

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1686/2020-FPUBL

ATA/1234/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 8 décembre 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Daniel Kinzer, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né en_____, a été engagé, le 1^{er} avril 1991, en qualité de gardien de baignoires au service des sports (ci-après : le SPO) de la Ville de Genève (ci-après : la ville).

Dès le 1^{er} janvier 1993, il a été nommé au poste de sous-chef des piscines au sein du SPO. Le 1^{er} mai 2004 sa candidature a été retenue pour le poste de chef de groupe au SPO. Le 25 janvier 2012, il a été nommé au poste de chef de groupe en qualité d'employé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011. Le 23 mars 2016, il a acquis le statut de cadre intermédiaire.

Il a exercé son activité principalement à la piscine de B_____ mais a travaillé à deux reprises, de 1991 à 1993 et de 2008 à 2011, à celle des C_____.

- 2) Suite à des préavis positifs de sa hiérarchie, M. A_____ a bénéficié de plusieurs augmentations de son traitement notamment en janvier 1994, 1996, 2001, 2002 et 2010. Sa fonction a été classée dans une catégorie plus élevée de l'échelle des traitements le 17 décembre 2014 par décision du Conseil administratif. Le 16 mars 2010, il a reçu une prime de gratification pour l'accomplissement de vingt-cinq années d'activité et en mai 2015 une autre pour ses trente années de service au sein de l'administration municipale.
- 3) M. A_____ a bénéficié de plusieurs formations continues et de séminaires, dont notamment : diriger et motiver des collaborateurs (1994) ; gérer les conflits et conduire des entretiens (1995) ; recrutement (2005) ; conduite d'entretien (2005) ; pratique de l'entretien statutaire (2005) ; cohésion d'équipe et management durable (2009) ; techniques de management (2011) ; gestion des absences (2011) ; conduite de l'entretien périodique (2013) ; entretien périodique et fixation d'objectif (2014) ; agir constructivement en situation tendue ou conflictuelle (2015).
- 4) Au cours de sa carrière, il a été recadré le 10 mai 1998 par l'adjoint de direction quant à son comportement à l'égard du personnel. Les plaisanteries, piques et bons mots de M. A_____ avaient été mal interprétés par le personnel et généraient une mauvaise ambiance. Il ne devait pas crier, ne pas menacer le personnel de sanctions et se moquer de lui.

Le 10 mai 1999, dans une note du chef du SPO, il avait été repris quant à des accusations d'un employé se plaignant du mauvais climat régnant à la piscine de B_____. Il devait avoir une attitude exemplaire pour être respecté et améliorer la communication avec son équipe.

Le 11 août 2003, M. A_____ avait été repris pour avoir utilisé des enveloppes affranchies du service à des fins privées.

Le 15 septembre 2003, le chef du SPO lui a reproché par note d'avoir donné de fausses informations à un employé en dehors de ses compétences.

Le 26 juillet 2006, il a été remis à l'ordre par l'adjoint de direction, à la suite de propos considérés diffamatoires et intolérables tenus à son encontre.

- 5) Le rapport de l'entretien périodique du 19 juin 2015 mené par Monsieur D_____, adjoint de direction au SPO, retenait un bon travail de gestion de l'équipe et du centre. Parmi les compétences « managériales », la délégation, le contrôle, la conduite d'équipe et le « leadership » étaient qualifiés de plus forts et la gestion des absences du personnel était à développer. Parmi les compétences professionnelles, les connaissances techniques de gardien de bain (sauvetage et nettoyage) étaient retenues comme les plus fortes et la gestion des conflits comme compétences à développer. L'intégrité et la loyauté étaient retenues comme compétences personnelles les plus fortes et la planification, le sens de l'organisation, la gestion des délais et leur respect étaient à développer. Concernant l'évolution des compétences sociales, il était retenu le sens du service public et l'éthique comme compétences les plus fortes. La forme de la communication était à développer. Un bon travail de « coaching » et de tenue de l'équipe était relevé, l'application correcte des procédures et des consignes ainsi que la ligne de conduite étaient stables et soutenues. Une attention était à porter à la communication (agressivité).
- 6) Dans l'entretien périodique du 2 mars 2016, mené par M. D_____, il était retenu que les objectifs étaient partiellement atteints, les séances régulières avec le personnel avaient été effectuées et la fête pour les 25 ans de B_____ organisée, mais seules cinq rondes sur les neuf planifiées avait été effectuées. Il était relevé une bonne gestion du centre. Un effort devait encore être fait sur la communication. Il était indiqué : « attention à la collaboration avec les C_____ ». La conduite d'équipe et le « leadership » étaient retenus comme compétences « managériales » les plus fortes et la vision globale et stratégique était à développer. Les connaissances métier du gardien de bain étaient retenues comme compétences professionnelles les plus fortes et la communication (forme) comme compétence à développer. La précision, la rigueur et la cohérence étaient retenues comme compétences personnelles les plus fortes et l'esprit d'analyse et de synthèse (vision d'ensemble) était à développer. Pour les compétences sociales, le sens du service public et l'éthique étaient les plus forts et la communication était à développer. Globalement, il était relevé un bon travail de gestion de l'équipe, une ligne de conduite connue et appliquée ainsi que l'application des consignes et procédures. Il fallait faire attention « à la forme et à la manière dans les entretiens et les données de directives avec le personnel ».

7) M. A_____ a été convoqué par la cheffe du SPO, Madame E_____, a un entretien le 24 janvier 2017 en présence de M. D_____, à la suite de l'envoi d'un courriel de plainte par une utilisatrice, dénonçant un comportement désagréable et déplacé à son égard, le 14 décembre 2016.

8) Un audit des piscines de la ville a été effectué par la société F_____ SA en mars 2017.

Dans son rapport au sujet de la piscine de B_____, il est fait état d'une équipe soudée qui s'entendait bien à l'exception du chef, qui se tenait à l'écart et dont le comportement posait de gros problèmes. Cette situation était contrebalancée en grande partie par un sous-chef qui effectuait la gestion opérationnelle à la place du chef, lequel était souvent dans son bureau ou restait introuvable.

De nombreux reproches étaient faits par les collaborateurs à M. A_____ : il était souvent alcoolisé au travail, et lors de la fête du 25^{ème} anniversaire il avait passé la journée à boire. Il tenait facilement des propos grivois, à connotation sexuelle ou faisait des blagues déplacées. Il lui arrivait de fumer dans les locaux ; il contestait systématiquement les certificats médicaux fournis par les employés qu'il considérait comme des abus ; il tenait des propos qui étaient inadmissibles quant à la forme ; il s'emportait facilement et était rancunier ; personne n'osait lui tenir tête et il proférait des menaces de licenciement ; les collaborateurs avaient l'impression que pour les ennuyer, il leur attribuait de mauvais horaires (terminer à 23h00 pour reprendre le lendemain à 7h00) ; il refusait tout changement d'horaire même en cas de problème concret.

L'auditeur préconisait un changement de poste, la situation n'étant plus tenable ni pour le chef ni pour l'équipe.

9) Par décision du 17 mai 2017, une enquête administrative a été ouverte par le Conseil administratif de la ville à l'encontre de M. A_____ pour les faits mis en évidence par l'audit. L'activité de l'intéressé a été suspendue jusqu'au prononcé d'une éventuelle sanction ou d'un licenciement.

Entre le 2 juin et le 12 décembre 2017, trois audiences de comparution personnelle et deux auditions du mandataire de M. A_____ ont eu lieu. Vingt témoins ont été entendus : Messieurs G_____, sous-chef de groupe piscine, H_____, I_____ et Madame J_____, gardiens de bains polyvalents, Monsieur K_____ administrateur au SPO, témoins sollicités par M. A_____. Ont également été entendus Messieurs L_____, M_____, N_____, P_____, Q_____, R_____, S_____ et Mesdames T_____, U_____, gardiens de bains polyvalents au SPO, Mesdames V_____.

ancienne gardienne de bains auxiliaire, et W_____, nettoyeuse au SPO, Messieurs X_____, gérant du café-restaurant du stade de B_____, Y_____, mécanicien d'entretien au SPO, et M. D_____ ainsi que Mme E_____.

Plusieurs éléments concernant le comportement de M. A_____ ont été retenus dans les déclarations faites au cours de l'enquête : il s'absentait pendant les horaires bloqués ou sans dépointer, faisait effectuer des pointages par d'autres collègues, contrairement aux consignes ; lors du 25^{ème} anniversaire de la piscine, les 3 et 4 septembre 2016, il avait passé la majeure partie de la journée du samedi à la buvette et à la terrasse du café-restaurant du stade durant ses heures de service, à boire des bières ; à cette occasion, il avait organisé des grillades avec alcool pendant les heures de service pour des usagers et des collaborateurs ; malgré l'interdiction signifiée en 2016, il continuait à se rendre dans des établissements publics pendant sa pause, avec le t-shirt du SPO ; il se douchait et se rasait le matin après avoir pointé ; il consommait de l'alcool dans les établissements publics pendant les repas et son comportement était problématique en raison de cette consommation ; il fumait dans des endroits interdits comme les sous-sols, vers les machineries ; les collaborateurs avaient peur des représailles et ne se plaignaient pas ; il communiquait de façon intimidante, agressive et blessante avec des collaborateurs, parfois devant les usagers ou avec eux, plusieurs plaintes le confirmaient ; il tenait des propos sexistes et déplacés, avait placé un calendrier de femmes dénudées dans le vestiaire, avait dessiné un phallus sur le t-shirt de deux employés et lors des pauses à la cafétéria, regardait des vidéos inappropriées avec certains de ses collaborateurs ; il exerçait un management sévère et n'était pas apprécié de ses collaborateurs ; la répartition des tâches avec son sous-chef n'était pas claire et ce dernier en effectuait la plupart des tâches ; la gestion des plannings horaires donnait lieu à des plaintes ; les certificats médicaux étaient remis en cause par des allusions sarcastiques et culpabilisantes ; il n'était plus domicilié dans le canton de Genève depuis plusieurs années et n'avait pas informé la direction des ressources humaines depuis 2015 de ses changements de domicile. Il avait menti sur son domicile lors de son audition le 13 juin 2017 et donné l'adresse d'un ami chez lequel il avait fait dévier son courrier.

Aux dires de M. G_____, le comportement de M. A_____ s'était détérioré à la suite de sa séparation conjugale en 2009, il s'était aigri. Les collaborateurs avaient déclaré que le climat était apaisé suite au départ de M. A_____.

- 10) Le 21 mars 2018, le Conseil administratif a transmis à M. A_____ un tirage du rapport d'enquête administrative en l'informant de son intention de résilier son engagement pour motif objectivement fondé en raison de manquements graves et répétés aux devoirs de service.

- 11) M. A_____ a été déclaré en incapacité de travail à 100 % par le Docteur Z_____ depuis le 18 avril 2018. Cette incapacité s'est prolongée, de manière ininterrompue, jusqu'au 20 avril 2020.
- 12) Le 23 avril 2018, M. A_____ a formulé des observations sur le rapport d'enquête, souhaitant être entendu par une délégation du Conseil administratif et consentant à ce qu'une sanction disciplinaire soit prononcée à son encontre. La plupart des événements relevés dans le rapport n'étaient plus actuels ou non situés dans le temps. Un licenciement serait infondé.
- 13) Le 2 mai 2018, M. A_____ a été entendu par une conseillère administrative et le directeur général adjoint.
- 14) Le 4 mai 2018, le Conseil administratif a informé M. A_____ de sa décision de poursuivre le processus de licenciement en tenant compte de la période d'incapacité de travail en cours. Les remarques et arguments de M. A_____ avaient été pris en considération mais n'étaient pas à même de modifier l'appréciation faite de la situation.
- 15) Le 13 mai 2020, le Conseil administratif a résilié les rapports de service de M. A_____ avec effet au 30 novembre 2020. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.
- 16) Le 15 juin 2020, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation en concluant à son annulation, à ce qu'il soit réintégré à son poste ou à un autre poste correspondant à ses compétences personnelles et professionnelles ou à ce qu'il soit ordonné à la ville, en cas de refus de le réintégrer, de lui verser une indemnité.

Les faits n'étaient pas tous avérés et pour la plupart non datés, ce qui pouvait poser des problèmes de prescription.

Les écarts constatés n'avaient pas l'intensité nécessaire pour justifier le prononcé immédiat d'un licenciement, même cumulés, même s'agissant d'un cadre. La manque de proportion entre les reproches et la décision de licenciement était d'autant plus évident si l'on se référait à la durée des rapports de service, à la proximité de la retraite, à l'absence de toute mesure disciplinaire préalable alors qu'il n'y avait rien qui avait été subitement découvert et au fait qu'il n'était pas du tout fermé à une remise en question.

- 17) Le 17 août 2020, la ville a conclu au rejet du recours.

La question de la prescription disciplinaire évoquée par le recourant n'était pas pertinente puisqu'il s'agissait d'une résiliation ordinaire.

Les incidents plus anciens illustraient le caractère répété et continu du comportement du recourant depuis sa nomination à la tête de la piscine de B_____.

L'audit, puis l'enquête administrative avaient révélé que le comportement et le management du recourant étaient dysfonctionnels et constituaient des manquements graves et répétés aux devoirs de service, dès lors qu'ils étaient inscrits et ancrés dans la durée.

La décision était conforme au principe de la proportionnalité. Le recourant n'avait pas adopté une attitude digne et exemplaire telle qu'attendue par un responsable d'installation sportive, rompant irrémédiablement la confiance accordée par sa hiérarchie.

Compte tenu du choix fait de la résiliation ordinaire, le recourant avait pu bénéficier d'indemnités perte de gain et de son traitement pendant deux ans et demi depuis la décision de licenciement prise le 4 mai 2018.

18) Le 30 septembre 2020, le recourant a répliqué.

Il n'avait pas contrevenu aux directives interdisant la consommation d'alcool sur le lieu de travail, y compris pendant les pauses. Abstraction faite de l'incident du 25^{ème} anniversaire, exceptionnel, aucun des témoins n'exposait qu'il aurait contrevenu aux directives. Le grief de consommation d'alcool en lien avec le travail gardait très peu de consistance.

La possibilité de poursuivre les rapports de service n'était pas irrémédiablement compromise. Diverses pistes moins incisives auraient pu être mises en œuvre pour garantir le respect du principe de la proportionnalité.

La ville avait retenu des reproches et une accumulation pour attester d'une prétendue persistance. Or, les relations de travail avaient duré vingt-neuf ans et il avait été nommé au poste de sous-chef, puis chef de groupe. Il avait bénéficié de préavis positifs pour toutes les augmentations de salaire qu'il avait perçues et ses subordonnés l'auraient très certainement dénoncé plus tôt si les faits étaient tels que décrits par la ville.

Le principe de la proportionnalité interdisait de prendre en compte à l'appui d'un licenciement des faits au-delà d'un certain temps, tels que les douches après le pointage et l'incident relatif à l'affichage d'un calendrier.

Les actes reprochés n'étaient pas tous avérés et ceux qui l'étaient n'atteignaient pas, même cumulés, le seuil de gravité suffisant pour fonder une décision de licenciement. Les reproches liés à l'accomplissement du travail étaient insignifiants ; la fumée et la constitution d'un domicile hors du canton ne présentaient pas une intensité significative ; la tenue de propos à caractère sexuel

ou sexiste devait être remise dans son contexte et relativisée compte tenu de l'ambiance dans les vestiaires ; les prétendues défaillances « managériales » et les problèmes relationnels avec le reste de l'équipe auraient pu être résolus par la notification d'un avertissement écrit ou par la prise d'une sanction disciplinaire, voire par sa mutation dans un autre service.

- 19) Le 30 septembre 2020, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- 20) Le détail des pièces produites et des déclarations ainsi que celui de l'argumentation du recourant seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 du statut du personnel de la ville [ci-après : SPVG ou statut] du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Le litige porte sur le bien-fondé d'une décision de résiliation des rapports de service du recourant, rendue le 13 mai 2020 par le Conseil administratif de la ville.
 - a. En tant qu'employé de la ville, le recourant est soumis au statut ainsi qu'au règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0).
 - b. Les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 SPVG). Les membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec les collègues, les supérieures et supérieurs et les subordonnés et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c ; art. 83 SPVG).

Les membres du personnel doivent notamment remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a), respecter leur horaire de travail (let. b), assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (let. c), s'entraider et se suppléer, notamment en cas de maladie ou de congés (let. d), veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail (let. e), se conformer aux règlements et directives les

concernant (let. f), ainsi que se conformer aux instructions des supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (let. g ; art. 84 SPVG).

Les cadres intermédiaires sont tenus d'assumer, en particulier, les responsabilités suivantes : informer leur hiérarchie de la réalisation de leurs missions et apporter des solutions en vue d'améliorer le fonctionnement de l'administration (let. a), créer et maintenir un climat de travail favorable au sein de leur équipe (let. b), organiser leur travail et celui de leurs subordonnées et subordonnés en tenant compte des priorités définies par leur hiérarchie (let. c), gérer les membres du personnel de l'entité qui sont directement sous leur autorité (let. d), veiller à la réalisation des tâches confiées (let. e), prendre des mesures en cas d'atteinte à la personnalité d'un membre du personnel qui leur est subordonné (let. f), veiller à la santé et à la sécurité des membres du personnel qui leur sont subordonnés ou subordonnées (let. g ; art. 99 al. 3 REGAP).

c. L'art. 34 SPVG fixe les conditions d'un licenciement pour motif objectivement fondé.

Aux termes de l'art. 34 al. 1 SPVG, après la période d'essai, un employé ou une employée peut être licenciée, par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de trois mois durant les cinq premières années de service (let. a), quatre mois de la sixième à la dixième année de service (let. b), six mois dès la onzième année de service (let. c).

Selon l'art. 34 al. 2 SPVG, est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de l'insuffisance des prestations (a), un manquement grave ou répété aux devoirs de service (b), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (c), la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles (d), l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession (e).

d. L'art. 99 SPVG règle la procédure en cas de licenciement. Lorsqu'il s'avère qu'un membre du personnel est passible d'un licenciement au sens de l'art. 34 al. 2 let. a à c, le Conseil administratif ouvre une enquête administrative qu'il confie à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale au sens de l'art. 97 (al. 1). Un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (al. 2).

e. L'ancien statut du personnel de la ville se caractérisait pas une très grande difficulté pour cette dernière de se séparer de membres du personnel ne donnant

pas satisfaction : cela nécessitait soit de passer par la révocation, soit par la démonstration de motifs graves. Avec le SPVG, le licenciement d'un membre du personnel a été facilité et les principes le régissant clarifiés. La distinction très difficile, voire impossible à appliquer en pratique, entre la révocation à titre de sanction et le licenciement pour manquement grave aux devoirs du personnel a été supprimée, seule la deuxième solution subsistant (Mémorial du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, Proposition du CA du 14 octobre 2009 en vue de la modification du statut de personnel de la ville, p. 2292, disponible sur <https://conseil-municipal.geneve.ch/conseil-municipal/seances-plenieres/calendrier-documents/detail-seance-ordre-jour/seance-cm/1257811200/>, consulté le 3 décembre 2020).

f. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6b et les références citées).

g. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), se compose des règles d'aptitude - exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé -, de nécessité - qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés - et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités).

3) La décision de résiliation est motivée par des comportements adoptés par le recourant qui ont été considérés comme préjudiciables à la bonne marche du service ainsi qu'à l'image de la ville auprès des tiers. Le recourant conteste en partie avoir adopté certains de ces comportements et estime la décision contraire au droit, faute de reposer sur des motifs fondés.

a. Le recourant n'aurait pas, à plusieurs reprises et selon des procédés différents, respecté ses horaires de travail, en s'adonnant à des occupations étrangères à son travail pendant les heures de travail et en contrevenant aux consignes données par sa hiérarchie.

Le recourant était soumis à l'obligation de pointage. Il ressort de plusieurs témoignages recueillis pendant l'enquête administrative que le recourant a, à plusieurs reprises, pris des libertés avec les consignes de pointage, notamment en faisant effectuer le pointage par des subordonnés en cas d'oubli (MM. G_____, N_____, et P_____). Le recourant admet ces faits mais souligne leur rareté.

Le recourant a, à plusieurs reprises, fait sa toilette (douche et rasage) pendant ses heures de travail après son arrivée à vélo (MM. D_____, M_____, G_____, R_____, H_____, P_____). Le recourant reconnaît qu'à certaines occasions cela s'est produit.

Plusieurs témoignages indiquent que le recourant faisait parfois des courses à la pharmacie ou au tabac pendant ses heures de travail (MM. G_____, M_____, N_____ et Mme W_____), ce que le recourant reconnaît, toujours en soulignant la rareté des faits.

Ces violations de ses devoirs de service occasionnelles sont donc établies et reconnues.

b. Il est également reproché au recourant de s'être retrouvé à plusieurs reprises sous l'influence de l'alcool sur son lieu de travail, en particulier le samedi 3 septembre 2016.

Le recourant admet être venu travailler après la pause de midi en ayant bu de l'alcool avec le repas mais assure avoir toujours été en état de travailler. Deux témoins (MM. G_____ et M_____) avaient remarqué que le recourant était sous l'influence de l'alcool, après la pause de midi. Pour l'un des témoins, cela s'était produit environ trois à quatre fois en cinq ans et, pour l'autre, plus fréquemment. M. G_____ estime toutefois que le recourant était tout à fait apte à travailler en étant sous l'effet de l'alcool et qu'il était même plus agréable.

Le 3 décembre 2016, lors d'une journée d'anniversaire de la piscine, des témoins ont attesté de l'état d'ébriété important du recourant, alors qu'il travaillait (MM. N_____ et X_____). Le recourant admet avoir bu quatre ou cinq bières.

Mme E_____ a indiqué que la consommation d'alcool du recourant entraînait un comportement et un accomplissement du travail altéré. Elle avait pu constater elle-même l'état d'ébriété du recourant le 15 décembre 2016, lors d'un entretien en présence de M. D_____, faisant suite à la plainte d'une usagère.

Il appert donc comme établi que le recourant s'est trouvé alcoolisé à plusieurs reprises dans le cadre de son activité professionnelle.

c. Il est reproché au recourant d'avoir fumé fréquemment dans les locaux de la piscine. Ce comportement est attesté par plusieurs témoins (MM. G_____, Y_____ et P_____) mais nié par l'intéressé.

d. Il est reproché au recourant, qui le reconnaît, de n'avoir pas informé la direction des ressources humaines de son domicile réel hors du canton et d'avoir fait dévier son courrier chez un des collaborateurs pendant deux ans environ en violation de l'obligation d'annonce du domicile réel prévu à l'art. 94 al. 1 REGAP en lien avec celle de résidence dans le canton de Genève ou dans une zone définie (art. 85 al. 1 et 2 SPVG et 94 al. 2 REGAP).

e. Il est reproché au recourant d'avoir délégué à son subordonné direct des tâches qui relevaient explicitement de sa propre compétence comme par exemple la gestion du kiosque et le contrôle des cartes de pointage. Il n'effectuait pas l'entier de son cahier des charges.

M. G_____ a confirmé qu'il s'occupait de la gestion du kiosque depuis 2004 et des cartes de pointage alors que ces tâches relevaient expressément du cahier des charges du recourant. Il relève également que la répartition des tâches n'était pas suffisamment définie. Plusieurs collaborateurs auditionnés ont estimé que la piscine était gérée de fait par le sous-chef et que le recourant était peu investi dans son rôle de superviseur et restait souvent dans son bureau (MM. L_____, M_____, I_____, P_____, R_____, AA_____).

Le recourant ne contredit pas ce constat mais estime que la répartition des tâches s'était faite en accord avec le sous-chef.

f. Il est reproché au recourant d'avoir tenu des propos inadéquats, voire à caractère sexuel et de partager avec des collaborateurs des images inappropriées et sexistes sur le lieu de travail.

Mme E_____ a indiqué avoir reçu des plaintes de M. M_____ et Mmes V_____ et AB_____ quant à des remarques déplacées et sexistes à l'endroit de ses collaboratrices ou des usagères de la piscine. D'autres collaborateurs estimaient qu'il s'agissait de plaisanteries de mauvais goût.

Lors des pauses, il était arrivé que le recourant regarde des vidéos sur son téléphone, avec certains collaborateurs, en faisant des commentaires graveleux, ce qu'il reconnaît tout en précisant qu'il s'agissait de plaisanteries. Il reconnaît également avoir placé un calendrier avec des femmes dénudées dans les vestiaires. M. L_____, qui s'était plaint de la vulgarité de l'objet, avait été traité de « pédé » par le recourant.

g. Il est reproché au recourant de planifier les différents horaires des collaborateurs selon son bon vouloir et ses affinités, faisant preuve de favoritisme, sans logique ni consultation des collaborateurs. En outre, la validation des différents plannings, dont celui des vacances, n'était faite sans raison que deux ou trois semaines avant leur application.

Ces éléments sont relevés par quatre témoignages mais contredits par sept d'entre eux qui indiquent n'avoir constaté aucun favoritisme. Quatre collaborateurs ont relevé qu'ils avaient la possibilité de s'organiser entre eux pour faire modifier les plannings. En revanche, plusieurs collaborateurs ont indiqué la pression exercée par le recourant avant la validation des plannings, notamment des vacances, sans justification selon les collaborateurs (MM. AA_____, M_____, L_____ et Mme T_____).

h. Il est reproché au recourant la remise en cause systématique par des allusions sarcastiques et culpabilisantes, notamment, des certificats médicaux ou des absences pour raisons de santé des collaborateurs, malgré les mises en garde de sa hiérarchie.

Ce comportement a été dénoncé par plusieurs collaborateurs (MM. N_____, I_____, P_____, Q_____, R_____) ainsi que par le chef du recourant, M. D_____, lequel avait reçu des plaintes de plusieurs collaborateurs et avait mis en garde le recourant à ce sujet.

Le recourant ne nie pas les faits mais justifie son comportement par le taux d'absentéisme moins élevé que du temps de son prédécesseur et par le fait que, si son scepticisme, parfois injustifié, et son attitude trop stricte, avaient été évoqués en 2015 et une amélioration demandée par sa hiérarchie, ils n'avaient donné lieu à aucune sanction.

i. Il est reproché au recourant d'avoir laissé entendre à plusieurs collaborateurs qu'il pourrait les faire déplacer ou ne pas obtenir de poste fixe, les menaçant de représailles et plus largement d'avoir un comportement et une communication intimidante, blessante et sarcastique à l'encontre des collaborateurs, imposant une ambiance délétère et favorisant la formation de clans. Certains comportements inadéquats avaient été adoptés devant ou avec les usagers de la piscine.

Ces faits sont attestés par plusieurs témoins, certains parlant d'une attitude tyrannique et rancunière du recourant, aimant jouer de son pouvoir (Mmes V_____ et W_____, MM. R_____, N_____, I_____, P_____, M_____). Onze collaborateurs ont noté une différence importante d'ambiance à la suite du départ du recourant et la disparition d'un climat de travail pesant et tendu.

En conclusion, il appert que les éléments établis, de par leur fréquence et leur persistance, prouvent une attitude du recourant, chef de groupe, qui ne peut être qualifiée de digne et exemplaire. En outre, ces éléments sont confirmés par les autres pièces figurant au dossier. Dans les deux évaluations, il était mentionné que la forme de la communication du recourant devait être améliorée, notamment quant à son agressivité. En outre, l'incident du 14 décembre 2016 avec une utilisatrice fait également état d'un comportement déplacé et inadéquat.

Finalement, le rapport d'audit du 31 mars 2017 a permis de faire connaître à sa hiérarchie l'accomplissement insuffisant de ses tâches de chef de groupe et les comportements inappropriés à l'égard de ses collaborateurs, lesquels étaient nombreux à souffrir du climat régnant sur leur lieu de travail.

C'est donc à juste titre que la décision a retenu l'existence de manquements répétés du recourant aux devoirs de service, qui vu leur gravité et leur persistance portaient atteinte à la considération et à la confiance dont la fonction publique devait être l'objet et constituaient donc des motifs fondés de résiliation.

- 4) Le recourant fait grief à la ville d'avoir pris la décision de résiliation en violation du principe de la proportionnalité. Le manque de proportion entre les reproches adressés et la décision était d'autant plus évident au regard de la durée des rapports de service, de la proximité de l'âge de la retraite, de l'absence de toute mesure disciplinaire préalable, du fait que rien n'avait été subitement découvert et qu'il n'était pas fermé à une remise en question. Jusqu'en 2018, il avait pu croire que la ville était dans l'ensemble satisfaite de ses prestations.

Si la ville a envisagé dans un premier temps de déplacer le recourant à un autre poste, elle y a renoncé. Cela ne permet pas de retenir, comme le fait le recourant, que la décision de résiliation est disproportionnée. En effet, comme vu ci-dessus, la condition des motifs objectivement fondés est remplie et l'on ne se trouve pas dans le cadre d'une révocation disciplinaire, laquelle ne figure d'ailleurs plus au catalogue des sanctions du SPVG. La question d'une éventuelle prescription des sanctions ne se pose donc pas non plus en l'occurrence.

Contrairement à ce que soutient le recourant, l'audit a mis au jour des comportements qui n'avaient pas été portés à la connaissance de la hiérarchie jusque-là, tels que l'existence d'un climat délétère au point qu'il n'était plus tenable, selon les auditeurs. Ce climat était dû à l'ampleur des comportements dysfonctionnels du recourant et à leur persistance, la peur des représailles ayant empêché les collaborateurs de dénoncer les faits auparavant. La procédure de licenciement a commencé à la suite du rapport d'audit et en raison des faits qu'il avait révélés. Ceci explique également pourquoi les évaluations du recourant de 2015 et 2016, sont plutôt bonnes, bien que relevant des problèmes de communication agressive. Il faut souligner également que plusieurs remises à l'ordre ont été faites au recourant au cours de sa carrière, la plupart en lien avec des problèmes de communication inadéquate.

Par ailleurs, rien ne permet de retenir comme le soutient le recourant, que la durée de sa carrière au sein de l'administration municipale, et son âge, n'auraient pas été prises en compte avant le prononcé de la décision, compte tenu du large pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée quant à la composition de son personnel.

En outre, même si le déroulement des faits et notamment la durée de la carrière du recourant pourrait laisser croire que l'attitude contraire aux devoirs de service aurait été « tolérée » par l'autorité intimée pendant de nombreuses années comme le sous-entend le recourant en invoquant le fait que plusieurs incidents rapportés par les collaborateurs sont anciens, aucun élément du dossier n'indique qu'il aurait de lui-même renoncé à adopter des comportements inadéquats ou que son attitude se serait améliorée au cours du temps. À cela s'ajoute que le comportement que l'autorité intimée exige et tolère des membres de la fonction publique, notamment de ses cadres, peut évoluer au fil du temps sans que cela ne permette de considérer d'emblée que les décisions qui découlent de cette évolution sont entachées de violation du principe de la proportionnalité.

Le grief sera donc écarté.

Au vu des circonstances du cas d'espèce, il appert que la décision de la ville est conforme au droit et le recours à son encontre, entièrement mal fondé, sera rejeté.

- 5) Vu l'issue du litige, un émoluments de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure, la ville disposant de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 juin 2020 par Monsieur A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 13 mai 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émoluments de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Daniel Kinzer, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :