

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2255/2009-FPUBL

ATA/42/2010

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 26 janvier 2010

dans la cause

Monsieur M_____

représenté par Me Daniel Meyer, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1. Le 13 novembre 1991, le Conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après : la ville) a nommé Monsieur M_____, né le _____ 1951, en qualité de fonctionnaire dès le 1^{er} décembre 1991 pour une période d'essai de trois ans comme concierge professionnel au service de la gérance immobilière municipale (ci-après : GIM).
2. M. M_____ bénéficiait d'un logement de fonction de quatre pièces, d'une surface d'environ 65 m², à l'adresse 19, rue du D_____ à Genève. En 1994, le loyer annuel de cet appartement s'élevait à CHF 13'824.- + CHF 960.- de charges.
3. Le 19 août 1993, Monsieur S_____, chef de la GIM, a prié M. M_____ de prendre immédiatement les dispositions nécessaires pour effectuer correctement et régulièrement les travaux faisant l'objet de son cahier des charges. En effet, il avait été constaté que dans les immeubles situés 14, rue X_____ et 20, rue de la Y_____, dont il devait assurer l'entretien, les entrées, les paliers, les escaliers, les ascenseurs, le parking et les accès n'étaient pas nettoyés régulièrement. De plus, M. M_____ était souvent introuvable sur son lieu de travail.
4. Le 7 février 1994, le chef de la GIM a prononcé un avertissement à l'encontre de M. M_____ en raison de négligences répétées dans son activité de concierge et de son comportement personnel.
5. Le 11 mai 1994, suite aux doléances de plusieurs locataires et à un contrôle opéré sur place, la GIM a informé M. M_____ que des mesures seraient prises à son encontre, compte tenu de l'état de saleté du groupe d'immeubles dont il avait la charge.
6. Par décision du 28 septembre 1994, le conseil administratif a résilié le contrat de M. M_____ pour le 30 novembre 1994 et a réengagé l'intéressé, dès le 1^{er} décembre 1994, à titre d'auxiliaire fixe, au poste de concierge professionnel au service de la GIM. Cette mesure n'entraînait aucune modification de catégorie ou de salaire.
7. Le 12 octobre 1997, les locataires de l'immeuble sis, 7 rue du D_____, se sont plaints auprès de la GIM du défaut d'entretien du local des containers. La propreté de l'allée, des paliers et des vitres laissait également à désirer.
8. Le 1^{er} octobre 1999, le chef de la GIM a infligé un nouvel avertissement à M. M_____, car le comportement et la qualité du travail de celui-ci ne donnaient pas satisfaction.

9. Le 25 juillet 2000, la GIM a déploré l'absence d'amélioration dans l'entretien des immeubles malgré une visite effectuée le 6 juillet 2000. Elle a sommé M. M_____ d'effectuer son travail conformément à son cahier des charges.
10. Le 10 et le 12 octobre 2001, le chef de service, respectivement le conseiller administratif délégué, ont préavisé défavorablement l'octroi d'augmentations extraordinaires pour M. M_____.
11. Le 25 septembre 2002, le conseil administratif a nommé M. M_____ concierge professionnel au service de la GIM avec le statut de fonctionnaire dès le 1^{er} octobre 2002.
12. Le 30 septembre 2002, le chef de service et le conseiller administratif délégué ont à nouveau préavisé défavorablement l'octroi d'augmentations extraordinaires pour M. M_____.
13. Les préavis pour l'octroi d'augmentations extraordinaires ont encore été négatifs pour les années 2003 et 2004.
14. Le 3 février 2005, un rapport de visite a été établi pour les différents immeubles dont M. M_____ avait la charge. Pour chacun d'eux, soit les numéros 3, 5, 7, 10, 12, 14, 17 et 19 rue du D_____, 6, rue de la B_____ et 17, rue J_____, il est apparu que l'entretien n'était pas satisfaisant.
15. Le 6 juillet 2006, le chef de la GIM a infligé à M. M_____ un avertissement. Les allées, les vitres et les sous-sols n'étaient pas entretenus correctement. Des locataires s'étaient plaints. De plus, l'intéressé était difficilement joignable sur ses lieux de travail.
16. Le 7 décembre 2006, de nouveaux rapports de visite ont été dressés. Il ressort de ceux-ci que l'entretien ne s'était pas amélioré.
17. Le 8 mars 2007, la GIM a reçu un courrier qui faisait état de la saleté des locaux communs de l'immeuble, sis 12 rue du D_____.
18. Le 24 mai 2007, des rapports de visite des différents immeubles ont été établis.
19. a. Un entretien d'évaluation a eu lieu le 27 mars 2008. Selon le rapport émis à cette occasion par Monsieur P_____, contremaître des concierges, M. M_____ ne remplissait aucun des critères d'appréciation. En particulier, ce collaborateur n'avait ni les connaissances requises pour être concierge, ni la capacité, étant donné son addiction. Les délais et les objectifs n'étaient pas tenus. M. P_____ concluait en s'interrogeant sur la possibilité d'envisager une autre voie.

b. Le responsable a.i. unité de la gérance a visé ce rapport en indiquant que l'intéressé n'était pas à sa place à ce poste. Ce rapport a été signé par le directeur du département le 3 avril 2008, qui a proposé d'entreprendre une procédure de résiliation des rapports de travail.

20. A partir du 15 avril 2008, M. M_____ a été en incapacité complète de travail pour raison médicale.

21. Le 5 novembre 2008, le conseil administratif a avisé M. M_____ de son intention de résilier les rapports de travail car, en dépit des nombreuses mesures prises à son égard pour lui permettre de remplir sa fonction, il n'exerçait pas à satisfaction les missions qui lui étaient confiées. Il ne présentait pas les connaissances requises pour remplir sa fonction, il était souvent introuvable sur son lieu de travail et ne prévenait pas ses supérieurs de ses absences, il n'appliquait pas les consignes données, son sens des responsabilités ainsi que l'organisation et l'exécution de son travail étaient insuffisants, sa pratique de l'emploi ne répondait pas aux attentes de sa hiérarchie. Enfin, il n'assumait pas le cahier des charges de la fonction pour laquelle il avait été engagé.

Un délai au 21 novembre 2008 était donné à M. M_____ pour faire part de ses observations.

22. Le 12 novembre 2008, par l'intermédiaire du syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT), M. M_____ a contesté les reproches qui lui étaient adressés et s'étonnait de l'absence d'enquête administrative. Il demandait à être auditionné par le conseil administratif et réclamait la copie de son dossier.

Aucune formation ne lui avait jamais été proposée. On ne pouvait lui reprocher cinq ans avant la retraite son manque de connaissances professionnelles après dix-sept ans de service. Il avait la charge de dix immeubles et avait, à plusieurs reprises, informé sa hiérarchie des difficultés qu'il avait à assumer seul sa tâche. Sa femme devait fréquemment l'aider alors qu'elle n'était pas engagée pour effectuer ce travail. Enfin, il disposait d'un téléphone portable professionnel et d'un téléphone privé de sorte qu'il pouvait être aisément contacté à tout moment s'il n'était pas sur son lieu de travail.

Depuis le 15 avril 2008, il était malade. Il avait dû être opéré à deux reprises, la dernière fois le 10 octobre 2008. Si les rapports de travail étaient résiliés, il perdrait également son logement dans lequel il vivait avec son épouse et leur enfant de 16 ans. Il serait dans une situation sociale particulièrement pénible car il aurait de la peine à retrouver un appartement et il ne pouvait prendre une retraite anticipée, son taux de rente auprès de l'institution de prévoyance de la ville n'étant que de 30,5 %.

23. Le 21 novembre 2008, M. M_____ a été reçu par le Docteur M. Lalicata-Gisselbaek, médecin-conseil, qui a relevé que, pendant son activité, M. M_____ était amené à faire des efforts importants. Ceux-ci étaient contre-indiqués en raison d'une maladie ophtalmologique sérieuse qui avait nécessité un traitement et deux interventions. L'incapacité de travail de l'intéressé était parfaitement justifiée et une reprise de celle-ci, moyennant quelques adaptations, pourrait probablement intervenir dans les semaines suivantes. Les adaptations concernaient essentiellement le port de charges et les efforts de poussée et de traction lors de transferts de containers. Il serait peut-être utile, selon la suggestion de ce praticien, de faire intervenir un ergonome ou un médecin du travail.
24. Le 17 décembre 2008, Monsieur J_____, contremaître a.i., a procédé à une nouvelle évaluation du comportement et du travail de M. M_____. Celle-ci a été effectuée sur la base de faits et constats antérieurs à la maladie du collaborateur. Elle a retenu que M. M_____ ne répondait à aucun des cinq critères d'appréciation. Il n'avait pas assimilé les connaissances nécessaires pour la fonction. Bien qu'ayant une charge de travail complexe, il n'avait jamais organisé son activité et n'avait pas montré une volonté d'améliorer sa situation. Il manquait d'initiative dans l'exécution de ses tâches. Des collègues étaient intervenus à plusieurs reprises pour remettre les lieux en état. Par ailleurs, l'intéressé avait été aperçu, à différentes occasions, ailleurs que sur son lieu de travail.
25. Le 9 mars 2009, à la requête du service des ressources humaines, M. J_____ a évalué la charge de travail de M. M_____. Celle-ci était en adéquation avec l'occupation d'un poste de concierge professionnel à 100 %, moyennant une bonne organisation, une planification du travail et une correcte gestion des priorités. A la demande de la GIM, M. M_____ avait été régulièrement secondé par des concierges remplaçants. La charge de travail lors de ces interventions était lourde et pénible et les collaborateurs avaient souvent fait part de leur mécontentement à se rendre à cet endroit, en raison du flagrant laxisme de M. M_____. Par ailleurs, Monsieur G_____ qui avait remplacé l'intéressé pendant une longue période, n'avait rencontré aucune difficulté à assumer seul cette charge de travail et à assurer un entretien régulier et satisfaisant des bâtiments.
26. a. Le 26 mars 2009, M. M_____ a été convoqué pour être auditionné par le conseil administratif le 1^{er} avril 2009.
- b. Le 31 mars 2009, l'avocat constitué pour M. M_____ a requis le renvoi de cette audition, son client devant être hospitalisé à la clinique de Belle-Idée.
27. Le 6 mai 2009, M. M_____, accompagné de son conseil, a été entendu par une délégation du conseil administratif.

28. Le 27 mai 2009, le conseil administratif a résilié l'engagement de M. M_____ pour le 31 août 2009, conformément à l'art. 97 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (LC21 SPAM - LC 21 151 ; ci-après : le statut). Il s'est référé aux motifs énoncés dans sa lettre du 5 novembre 2008. Cette décision était exécutoire nonobstant recours.
29. Le 10 juin 2009, le conseil de M. M_____ a informé le conseil administratif que son mandant allait déposer une demande de prestations auprès de l'office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI) et lui a demandé s'il acceptait de revoir sa décision de résiliation.
30. Le 23 juin 2009, la conseillère administrative en charge de la GIM a répondu que le conseil administratif n'entendait pas revenir sur sa décision du 27 mai 2009.
31. Par acte posté le 29 juin 2009, M. M_____ a recouru contre son licenciement auprès du Tribunal administratif en concluant préalablement, à la restitution de l'effet suspensif et principalement, à la mise à néant de la décision ainsi qu'à sa réintégration sans délai dans ses fonctions. Subsidiairement, la cause devait être renvoyée au conseil administratif et ce dernier condamné en tous les dépens.

La décision de licenciement violait le principe de la proportionnalité. Il exerçait sa fonction depuis dix-sept ans. Jamais un cours de formation ou de perfectionnement ne lui avait été proposé. Les locataires s'étaient plaints de la qualité de son travail à deux reprises uniquement, la dernière fois en 1997. Il devait gérer et entretenir dix immeubles, dont certains étaient vétustes. Ce travail était accompli auparavant par deux concierges. En raison du nombre d'immeubles dont il avait la charge, il ne pouvait se trouver à un endroit précis mais disposait d'un téléphone portable professionnel. La décision était influencée par les rapports tendus qu'il entretenait avec son supérieur hiérarchique et par le fait qu'il avait requis à plusieurs reprises une baisse de loyer. Les trois sanctions qui lui avaient été infligées en 17 ans d'activité ne justifiaient pas sa révocation sans qu'une autre sanction intermédiaire ne lui soit signifiée, qui pourrait consister en un poste de concierge "tournant". Par ailleurs, il avait été promu et nommé fonctionnaire, le 25 septembre 2002, malgré un avertissement. Enfin, âgé de 58 ans, il ne saurait trouver un autre travail et devrait quitter son logement.

32. Le 5 août 2009, la ville s'est opposée à la restitution de l'effet suspensif.
33. Par décision du 6 août 2009, la présidente du Tribunal administratif a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif et fixé à la ville un délai au 15 septembre 2009 pour se déterminer sur le fond du litige.
34. Le 8 septembre 2009, la ville a conclu au rejet du recours.

Sa décision constituait une résiliation des rapports de service fondée sur l'art. 97 du statut et non pas une révocation. Des cours facultatifs sur les techniques et les méthodes de nettoyage étaient organisés chaque année et les collaborateurs étaient libres de s'y inscrire. M. M_____, qui avait refusé de les suivre, ne pouvait imputer ses manquements à sa hiérarchie. Cette dernière avait régulièrement relevé les lacunes professionnelles du recourant et pris diverses mesures sans que celui-ci n'ait jamais amélioré la qualité de son travail ni modifié son attitude. La décision résiliant les rapports de service était dès lors justifiée.

35. Le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties le 30 octobre 2009.

a. M. M_____ a confirmé qu'il se trouvait en incapacité complète de travail et qu'il n'avait pas repris son activité professionnelle depuis le 15 avril 2008. Il avait déposé une demande auprès de l'AI le 10 juin 2009. Il habitait toujours dans son logement. La ville s'était engagée à favoriser sa candidature pour lui trouver un autre appartement.

Il a admis que les immeubles dont il avait la responsabilité n'étaient pas toujours parfaitement entretenus mais, dans certains cas, les locataires en étaient responsables car ils déposaient des sacs poubelles sur des escaliers en pierre de Meillerie, ce qui occasionnait des salissures impossibles à nettoyer. Par ailleurs, sa charge de travail était extrêmement importante et convenait pour un poste et demi. Il s'était plaint à sa hiérarchie et avait demandé un appui. Occasionnellement, une aide lui avait été apportée par un collègue pendant une semaine mais cette personne ne faisait pas grand-chose. Son épouse l'avait assisté dans son travail en 2007, lorsqu'elle se trouvait au chômage. Il n'avait été informé qu'une seule fois, en 2000, de la possibilité de suivre des cours de technique de nettoyage. Il ne s'était pas inscrit car il considérait ne pas en avoir besoin.

MM. C_____, P_____ et J_____ avaient successivement été ses chefs de service. Il n'avait de bons rapports ni avec M. P_____ ni avec M. J_____. Ce dernier était devenu son supérieur hiérarchique début 2007. Il critiquait toujours son travail et ne le traitait pas correctement. Suite à ces tensions dans le cadre professionnel, il avait souffert d'une dépression et s'était mis à boire. Il était actuellement en traitement auprès d'un psychiatre et sous antidépresseurs. Il avait cessé de consommer de l'alcool. De plus, en 2008 il avait été opéré des deux yeux suite à un glaucome.

b. La ville a précisé que, concernant le logement, elle avait pris cet engagement dans la mesure du possible. Depuis 2002, il y avait eu plusieurs responsables à la GIM. Le recourant avait vraisemblablement été nommé lors de la régularisation des auxiliaires en 2002.

Elle a remis un rapport du 28 septembre 2009 établi par le contrôle financier relatif aux années 1997 à 2009. Selon celui-ci, pour les immeubles 17 et 19 rue du D_____, M. M_____ n'avait pas reversé à la ville un montant de CHF 14'521,20 correspondant aux sommes remises par les locataires pour recharger leurs cartes de lessive.

M. M_____ a contesté la teneur de ce rapport.

36. Le 25 novembre 2009, la ville a apporté certaines précisions demandées lors de l'audience de comparution personnelle. En particulier, elle a indiqué que le travail de M. M_____ était actuellement effectué par l'entreprise Vitre et Clair S.A. Selon le devis de cette entreprise, confirmé par la facture du mois d'août 2009, trente heures par semaine étaient prévues pour l'entretien des 10 immeubles.
37. Le 30 novembre 2009, M. M_____ a transmis la lettre qu'il avait adressée le 13 novembre 2009 à la ville par laquelle il contestait le rapport du contrôle financier. Il a de plus produit des récépissés de versements relatifs à l'exploitation des machines à laver.
38. Le 2 décembre 2009, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 23 décembre 2009 pour formuler des requêtes complémentaires et les a informées que, passé ce délai, la cause serait gardée à juger.
39. Le 9 décembre 2009, la ville a communiqué la réponse du contrôle financier du 2 décembre 2009 suite au courrier du recourant du 13 novembre 2009. Le montant dû par M. M_____ à la ville se montait à CHF 9'972,60. Elle en a transmis à la même date copie au conseil du recourant lequel n'a pas déposé d'observations auprès du tribunal de céans dans le délai imparti.
40. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A ss de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; 97 al. 5 du statut ; 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Fonctionnaire de la ville, M. M_____ est soumis au statut.
3. Au préalable, le tribunal de céans relèvera que la décision de licenciement prise le 27 mai 2009 par le conseil administratif est fondée sur l'art. 97 du statut. Il ne s'agit donc pas d'une révocation à titre de sanction prévue par l'art. 34 du statut qui suppose une violation fautive des devoirs de service par le fonctionnaire.

4. Aux termes de l'art. 97 du statut, le conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois (art. 97 al. 1 du statut). Le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et aura été entendu par une délégation du conseil administratif, s'il en fait la demande (art. 97 al. 3 du statut).

En l'espèce, le conseil administratif a entendu le recourant le 6 mai 2009 avant de rendre sa décision. Le congé, signifié le 27 mai 2009 pour le 31 août 2009, respecte le délai de trois mois. Les conditions de forme posées par le statut pour la résiliation des rapports de service sont remplies, ce que le recourant ne conteste d'ailleurs pas.

5. Il convient encore de vérifier que le recourant ne se trouvait pas au bénéfice d'un délai de protection.

6. a. Les rapports de travail du personnel de la fonction publique ne sont en principe pas soumis aux dispositions du droit du contrat de travail à l'exception des art. 331a à 331e de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO - RS 220). Ils sont régis par les dispositions légales et réglementaires de la Confédération, des cantons, des communes ou des corporations de droit public auxquels ils sont soumis (C. BRUNNER, J.-M. BUEHLER, J.-B. WAEBER, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996, p. 277).

b. Aux termes de l'art. 342 CO, les dispositions de droit privé fédéral concernant la résiliation en temps inopportun, soit les art. 336c et 336d CO, ne sont pas directement applicables au droit public communal. Il convient de se référer à ces dispositions à titre de droit public communal supplétif (ATA/274/2008 du 27 mai 2008 ; ATA/506/1999 du 31 août 1999).

En l'occurrence, aucune disposition du statut ne prévoyant la résiliation en temps inopportun, il y a lieu d'appliquer l'art. 336c CO à titre de droit supplétif.

7. a. Selon l'art. 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

b. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul (art. 336c al. 2 CO).

En l'espèce, le recourant bénéficie d'un délai de protection de 180 jours. L'incapacité de travail ayant débuté le 15 avril 2008, la période de protection

s'étendait jusqu'au 12 octobre 2008. Le licenciement, signifié le 27 mai 2009, n'a donc pas été prononcé en temps inopportun.

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

b. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_596/2009 du 4 novembre 2009 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, *Le contentieux communal genevois* in : *L'avenir juridique des communes*, Schulthess, 2007 p. 149).

Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif.

c. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction d'arbitraire (B. KNAPP, *Précis de droit administratif*, 4ème éd., 1991, n. 161 ss, p. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204 ; 104 I a 212 et les références citées ; Arrêts du Tribunal fédéral 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2P.177/2001 du 9 juillet 2002, consid. 2.2).

d. L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale, qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service et qu'elles respectent les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 Ib 209 publié in *JdT* 1984 I 331, consid. 2 ; ATA/4/2009 du 13 janvier 2009 ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007).

e. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le

sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/4/2009 précité ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007).

9. a. A teneur de l'art. 97 du statut, le licenciement d'un fonctionnaire est subordonné à l'existence de motifs graves. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves, la perte de l'exercice des droits civils, l'incapacité professionnelle dûment constatée ainsi que l'inaptitude, elle aussi dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction.
- b. Aux termes du statut, le fonctionnaire doit notamment remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, respecter ses horaires de travail, se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de sa tâche, se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 14 du statut).
- c. Le Tribunal administratif a confirmé le licenciement d'un fonctionnaire de la ville qui après une longue absence pour cause d'incapacité de travail avait refusé de manière injustifiée de réintégrer son poste, quand bien même son médecin traitant le considérait comme pleinement capable de travailler. Il s'agissait-là d'une violation extrêmement grave des devoirs généraux de la fonction qui ne pouvait que rompre la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. A cela s'ajoutaient des reproches sur la qualité du travail du fonctionnaire (ATA/221/2005 du 19 avril 2005).

Le tribunal de céans a également confirmé le licenciement d'un fonctionnaire de la ville qui n'était plus apte à remplir les exigences de son poste et qui n'avait pas réussi à s'intégrer dans d'autres secteurs (ATA/467/2009 du 29 septembre 2009).

Il a encore considéré que les insuffisances d'ordre relationnel, ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe, étaient susceptibles de constituer des raisons graves justifiant un licenciement (ATA/682/2009 du 22 décembre 2009 ; ATA/230/2008 du 20 mai 2008 et les réf. citées).

En l'espèce, lors de l'évaluation effectuée le 27 mars 2008, le contremaître des concierges a considéré que les prestations du recourant ne correspondaient pas aux exigences du poste. Cette appréciation a été partagée par le contremaître a.i. qui a procédé à une nouvelle analyse le 17 décembre 2008. Les difficultés rencontrées par le recourant dans l'exercice de sa fonction ont également été relevées depuis le début de l'activité du recourant. Ainsi, la GIM a régulièrement reproché à celui-ci des insuffisances dans les tâches qui faisaient l'objet de son cahier des charges et lui a adressé plusieurs mises en garde. Les rapports de visite effectués les 3 février 2005, 7 décembre 2006 et 24 mai 2007 font état d'un entretien des immeubles insatisfaisant. Les préavis émis en 2001, 2002, 2003 et 2004 pour l'octroi d'augmentations extraordinaires ont été défavorables. Trois avertissements ont été prononcés à l'encontre du recourant, soit le 7 février 1994, le 1^{er} octobre 1999 et le 6 juillet 2006, en raison des manquements relevés dans l'exercice de sa profession. Par ailleurs, le recourant se trouve en incapacité complète de travail depuis le 15 avril 2008.

Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le recourant n'était pas en mesure d'exercer la tâche pour laquelle il avait été engagé.

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

En l'espèce, le licenciement intervient alors que le recourant est âgé de 58 ans et qu'il a exercé son activité pendant plus de dix-sept ans. Toutefois, pendant toutes ces années, la GIM a, à de réitérées reprises et par différentes mesures, reproché au recourant la qualité de son travail. Malgré cela, les prestations du recourant ne se sont pas améliorées. Le licenciement respecte ainsi le principe de la proportionnalité car aucune autre mesure moins incisive, pas même l'affectation à un poste de "concierge tournant" ne permet d'atteindre le but poursuivi. En procédant au licenciement du recourant en application de l'art. 97 du statut, l'autorité intimée n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation.

12. Au vu de ce qui précède, le recours dirigé contre la décision de licenciement du 27 mai 2009 sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 LPA). En application de la jurisprudence du Tribunal administratif, aucune indemnité ne sera allouée à la ville (ATA/263/2006 du 2 mai 2006).

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 29 juin 2009 par Monsieur M_____ contre la décision de la Ville de Genève du 27 mai 2009 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. a. i. :

F. Rossi

le vice-président :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :