaient un comportement vis-à-vis de lui ressemblant à du harcèlement.

Au début, M. O_____ ne s'était pas rendu compte du rythme effréné que lui imposaient le recourant et son collègue et du manque de sécurité. Depuis qu'il était chauffeur, jamais il ne lui avait été reproché une usure anormale des freins.

c. Mme Q_____ a été entendue dans le cadre des enquêtes en qualité de témoin.

Elle travaillait comme gestionnaire au service des ressources humaines de la commune depuis le 1^{er} juillet 2005, lequel était dirigé par M. I_____. Le service de la voirie se trouvait sous la gestion de sa collègue, Mme R_____. Mme Q_____ n'était pas chargée de suivre le dossier de M. D_____, mais avait eu des contacts avec lui à deux reprises, avant le début de la procédure de licenciement. Ce dernier s'était alors plaint d'avoir été contrôlé à plusieurs reprises. Elle-même et sa collègue avaient attiré son attention quant aux obligations découlant du statut et aux contrôles que devait effectuer la hiérarchie. La question des absences injustifiées n'avait pas été évoquée. Lors du deuxième entretien avec M. D_____, un certain nombre de devoirs lui avaient été rappelés, sans que cela ne constituât une mise en garde. Lorsque ce dernier avait rencontré M. Devaud, il avait voulu parler de problèmes de relations qu'il rencontrait avec M. B_____. M. Devaud l'avait rapidement arrêté et lui avait expliqué ce qu'il attendait de ses collaborateurs. Par ailleurs, M. D_____ ressentait son déplacement à Cointrin comme une punition. L'entretien avec M. Devaud n'avait débouché sur aucune démarche particulière. Elle-même n'avait pas pris la décision de licencier cet employé, ce qui était du ressort du conseil administratif. Le service des ressources humaines ne traitait pas lui-même les questions de mobbing et invitait les collaborateurs à prendre contact avec la commission du personnel. Celle-ci pouvait les aiguiller vers un avocat ou contacter le service des ressources humaines, afin de tenter une médiation.

d. Mme R_____ s'est exprimée en qualité de témoin.

Elle avait été engagée par la commune en juillet 2006 et était notamment chargée du suivi du service de la voirie. Elle avait à ce titre pris connaissance du dossier de M. D_____. Lors de séances destinées à faire le point sur les différents services de la commune, M. B_____ avait fait part de comportements inadéquats de cet employé, qui perduraient. Il y avait notamment des problèmes d'absences inexplicables. A la demande de M. Ducrot, MM. B_____, A_____ et T_____ avaient effectué des contrôles et avaient constaté que M. D_____ n'était pas à l'endroit où il aurait dû travailler. Le 5 avril 2007, celui-ci s'était rendu à la mairie pour transmettre un document administratif à la suite d'un accident ou d'une maladie et avait demandé à être reçu, ce qu'elle avait fait avec sa collègue, Mme Q_____. Elles avaient profité de l'occasion pour initier une discussion, en rapport avec son changement d'affectation. M. D_____ s'était plaint des contrôles effectués par M. B_____ qu'il assimilait à des pressions. Mme R_____ ne savait pas si l'employé avait utilisé le terme de mobbing, mais elle l'avait compris dans

ce sens. Mme Q_____ et elle-même lui avaient expliqué que des contrôles par les supérieurs étaient prévus par le statut et qu'ils ne pouvaient être assimilés à du mobbing. Le cas échéant, M. D_____ devait en parler à la commission du personnel. Elles lui avaient rappelé à cette occasion la nécessité de respecter les horaires et les contraintes du poste. Il s'agissait d'une discussion ouverte, destinée à positiver.

S'agissant du projet de lettre de licenciement qui se référait à cette rencontre, Mme R_____ estimait que le terme de mise en garde utilisé dans ledit document n'était pas exagéré. Après cette rencontre, elle n'avait pas revu M. D_____. Elle avait toutefois eu connaissance de la note de M. B_____ du 2 août 2007. L'intéressé n'avait pas été convoqué suite à ladite note. Mme R_____ ignorait si, après le 2 août, de nouveaux problèmes avaient surgi. M. Devaud lui avait parlé de remarques que lui avaient faites des usagers, s'agissant de la qualité du travail des fonctionnaires.

Dès qu'une décision de licenciement était prise, le service des ressources humaines était dessaisi du dossier au profit du conseil administratif. Il était exact que M. D_____ avait proposé qu'une pointeuse soit installée à Cointrin. Cependant, poser un tel appareil pour chaque fonctionnaire était une mesure disproportionnée. M. B_____ « fonctionnait par notes », lorsqu'il rencontrait des problèmes avec ses subordonnés. Il avait agi ainsi avec plusieurs employés.

57. Le 14 août 2009, M. D_____ a déposé ses observations après enquêtes.

Il a conclu sur recours à ce qu'il soit constaté que son licenciement était contraire au droit, à la condamnation de la commune au versement de CHF 36'722,10, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2008, à titre de dommages et intérêts pour licenciement contraire au droit. Sur action pécuniaire, il a sollicité le versement de CHF 5'000.-, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2008, à titre d'indemnité pour tort moral. Il ressortait en effet de son recours qu'il entendait faire constater le caractère illicite de son licenciement, avec pour corollaire le paiement de dommages-intérêts à titre de réparation. Ce serait faire preuve de formalisme excessif que de déclarer ladite conclusion irrecevable au motif qu'elle avait été déposée en tant qu'action pécuniaire.

Sur le fond, il y avait lieu de distinguer deux périodes de travail, celle s'étendant de juillet 1992 à décembre 2006 et celle débutant en 2007, dite période de Cointrin.

Pour la première période, les enquêtes avaient établi que les critiques formulées à son encontre étaient infondées. Le reproche de l'usure anormale des freins était inconsistant et ne reposait sur aucun élément. S'agissant des accidents, seul celui du 10 août 1999 pouvait lui être imputé mais il n'avait causé que des

dégâts matériels insignifiants. M. N_____ n'avait pas été blessé par M. D_____ et M. M_____ avait été victime d'un accident lié au risque de l'activité et non à une conduite inadéquate. D'ailleurs, MM. M_____, U_____ et N_____ avaient confirmé que sa conduite n'était pas dangereuse. Seul M. O_____ soutenait le contraire, alors qu'il était inexpérimenté et n'avait jamais été blessé.

S'agissant de ses prétendues difficultés relationnelles, seul M. O_____ s'était plaint de ne pouvoir travailler avec lui. Aucun autre employé n'avait de griefs à son encontre. Son changement d'affectation, qui s'apparentait à une « voie de garage », ne résultait pas d'un souhait de ses collègues mais de M. P_____. Il n'était pas arrogant, au contraire de M. B_____.

Relativement à la période de Cointrin, aucun reproche n'était fondé. Ses prétendues absences n'étaient pas prouvées, aucune pointeuse n'ayant été installée, contrairement à sa demande.

Quant à la procédure de licenciement, elle avait été conduite de façon arbitraire. Il n'avait pas pu s'exprimer sur la note du 2 août 2007 faisant état d'un non respect des horaires. Lors de son entretien avec M. Devaud, le 15 avril 2008, il avait constaté qu'il n'y avait pas de pièces écrites établissant les faits reprochés. Mme Q_____ avait déclaré ne jamais l'avoir mis en garde. Mme R_____ avait expliqué qu'il ne s'agissait pas d'un recadrage mais d'une discussion ouverte. Ce n'était qu'après coup qu'elle avait déclaré que le terme de mise en garde avait été utilisé, ce qui était en contradiction avec les affirmations de Mme Q_____. Or, le conseil administratif s'appuyait sur cette prétendue mise en garde pour justifier le licenciement.

Le projet de licenciement ne faisait aucune référence à la qualité de ses prestations, qui avaient toujours donné satisfaction.

S'agissant du mobbing dont il avait été victime, il ne s'était pas adressé à la commission du personnel, car celle-ci était inapte à traiter ce type de plaintes.

Ainsi, il s'avérait que son licenciement était contraire droit. Son droit d'être entendu avait été violé, ce qui devrait conduire à la condamnation de la commune à des dommages-intérêts. Les art. 37 et 40 du statut du personnel avaient été violés. En effet, aucune enquête administrative n'avait été ouverte en août 2007 et le débat contradictoire qui aurait dû avoir lieu avec MM. B_____ et A_____ dans le cadre de cette enquête n'avait pu se dérouler que devant le Tribunal administratif.

La décision était arbitraire car selon l'art. 100 du statut, le conseil administratif ne pouvait licencier un fonctionnaire que pour des motifs graves. Si les manquements étaient moins graves, ils ne pouvaient entraîner une résiliation immédiate que s'ils avaient été répétés malgré un avertissement. Or, si

formellement il n'avait pas recouru contre les sanctions prises à son encontre, il n'en demeurerait pas moins qu'il avait toujours contesté les reproches qui lui étaient faits, qui n'étaient, de surcroît, pas établis.

58. Le 11 septembre 2010, la commune a déposé ses observations après enquêtes.

Elle a contesté les nouvelles conclusions du recourant, qui étaient irrecevables. Elle a pris acte du retrait du recours s'agissant de la nullité du licenciement et de l'action pécuniaire en paiement d'indemnités pour licenciement injustifié. Pour le surplus, elle a persisté dans les conclusions de sa détermination du 12 septembre 2008.

Il ressortait des enquêtes diligentées par le Tribunal administratif qu'elle avait fait preuve d'une patience exceptionnelle à l'égard de l'intéressé, dont le comportement inadéquat et la mauvaise qualité des prestations avaient été maintes fois relevés. La décision de licenciement marquait la fin d'une série de sanctions - non contestées - et les notes écrites et avertissements oraux avaient été nombreux. Ces faits avaient été en outre confirmés par les témoins.

MM. S_____, O_____, M_____ et A_____ avaient déclaré que la conduite de M. D_____ était dangereuse. MM. P_____, S_____, O_____ et A_____ avaient dénoncé son caractère lunatique qui avait des répercussions sur ses prestations de travail. Ses manquements avaient été en outre constatés par plusieurs usagers, selon MM. S_____ et A_____. Seuls les témoins ayant des comptes à régler avec la commune avaient conclu à l'absence de troubles occasionnés par l'intéressé. MM. O_____, P_____, S_____ et A_____ avaient relevé que M. D_____ était violent verbalement et qu'eux-mêmes ou d'autres collègues avaient peur de lui. Ses difficultés avec la hiérarchie avaient été constatées par MM. P_____, A_____ et B_____, ses absences inexcusées par MM. B_____, A_____ et T_____. L'installation d'une pointeuse pour un seul employé ne se justifiait pas et aurait été de peu d'utilité, puisqu'une partie des reproches étaient liés à des pauses prolongées pendant les heures de travail. M. D_____ n'avait pas fait l'objet de mobbing mais de contrôles par sa hiérarchie, justifiés par ses manquements et le statut. Il avait été mis en garde à plusieurs reprises, notamment par Mmes Q_____ et R_____. Quant à son transfert à Cointrin, l'intéressé avait admis lors de l'audience de comparution personnelle du 14 novembre 2008 avoir été soulagé par cette décision, qui, en outre, constituait la seule solution au vu de son comportement. Le processus de licenciement avait été parfaitement respecté et le projet de licenciement, qui n'avait aucun rapport avec les griefs de mobbing, lui avait été remis lors d'un entretien avec un conseiller administratif, le 28 novembre 2007. Le conseil administratif in corpore s'était mis d'accord sur le texte définitif du projet, il est vrai, préparé par le conseil juridique de la commune, ce qui ne contrevenait pas à la procédure de licenciement. M. D_____ avait pu s'exprimer par écrit sur ce projet et l'avait fait le 28 mars 2008.

De même avait-il pu faire valoir ses arguments lors d'un entretien, le 15 avril 2008.

S'agissant du grief de violation du droit d'être entendu soulevé par M. D_____, il devait être écarté, celui-ci ayant eu tout loisir de s'exprimer oralement et par écrit relativement au projet de licenciement. Les faits reprochés étaient établis, preuve en étaient les différents témoignages. Dès lors, le licenciement n'avait rien d'arbitraire. Enfin, la commune contestait tout lien causal entre l'état de santé de l'intéressé et la procédure de licenciement. A cet égard, le Dr Tkatch n'avait émis que des hypothèses, nullement vérifiées.

59. Suite à la demande du 31 mai 2010 du tribunal de céans, la commune a répondu, le 16 juin 2010, que les entretiens d'avril 2007 en présence de Mmes Q_____ et R_____ et du 15 août 2007 en présence de M. Devaud et Mme Q_____ n'avaient pas fait l'objet de procès-verbaux. La séance du conseil administratif du 15 avril 2008 n'était pas publique et seul un extrait du procès-verbal pouvait être produit.
60. Le 17 juin 2010, le juge délégué a accordé aux parties un délai au 30 juin 2010 pour formuler toute observation complémentaire, à la suite duquel, la cause serait gardée à juger.
61. Le 30 juin 2010, M. D_____ s'est élevé contre le fait que le procès-verbal de la séance du Conseil administratif du 15 avril 2008 n'ait pas été transmis dans son intégralité au tribunal de céans. Pour le surplus, l'extrait produit était signé par Monsieur Olivier Morand, non présent lors de l'entretien.
62. Le 30 juin également, la commune a indiqué qu'elle n'avait pas de remarques à formuler.

EN DROIT

1. a. Le Tribunal administratif est l'autorité ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A al. 1 de la loi d'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05).

Conformément à l'art. 56A al. 2 LOJ, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives, au sens des art. 4, 5, 6 al. let. d et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), sauf exceptions prévues par la loi. Selon l'alinéa 3, le recours au Tribunal administratif est également ouvert lorsque la loi le prévoit expressément.

L'art. 56B al. 4 aLOJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008, disposait que le recours au Tribunal administratif était recevable, dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire spéciale le prévoyait, contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et des autres membres du personnel de l'Etat, des communes, des autres corporations et établissements de droit public.

L'art. 56G aLOJ, également modifié, prévoyait dans son ancienne teneur la compétence du Tribunal administratif pour connaître en instance unique d'une action relative à des prétentions de nature pécuniaire fondées sur le droit public cantonal, qui ne pouvaient faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 56A al. 2 LOJ et qui découlaient des rapports entre une commune et ses agents publics (art. 56G al. 1 let. a LOJ). Les dispositions sur les recours de la LPA s'appliquaient par analogie aux actions pécuniaires (art. 56G al. 2 LOJ).

b. En principe, le nouveau droit s'applique à toutes les situations qui interviennent depuis son entrée en vigueur. En particulier, en l'absence de dispositions transitoires, les nouvelles règles de nature procédurale doivent s'appliquer immédiatement à toutes les affaires pendantes (ATF 130 V 560, 562 ; 111 V 46, 47 ; Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5714/2007 du 18 mars 2008, consid. 3.4 et les références citées ; ATA/356/2008 du 24 juin 2008 ; voir aussi U. HAEFELIN/G. MÜLLER/F. UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, Zurich, 2006, p. 66, n° 327a ; P. MOOR, *Droit administratif*, vol. I, BQ_____, 1994, p. 171), sous réserve de deux exceptions. Premièrement, si une autorité compétente selon l'ancien droit a été saisie avant l'entrée en vigueur du nouveau droit et n'a pas été abolie par ce dernier, elle reste compétente pour connaître de l'affaire en cause (ATF 130 V 90, 93). Deuxièmement, les nouvelles règles de procédure ne peuvent être appliquées immédiatement que si elles restent dans une certaine continuité avec le système antérieur, sans en bouleverser les fondements (ATF 112 V 356, 360 ; U. HAEFELIN/G. MÜLLER/F. UHLMANN, *op. cit.*, p. 66, n° 327a). Une règle nouvelle qui modifie la procédure à suivre devant l'autorité dont la décision est entreprise ne saurait être appliquée par l'autorité de recours. Une telle application conférerait un effet rétroactif à la règle de procédure (B. KNAPP, *Précis de droit administratif*, Bâle, 1991, p. 123, n° 594).

c. Le recours et l'action pécuniaire ont été déposés en juillet 2008. Les dispositions transitoires figurant à l'art. 162 LOJ ne déterminent pas si le Tribunal administratif doit appliquer les anciennes ou les nouvelles clauses de compétence. Il convient dès lors de trancher la présente cause en application des principes généraux du droit intertemporel (ATA/221/2009 du 5 mai 2009).

Ainsi, le nouveau droit s'appliquant à toutes les situations qui interviennent depuis son entrée en vigueur, c'est à l'aune des règles d'organisation judiciaire en

vigueur en juillet 2008 qu'il y a lieu d'apprécier la recevabilité du recours et de l'action pécuniaire.

d. Aux termes de l'art. 85 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC ; RS B 6 05), en vigueur au moment des faits, les recours contre les décisions administratives des autorités communales sont régis par les art. 56A LOJ, et la LPA. L'art. 86A LAC prévoit que, sous réserve de l'al. 4 non applicable en l'espèce, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre les décisions d'une autorité communale en matière de mesures disciplinaires prises envers un membre du personnel communal, de certificat de travail, de résiliation des rapports de service, de mise à la retraite anticipée et d'application de l'art. 5 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1).

L'art. 100 du statut prévoit que la décision de licenciement est susceptible de recours auprès du Tribunal administratif dans les trente jours à compter de la notification.

Le Tribunal de céans est ainsi compétent pour connaître du recours, par ailleurs interjeté en temps utile.

2. Il convient dès lors d'examiner si M. D_____ a un intérêt actuel à l'admission de son recours.

a. Sur recours, il a conclu, sous suite de dépens, principalement à la nullité de son licenciement et subsidiairement à la constatation que celui-ci est contraire au droit. Implicitement, ces conclusions tendent à la réintégration. Il a en cours de procédure modifié ses conclusions.

Aux termes de l'art. 60 let. b LPA, ont qualité pour recourir toutes les personnes qui sont touchées directement par une décision et ont un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée et modifiée.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le recourant doit avoir un intérêt pratique à l'admission du recours, soit que cette admission soit propre à lui procurer un avantage, de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 121 II 39 consid. 2 c/aa p. 43 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1A.47/2002 du 16 avril 2002, consid. 3).

Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 131 II 361 consid. 1.2 p. 365 ; 128 II 34 consid. 1b p. 36 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C_69/2007 du 11 juin 2007 consid. 2.2 et 2C_74/2007 du 28 mars 2007 consid. 2 ; H. SEILER, Handkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], BQ_____ 2007, n. 33 ad art. 89 LTF p. 365 ; K. SPUHLER/ A. DOLGE/ D. VOCK, Kurzkomentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], Zurich/St-Gall 2006, n. 5 ad art. 89 LTF p. 167).

L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1 p. 374 ; 118 Ib 1 consid. 2 p. 7 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2A.732/2006 du 23 avril 2007 consid. 1 ; ATA/195/2007 du 24 avril 2007 consid. 3 et 4 ; ATA/175/2007 du 17 avril 2007 consid. 2a ; ATA/915/2004 du 23 novembre 2004 consid. 2b) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4 pp. 286 et ss. ; 118 Ia 46 consid. 3c p. 53 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_69/2007 du 11 juin 2007 consid. 2.3 ; ATA/195/2007 du 24 avril 2007 ; ATA/640/2005 du 27 septembre 2005 ; ATA/552/2005 du 16 août 2005).

M. D_____ a retrouvé un emploi après la fin de son contrat avec la commune. Il a renoncé, dans ses observations après enquêtes, à sa conclusion principale en constatation de la nullité du licenciement. Il n'a sur ce point plus d'intérêt actuel pour agir.

b. Il a cependant maintenu sa conclusion subsidiaire tendant à la constatation que son licenciement était contraire au droit.

L'art. 49 al. 2 LPA prévoit la possibilité d'intenter une action en constatation si son auteur rend vraisemblable qu'il a un intérêt juridique personnel et concret digne de protection à l'admission d'une telle demande. Les conclusions de nature constatatoire sont irrecevables lorsque la partie recourante agit en constatation de droit alors qu'elle pourrait le faire en condamnation de sa partie adverse. En vertu du principe de subsidiarité, une décision en constatation ne sera prise qu'en cas d'impossibilité pour la partie concernée d'obtenir une décision formatrice (ATA/245/2007 du 15 mai 2007).

De nature constatatoire, cette conclusion subsidiaire est dès lors irrecevable, M. D_____ ayant fait valoir ses prétentions en paiement dans le cadre d'une action pécuniaire.

c. Le cadre des débats est formé par les conclusions prises par le recourant (art. 65 LPA). Des conclusions prises postérieurement au dépôt de l'acte créant le lien d'instance et au-delà du délai de recours sont irrecevables (ATA/780/ 2005 et les références citées). Ainsi, les nouvelles conclusions figurant dans les observations après enquêtes sont irrecevables.

3. Il convient maintenant de déterminer la recevabilité de l'action pécuniaire, tout d'abord en ce qui concerne les prétentions en dommages et intérêts, basées sur l'art. 100 du statut. Selon cette disposition, le droit du fonctionnaire de demander des dommages et intérêts pour cause de licenciement injustifié est réservé.

De jurisprudence constante, cette action n'est soumise à aucun délai (ATA E. du 29 octobre 2002 et les références citées).

Toujours selon la jurisprudence, sont des prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèce, notamment au paiement de traitements, d'allocations, d'indemnités ou de prestations d'assurances. Entrent aussi dans cette catégorie les droits qui sont étroitement liés à un rapport juridique appréciable en argent. Le Tribunal administratif est par exemple compétent pour statuer sur une demande en paiement de la réparation financière de désavantages que le fonctionnaire a subi en raison d'une clause illicite de traitement contenue dans l'acte d'engagement ou encore une demande de versement d'une allocation complémentaire de vie chère (ATA/655/2007 du 18 décembre 2007, consid. 1.b).

L'action pécuniaire de M. D_____ est ainsi recevable sur ce point.

4. Concernant l'action pécuniaire en paiement d'une indemnité pour tort moral, il y lieu d'examiner la compétence du Tribunal administratif.

Ni le statut de la commune ni la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC ; RS B 6 05) et son règlement d'application ne contiennent de dispositions concernant la protection de la personnalité.

La loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40) prévoit que l'Etat de Genève et les communes du canton sont tenus de réparer le dommage résultant pour des tiers d'actes illicites commis soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence par leurs fonctionnaires ou agents dans l'accomplissement de leur travail (art. 2 al. 2 LREC). Seul le Tribunal de première instance est compétent pour connaître des demandes en dommages-intérêts fondées sur la LREC (art. 7 LREC), à l'exclusion du tribunal de céans (ATA/222/2006 précité ; ATA/915/2004 du 23 novembre 2004).

Au vu de ce qui précède, le Tribunal administratif est incompetent ; l'action pécuniaire en versement d'une indemnité de CHF 5'000.- à titre de tort moral est par conséquent irrecevable.

5. Il y a lieu dès lors d'examiner le bien-fondé de l'action pécuniaire en dommages et intérêts.

a. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt du Tribunal fédéral 2P46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes, Schultess 2007, p. 149). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre

d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 161 ss, p. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, l'autorité communale est notamment liée par des critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204 ; 104 I a 212 et les références citées ; Arrêts du Tribunal fédéral 2 P 149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2 P 170/2007 du 9 juillet 2002, consid. 2 ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007).

L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, le tribunal vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 I b 209 publié in : JT 1984 I 331, consid. 2).

b. Le statut du personnel dans sa teneur dès le 1^{er} janvier 1989 s'applique à tous les fonctionnaires de la Commune de Meyrin (art 1^{er}).

Le chapitre III du statut règle les devoirs et obligations des fonctionnaires. Ces derniers sont tenus au respect des intérêts de la commune (art. 13). Selon l'art. 14, les fonctionnaires doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b). Ils doivent notamment remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, respecter leur horaire, assumer personnellement leur activité et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 15). Les fonctionnaires qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en contrôler l'activité et lui donner toutes instructions utiles. Les chefs de service sont responsables du respect de l'horaire et de la discipline (art. 16). Les fonctionnaires doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. Ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues (art. 19). Il leur est interdit de quitter le travail sans l'autorisation de leur chef, de fréquenter les

établissements publics pendant le service, notamment, et, de façon générale, de faire quoique ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 20 al. 1).

Le chapitre 41 règle la responsabilité disciplinaire et les sanctions. Ainsi, le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, est passible d'une sanction disciplinaire (art. 35 al. 1). Au nombre de celles-ci, l'on trouve notamment l'avertissement, le blâme, la mise à pied avec suppression de traitement (art. 37). Le fonctionnaire peut recourir contre la sanction qui lui est infligée auprès des autorités énumérées à l'art. 42 du statut.

L'art. 100 concerne la résiliation des rapports de service. Le Conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois. Par motif grave, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves, l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction. Le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé a eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et a été entendu par une délégation du Conseil administratif, s'il en fait la demande. La décision de licenciement est susceptible de recours auprès du Tribunal administratif dans les trente jours à compter de la notification. Le droit du fonctionnaire de demander des dommages-intérêts pour cause de licenciement injustifié reste réservé.

6. Il convient dès lors d'examiner la validité du licenciement afin de déterminer si M. D_____ a droit à des indemnités pour licenciement injustifié.

Le rapport de service étant soumis au droit public, la résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux du droit d'être entendu, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité.

- a. Dans un premier moyen, le recourant invoque la violation de son droit d'être entendu.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; ATF 2C_573/2007 du 23 janvier 2008 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/415/2008 du 26 août 2008 consid. 6a et les arrêts cités). Le droit d'être entendu confère notamment aux parties le droit de se prononcer sur toutes les pièces qui fondent la décision (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C.573/2007 du 23 janvier 2008 consid. 2.3 et les arrêts cités ;

ATA/415/2008 du 26 août 2008 consid. 6a et les arrêts cités). Le droit d'accès au dossier a, notamment, pour but de permettre à l'administré et à l'autorité de recours de déterminer les bases sur lesquelles s'est fondée l'administration pour arrêter sa décision. En effet, afin de pouvoir juger des bases de la décision, le citoyen et le juge doivent pouvoir accéder au dossier (J.-P. MÜLLER/M. SCHEFER, *Grundrechte in der Schweiz*, 4^{ème} éd., Berne, 2008, p. 871). Une autorité peut toutefois interdire la consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent. Le refus d'autoriser la consultation des pièces ne peut s'étendre qu'à celles qu'il y a lieu de garder secrètes et ne peut concerner les propres mémoires des parties, les documents qu'elles ont produits comme moyens de preuves, les décisions qui leur ont été notifiées et les procès-verbaux relatifs aux déclarations qu'elles ont faites (art. 45 al. 1 et 2 LPA). De plus, une pièce dont la consultation est refusée à une partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel se rapportant à l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de proposer des contre-épreuves (art. 45 al. 3 LPA). Ainsi, le refus d'autoriser la consultation des pièces doit être limité à ce qui est strictement nécessaire et dès lors répondre au principe de la proportionnalité (ATA/62/2010 du 3 février 2010, consid. 5.b).

b. M. D_____ a été fonctionnaire de la commune pendant seize ans. Le Conseil administratif l'a licencié en raison du non respect par l'intéressé des directives, notamment en matière d'horaires de travail. Il entretenait des relations conflictuelles avec ses supérieurs hiérarchiques et certains de ses collègues. Les manquements avaient perduré malgré les sanctions disciplinaires infligées. D'une manière générale, M. D_____ violait les devoirs généraux qu'un fonctionnaire est tenu de respecter.

L'intéressé conteste le bien-fondé de son licenciement. Il invoque tout d'abord, dans ses premières conclusions, la violation de son droit d'être entendu. Il soutient que la commune, qui avait l'intention de le licencier pour faute, aurait dû ouvrir au préalable une enquête administrative au lieu de contourner cette procédure formelle par un entretien avec le Conseil administratif. Par ailleurs, lors de ladite rencontre, aucune pièce écrite prouvant ses manquements entre les années 2006 et 2007 ne lui avait été soumise ; il n'avait notamment pas eu connaissance de la note de M. B_____ du 2 août 2007. Aucune confrontation avec celui-ci n'avait eu lieu alors que ce dernier était le seul à lui faire des reproches. Il n'avait pour ces motifs pas pu exercer valablement son droit d'être entendu.

Selon le statut, une enquête administrative doit être ouverte lorsque le fonctionnaire est passible d'une des sanctions dont le prononcé relève de la compétence du Conseil administratif. L'intéressé est alors informé qu'il peut se

faire assister par un conseil de son choix lors de ses auditions dans le cadre de la procédure d'enquête (art. 40 du statut).

Le Conseil administratif peut licencier un fonctionnaire, pour des motifs graves, soit lorsque les règles de la bonne foi font admettre qu'il ne peut plus maintenir les rapports de service. Au nombre de ces motifs figure l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction. En ce cas, le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé a eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et a été entendu par une délégation du Conseil administratif, s'il en fait la demande (art. 100 du statut).

Le statut ne consacre pas l'existence d'un licenciement pour faute qui entraînerait l'obligation d'ouvrir une enquête administrative, mais celle d'un licenciement pour motifs graves, dans le cadre duquel le fonctionnaire doit avoir pu s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et être entendu, à sa demande, par une délégation du Conseil administratif.

En l'occurrence, l'intéressé a été entendu par Mmes Q_____ et R_____ le 5 avril 2007, qui l'ont, à cette occasion, rendu attentif à ses manquements et lui ont rappelé les obligations découlant du statut. Le 15 août 2007, M. D_____ a été reçu par M. Devaux et Mme Q_____. Lors de cet entretien, celui-ci a rappelé à l'intéressé ce qu'il attendait de ses collaborateurs. Le 28 novembre 2007, le Conseil administratif l'a informé de son projet de mettre un terme au contrat de travail. Ce courrier relatait des faits généraux reprochés à l'intéressé et possibilité lui était donnée de se déterminer par écrit et d'être entendu.

Le recourant reproche cependant à la commune de ne pas lui avoir communiqué, à cette occasion, la note de M. B_____ du 2 août 2007, note dont il n'a eu connaissance que lors de la procédure devant le tribunal de céans. Ce rapport adressé au service des ressources humaines relevait des manquements, dont le recourant avait déjà été informé à maintes reprises. Il s'agissait notamment d'absences injustifiées (arrivées tardives et départs prématurés) et de cantonnement dans le local de pause en dehors des heures de pause. Ces faits ont en outre été rappelés dans le projet de licenciement sur lequel M. D_____ a pu s'exprimer par écrit le 28 mars 2008. Celui-ci a par ailleurs été reçu, à sa demande, assisté d'un conseil, le 15 avril 2008, par le Conseil administratif. Son droit d'être entendu a par conséquent été respecté, l'intéressé ayant eu tout loisir de s'expliquer sur les manquements qui lui étaient reprochés et qui figuraient dans le courrier lui faisant part du projet de la commune de le licencier.

Ce grief doit être rejeté.

7. M. D_____ invoque l'arbitraire de la décision et l'abus de pouvoir de la commune.

a. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, il y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité inférieure lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182).

b. Entre les années 1999 et 2004, M. D_____ a fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires, à savoir, d'un blâme en août 1999 et de deux mises à pied sans traitement, respectivement d'un jour en décembre 2002 et de cinq jours en décembre 2004, suite à différents manquements telles notamment l'inobservation de directives, la violation des règles de sécurité en matière d'entretien du camion et de la conduite sur route. Ces sanctions n'ont pas été contestées et point n'est besoin dès lors d'y revenir.

Pour les années 2005 à 2008, l'instruction à laquelle le juge délégué a procédé a mis en évidence que l'attitude de M. D_____ ne s'était pas améliorée et qu'il rencontrait notamment de graves difficultés relationnelles avec ses supérieurs hiérarchiques, dont il supportait mal l'autorité. Il ne respectait pas leurs directives, n'effectuait pas correctement ses tâches et se trouvait dans un établissement public pendant ses heures de travail. Son caractère lunatique, difficile, voire agressif, pouvait avoir des répercussions sur la qualité de ses prestations.

Les manquements les plus graves qui ont perduré, malgré les changements de services et les diverses mises en garde et sanctions disciplinaires, sont les refus de suivre les directives et une attitude conflictuelle envers ses supérieurs hiérarchiques, comme l'ont attesté MM. P_____, A_____ et B_____.

8. Au vu du dossier et des enquêtes auxquelles il a été procédé, il est établi que M. D_____ remplissait peu ou prou son cahier des charges, de sorte que son licenciement n'est pas arbitraire. Son comportement contrevenait notamment aux art. 14, 15 et 20 du statut. De plus, il est établi que les relations avec sa hiérarchie étaient conflictuelles. Or, de jurisprudence constante, des difficultés d'ordre relationnel sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire (ATA/34/2006 du 24 janvier 2006 ; ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/65/2004 du 21 janvier 2004 et ATA/667/2003 du 2 septembre 2003).

Il apparaît ainsi que la décision de la commune, qui bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation, n'est pas arbitraire.

9. M. D_____ soutient encore que le licenciement était une mesure disproportionnée.

a. Le principe de la proportionnalité suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics et privés compromis (ATF 122 I 236 consid. 4/bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004).

b. Les enquêtes et les pièces ont permis d'établir que les relations de travail entre M. D_____ et la commune ne pouvaient plus se poursuivre. Cependant, avant de procéder à cette ultime mesure, celle-ci a signifié à l'intéressé plusieurs sanctions disciplinaires et mises en garde écrites et orales, qui n'ont pas eu d'effet. Elle a ensuite déplacé celui-ci à deux postes différents sans amélioration.

Il apparaît ainsi que le licenciement était proportionné. Ce grief doit également être rejeté.

10. Enfin, M. D_____ se plaint de mobbing de la part de M. B_____. Le licenciement serait intervenu après qu'il a dénoncé cette situation à M. Devaud et constituerait un "congé représailles", partant abusif.

Le harcèlement psychologique se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (M.-F. HIRIGOYEN, *Harcèlement et conflits de travail*, in : *Harcèlement au travail*, op. cit., p. 9 ss, spéc. p. 18 s. ; D. QUINTON, *Le concept du mobbing - cas cliniques*, in : *Harcèlement au travail*, op. cit., p. 65 ss, spéc. p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (T. GEISER, *Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbing*, in : *RJB 2001* p. 429 ss, spéc. p. 431), ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (Arrêts du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2).

M. D_____ reproche à M. B_____ des contrôles d'horaires excessifs. Or, lesdits contrôles - qui ont révélé plusieurs absences injustifiées - sont légitimes de la part de supérieurs hiérarchiques et découlent d'ailleurs de leur cahier des charges. Ainsi, il n'apparaît pas que les reproches faits à l'encontre de M. B_____ soient constitutifs de mobbing. Il n'a d'ailleurs pas saisi la commission du personnel comme il avait à le faire. L'intéressé n'a en outre pas établi de lien de causalité entre son licenciement et ses plaintes à l'encontre de M. B_____. Ce grief sera également rejeté.

11. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de M. D_____, qui succombe (art. 87 LPA). Il ne lui sera pas alloué d'indemnité.

Conformément à la jurisprudence du Tribunal administratif, la Commune de Meyrin est une ville, dès lors qu'elle compte plus de 10'000 habitants. Elle a donc les moyens de disposer de son propre service juridique sans recourir aux services d'un homme de loi. Dans ces conditions, aucune indemnité ne lui sera allouée (ATA/591/2007 du 20 novembre 2007 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare irrecevable le recours interjeté le 18 juillet 2008 par Monsieur D_____ contre la décision du 18 juin 2008 de la Commune de Meyrin ;

déclare recevable l'action pécuniaire déposée le 18 juillet 2008 par Monsieur D_____, en tant qu'elle porte sur des indemnités pour licenciement injustifié ;

déclare irrecevable l'action pécuniaire déposée le 18 juillet 2008 par Monsieur D_____, en tant qu'elle porte sur une indemnité pour tort moral ;

au fond :

rejette l'action pécuniaire portant sur des indemnités pour licenciement injustifié ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les articles 113 et suivants 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 Lorenzo Paruzzolo, avocat de M. D_____, ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de la Commune de Meyrin.

Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Bovy, Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :

F. Glauser

le président :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :