

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3870/2013-FPUBL

ATA/274/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 mars 2015

dans la cause

M. A_____

représenté par Me Noémi Elster, avocate

contre

COMMUNE DE B_____

représenté par Me Eric Maugué, avocat

EN FAIT

- 1) Par contrat d'engagement de droit public du 13 novembre 2006, la commune de B_____ (ci-après : la commune) a engagé M. A_____, né en 1985, en qualité de concierge dépendant directement du responsable du service de construction et aménagement (ci-après : le SCA), à compter du 1^{er} décembre 2006, à un taux d'activité de 100 % et pour un salaire annuel brut de CHF 63'159.30.

Son engagement faisait suite à une note interne du 6 novembre 2006 de l'ancien responsable du SCA, selon laquelle M. A_____ travaillait déjà pour l'administration communale depuis plus d'une année et avait reçu, comme mission récemment, de s'occuper de l'espace C_____, en plus de l'entretien de l'école D_____ avec un autre concierge ; c'était l'un des deux candidats qui avait marqué le plus d'intérêt pour ce poste et était le plus disponible, et il avait toujours parfaitement exécuté les missions qui lui avaient été confiées.

- 2) M. A_____ a été affecté au nettoyage et à l'entretien de l'école C_____, puis de la salle de la commune, enfin, depuis le printemps 2008, à nouveau de l'école C_____, laquelle jouxte la salle de spectacle C_____.
- 3) Un descriptif de la fonction de concierge a été établi le 11 avril 2008 et contresigné le 28 avril 2008 par M. A_____.
- 4) Il ressort du compte-rendu de l'entretien - annuel - d'appréciation tenu le 21 juillet 2008 par le responsable du SCA à cette époque que le travail de M. A_____ répondait sur tous les points aux attentes de l'employeur, mais celui-ci devait réduire les « pauses cigarettes ». Le collaborateur jugeait satisfaisants tous les points relatifs à son emploi, sauf l'ambiance et le climat de travail considérés comme peu satisfaisants ; selon lui, M. E_____ « [faisait] régulièrement du harcèlement moral ».
- 5) À la suite des évaluations de MM. A_____, F_____ (conciierge à l'école C_____), M. E_____ (intendant à l'école C_____) et son épouse Mme E_____, l'ancienne secrétaire générale de la commune a rencontré ces concierges.

Selon sa note interne du 3 octobre 2008, ceux-ci se respectaient et avaient exprimé clairement leur volonté de pouvoir continuer de travailler ensemble. Il y avait toutefois un problème de communication entre MM. E_____, A_____ et F_____ du fait que le second et le troisième n'acceptaient plus le « rapport paternaliste » ou « filial » entretenu par le premier, qui leur avait appris leur métier, mais souhaitaient un rapport professionnel. Trois semaines après des

entretiens individuels, les quatre personnes concernées avaient déclaré que la situation s'était aplanie et avaient remercié la secrétaire générale sur la manière dont avait été mené ce dossier afin de leur permettre de poursuivre le travail dans un bon climat.

- 6) En vue néanmoins d'un apaisement de la situation, M. F_____ a, le 1^{er} mars 2009, été déplacé à la mairie.

Il a été remplacé par un nouveau concierge, M. G_____, qui venait d'être engagé par la commune.

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

- 8) Un entretien d'appréciation du travail de M. A_____ a eu lieu le 3 décembre 2009, sous la conduite de M. H_____, le nouveau responsable du SCA.

Ses prestations et comportements professionnels répondaient aux attentes de la commune sur tous les points.

Selon l'employeur, après son retour à l'école C_____ au printemps 2008, M. A_____ avait manqué de motivation, ce qui s'était traduit par la baisse de la qualité du travail durant plusieurs mois. L'arrivée de M. G_____ lui avait apporté de nouvelles motivations et de nouveaux défis. À eux deux, ils avaient exécuté un excellent travail, entre autres durant les nettoyages d'été, formant une équipe soudée et stable. À ce jour, le niveau de travail de l'intéressé était en constante amélioration, il n'y avait aucune remarque des utilisateurs et l'ambiance de travail s'était nettement améliorée.

M. A_____ possédait actuellement les connaissances professionnelles en lien avec la pratique de son métier, était autonome et connaissait parfaitement ses tâches. Il avait toutefois tendance à se reposer trop sur ses acquis, ce qui l'empêchait de progresser dans l'apprentissage de son métier. Cela étant, toujours disponible pour aider l'équipe des concierges, il donnait volontiers de son temps, sans compter. Il devait mettre en avant une implication personnelle plus importante afin de garder un niveau professionnel comme celui pratiqué à ce jour. Il serait intéressant qu'il prenne plus d'initiatives professionnelles, en s'inscrivant notamment à des formations.

M. A_____ s'est dit satisfait sur tous les points. Les conflits ayant existé avec M. E_____ avaient complètement cessé et il avait du plaisir à venir travailler chaque matin, dans une ambiance saine.

- 9) Par courrier du 11 février 2010, le conseil administratif de la commune a confirmé la nomination de M. A_____ en qualité de concierge, avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2009.
- 10) Par lettre du 8 juin 2010 adressée à M. I_____, nouveau technicien responsable des bâtiments du SCA et supérieur hiérarchique direct des concierges, la directrice d'alors de l'établissement scolaire C_____ / Petites Fontaines a fait état de ce qui suit concernant M. A_____ : le soin du détail et de la précision manquait dans le nettoyage (poussière sur les korks, sur les parties métalliques bleues, par exemple, taches restant sur le carrelage, superficialité du nettoyage des tapis et des lavabos, amas de saleté sous les bondes, nettoyées après signalement). En revanche, si la directrice avait perçu des tensions entre les membres de l'équipe, la relation de M. A_____ avec l'établissement était toujours très cordiale. Celui-ci se montrait disponible et cherchait spontanément à faciliter les choses.
- 11) En automne 2010, le SCA a décidé de tester M. G_____ comme responsable du bâtiment de l'école C_____, pour une période de trois mois - qui s'est en réalité prolongée pour environ 18 mois -, ce afin d'enlever cette responsabilité à M. E_____ et d'essayer ainsi d'atténuer les tensions existantes entre les différents intervenants chargés de l'entretien de ce bâtiment.
- 12) Par écrits du 1^{er} avril 2011 adressés à M. I_____, MM. A_____ et G_____ se sont plaints, d'une part, des critiques envers tout le monde de la part de M. E_____, de l'influence de celui-ci sur son épouse et de sa volonté de tout vouloir gérer avec sa méthode, jusqu'à l'insulte, d'autre part, des dénigrement de Mme E_____. « Avec cet état d'esprit, ou avec ses bases, la qualité du travail à fournir [pouvait] être sérieusement dégradée ». Par ailleurs, selon M. G_____, M. A_____ travaillait en équipe avec lui, faisait de mieux en mieux son travail et était de plus en plus motivé.
- 13) Un entretien d'appréciation du travail de M. A_____ s'est tenu le 1^{er} juillet 2011, sous la conduite de M. H_____.

Le concierge répondait aux attentes de la commune pour ses connaissances professionnelles, ses compétences sociales et personnelles, ainsi que pour la quantité et l'efficacité de son travail, mais devait améliorer la qualité de son travail. Les utilisateurs étaient satisfaits de son travail, mais il devait veiller à répondre plus rapidement aux demandes des enseignants. Il devait être attentif à rendre un travail de qualité constante et à s'impliquer de manière plus régulière, sa

motivation étant assez irrégulière. Il répondait toutefois aux attentes, mais devait veiller à s'y maintenir.

Selon M. A_____, il y avait eu beaucoup de conflits entre collègues entre les mois de janvier 2010 et mai 2011, mais après plusieurs discussions avec ses collègues et M. I_____, un terrain d'entente avait été trouvé ; depuis peu, l'ambiance évoluait et il avait à nouveau du plaisir à venir travailler. M. A_____ était satisfait sur tous les points relatifs à son environnement de travail.

- 14) En date du 10 avril 2012, en raison de la persistance des tensions, s'est tenue une séance à laquelle étaient présents MM. H_____, I_____, A_____, G_____, E_____ ainsi que Mme E_____.

Selon Mme E_____, MM. A_____ et G_____ ne se responsabilisaient pas, ne faisaient pas correctement leur travail, voire ne le faisaient pas, l'école tombant ainsi en ruine.

M. E_____ a exposé qu'au début de son affectation unique à l'espace C_____, il n'avait voulu s'occuper que de ce dernier, mais que M. G_____ l'avait sollicité à plusieurs reprises pour des conseils ; selon lui, M. G_____ avait constaté que M. A_____ était réfractaire au changement et ne souhaitait pas s'investir davantage, de sorte que M. G_____ avait fini par moins s'impliquer également. Pour M. E_____, M. G_____ avait changé le planning des horaires de lui-même, de M. A_____ et de Mme E_____ dans le sens qui soit le plus confortable pour lui.

Depuis qu'il était responsable du bâtiment de l'école, M. G_____ avait pu constater que M. A_____ ne faisait que le 50 % de son travail. À la longue, le travail était miné. Selon M. G_____, « [c'était] facile d'être ami avec le responsable et d'en faire un minimum, de profiter de ne pas faire son travail, de rien faire du tout, de passer dans le couloir et de rester dans le bureau ».

M. A_____ s'est déclaré surpris d'entendre ces propos négatifs le concernant étant donné qu'il avait un bon retour de certains parents.

Selon M. H_____, les quatre concierges concernés étaient arrivés à un tel niveau d'énervement, d'insatisfaction et de frustration que la situation pouvait exploser au moindre petit événement. Chaque petite chose était sujette à dénigrement contre l'un ou l'autre, tous se mêlant du travail des autres. Néanmoins, en l'absence de rocade prévue dans un avenir proche dans un autre bâtiment, il n'y avait pour l'instant aucune alternative à la situation actuelle. Cela étant, il a fait part aux participants de ce que, d'une part, d'ici fin juin 2012, il préparerait un planning de nettoyage en accord avec tous, et que, d'autre part, il proposerait au conseil administratif la reprise de la responsabilité de l'école C_____ par M. E_____.

M. G_____ a dit que tous devaient changer d'état d'esprit et de comportement et aller dans le même sens. M. H_____ a affirmé qu'une aide serait apportée pour que chacun soit satisfait ; il n'y avait pas d'autre choix et il fallait surmonter les problèmes pour, plus tard, « se sentir fier d'y être arrivé » ; puis il a invité les participants à s'engager sincèrement à travailler dans ce sens, ce que chacun a accepté. M. A_____ a avoué avoir quelques doutes, mais s'est néanmoins engagé à faire son possible pour y parvenir.

- 15) Le 4 mai 2012 ont été établis de nouveaux plannings pour Mme E_____ et MM. A_____ et G_____, prévoyant notamment un nettoyage des classes deux fois par semaine, contre une fois auparavant.
- 16) Par note interne confidentielle du 26 juin 2012 à la conseillère administrative déléguée aux ressources humaines, M. H_____ a proposé que l'intendance de l'école C_____ soit reprise par M. E_____ et que M. G_____ redevienne concierge, ces deux propositions « [correspondant] à un retour à la normale », enfin que la nomination de M. G_____ soit reportée au 1^{er} mars 2013.

Les problèmes afférents à la conciergerie de l'école C_____ étaient bien présents et de deux natures différentes mais probablement liées entre elles : premièrement, l'année 2011 avait permis de mettre en avant le fait que M. G_____ n'avait clairement pas les qualités requises pour être nommé en tant que responsable de bâtiment dans le secteur de la conciergerie ; deuxièmement, « les soucis permanents d'entente qui [perduraient] entre les collaborateurs du secteur conciergerie afférant à l'école et à l'espace C_____ ceci malgré le fait d'avoir déplacé Monsieur F_____ de l'école C_____ à la Mairie, suite à l'engagement de M. G_____ et qui clairement [donnait] l'impression d'être ingérable, voire à terme insoluble ».

Au début de l'année 2012, M. E_____ était venu trouver MM. H_____ et I_____ pour les informer de son souhait de reprendre en main la destinée de l'école C_____, « [leur] donnant ainsi une première piste de réflexion ».

Après la séance du 3 (recte : 10) avril 2012, la situation semblait s'améliorer, dans un sens satisfaisant pour les collaborateurs et les utilisateurs. Le directeur de l'établissement C_____, M. J_____, avait confirmé courant juin que des changements significatifs étaient visibles dans la qualité des prestations et les relations avec les enseignants. M. E_____ avait informé M. H_____ que l'équipe avait effectué de bons nettoyages, contrairement à l'été 2011. M. H_____ devait passer dans l'école avant la rentrée scolaire pour faire un point de situation.

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

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

Les deux intéressés ont contresigné cette note.

- 18) Par note interne du même jour, M. I_____ leur a reproché un manque de soin dans l'utilisation de l'auto-laveuse, le non-fonctionnement de celle-ci étant dû à un manque d'eau trop long et à une utilisation excessive dans le temps sans recharge.

M. I_____, fâché par ces incidents et relevant le coût de CHF 3'044.50 pour le remplacement des batteries, a demandé instamment à MM. A_____ et G_____ de respecter le matériel mis à leur disposition, ce problème ayant déjà à maintes reprises été abordé.

Par ailleurs, dans le cadre d'une petite formation en interne en vue des travaux de l'été, M. K_____ leur avait mis à disposition un applicateur qu'il utilisait depuis huit ans, mais ils le lui avaient rendu « sec et fichu ».

M. I_____ ajoutait : « Par ces quelques lignes, je vous transmets mon étonnement devant votre manque de professionnalisme et souhaite vous faire réagir étant donné que mes différentes interventions n'aboutissent à rien ».

M. G_____ a contresigné cette note, mais non M. A_____, qui ne se sentait pas concerné.

- 19) Le 3 juillet 2012, M. I_____ a remis à MM. A_____ et G_____ la directive relative à l'interdiction de fumer dans les locaux administratifs de la commune.

- 20) Par note interne du 20 septembre 2012, M. I_____ a informé le nouveau secrétaire général de la commune, M. L_____, qu'il avait vu en urgence la veille M. E_____, qui ne savait plus quoi faire avec MM. A_____ et G_____ par rapport à leur travail, à leurs « pauses cigarettes » trop nombreuses et au comportement de M. A_____ qui l'avait insulté et menacé de le frapper. Interpellé sur ce dernier point, MM. A_____ et G_____ avaient ri, sans donner d'explication.

En outre, M. E_____ - redevenu intendant de l'école C_____ - lui avait montré certaines tâches qui n'étaient pas réalisées (poussière sous les tapis, vitres sales, taches sur les murs, non-utilisation systématique de l'aspirateur). M. I_____ avait ensuite questionné MM. A_____ et G_____ pourquoi il y avait autant de marques sur le sol des corridors (traces de pas, auto-laveuse, etc.) ; ils ne comprenaient pas ce qui s'était passé et avaient répondu qu'ils nettoyaient les sols de la même manière que les classes. M. I_____ en était surpris, car ces

revêtements ne devaient pas être traités de la même façon, ce qui était à son sens une erreur professionnelle.

- 21) Le 21 septembre 2012, M. L_____ a écrit un courriel à MM. H_____ et I_____.

Il avait reçu individuellement MM. A_____ et G_____ et avait eu affaire à deux personnes qui se sentaient concernées par leur travail, impliquées, et y attachaient de l'importance. Leur initiative tendait à trouver une solution pour apaiser les conflits vécus sur leur lieu de travail avec M. E_____. Aucun ne souhaitait démissionner ou être licencié. Selon le secrétaire général, une réponse « managériale » et concertée entre lui-même et MM. H_____ et I_____ devait être donnée, ceux-ci étant invités à lui proposer prochainement une date pour en discuter. Il fallait probablement clarifier le rôle et le comportement que devait avoir le responsable du bâtiment envers les concierges (lien hiérarchique ou fonctionnel). Bien qu'aucun nouveau bâtiment ne soit disponible, un tournus entre les concierges pourrait être une solution.

- 22) Par lettre du 17 octobre 2012 adressée à M. A_____, et faisant suite à un entretien qui avait eu lieu le 21 septembre précédent, M. H_____ et le secrétaire général ont, pour rappel, relevé des manquements et un non-respect des règles dans l'entretien du matériel de nettoyage et des équipements du bâtiment, dans la collaboration avec l'intendant (M. E_____), dans le respect du programme de travail ainsi que dans la qualité du travail fourni.

Ils attendaient de la part de M. A_____ une qualité irréprochable du nettoyage et de l'entretien du bâtiment selon le programme de travail, un entretien quotidien du matériel de nettoyage tel que les machines et les balais - les pièces défectueuses devant être immédiatement signalées à l'intendant ou remplacées -, le respect de l'utilisation adéquate des produits, différents selon la nature du sol (linoleum, carrelages, parquet, etc.), une attitude respectueuse envers ses collègues et supérieurs, enfin une collaboration et un comportement adaptés à un environnement professionnel, à défaut de quoi ils seraient dans la situation de lui adresser un avertissement.

- 23) À compter du 27 septembre 2012 et jusqu'au 18 juin 2013, M. E_____ a dressé, hebdomadairement, un « constat du bâtiment de l'école C_____ », sous la forme d'un tableau en trois colonnes contenant la date, le lieu et le constat et rempli quasiment chaque jour ouvrable.

À titre d'exemple, le 27 septembre 2012, à la déchèterie, le container papier avait une porte ouverte. Le 1^{er} octobre 2012, la balustrade était « mal faite, pas propre ». Les préaux étaient « moitié [faits] (travail fait à 7h45) planning à 7h00 + entrée école mère-voie très sale ». Les escaliers au sous-sol étaient « mal [balayés], [sales] ». Les classes du sous-sol étaient « mal [balayées], évier très mal

fait (trop de produit inox), robinet noir (pour produit inox) + bord irrécouvrable ». Les toilettes du sous-sol présentaient un « sol trop de produit (sale), porte entrée sous-sol côté Salève grosse toile d'araignée ».

À plusieurs reprises, il était noté, s'agissant des préaux : « travail fait à 7h45 (planning à 7h00), verres au sol à côté de la statue côté Jura ».

Jusqu'au 2 novembre 2012, seules des remarques négatives ont été formulées. À celles-ci se sont ajoutées, pour approximativement la moitié, des remarques positives (« travail bien fait ») depuis le 5 novembre 2012. Il a été noté uniquement « travail bien fait » le 8 novembre 2012 et durant la semaine du 9 au 16 novembre 2012. Entre le 10 décembre 2012 et le 5 février 2013, seules des remarques négatives ont à nouveau été écrites, mais, depuis le 6 février et jusqu'au 18 juin 2013, les appréciations ont été tantôt positives, tantôt négatives, de tels changements pouvant se produire d'un jour à l'autre, voire même le jour même suivant les endroits inspectés. Il est relevé que du 1^{er} au 11 mars 2013, les constats ont été uniquement positifs.

- 24) M. I_____ a lui-même effectué des « contrôles qualité » des prestations de MM. A_____ et G_____ les 17 et 30 octobre, 9, 16, 22 et 27 novembre, 7, 11, 20 et 21 décembre 2012, 11, 14 et 24 janvier, 1^{er} et 4 février, 6, 8 et 18 mars, 12, 23 avril, 3, 16, 24 et 28 mai 2013, à différents endroits de l'école.

Jusqu'au 9 novembre 2012, les notes attribuées à l'exécution des tâches étaient 1 (« travail non fait »), 2 (« travail insatisfaisant ») ou 3 (« travail satisfaisant »). Dès le 22 novembre 2012, elles pouvaient être 1 (« les objectifs n'ont pas été atteints »), 2 (« les objectifs ont été atteints en grande partie »), 3 « les objectifs ont été atteints », 4 (« les objectifs ont été nettement dépassés ») ou 5 (« les objectifs ont toujours été dépassés »).

Il ressort, à titre d'exemple, du contrôle qualité du mercredi 17 octobre 2012, effectué par M. I_____ et concernant le travail de MM. A_____ et G_____, l'évaluation suivante :

Lieu	Contrôle	E212			
Classes	Dépoussiérer les vestiaires	1	1	1	1
	Dépoussiérer les bleus	3	3	3	3
	Eliminer les toiles d'araignées	3	3	3	3
	Dépous. corps de bureau	2	1	1	1
	Laver le lavabo	3	2	2	3
	Aspirer le sol	2	2	2	2

20 min. à 2 pers.	Panosser le sol	3	2	3	3
	Aspirer le tapis d'éveil	3	3	3	3
	Nettoyer les vitres à côté porte	3	2	1	2
	Net. traces de doigts porte	2	3	2	2
	Remplacer les linges	3	3	3	3
	Vider les poubelles	3	3	3	3
	Ajouter les consommables	3	3	3	3
	Ordinateur allumé				
	Fenêtres ouvertes vasistas				

Les autres « contrôles qualité » contenaient également, outre le 3, de nombreuses notes 1 et 2, avec une légère amélioration - relative - entre le 27 novembre et le 11 décembre 2012 ainsi que du 8 mars au 24 mai 2013. Le « contrôle qualité » du 28 mai 2013, portant sur moins de points que les autres, contient une faible proportion de notes 3.

- 25) Entretiens, le 4 décembre 2012, le SCA a décidé de faire travailler MM. A_____ et G_____ ensemble et a établi de nouveaux plannings.

Celui concernant M. A_____ modifiait certains points prévus par le planning du 4 mai 2012.

- 26) Par ailleurs, par courriel du 15 janvier 2013 à M. M_____, gestionnaire des ressources humaines de la commune, M. I_____ a indiqué avoir rencontré MM. A_____ et G_____ le 19 décembre 2012 en présence de M. E_____ pour leur transmettre les feuilles « contrôle qualité » et les constats faits.

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

m'ait téléphoné le jeudi après-midi pour me prévenir qu'il allait faire des heures supplémentaires pour pouvoir assister à la séance du personnel du vendredi 21 décembre. (...) Nous voici à plus de 3 mois de constats de contrôle de qualité et rien !!! (...) ».

- 27) Par courriel du 6 mars 2013, M. I_____ a transmis à M. M_____ les résultats, sous forme de treize formulaires de réponses, d'un sondage effectué par le directeur de l'établissement C_____ / D_____, M. J_____.

Selon M. I_____, il en ressortait une petite amélioration de l'entretien du bâtiment en début d'année par rapport à la fin d'année 2012 ; en revanche, il était ressenti une grande implication de la famille E_____ par rapport à l'école et un manque d'implication de MM. A_____ et G_____.

Les notes attribuées par les enseignants dans les treize formulaires de réponses rendus - qui portaient sur la période avant le 31 décembre 2012 et celle après - allaient de 2 (« passable ») à 5 (« très bon »). Cinq enseignants étaient globalement très satisfaits du nettoyage. Deux formulaires relevaient les prestations jugées particulièrement bonnes de Mme E_____. Un formulaire relevait que les concierges avaient l'air de souffrir au travail. Un autre indiquait : « O_____ et P_____ ont sans cesse quelqu'un qui vient voir leur travail après leurs heures. Il y a forcément eu des progrès, mais est-ce normal de devoir être toujours derrière ? Et lorsque la surveillance va se relâcher ? O_____ et P_____ ne s'impliquent pas dans la vie de l'école. C'est dommage, pour les enfants, pour eux et pour l'équipe. De plus, lorsqu'on leur confie une tâche précise lors d'une manifestation, il faut aller contrôler pour ne pas avoir de mauvaises surprises... ». Un autre remarquait : « P_____ est discret et réservé mais rend très volontiers service ».

- 28) En date du 7 mars 2013, M. A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation, mené par M. H_____ avec la présence de M. I_____.

Il « ne [répondait] pas aux attentes » en matière de quantité/efficacité dans le travail, de connaissances professionnelles, de souci de perfectionnement, de sens des relations, d'implication personnelle, d'autonomie et de respect des comportements attendus par la fonction. Il y avait des « points à améliorer » relativement à la qualité du travail, à l'esprit de collaboration, à la capacité d'organisation et à la faculté d'adaptation.

Selon M. I_____, « à la suite de la dernière évaluation, l'efficacité et la qualité du travail [avaient] nettement diminué ». Le technicien responsable des bâtiments du SCA avait personnellement constaté à de nombreuses reprises que M. A_____ était en train du fumer devant le bâtiment. De plus, les enseignants lui avaient communiqué leur mécontentement par rapport aux odeurs de fumée qui

entraient dans les classes puisque l'intéressé fumait sous les fenêtres des classes afin de ne pas être vu lors des « pauses cigarettes ». Durant l'été 2012, grâce notamment à la très bonne organisation du responsable de bâtiment, M. A_____ s'était montré efficace, tant en qualité qu'en quantité, mais après que M. E_____ était parti en vacances le 19 juillet 2012 et qu'il ne restait plus que les couloirs à finaliser, le travail réalisé dans ceux-ci s'était révélé totalement bâclé, le sol étant « marqué de toute part de traces de pas et de machines, marqué de différentes teintes », sans qu'une solution ait pu être trouvée à ce jour. Les « contrôles qualité » avaient révélé un travail insatisfaisant. À la suite de sa visite le 12 novembre 2012, le travail s'était immédiatement amélioré pendant le mois de novembre, mais M. A_____ avait manqué de régularité sur le long terme et ses prestations avaient subi une baisse après quelques semaines. « Certains points négatifs ne [s'étaient] pas encore améliorés, ce qui [montrait] que [M. A_____] ne [voulait] pas pleinement améliorer la qualité de son travail. Tout ceci [menait M. I_____] à penser que [M. A_____ avait] perdu le bon sens dans son travail. L'objectif de base [consistait] à obtenir un bâtiment propre, mais pour finir, il se [contentait] de suivre pas à pas le planning. Il [arrivait] trop souvent qu'il passe à côté de déchets ou de taches qu'il suffirait de nettoyer très vite alors qu'il [tenait] l'aspirateur dans la main, mais étant donné que ce [n'était] pas le moment de le faire par rapport au planning, il ne le [faisait] pas. Il [manquait] d'implication et de conscience professionnelle ». Il était regrettable que M. A_____ n'accepte pas les observations du responsable de bâtiment, M. E_____, bien qu'il ait rapporté que ce dernier « ne lui parlait pas (...) de la meilleure façon ». Le 22 janvier 2013, M. E_____ avait signalé que M. A_____ l'avait de nouveau menacé de le frapper.

Selon M. A_____, il y avait toujours des conflits entre collègues. Il a notamment exposé : « Je n'ai jamais voulu travailler en duo avec [M. G_____] pour faire le travail plus vite c'était plutôt pour arrêter toutes ces comparaisons. Je ne me suis jamais plaint que je n'arrivais pas à faire le travail. J'ai toujours fumé ou devant l'école ou devant le préau, mais pas sous les fenêtres ». Il avait suivi une formation de trois jours à Lausanne pour le décapage. Il reconnaissait avoir encore beaucoup à apprendre ; il était jeune et motivé ; « [c'était] juste que l'ambiance ne [l'aidait] pas ». Il a précisé : « Je n'ai jamais menacé le responsable de le taper ou quoi que ce soit. Je trouve de telles accusations choquantes par conséquent je souhaite qu'une séance soit organisée au plus vite avec les différents intervenants à cette affaire. La seule chose que je veux c'est travailler dans la joie et la bonne humeur c'est tout. J'aime mon travail sinon je n'aurais pas fait autant d'années dans cette profession ».

M. A_____ a signé le compte-rendu de l'entretien d'évaluation, mais en précisant qu'il ne l'approuvait pas.

- 29) Lors d'un entretien du 16 avril 2013 avec le secrétaire général, MM. H_____ et M_____ ainsi que M. G_____, M. A_____ a fait l'objet d'un avertissement.

M. A_____ s'est exprimé. Depuis le changement des plannings, le temps pour nettoyer les classes, de 15 minutes, n'était pas suffisant pour atteindre la qualité demandée, selon l'état de la classe ; « selon la méthode utilisée, pas la même selon l'école, le temps de travail [n'était] pas le même et la qualité obtenue [n'était] pas la même non plus ».

- 30) Par lettre du 16 avril 2013 également, la commune, par la signature du maire et du secrétaire général, a confirmé à M. A_____ que lors de l'entretien susmentionné du même jour, il lui avait été signifié un avertissement selon les art. 69, 70 et 71 du statut du personnel de l'administration municipale de la commune de B_____ du 16 décembre 2003 (LC 33 151), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004 (ci-après : le statut), en raison de la mauvaise qualité de travail effectué depuis le mois d'octobre 2012 malgré le courrier de la commune du 17 octobre 2012.

Étaient ensuite repris les mêmes reproches et attentes que ceux contenus dans ce même courrier, avec la précision que si ces attentes ne devaient pas être respectées dans le futur, la commune serait dans l'obligation de mettre en œuvre une procédure de licenciement.

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

- 31) Par courriel du 22 avril 2013 se référant à une rencontre du 19 avril précédent, M. I_____ a indiqué à MM. A_____ et G_____ que le nombre de deux prestations par classe et par semaine ne serait pas modifié. En revanche, les enseignants pouvaient désormais renoncer au nettoyage de leur classe en laissant les chaises baissées.

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

- 32) Le 11 juin 2013, le fournisseur de l'auto-laveuse a adressé à la commune une facture de CHF 779.- pour le remplacement de pièces usées, la révision et le réglage de la machine ainsi qu'un essai, avec la mention « Attention remis 15 litres d'eau dans les batteries c'est beaucoup trop. Risque de détérioration à surveiller ».

- 33) Par note interne du 17 juin 2013 de M. I_____ à MM. L_____ et M_____, celui-là a fait le point sur la situation de travail de MM. A_____ et G_____.

Il joignait copie des contrôles qualité du mois de mai 2013. Il avait réalisé cinq contrôles de qualité. Quatre d'entre eux étaient satisfaisants. Pour le dernier, les prestations n'avaient pas été réalisées. Il était difficile de comprendre les raisons pour lesquelles leur travail était accompli ou non et en tous les cas, était irrégulier.

Concernant le bilan de la période du 17 octobre 2012 au 18 juin 2013, M. I_____ constatait avec déception qu'il avait fallu attendre le 6 mars 2013 pour que MM. A_____ et G_____ réagissent et comprennent ce qui était attendu d'eux. M. G_____ avait été absent du 27 février au 18 mars 2013, période durant laquelle M. A_____ avait su remettre à niveau l'entretien de l'école avec le remplaçant de M. G_____. Au retour de ce dernier, MM. A_____ et G_____ avaient gardé le rythme. M. I_____ supposait sur ce point que le courrier d'avertissement avait eu un effet. Cela étant, MM. A_____ et G_____ avaient compris que la priorité était mise sur les classes, mais avaient négligé les autres endroits.

Si les quinze litres d'eau n'avaient pas été mis par l'entreprise spécialisée dans les batteries de l'auto-laveuse, ces dernières auraient été endommagées et auraient dû être changées, pour un coût équivalent à CHF 3'900.-.

Par ailleurs, les intéressés partaient sans avoir fini leur travail, ce qui gênait profondément l'intendant.

À présent, la confiance était rompue. MM. A_____ et G_____ n'arrivaient pas à maintenir de manière constante la quantité et la qualité de leur travail, leurs prestations étant en dents de scie.

- 34) Par courriel du 24 juin 2013, M. I_____ a fait part à M. L_____, sur question de ce dernier, de ce que l'issue devait être selon lui la résiliation du contrat de MM. A_____ et G_____.

En effet, la situation s'enlisait, les quelques progrès étaient tardifs, les rapports étaient tendus et difficiles entre toutes les personnes concernées. Continuer avec les rapports de service impliquerait forcément la poursuite des contrôles rapprochés, car il faudrait toujours être derrière les intéressés.

- 35) Par note interne du 26 juin 2013 à M. L_____, MM. H_____ et M_____ ont préconisé la rupture des rapports de travail et souligné la crainte du premier relativement à l'usure et à la forte démotivation engendrées chez son collaborateur M. I_____ « en lien avec le peu de retour sur investissement en termes de temps passé à contrôler, expliquer et débriefer les personnes concernées ».

- 36) Dans des courriels du 9 juillet 2013 au secrétaire général et du 23 août 2013 au responsable des ressources humaines, M. I_____ a indiqué que des points négatifs avaient encore été relevés après le 24 juin 2013, notamment : MM.

A_____ et G_____ se permettaient de modifier le planning de leur travail comme bon leur semblait sans en aviser leur responsable, appelaient en permanence M. E_____ pour de petites choses, n'avaient pas entretenu depuis un an l'aspirateur - qui ne fonctionnait pas -, et avaient décapé sous les tablettes en contradiction avec les instructions de M. E_____, lequel n'avait plus confiance en eux. Ils faisaient toujours le strict minimum, le résultat de leur travail correspondant à leur façon de travailler, c'est-à-dire en dents de scie et irrégulier.

- 37) Par lettre du 27 septembre 2013 portant le titre « licenciement », MM. L_____ et H_____ ont confirmé à M. A_____ qu'il lui avait été signifié lors de l'entretien du jour même la rupture de son contrat selon les art. 67, 68, 69 et 71 du statut.

Les motifs « qui [les avaient] poussés à prendre cette décision » étaient liés tant à la mauvaise qualité de son travail constatée depuis l'automne 2012 et jusqu'à ce jour qu'aux comportements non-respectueux des règles, ceci malgré l'entretien du 21 septembre 2012, l'évaluation et la fixation des objectifs du 7 mars 2013 et l'entretien du 16 avril 2013.

L'intéressé pouvait exercer dans les dix jours son droit d'être entendu par une délégation du conseil administratif au sens de l'art. 70 du statut ou recourir dans les trente jours au sens de l'art. 73 du statut.

- 38) Par courriers des 30 septembre et 11 octobre 2013, M. M_____ a précisé à M. A_____ que le terme de son contrat serait le 31 décembre 2013 et son dernier jour de travail le vendredi 20 décembre 2013.

- 39) Par lettre du 21 octobre 2013, M. A_____ a informé la commune de l'usage de son droit de recours contre la « décision de licenciement », sans motivation.

- 40) Par décision du 31 octobre 2013 remise en main propre et déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif de la commune, sous la signature de la conseillère administrative déléguée aux ressources humaines, a mis un terme à l'engagement de M. A_____ avec effet au 31 janvier 2014, conformément à l'art. 67 du statut et pour les motifs indiqués dans la lettre du 27 septembre 2013, à savoir l'insuffisance répétée de ses prestations au regard des exigences figurant à l'art. 11 du statut de manière à affecter le bon fonctionnement de l'administration communale.

- 41) Un dernier « contrôle qualité » a été établi le 21 novembre 2013 par M. I_____, mettant, à côté d'une majorité de notes 3, de nombreuses notes 1 et 2.

- 42) Par acte déposé le 2 décembre 2013 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre la décision de licenciement du 31 octobre 2013. Il concluait

préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours ainsi qu'à l'audition de vingt-quatre témoins.

Il concluait principalement à ce que la chambre administrative annule ladite décision, « en raison de sa nullité » pour violation de son droit d'être entendu et, en outre, inexistence d'un motif de licenciement, et dise qu'il était toujours employé communal, subsidiairement à ce qu'elle dise et constate que la décision rendue le 31 octobre 2013 par la commune était contraire au droit et qu'il n'existait aucun motif important justifiant la résiliation des rapports de service, la commune devant en outre être condamnée en tous les frais et dépens, y compris une équitable indemnité de procédure.

Étaient notamment jointes des attestations du mois de novembre 2013 de treize enseignants de l'école C_____, relevant la propreté des classes et autres locaux grâce à la qualité du travail de M. A_____, ainsi que l'amabilité et la disponibilité de celui-ci. Huit attestations de parents allaient dans le même sens.

- 43) Dans ses observations du 8 janvier 2014, la commune s'est opposée à la restitution de l'effet suspensif.
- 44) Par décision du 17 janvier 2014, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de M. A_____, le sort des frais de la procédure étant réservé jusqu'à droit jugé au fond.
- 45) Dans sa réponse du 10 mars 2014, la commune a conclu au rejet du recours et à la condamnation du recourant au frais de la procédure. L'audition de témoins était également sollicitée.
- 46) Par lettre du 24 mars 2014, la caisse de chômage Unia a informé la chambre de céans de ce qu'elle avait reconnu le droit de M. A_____ à l'indemnité de chômage dès le 3 février 2014, se subrogeant ainsi dans les droits de celui-ci à hauteur des indemnité journalières versées.
- 47) Lors des audiences des 18 septembre et 20 novembre 2014, le juge délégué a entendu les parties ainsi que, en qualité de témoins, MM. I_____, J_____, H_____ et G_____ et Mme E_____, sans que d'autres témoignages ne soient sollicités.
 - a. M. I_____ a confirmé le contenu des notes, rapports et courriers qu'il avait rédigés au sujet du travail de M. A_____. À partir du 4 décembre 2012, il n'avait plus pu distinguer entre le travail de M. A_____ et celui de M. G_____, ceux-ci travaillant désormais ensemble.

Il arrivait que la poubelle du chariot à ordures reste pleine dans ce local durant le soir et le week-end, au lieu d'être vidée après la journée de travail. Il en résultait une mauvaise odeur et un risque d'incendie si une cigarette se trouvant

dans la poubelle n'était pas complètement éteinte. À la suite de la contestation de M. A_____ - qui indiquait qu'il ne s'agissait pas d'un chariot à ordures, mais d'un chariot à papier -, M. I_____ a confirmé qu'il y avait une poubelle non vidée le soir dans le local de celui-ci. Même s'il s'agissait de papier, cela était problématique au plan de la sécurité en raison de la charge thermique. En outre, il était problématique que la serpillière ne soit pas séchée et reste dans le seau pendant la nuit, en raison d'un risque de prolifération de bactéries. Enfin, d'une manière générale, les sacs se trouvant dans les aspirateurs n'étaient pas vidés régulièrement. M. A_____ a déclaré qu'il vidait à chaque fois la poubelle à papier et que son collègue et lui-même mettaient la panosse mouillée dans un sac afin qu'elle soit lavée le lendemain par Mme E_____.

Au début des contrôles, M. I_____ était très présent auprès de MM. A_____ et G_____, mais par la suite, vu leur manque de réaction, ses contacts avec eux s'étaient espacés et consistaient à la présentation des rapports une fois par mois.

Avant l'établissement du planning du 4 décembre 2012, M. I_____ avait souvent vu MM. A_____ et G_____ faire des pauses cigarette à l'extérieur du bâtiment. Après l'établissement du planning et sa mise en place, lors d'une séance au cours de laquelle il leur avait reproché de prendre trop de temps dans leurs « pauses cigarettes », ils lui avaient dit qu'ils n'avaient pas assez de temps pour effectuer leurs prestations. C'était la seule fois où MM. A_____ et G_____ s'étaient plaints de ne pas avoir assez de temps à disposition. M. I_____ leur avait répondu qu'il fallait faire moins de pauses cigarettes et leur avait transmis les directives de la commune concernant les temps de pause cigarette selon lesquelles ces pauses n'étaient pas du temps de travail. Il les avait ensuite moins vus en train de fumer à l'extérieur mais, de manière concomitante, soit quelques jours après la réprimande susmentionnée, deux ou trois enseignantes s'étaient plaintes par courriels d'odeur de cigarette dans le bâtiment à différentes heures de la journée. Le témoin avait alors soupçonné qu'ils fumaient sous les classes et que la fumée montait dans la classe lorsque la fenêtre était ouverte. Malgré ses investigations, notamment par la venue d'une entreprise, qui n'avait rien constaté, il n'avait pas vu personnellement MM. A_____ et G_____ fumer sous les classes et n'en avait pas de preuve.

Ont à cet égard été produit le 29 septembre 2014 par la commune des courriels émis en hiver 2012 ainsi que les 31 janvier, 15 avril et 20 décembre 2013 par des enseignants qui se plaignaient d'une forte odeur de cigarette dans leur classe, dans la salle des maîtres ou dans d'autres locaux, sans que soit énoncée sa cause. Le recourant s'est déterminé le 8 octobre 2014 sur ces pièces ; selon lui, d'une part, celles-ci ne démontraient pas les soupçons portés contre les concierges, d'autre part, ces derniers avaient diminué, voire cessé les « pauses

cigarettes » (lesquelles n'étaient en tout état pas excessives) et ne s'étaient jamais cachés pour fumer, après le 3 juillet 2012.

Enfin, selon M. I_____, actuellement, les deux collaborateurs de l'entreprise qui effectuaient les nettoyages de l'école C_____ effectuaient un travail correct à raison de quatorze heures par jour alors que MM. A_____ et G_____ le faisaient à raison de seize heures par jour.

b. De ce que M. J_____ avait observé, le travail de M. A_____ au sein de l'école C_____ était satisfaisant. Les critiques qui avaient été formulées à son sujet par les enseignants et lui-même étaient dans la normalité. Le directeur n'avait jamais reçu de récriminations de parents d'élèves relativement au travail des concierges. De la part des enseignants, il avait reçu des petites critiques ponctuelles sur le travail effectué par M. A_____, par exemple un sol mal nettoyé sous le tableau. De par son expérience de directeur d'école et d'enseignant dans d'autres écoles, il n'y avait rien d'exceptionnel à ce type de critiques, qui sont récurrentes et dans la normalité compte tenu de leur caractère ponctuel. Les enseignants qui s'étaient plaints lui disaient qu'ils avaient demandé à M. A_____ de remédier au problème et, comme il n'y avait pas de retour formel des enseignants sur ce problème, il estimait que celui-ci avait été réglé.

c. Selon M. H_____, les concierges responsables de bâtiments, tel que M. E_____, et les autres concierges, à l'instar de M. A_____, étaient sur le même plan hiérarchique.

Les appréciations et les contrôles de qualité de M. I_____ concernant le travail de M. A_____ étaient objectifs. Le travail demandé à Mme E_____ - qui travaillait à 40 % ou 50 % - était, du point de vue de la quantité et de la qualité, équivalent à ce qui était demandé à MM. A_____ et G_____, même si les tâches n'étaient pas les mêmes. La charge de travail exigée de M. A_____ était raisonnable.

d. Mme E_____ a confirmé ses propos tenus le 10 avril 2012. Après la séance du 10 avril 2012, le travail de M. A_____ avait un peu évolué positivement, mais « ce n'était toujours pas une façon de travailler ». La quantité de travail et la motivation étaient toujours insuffisantes. En outre, la façon d'être M. A_____ n'était pas correcte. Après cette séance du 10 avril 2012, elle avait renoncé à faire des commentaires à M. A_____ car il réagissait toujours mal.

e. M. G_____ a exposé qu'il avait été licencié par la commune le même jour que son collègue M. A_____.

Selon lui, il y avait beaucoup de favoritisme en faveur de Mme E_____. Le planning de cette dernière ne correspondait pas à un 50 % mais à un 30 ou 40 %. Elle faisait ce qui lui était demandé selon le planning mais c'était très peu par

rapport à un 50 %. Elle se vantait énormément de ce qu'elle faisait, y compris à plusieurs reprises de ce qu'elle était la seule à travailler à l'école, et que cette dernière fonctionnait encore grâce à elle.

M. et Mme E_____ essayaient toujours de rabaisser et dire du mal de MM. A_____ et G_____ devant tout le monde, y compris les parents d'élèves et les enseignants, surtout ceux du premier étage « enfantine » qui étaient « leurs copains ». Les conjoints E_____ cherchaient toujours les petits détails sans importance que personne ne voyait sauf eux, après le passage de nettoyage de MM. A_____ et G_____, par exemple une petite poussière ou une petite tache, et chaque fois, ils montraient ce détail à d'autres. Mme E_____ appelait M. E_____ qui appelait ensuite M. I_____ et c'était la crise. M. G_____ ne considérait pas comme normal de rester dans une école à subir le comportement du couple E_____.

Lors de la seule réunion que le témoin avait eue avec M. L_____, il lui avait proposé de faire un tournus en ce sens que les concierges changeraient d'école toutes les quelques semaines. M. L_____ avait été ouvert à sa proposition, mais M. H_____ l'avait refusée. Ce dernier était venu une seule fois de sa propre initiative, en 2012 ; MM. A_____, G_____ et H_____ avaient visité presque toute l'école. Concernant la propreté, il avait dit à la fin au témoin qu'il « n'y avait rien à dire ».

Les contrôles et reproches de M. I_____ contre MM. A_____ et G_____ portaient sur des détails insignifiants ; par exemple, il passait la main sur le sol et voyait des traces de poussière sur sa main et le leur reprochait dans l'évaluation ; or, partout où il y a des personnes qui passent, elles laissent des traces de saletés ou de poussière. Si l'école avait été sale, les enseignants, les élèves et leurs parents le leur auraient dit.

MM. A_____ et G_____ nettoyaient les classes tous les jours à fond alors que les « à-fond » se font en général pendant les vacances scolaires. Dans l'école, il y avait cinq cent cinquante élèves, ce qui faisait environ huit cents personnes qui passaient par jour. Après la période durant laquelle il avait été responsable, M. G_____ s'était plaint auprès de M. I_____ que ses contrôles étaient hors normes, exagérés, cela à plusieurs reprises, à tout le moins déjà en 2012 et notamment juste avant les vacances de l'été 2013. Lorsque le recourant était présent, MM. A_____ et G_____ faisaient ces remarques ensemble et lui suggéraient de ne pas exagérer et d'être aussi positif lorsque cela allait bien. Ils avaient le sentiment d'être les seuls à recevoir les reproches de M. I_____. Lorsqu'ils les recevaient, MM. A_____ et G_____, qui se sentaient mal, oppressés par les contrôles de M. I_____, étaient désemparés et ne savaient plus quoi faire pour améliorer leur travail. Ils discutaient ensemble afin d'essayer d'améliorer leurs prestations mais ne voyaient pas ce qu'ils pouvaient faire de plus. Il y avait tout le temps des nouvelles critiques de M. I_____ sur des points

de détails différents. Contrairement à ce que jugeait M. I_____, MM. A_____ et G_____ ne travaillaient pas en dents de scie. Lorsqu'ils lui avaient suggéré de les transférer dans une autre école, celui-ci leur avait toujours dit que c'était à ses supérieurs de décider.

Pour MM. A_____ et G_____, il était très difficile de nettoyer les classes à fond deux fois par semaine ; ils l'avaient pourtant fait. À la suite du planning de 2012 demandant de nettoyer les classes deux fois par semaine, il était impossible de faire les tâches exigées de la manière que M. I_____ voulait. L'ancien responsable, M. N_____, sur la base du planning de MM. A_____ et G_____ selon lequel ils travaillaient un peu plus de trente-neuf heures par semaine et passaient une fois par semaine dans les classes et les autres locaux, avait vu qu'il était impossible de nettoyer les classes deux fois par semaine. Le système prévu par le « code chaises » était un bon système, mais n'avait pas réduit le nombre de classes à nettoyer car les enseignants avaient continué à toujours mettre les chaises sur les tables. M. G_____ s'était plaint régulièrement du manque de temps dont M. A_____ et lui-même disposaient pour effectuer les tâches exigées, ce à quoi M. I_____ leur répondait qu'ils fumaient trop.

M. G_____ regrettait ce qu'il avait dit lors de la séance du 10 avril 2012, sous la pression des époux E_____. Lorsqu'il avait travaillé avec M. A_____ par la suite, il avait pu voir que son travail était très bon et qu'il se donnait à fond, était prêt à rendre service aux élèves et aux enseignants ainsi qu'aux parents d'élèves, comme il l'avait écrit dans une attestation du 28 octobre 2013. M. G_____ n'avait jamais vu M. A_____ insulter qui que ce soit, y compris M. E_____, pas même le 19 septembre 2012.

M. G_____ n'avait pas compris la cause de la panne de l'auto-laveuse en juillet 2012. C'était lui qui s'occupait de charger les batteries, depuis 2010, sans problème. M. A_____ ne s'était jamais occupé de mettre de l'eau dans l'auto-laveuse afin de la charger.

À plusieurs reprises durant leurs années de service, M. A_____ avait remplacé un concierge tournant, M. O_____, à l'entière satisfaction de leurs supérieurs et sans qu'il y ait de réclamation.

- 48) Dans leurs observations du 20 janvier 2015, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

Le chef de conclusions principales du recourant tendant à la constatation qu'il était toujours employé de la commune après le 31 janvier 2014 était accompagné d'un autre chef de conclusions tendant à la condamnation de la celle-ci au paiement en sa faveur de tous les salaires échus depuis le 1^{er} février 2014, avec intérêts à 5 % l'an dès cette date.

Était en outre joint à l'écriture du recourant un descriptif des écoles C_____ et des Petites Fontaines.

- 49) Sur ce, la cause a été gardée à juger.
- 50) Pour le surplus, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 73 du statut ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Concierge au service de la construction et à l'aménagement de la commune de Plan-les-Ouates, le recourant est entré en fonction de cette dernière le 1^{er} décembre 2006.
- Il est soumis au statut et au règlement du personnel de l'administration municipale de B_____ du 6 avril 2004, modifié le 27 juin 2006 (LC 33 152 ; ci-après : le règlement du personnel) (art. 3 du statut ; art. 1 du règlement du personnel).
- 3) a. L'employé est notamment tenu au respect des intérêts de la commune et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 9 du statut). Il doit notamment entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues en vue de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 10 al. 1 let. a du statut), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 10 al. 1 let. b du statut), justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 10 al. 1 let. c du statut), remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, respecter son horaire de travail, assumer personnellement son travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, aider ses collègues et les suppléer, notamment lors de maladie ou de congés, se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 11 du statut), prendre le plus grand soin des locaux, du matériel et des objets confiés (art. 17 al. 1 du statut), ne pas quitter le travail pendant les heures de service sans l'autorisation du supérieur hiérarchique et, de manière générale, ne rien faire qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 18 du statut).

À teneur de l'art. 58 du statut, le conseil administratif veille au respect des droits de tous les employés ; il intervient, notamment, pour faire cesser tout

comportement constitutif de harcèlement ou mobbing (al. 1) ; tout employé qui se sent atteint dans ses droits de la personnalité peut saisir un élu du conseil administratif (al. 2) ; s'il l'estime opportun, le conseil administratif peut confier une enquête ou un mandat de médiation à une personne extérieure à l'administration communale (al. 3). Tout employé peut s'adresser au conseiller administratif chargé du personnel pour toutes questions le concernant (art. 59 statut).

b. Le conseil administratif peut, pour un motif important, licencier un employé, moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois (art. 67 du statut). Par motif important, il faut entendre toutes les circonstances qui objectivement, font apparaître que la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration communale (art. 68 du statut).

Sauf en cas de manquement particulièrement grave, la commune ne peut résilier les rapports de service pour un motif important qu'après un avertissement écrit (art. 69 al. 1 du statut).

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

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

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

S'il est licencié, moyennant respect du délai de congé, pour un motif qui n'est pas reconnu comme important, l'employé a droit à une indemnité fixée équitablement par le Tribunal administratif (recte : la chambre administrative) ; cette indemnité ne sera ni inférieure à deux mois ni supérieure à une année de traitement (art. 74 al. 1 du statut, « licenciement injustifié »).

c. S'agissant d'un rapport de droit public, la résiliation doit respecter les principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/6/2013 du 8 janvier 2013 consid. 4b ; ATA/161/2012 du 27 mars 2012 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010).

4) a. Le recourant reproche tout d'abord à l'intimée d'avoir violé son droit d'être entendu et rendu la décision entreprise de manière contraire au droit, en l'absence d'avertissement valable. Il considère en effet, d'une part, qu'il n'a pas été invité à s'exprimer à la suite du courrier du secrétaire général du 17 octobre 2012, c'est-à-dire avant l'avertissement envisagé, en violation de l'art. 70 du statut, d'autre part, que la décision du 16 avril 2013 n'est pas valable puisque ne contenant ni les voies, ni les délais de recours en violation de l'art. 73 du statut, ce qui l'aurait empêché de la contester auprès de l'instance de recours.

b. Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

Le principe général du droit rappelé à l'art. 47 LPA découle des règles de la bonne foi, qui imposent des devoirs tant à l'autorité dans la conduite d'une procédure (ATF 123 II 231 consid. 8b p. 238) qu'à l'administré (arrêt du Tribunal fédéral 2C_318/2009 du 10 décembre 2009). On peut et doit attendre d'un justiciable en désaccord avec une décision dépourvue de l'indication des voies de droit qu'il se renseigne sur ses possibilités de recours auprès d'un avocat ou de l'autorité qui a statué, conformément aux règles de la bonne foi. À défaut, la décision entre en force passé un certain délai, même si une disposition légale prévoyait expressément l'obligation de porter la mention des voies de droit (ATF 121 II 72 consid. 2a ; ATF 119 IV 330 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.83/2006 du 5 septembre 2006 et la jurisprudence citée). Il y a donc lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si la partie intéressée a réellement été induite en erreur par l'irrégularité de la notification et a, de ce fait, subi un préjudice ou si elle a agi dans un délai raisonnable (ATA/3/2014 du 7 janvier 2014 consid. 2b ; ATA/147/2013 du 5 mars 2013 ; Pierre MOOR/Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3^{ème} éd., 2011, p. 355 et la jurisprudence citée).

c. Dans le cas présent, la décision d'avertissement du 16 avril 2013 n'indique pas les voies et délais de recours auprès de la chambre de céans.

Toutefois, comme relevé par l'intimée, le recourant n'a pas démontré avoir contesté le principe de l'avertissement, ni l'existence de problèmes dans la qualité de son travail et l'entretien du matériel, que ce soit lors de l'entretien du 16 avril 2013 ou ultérieurement, se contentant de reprocher à son employeur de ne pas lui laisser suffisamment de temps pour atteindre la qualité demandée. En outre, le fait que la décision d'avertissement se fondait sur les art. 69, 70 et 71 du statut était de nature à rendre le recourant attentif au caractère formel de la procédure et à le conduire, en cas de désaccord, à se renseigner sur ses droits puis à les faire valoir.

Vu l'absence de réaction de l'intéressé, cette décision était en tout état de cause entrée en force avant la lettre de l'intimée du 27 septembre 2013, cinq mois plus tard, sous réserve de son éventuelle nullité.

d. Il reste donc à déterminer si la décision d'avertissement, du fait d'une violation du droit d'être entendu le précédant, serait éventuellement nulle, à défaut de quoi la validité de cette décision ne pourrait plus présentement être remise en cause vu l'écoulement du délai de recours.

e. Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 132 V 387 consid. 5.1 ; 127 V 431 consid. 3d/aa).

Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2, et les références). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du

collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005, p. 51 ss, plus spécialement p. 64).

f. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; 133 III 235 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 6 ; ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 4 ; ATA/195/2014 du 1er avril 2014 consid. 4 ; ATA/32/2010 du 11 mai 2010 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, Genève 2011, n. 916).

La décision nulle est censée n'avoir jamais existé. Une décision nulle n'a que l'apparence de la décision. La possibilité de la nullité d'une décision crée une grande insécurité juridique. La nullité ne peut donc être admise qu'exceptionnellement. Elle n'est reconnue que si le vice dont la décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable, et si en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATF 132 II 21 consid. 3.1. ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_34/2013 du 21 janvier 2013 consid. 6.3). Ces conditions sont cumulatives et elles ont pour conséquence que la nullité n'est que très rarement admise (Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 910).

g. En l'occurrence, le recourant a, par la lettre de la commune du 17 octobre 2012, été mis au courant des motifs qui, en l'absence d'amélioration, pourraient conduire à un avertissement. Ces motifs ont été repris à l'appui de l'avertissement signifié par oral et par écrit le 16 avril 2013. L'art. 71 du statut a donc été respecté s'agissant de l'avertissement.

Certes, contrairement à ce que prévoit l'art. 70 du statut, le recourant n'a pas été expressément informé de son droit à s'exprimer par écrit ou à être entendu par une délégation du conseil administratif, avant l'avertissement du 16 avril 2013. Il s'agit d'une omission regrettable.

Il était néanmoins loisible au recourant de poser toutes les questions qu'il souhaitait et de s'exprimer relativement aux manquements et au risque d'avertissement évoqués dans la lettre de la commune du 17 octobre 2012 lors des séances avec M. I_____ après les « contrôles qualité » effectués par celui-ci, d'autant plus que des reproches sur son travail lui étaient faits à ces occasions et étaient susceptibles de l'inquiéter quant à son avenir professionnel. Par ailleurs, à l'issue de l'entretien d'évaluation du 7 mars 2013 durant lequel M. H_____ lui a reproché des manques précis tels que le manque de qualité de son travail, la fumée sous les fenêtres des classes et une agressivité envers M. E_____, le recourant s'est exprimé de manière circonstanciée et a fait valoir sa position sur certains points (absence de fumée sous les fenêtres des classes, contestation d'avoir menacé M. E_____, motivation, problème de l'ambiance, etc.).

Au regard notamment de la jurisprudence susmentionnée du Tribunal fédéral relative au droit d'être entendu en matière de fonction publique, force est de constater que le droit d'être entendu du recourant, avant l'avertissement du 16 avril 2013, ne se trouvait, dans les faits, pas moins bien respecté que si les conditions formelles de l'art. 70 avaient toutes été strictement respectées.

En l'absence de vice particulièrement grave, la nullité de cette décision d'avertissement est par conséquent exclue, de sorte que celle-ci ne peut plus être remise en cause.

h. Les griefs afférents à l'avertissement sont, partant, écartés.

5) a. Le recourant fait ensuite valoir avoir été induit en erreur par la lettre de l'intimée du 27 septembre 2013 en ce sens que la mention de son droit de recourir dans les trente jours selon l'art. 73 du statut était de nature à lui faire croire - et lui avait fait croire - qu'il s'agissait d'une décision définitive, malgré l'indication de son droit d'être entendu dans les dix jours par une délégation du conseil administratif. Du reste, le recourant a formé recours contre cette lettre qualifiée par lui de « décision de licenciement ».

b. C'est à juste titre que le recourant reproche à l'intimée un manque de clarté et une contradiction sur ce point. La voie et le délai de recours ne devaient pas figurer dans cette lettre, signée par le secrétaire général et le responsable du SCA, qui devait servir à garantir le droit d'être entendu de l'employé conformément à l'art. 70 du statut, avant le prononcé le cas échéant du licenciement par le conseil administratif, seul compétent (art. 67 al. 1 du statut).

Or les termes employés dans cette lettre du 27 septembre 2013, à savoir en titre le « licenciement », la signification de la rupture du contrat, les art. 67, 68, 69 et 71 du statut de même que le mot « décision » ne pouvaient aucunement laisser penser au destinataire que le licenciement était seulement envisagé au sens de l'art. 70 du statut, ni que son audition par une délégation du conseil administratif pourrait empêcher cette issue.

Cette conclusion s'impose d'autant plus que les courriers des 30 septembre et 11 octobre 2013 du responsable des ressources humaines de la commune ne pouvaient être compris par l'intéressé que comme ne laissant aucune possibilité de maintien des rapports de service et rendant inutile l'exercice de son droit d'être entendu.

Enfin, le secrétaire général et le responsable du SCA, en adoptant des termes conduisant le recourant à croire qu'ils prononçaient son licenciement, se sont arrogé une compétence qu'ils n'avaient pas et qui appartient au seul conseil administratif, conformément à l'art. 67 du statut.

c. Certes, comme l'invoque l'intimée, le recourant savait, depuis l'avertissement du 16 avril 2013, qu'il pourrait faire l'objet d'un licenciement et il a pu s'exprimer lors de l'entretien du 27 septembre 2013.

Toutefois, d'une part, la décision d'avertissement du 16 avril 2013 a été signifiée au recourant plus de cinq mois avant la lettre du 27 septembre 2013, sans nouvelle information qu'un licenciement pourrait être envisagé. En outre, le recourant pouvait considérer comme possible que, dans ce laps de temps, il avait respecté les attentes formulées par la commune dans ledit avertissement, ce d'autant plus que quatre « contrôles qualité » sur cinq au mois de mai 2013 avaient été satisfaisants.

D'autre part, rien dans le dossier ne permet de retenir que le recourant aurait été informé préalablement que son licenciement lui serait signifié ou même simplement évoqué lors l'entretien du 27 septembre 2013. Le fait que le secrétaire général et le responsable du SCA aient pu donner oralement quelques explications au recourant juste avant de lui notifier leur décision de le licencier et lui demander sa détermination ne peut en aucune manière être considéré comme la mise en œuvre du droit d'être entendu, mais tout au plus comme un simulacre maladroit de celle-ci (ATA/289/2014 précité consid. 5 ; ATA/196/2014 précité consid. 4 ; ATA/195/2014 précité consid. 4).

Il importe peu que la décision réelle de licenciement soit celle prononcée le 31 octobre 2013 par le conseil administratif. En effet, de par sa formulation, la lettre du 27 septembre 2013 a eu pour effet de priver le recourant de son droit d'être entendu avant son licenciement.

d. Le recourant n'a ainsi jamais eu l'occasion de s'exprimer sur son licenciement avant que celui-ci ne soit décidé, ce qui constitue une atteinte grave à son droit d'être entendu (ATA/289/2014 précité consid. 5 ; ATA/196/2014 précité consid. 4 ; ATA/195/2014 précité consid. 4).

- 6) a. S'agissant de la question de savoir si, pour ce motif, la décision querellée serait nulle ou non, la violation du droit d'être entendu est dans le cas particulier certes grave, mais le vice dont cette décision était entachée ne peut pas être qualifié de manifeste ou du moins facilement décelable, dans la mesure où il résulte essentiellement de la seule formulation malheureuse de la lettre du 27 septembre 2013 et où cette dernière offrait tout de même au recourant la possibilité de s'exprimer devant une délégation du conseil administratif.

Par surabondance, dans le cas d'espèce, la constatation de la nullité mettrait en danger la sécurité du droit, dès lors que, dans le cadre de ses compétences organisationnelles, la commune a pris des dispositions la liant à des tiers pour remplacer le recourant et son ancien collègue.

b. Il s'ensuit que la décision de licenciement du recourant n'est pas nulle de plein droit, de sorte que son chef de conclusions principales tendant à la constatation qu'il est toujours employé de la commune pour la période postérieure au 31 janvier 2014 doit être rejetée.

- 7) a. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, est possible lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/289/2014 précité consid. 6b ; ATA/196/2014 précité consid. 5b ; ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/194/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 9 ; ATA/452/2008 du 2 septembre 2008 consid. 2b ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 consid. 2 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, Les actes administratifs et leur contrôle, vol. 2, 3^{ème} éd., Berne 2011, ch. 2.2.7.4 p. 322). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/289/2014 précité consid. 6b ; ATA/196/2014 précité consid. 5b ; ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/452/2008 précité).

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a) pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation ; b) pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; la chambre administrative n'a pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non existante en l'occurrence. Elle ne peut dès lors pas substituer, dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (ATA/196/2014 précité consid. 5b ; ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/525/2011 du 30 août 2011).

b. Dans ces conditions, une réparation de la violation du droit d'être entendu ci-avant retenue n'est pas possible.

- 8) Il s'ensuit que la décision de la commune du 31 octobre 2013 est contraire au droit, et non annulée (art. 31 al. 2 et 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05, par analogie ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7).
- 9) a. Le statut ne prévoyant pas une possibilité de réintégration de l'employé licencié et l'intimée ne montrant au demeurant aucune ouverture à cet égard, il reste à fixer l'indemnité due au recourant.

L'art. 74 al. 1 du statut prévoit, en cas de non-reconnaissance de l'importance du motif du licenciement, le versement d'une indemnité comprise entre deux et douze mois du traitement de l'employé.

Il n'y aucune raison permettant de ne pas appliquer cette règle à un licenciement contraire au droit pour des motifs d'ordre formel, comme une violation du droit d'être entendu.

Le recourant réclame le versement d'une indemnité de CHF 73'023.- net, correspondant à une année de traitement en application de l'art. 74 al. 1 du statut.

La chambre administrative n'a toutefois pas pour pratique de condamner un employeur au paiement d'un montant chiffré, mais de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/258/2014 précité consid. 7).

b. Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 précité consid. 8 ; ATA/196/2014 précité consid. 12 ; ATA/195/2014 précité consid. 12 ; ATA/194/2014 précité consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 16).

Dans tous les exemples mentionnés ci-après, l'indemnité pouvait aller jusqu'à vingt-quatre mois.

Dans deux affaires, dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze, respectivement dix-huit mois du traitement, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches, de la gravité particulière de l'atteinte aux droits d'être entendu des recourants, ainsi que du refus de réintégration en dépit de leur disponibilité (ATA/196/2014 précité consid. 13 ; ATA/195/2014 précité consid. 13).

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

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

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

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

Dans une situation où la décision de résiliation des rapports de service était formellement viciée, mais matériellement fondée, la chambre administrative a alloué deux mois d'indemnité. L'intéressée avait commis de graves manquements. Le refus de l'employeur de réintégrer celle-ci apparaissait justifié au regard des motifs fondés à l'origine du licenciement, qui s'opposaient à son retour au sein de l'institution. La recourante avait commencé à travailler pour l'autorité intimée en 2011, après reprise par celle-ci de son contrat de travail conclu en 2004. Le licenciement avait eu lieu en juin 2013, alors qu'elle était âgée de presque 50 ans. Elle n'avait pas retrouvé de travail (ATA/871/2014 du 11 novembre 2014).

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

Il ressort du dossier que le mécontentement de MM. H_____ et I_____, supérieurs directs du recourant, relativement à la qualité du travail de ce dernier et de M. G_____, a débuté début juillet 2012 en rapport avec des problèmes de vitrification, l'entretien de l'auto-laveuse et les « pauses cigarettes » jugées trop nombreuses. Les reproches à l'encontre de ces deux concierges se sont intensifiés aux mois de septembre et d'octobre 2012 et ont alors inclus la menace qu'aurait formulée le recourant le 19 septembre 2012 de frapper l'intendant de l'école, M. E_____. S'en sont suivis les contrôles et rapports journaliers établis par celui-ci et les « contrôles qualité » - plus espacés mais beaucoup plus précis - de M. I_____. Leurs rapports ont fait état de prestations irrégulières quant à la qualité de la part des deux concierges concernés, tantôt satisfaisantes, tantôt insatisfaisantes ou partiellement satisfaisantes. Ce sont cette insatisfaction ainsi que le comportement des deux concierges, considéré comme irrespectueux à l'égard principalement de M. E_____, mais aussi à l'égard de M. I_____ au vu de leur nonchalance par rapport à lui, qui ont, dès le début de l'été 2013, conduit MM. H_____, I_____ et M_____ à préconiser la rupture des relations de services de MM. A_____ et G_____.

Même si les contrôles effectués par M. I_____ paraissent avoir été pointilleux, rien ne permet de remettre en cause l'objectivité des supérieurs hiérarchiques de MM. A_____ et G_____ concernant la baisse de qualité relevée relativement au travail de ceux-ci. Il n'est toutefois pas possible de déterminer la responsabilité réelle du recourant dans cette diminution, puisque ses prestations, à tout le moins à partir de décembre 2012, ne pouvaient plus être distinguées de celles de son collègue. Il est à cet égard relevé que les problèmes d'entretien de l'auto-laveuse n'étaient pas dus à des défaillances du recourant, comme l'a exposé M. G_____ lors de son audition par le juge délégué. Il n'est en outre pas établi que les « pauses cigarettes » de ces deux concierges aient considérablement ralenti leur travail, ni que ceux-ci aient fumé sous les fenêtres des classes, les plaintes des enseignants ne les ayant jamais nommément mis en cause. Par ailleurs, les critiques dures formulées par M. G_____ contre le recourant lors de la séance du 10 avril 2012 ne sauraient se voir attribuer une portée, car elles apparaissent reposer en grande partie sur le très fort climat de tensions qui régnait à l'époque entre les quatre concierges et sont au demeurant contredites par ses propres propos tenus dans les écrits du 1^{er} avril 2011 et en audience. Enfin, il ressort du témoignage du directeur de l'école, non contredit par le sondage effectué début 2013 auprès des enseignants, que les nettoyages et entretiens de MM. A_____ et G_____ n'étaient à tout le moins pas défectueux au point d'avoir dérangé dans une mesure importante les utilisateurs et que les plaintes ou critiques de la part des enseignants étaient ponctuelles, dans la normalité.

d. La question de savoir si la baisse de la qualité du travail de ces deux concierges était ou non imputables à un accroissement trop important des

exigences quant à la quantité de travail à effectuer, y compris en comparaison avec d'autres écoles de la commune, peut également demeurer indécise, pour les motifs qui suivent.

La diminution de la qualité des prestations de MM. A_____ et G_____ ne peut pas, s'agissant du recourant, s'expliquer uniquement par un manque de motivation, même si, depuis l'entretien du 3 décembre 2009 à tout le moins, des difficultés de régularité sur ce plan ont été relevées par l'employeur.

En effet, le recourant a, dans ses propos tenus dès son évaluation du 21 juillet 2008, lié son plaisir à venir au travail et sa motivation à l'existence d'un climat de relations serein sur sa place de travail. Or les tensions entre le recourant et M. F_____ remplacé par M. G_____, d'une part, et les époux E_____, d'autre part, ont fréquemment été objectivement très fortes sur de relativement longues durées, entrecoupées de quelques périodes d'amélioration, à propos desquelles le recourant a dit son plaisir d'aller travailler. MM. A_____ et G_____ ont à de nombreuses reprises fait part à leurs supérieurs, même au secrétaire général, de leur souffrance de se voir continuellement être surveillés et critiqués par les époux E_____. Cette souffrance ne saurait être considérée comme ayant été feinte ; elle était en outre de nature à affecter considérablement la motivation à tout le moins du recourant ainsi que la qualité de son travail, comme MM. A_____ et G_____ l'ont écrit le 1^{er} avril 2011 à M. I_____, à une époque où les prestations du recourant étaient encore considérées positivement par l'employeur. Enfin, malgré la possible responsabilité du recourant dans les tensions et le conflit qui l'ont opposé aux époux E_____, aucune nuance, ni aucun souci de pacification ne ressortent des reproches graves - et manifestement exagérés - formulés par ceux-ci, y compris Mme E_____ lors de son audition par le juge délégué.

Dans ce contexte et compte tenu des développements du 10 avril 2012, il n'est pas étonnant qu'à partir de mai 2012, les prestations fournies par le recourant aient été en constante baisse. Outre la problématique de la reprise par M. E_____ des responsabilités qui avaient été précédemment confiées à M. G_____ puis enlevées justement afin d'atténuer les tensions existantes, le recourant s'est vu, à compter du mois d'avril ou mai 2012, soumis à l'autorité de M. E_____. La notion de « retour à la normale » dans le contexte conflictuel qui était celui de la conciergerie C_____ était inadéquate. À compter de cette époque, le recourant s'est trouvé soumis aux critiques, aux ordres et à la surveillance accrue de M. E_____, comme il l'a allégué dans son recours sans contestation précise sur ce point par l'intimée. Les critiques émises par M. E_____ ont été relayées par M. I_____ et par M. H_____.

De surcroît, dans un probable souci de bien faire, M. I_____ a été affecté à des contrôles relativement fréquents et méticuleux des activités de MM. A_____ et G_____. Les rapports détaillés de M. I_____ ainsi que les

contrôles effectués chaque jour par M. E_____ - qui contenaient une ou quelques courtes lignes de commentaires - ne pouvaient qu'accentuer le sentiment de mal-être et de harcèlement éprouvé par le travailleur. Il est à cet égard révélateur que M. I_____ reprochait le 7 mars 2013 au recourant de se contenter de suivre pas à pas le planning, alors que la surveillance permanente exercée par lui-même et M. E_____ étaient précisément de nature à faire perdre confiance à l'employé et à le dissuader de prendre des initiatives. Sans remettre en cause le sérieux et l'investissement avec lesquels M. I_____ a effectué ses « contrôles qualité », force est toutefois de constater que leur précision en est probablement devenue oppressante pour le recourant. Il n'y a pas dès lors lieu de s'étonner que M. A_____ ait adopté une attitude effectivement inadéquate le 19 septembre 2012 envers M. I_____ - une menace de frapper M. E_____ n'étant pas établie et, même si elle l'était, ayant au demeurant été formulée dans un conflit verbal exacerbé - et n'ait pas fait preuve d'ouverture le 19 décembre 2012, lorsque MM. I_____ et E_____ lui ont transmis les constats effectués. Il convient de relever enfin que, malgré les critiques et la surveillance permanente qui pesaient sur eux, MM. A_____ et G_____ sont parvenus à maintenir, avec des améliorations et des péjorations, la qualité de leur travail à un niveau relativement stable depuis le début des contrôles rapprochés et à tout le moins jusqu'au 24 mai 2013.

À teneur de l'art. 58 du statut, il appartient, au conseil administratif de veiller au respect des droits de tous les employés. Or, à l'évidence, les quatre personnes travaillant comme concierges étaient dans un conflit professionnel important et durable. Il appartenait au conseil administratif de veiller à la résolution du problème dans le respect des droits de tous les employés concernés, sans laisser dégénérer la situation de façon « ingérable », voire insoluble, selon les termes de M. H_____ le 26 juin 2012 déjà. Il appartenait en tous les cas à l'intimée de donner suite, dès 2010 déjà, voire même avant, aux demandes, fondées, de prendre la situation en mains pour apaiser les tensions. Il est particulièrement regrettable que la commune n'ait donné aucune suite au courriel du 21 septembre 2012 du secrétaire général, qui cherchait des solutions telles qu'un tournus entre les concierges, et n'ait pas même, ultérieurement, réuni les quatre concierges concernés en vue d'un apaisement. Plus grave encore, l'intimée a, dès cette période à tout le moins, soutenu de facto la position des époux E_____ aux dépens de MM. A_____ et G_____ et même confié à M. E_____ le contrôle et l'évaluation du travail de ceux-ci, de sorte que ces derniers se sont trouvés sous la dépendance des personnes mêmes avec lesquelles ils étaient en conflit. De tels procédés ne pouvaient qu'avoir des conséquences négatives sur le travail du recourant, comme ce dernier l'avait craint et s'en était ouvert à l'employeur en avril 2011 déjà.

e. Au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de l'importante responsabilité de l'intimée dans la détérioration des conditions de travail et par voie de

conséquence dans la diminution de la qualité du travail reprochée au recourant, de la durée conséquente de ses rapports de service - environ sept ans - et de la période de chômage qui a suivi la cessation de ses rapports de service, la chambre administrative fixera l'indemnité due par la commune à M. A_____, en application de l'art. 74 al. 1 du statut, à six mois de son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (ATA/258/2014 précité consid. 9 et 10).

- 10) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5 %, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b p. 259 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 du 12 mars 2013 consid. 7 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010). Cette jurisprudence s'applique à l'intimée en tant qu'établissement public autonome par analogie, comme c'est le cas pour l'Aéroport international de Genève (ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 précité consid. 7 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012).

Comme le recourant y a conclu dans son recours, sa créance portera intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} février 2014, c'est-à-dire la date de la prise d'effet du licenciement, à partir de laquelle l'intimée a cessé de verser un salaire à l'intéressé.

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

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

- 12) Vu la teneur de l'art. 87 al. 1 2^{ème} phr. LPA, aucun émoluments ne sera mis à la charge de la commune, bien qu'elle succombe en grande partie. En revanche, un émoluments réduit à CHF 750.- et comprenant la procédure d'effet suspensif

sera mis à la charge du recourant, qui obtient partiellement gain de cause (art. 87 al. 1 1^{ère} phr. LPA).

Dans la mesure où le recourant obtient partiellement gain de cause, une indemnité de procédure de CHF 1'500.- lui sera allouée, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 décembre 2013 par M. A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 31 octobre 2013 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de la commune de B_____ du 31 octobre 2013 prononçant le licenciement de M. A_____ est contraire au droit ;

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

fixe l'indemnité due par la commune de B_____ à M. A_____ à six mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, au sens des considérants, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2014 ;

condamne en tant que de besoin la commune de B_____ à verser cette indemnité à M. A_____ ;

met à la charge de M. A_____ un émolument de CHF 750.- ;

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

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 (la présente décision) peut être porté(e) dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

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

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

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt (la présente décision) et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Noémi Elster, avocate du recourant, à Me Éric Maugué, avocat de commune de B_____, ainsi que le dispositif à la caisse de chômage Unia, pour information.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :