

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2287/2015-FPUBL

ATA/637/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 juillet 2016

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me François Membrez, avocat

contre

COMMUNE B_____

représentée par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1961, a été engagé par la commune de B_____ (ci-après : la commune), en qualité de concierge, à un taux de 100 % à partir du 1^{er} août 1993.
- 2) Par courrier du 5 octobre 2005, le maire de la commune a donné un premier avertissement à M. A_____ en lui rappelant qu'il était tenu de respecter les horaires figurant dans son cahier des charges.
- 3) Le 3 mars 2008, l'association du C_____ (ci-après : C_____) a écrit à la mairie afin de se plaindre du manque de propreté et d'absence de nettoyage dans les locaux utilisés quotidiennement par les enfants et les animateurs du C_____, dont l'entretien incombait à M. A_____.
- 4) Par courrier du 15 décembre 2008, les responsables du jardin d'enfants se sont plaints auprès de la mairie du manque d'entretien régulier des locaux du jardin d'enfants, confié à M. A_____.
- 5) Par courrier recommandé du 7 janvier 2009, le maire de la commune a adressé à M. A_____ le rapport rédigé suite à son entretien d'évaluation du 16 décembre 2008 pour l'année 2008.

Nonobstant l'établissement d'un nouveau cahier des charges pour l'année 2008, des séances à intervalles réguliers avec le personnel et les efforts de ses supérieurs pour repartir sur de nouvelles bases, M. A_____ ne donnait toujours pas satisfaction dans l'accomplissement de son travail, de nombreux manquements lui étaient reprochés, il ne respectait pas les directives émises en matière d'hygiène et des courriers provenant d'associations faisaient état d'une insatisfaction relative à la propreté des locaux. De plus, il se comportait de façon désagréable et désinvolte avec le personnel de la mairie.

Il lui était demandé instamment de changer radicalement son comportement et de faire preuve d'efficacité au travail. À défaut, des sanctions seraient prononcées à son encontre.

M. A_____ a refusé de signer le rapport.

- 6) Le 9 février 2011, M. A_____ a eu un nouvel entretien d'évaluation en présence de son responsable hiérarchique, Monsieur D_____.

Ses prestations étaient peu satisfaisantes, voire insuffisantes. Après une année de collaboration, M. D_____ avait constaté qu'il exécutait son travail sans

intérêt et sans conviction, et qu'il n'appréciait pas les contrariétés et les changements dans ses habitudes.

- 7) Par courrier du 24 février 2011, le maire a adressé un avertissement formel à M. A_____.

Son travail et son comportement ne donnaient pas satisfaction.

- 8) Le 21 septembre 2011, M. A_____ a eu un entretien avec le maire de la commune et M. D_____.

- 9) Le contenu en a été repris dans un courrier adressé à M. A_____ le 5 octobre 2011

Il était apprécié des élèves et du corps enseignant pour sa responsabilité de concierge.

Il était cependant attendu de sa part une réelle motivation et une amélioration de son travail et de son esprit d'équipe afin qu'il puisse continuer à être partie prenante dans les défis à relever à B_____.

- 10) Le 19 décembre 2012, faisant suite à une demande de M. A_____, le maire l'a informé qu'il ne pouvait accepter qu'il réduise son activité de 100 % à 90 %, compte tenu des nombreuses tâches à effectuer et de ses plaintes régulières quant au manque de temps à sa disposition pour y faire face.

Une diminution de son taux de travail à 50 %, permettrait à la commune d'engager un employé supplémentaire afin d'assumer les tâches incombant au concierge. Cette solution pouvait être envisagée et il était invité à y réfléchir.

- 11) Le 22 avril 2013, M. D_____ s'est plaint de l'attitude négative de M. A_____ dans une note à l'attention de l'exécutif communal.

Malgré les efforts et nombreuses tentatives afin de trouver une solution qui convienne à l'intéressé, aucune amélioration n'avait été constatée. Bien qu'agréable en tant que personne, M. A_____ n'avait aucune compétence pour être concierge.

- 12) Suite à cette plainte, M. A_____ a eu un entretien avec les membres de l'exécutif communal et M. D_____ le 24 avril 2013.

- 13) Par courrier du 2 mai 2013, le contenu de l'entretien du 24 avril 2013 a été adressé à M. A_____.

Les règles de travail avaient été réexpliquées à ce dernier. Depuis plusieurs années, la planification de ses prestations avait dû être modifiée régulièrement pour tenter d'améliorer sa « rentabilité » sur le terrain et essayer de le satisfaire.

Son employeur lui avait signifié à maintes reprises son inquiétude quant à son manque de motivation en général et de prise d'initiatives de sa part pour répondre aux exigences en matière d'entretien des bâtiments.

Avant de prendre une décision définitive, les remarques de M. A_____ avaient été une nouvelle fois entendues. Une dernière proposition d'horaires de la part du collaborateur serait attendue jusqu'au 8 mai 2013. Toutefois, si cette proposition ne convenait pas aux attentes et aux besoins de prestations de la commune, soit un nettoyage et une présence en fin de journée à l'école, elle serait dans l'obligation de prendre une décision quant à la continuation des rapports de service.

- 14) Par courrier du 7 mai 2013, la directrice de l'établissement scolaire de B_____ a adressé une lettre de doléance à la mairie.

Depuis plusieurs mois, les contacts avec M. A_____ étaient rompus, ce dernier la tenant, ainsi que les enseignants, pour responsable du changement d'horaires. Il faisait preuve depuis d'une attitude peu agréable.

De plus, le 25 avril 2013, un élève avait saigné du nez dans le vestiaire et les couloirs de la salle de gymnastique. M. A_____ avait alors demandé aux élèves présents de nettoyer les taches de sang par terre, alors qu'il aurait dû lui-même effectuer cette tâche.

Enfin, certains nettoyages coïncidaient avec certaines leçons. Il y avait lieu d'y remédier.

- 15) M. A_____ a été en arrêt maladie du 2 mai 2013 au 1^{er} juillet 2013.
- 16) Le 3 juillet 2013, M. A_____ a été convoqué à un entretien afin de faire le point après son retour de congé maladie. Le maire lui a alors fait part des doléances de la directrice d'école, de même que des responsables du I_____, ces derniers s'étant plaints du manque de propreté des locaux.

Les règles de travail avaient été réexpliquées à M. A_____. Une dernière proposition d'horaires de la part du collaborateur serait attendue jusqu'au 7 août 2013.

- 17) Par pli du 8 juillet 2013, rappelant la teneur de l'entretien du 3 juillet 2013, le maire de la commune a expressément demandé à M. A_____ de changer d'attitude et lui a signifié que ce courrier devait être considéré comme un avertissement formel.
- 18) Par courrier du 15 août 2013, n'ayant reçu aucune proposition de la part de M. A_____, le maire de la commune lui a signifié son nouvel horaire.

Il était invité à faire preuve de souplesse et d'initiative.

- 19) Lors de sa séance du 16 mars 2015, le conseil municipal de la commune a adopté le statut et le règlement dont l'entrée en vigueur était prévue au 1^{er} avril 2015.
- 20) À cette date, un nouveau contrat a été proposé à M. A_____, annulant et remplaçant celui du 29 avril 1993.
- 21) Deux entretiens ont eu lieu les 25 mars et 15 avril 2015, au cours desquels M. A_____ a pu poser des questions à son employeur concernant les nouveaux statuts.
- 22) Le 29 avril 2015, M. A_____ s'est entretenu avec l'exécutif communal et son nouveau responsable hiérarchique, Monsieur E_____
- 23) Par pli du même jour, l'exécutif communal y a répondu et une copie de son dossier administratif lui a été remise à sa demande.

Celui-ci ne contenait pas de courrier positif sur la qualité de son travail, reflétant une certaine difficulté de collaboration récurrente, des tensions, des refus de faire certaines prestations, des abus et des critiques reçues à la mairie sur la négligence avec laquelle étaient accomplies certaines de ces prestations.

La commune avait également à nouveau refusé d'accepter que M. A_____ baisse son taux d'activité à 90 %.

Il était encore rendu attentif à la possibilité de devoir annuler ses vacances d'été 2015, fixées sans consulter sa hiérarchie.

Enfin, il était invité à signer l'avenant à son contrat de travail.

- 24) Par courrier du 13 mai 2015, le maire de la commune a adressé à M. A_____ le rapport rédigé suite à l'entretien du 29 avril 2015.

Le nouveau responsable hiérarchique s'était étonné de son manque d'organisation après vingt années d'expérience professionnelle au sein de la commune.

- 25) Le 20 mai 2015, M. A_____ a signé son nouveau contrat de travail avec effet au 1^{er} avril 2015.
- 26) Le 2 juin 2015, M. A_____ a reçu une note de service, qui mentionnait sous la rubrique « objet », un entretien avec l'exécutif le mercredi 3 juin à 09h45.
- 27) M. A_____ y a participé mais a refusé d'en signer le compte rendu.

Il avait été reçu par l'exécutif de la commune pour être informé de l'intention de ce dernier de résilier les rapports de travail pour motifs fondés d'incapacité à remplir les exigences du poste, d'insuffisance des prestations, de comportements inadéquats et de sanctions réitérées. Entendu, M. A_____ avait nié les faits et avait souhaité pouvoir répondre par écrit.

- 28) Par décision du 3 juin 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, l'exécutif de la commune a résilié les rapports de service de M. A_____ avec effet au 30 septembre 2015 et décidé de le libérer avec effet immédiat de son obligation de travailler. À l'issue de l'entretien, une copie de cette décision a été remise à l'intéressé qui a refusé de la signer.

L'insuffisance des prestations de M. A_____ avait été relevée à d'innombrables reprises au cours de ses années de services. De nombreuses plaintes avaient été adressées par les enseignants de l'école de B_____, par des associations ou institutions louant des locaux dont l'entretien et le nettoyage incombait à l'intéressé. Il lui était reproché notamment son comportement inadéquat envers son employeur, ses collègues, ou encore les enseignants et la directrice de l'école, son incapacité à organiser ses tâches en fonction du degré de priorité, son manque de ponctualité, sa nonchalance et le non-respect des horaires fixés. Malgré plusieurs avertissements en 2005, 2007, 2008 et 2013 ainsi que les nombreuses tentatives afin de tenter de l'aider à repartir sur de meilleures bases, les problèmes constatés étaient toujours présents en 2015 et s'étaient accentués avec le temps, de sorte que la continuation des rapports de service n'était plus envisageable.

- 29) Par acte du 2 juillet 2015, M. A_____ a interjeté recours contre cette décision devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu, préalablement, à la restitution de l'effet suspensif, à l'ouverture d'une instruction complète et à la comparution personnelle des parties. Principalement, la chambre administrative devait annuler, sous suite de frais et dépens, la décision de licenciement et dire qu'il était toujours employé communal de B_____ pour la période postérieure au 30 septembre 2015. Subsidiairement, la commune devait être condamnée à payer à M. A_____ une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2015.

La commune avait violé son droit d'être entendu. En effet, il n'avait pas été prévenu du fait que l'entretien de service auquel il était convoqué le 3 juin 2015 allait porter sur la résiliation des rapports de travail. La note qu'il avait reçue pour l'entretien du 3 juin 2015 ne différait pas des autres reçues précédemment, il ne pouvait s'attendre à un licenciement.

De plus, il avait pris connaissance des faits qui lui étaient reprochés le jour même de son licenciement. Sous le choc, il n'avait eu qu'une demi-heure pour prendre connaissance de cet état de fait et soumettre ensuite ses observations. Il avait pu consulter son dossier au mois d'avril 2015 uniquement. La décision avait été rédigée avant l'entretien de service du 3 juin 2015.

M. A_____ était loin de penser qu'une résiliation des rapports de travail pouvait entrer en ligne de compte, dès lors qu'il venait de signer son nouveau contrat de service le 20 mai 2015, sur demande de la commune et après plusieurs discussions avec cette dernière au sujet des nouvelles conditions de travail, qui plus est moins favorables que les précédentes.

La décision était également constitutive d'abus de droit. En effet, si les prestations fournies par M. A_____ étaient problématiques depuis de nombreuses années, pourquoi la commune lui avait-elle fait signer un nouveau contrat de travail le 20 mai 2015 avec effet au 1^{er} avril 2015, pour le résilier treize jours plus tard.

La commune n'avait pas pris en compte l'obligation de protection accrue dont il bénéficiait en vertu de son âge, et des vingt-deux ans de loyaux services.

- 30) Par observations du 15 juillet 2015, la commune a conclu au rejet de la requête en restitution de l'effet suspensif.
- 31) Par décision du 31 juillet 2015 (ATA/790/2015), la présidente de la chambre administrative a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif au recours et réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.
- 32) Dans sa réponse du 14 septembre 2015, la commune a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision de licenciement. Les conclusions étaient prises « sous suite de frais et dépens ».

Elle n'avait pas l'obligation d'informer le collaborateur à l'avance du contenu précis du futur entretien. Elle devait lui permettre d'exprimer son point de vue de manière efficace.

Le 3 juin 2015, il avait été informé en début de séance que la commune envisageait une résiliation des rapports de service. Ces faits n'étaient pas contestés.

Cet entretien faisait suite à celui précédant, lors duquel les critiques tant de fois réitérées par le passé et relatives notamment à son manque d'organisation et de collaboration lui avaient été formellement adressées. Il devait ainsi s'attendre à ce qu'un prochain entretien porte sur une éventuelle décision de licenciement.

La signature d'un nouveau contrat ne signifiait pas que sa place de travail était garantie.

Il avait eu une demi-heure pour prendre connaissance des faits qui lui étaient reprochés. Il n'avait pas demandé plus de temps et en avait déjà connaissance. Affirmer le contraire relevait de la mauvaise foi. De plus, son dossier, dont il avait récemment reçu copie, était à sa libre disposition le jour de l'entretien.

Par conséquent, le droit d'être entendu de M. A_____ avait été respecté.

Depuis le début de son engagement, la commune avait toujours été à l'écoute de M. A_____ et avait tenté de trouver une solution en acceptant de modifier ou de réduire son horaire de travail ou en supprimant certaines tâches de son cahier des charges.

Plusieurs avertissements formels lui avaient déjà été adressés.

La réintégration de M. A_____ était exclue et ses prétentions en indemnisation infondées.

33) Le 28 octobre 2015, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle, en présence de M. A_____, de Mesdames F_____, maire, G_____ et H_____, adjointes, représentant la commune. Toutes les parties étaient assistées de leur conseil.

- M. A_____ a déclaré que les trois membres de l'exécutif lui avaient communiqué d'emblée qu'il était licencié et non pas que le licenciement était envisagé. Il avait été étonné de la tournure des événements. Il avait déjà eu l'occasion par le passé de s'expliquer sur les différents problèmes qui étaient évoqués dans la lettre de licenciement. Il considérait que c'était du passé. À l'exception du mois d'avril 2013, il n'avait plus eu de reproches depuis deux ans. Il avait signé le nouveau contrat par gain de paix et afin d'aplanir les difficultés, ce dernier étant en sa défaveur puisqu'il devait travailler une heure de plus par semaine et que sa prime annuelle d'ancienneté de CHF 2'000.- était supprimée.

Il avait compris que son licenciement était envisagé le 3 juin 2015 seulement. Avant cette date, il n'avait jamais été question de la fin des rapports de service. Il considérait que les différents problèmes qui étaient intervenus au cours de sa carrière, au service de la commune, n'étaient pas de nature à déboucher sur un licenciement. Il avait connaissance des statuts antérieurs et actuels de la commune. Le non-paiement des annuités avait également été source de conflit. Il avait demandé des explications à la mairie chaque année, sans obtenir de réponse.

Il avait été convoqué le 2 juin 2015 pour un entretien le lendemain sans autre précision. Lorsqu'il était arrivé le 3 juin 2015, les trois membres de

l'exécutif lui avaient dit immédiatement qu'il était licencié et qu'il avait trente minutes pour prendre connaissance du dossier. C'était ce qu'il avait fait, le dossier étant celui qu'il connaissait déjà puisqu'il s'agissait de son dossier administratif. À son retour dans la salle, il n'avait rien à déclarer, la décision étant déjà prise. Elles lui avaient demandé de rendre ses clés et de ne plus venir travailler. Il était choqué par la situation.

Le technicien était là depuis deux ou trois mois seulement et ils n'avaient pas eu le temps de mettre des choses en place entre eux. Ce dernier, menuisier de formation, n'avait pas d'expérience. Il n'avait passé qu'une demi-journée à travailler avec lui.

- Mme F_____ a indiqué que la commune persistait dans sa décision. Ils avaient commencé l'entretien en informant M. A_____ qu'elles envisageaient de le licencier. M. A_____ était au courant des manquements mentionnés dans la décision dès lors qu'ils avaient été évoqués lors de leurs réunions mensuelles. Au cours de ces années de collaboration, qui avaient été difficiles, ils avaient essayé de trouver des solutions, y compris en modifiant son cahier des charges, sans succès.

Il pourrait leur être reproché d'avoir attendu 2015 pour résilier les rapports de service. Les membres de l'exécutif de la commune changeaient à peu près à chaque législature, du moins en partie. Chacun essayait d'améliorer les choses. Dans le cas particulier, ils n'y étaient pas parvenus. Ils avaient engagé un technicien pour encadrer leurs collaborateurs sur le terrain. Le deuxième technicien, engagé en début d'année 2015, les avait confortés dans le fait que la situation ne pouvait plus durer. La décision de mettre un terme au contrat avait été difficile.

Ils s'étaient régulièrement entretenus avec M. A_____ avant le 3 juin 2015. Ce jour-là, ils souhaitaient l'entendre sur toutes les critiques qui n'étaient pas nouvelles.

Lorsque M. A_____ s'était exprimé, il avait mal parlé aux personnes présentes. Il était fâché. Elles lui avaient alors demandé de sortir de la salle. Après en avoir discuté, elle-même et ses deux adjointes avaient décidé qu'il n'était plus possible de continuer et qu'il fallait mettre fin aux rapports de service. Elles étaient les trois, seules à délibérer. Après avoir pris la décision de se séparer de M. A_____, elles l'avaient rappelé pour lui communiquer leur décision. Elles lui avaient remis la lettre de licenciement qui avait été préparée au cas où. C'était suite à la séance du 3 juin 2015 et de l'audition de M. A_____ qu'elles avaient pris la décision.

Il y avait effectivement eu régulièrement des échanges avec M. A_____ au sujet de ses annuités. Les réponses lui avaient été fournies avec l'aide de leur comptable. Sa rémunération était conforme au statut.

M. A_____ n'avait pas dit grand-chose lors de l'entretien. Il avait ensuite pu s'entretenir avec le technicien puis avec elle et ses adjoints. La discussion s'était alors envenimée.

Le technicien avait travaillé précédemment pendant dix-huit ans dans une autre commune genevoise au sein de laquelle il avait eu l'occasion d'exercer plusieurs activités. Il avait passé deux semaines avec M. A_____ entre autres pour se mettre au courant de son activité et des techniques de nettoyage.

Mmes G_____ et H_____ ont confirmé les déclarations du maire.

- 34) Le 10 février 2016, la cause a été gardée à juger.
- 35) Pour le reste, les arguments des parties ainsi que les pièces produites 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. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Les rapports de service entre le recourant et l'intimée sont régis depuis le 1^{er} avril 2015 par le statut et le règlement de la commune (ci-après : le statut ou le règlement ; art. 1 et 43 al. 1 du statut). Ils ressortissent au droit public (art. 3 al. 1 1^{ère} phrase du statut).
- Les art. 319 et ss de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif pour toutes les questions non expressément réglées dans le statut ou dans les contrats individuels de travail (art. 3 al. 3 du statut).
- 3) Dans un grief d'ordre formel, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu.
- a. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; 133 III 235 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_681/2014 du 14 avril 2015 consid. 3.1 ; 5A_423/2013 du

17 septembre 2013 consid. 3.2 ; ATA/597/2015 du 9 juin 2015 et les arrêts cités ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, p. 696 n. 1982). Ce moyen doit par conséquent être examiné en premier lieu (ATF 137 I 195 consid. 2.2 p. 190 ss). Sa portée est déterminée d'abord par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 ; 124 I 49 consid. 3a et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_11/2009 du 31 mars 2009 consid. 2.1 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 509 n. 1526 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, 2013, vol. 2, 3^{ème} éd., p. 615 n. 1317 ss). Quant à l'art. 6 § 1 Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêts du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et les arrêts cités).

b. Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., 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 notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents du dossier avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3.2).

c. Aux termes de l'art. 39 al. 2 du statut, avant de procéder à la résiliation des rapports de service d'un collaborateur, l'autorité compétente donne à ce dernier la faculté de se déterminer sur cette résiliation soit lors d'un entretien précédant la remise de la décision de résiliation, soit par écrit moyennant le respect d'un délai de 30 jours au minimum.

d. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 et les références citées). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1). Par exemple, 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_269/2013 du 25 février 2014 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. 51ss, p. 64).

e. En l'espèce, un premier avertissement a été donné au recourant en 2005 déjà, lorsque le maire lui a rappelé son obligation de respecter les horaires figurant dans son cahier des charges.

Durant ses années au service de l'intimée, le recourant a fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre, lors desquels ses supérieurs successifs l'ont informé qu'il ne pouvait être envisagé de continuer ainsi. Il lui a été demandé à plusieurs reprises de changer radicalement de comportement et de faire preuve de motivation et d'efficacité au travail.

Le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à de nombreuses reprises, soit notamment lors de ses entretiens d'évaluation. Les remarques dont il était l'objet ont été systématiquement retranscrites, que ce soit dans les rapports établis suite aux entretiens ou dans des courriers à son attention.

Depuis l'entretien d'évaluation qui s'est déroulé le 9 février 2011, le recourant a été reçu régulièrement par ses supérieurs. Les reproches formulés à ces occasions ont également été systématiquement résumés dans des courriers à l'intention du recourant. Ce dernier n'a jamais saisi l'occasion d'y répondre.

L'attitude reprochée au recourant consistait en un irrespect récurrent des horaires de travail, un manque de qualité et d'efficacité dans l'exécution de ses tâches et dans l'organisation de celles-ci, mais également une attitude nonchalante, un manque de motivation, et une mauvaise humeur non dissimulée dans ses rapports avec ses collègues ou avec les personnes qu'il était amené à fréquenter dans le cadre de ses activités.

Ces reproches n'ont guère varié durant les dernières années passées au service de l'intimée, si bien que le recourant ne peut prétendre les ignorer. En 2015, suite à l'adoption des nouveaux statuts et règlement, le recourant a été reçu à plusieurs reprises par le maire et les adjointes de l'intimée, qui lui ont également transmis une copie de son dossier administratif. Il a ainsi pu prendre connaissance de son contenu, qui reflète les difficultés récurrentes de collaboration.

Dans son courrier du 2 mai 2013, l'intimée l'avait averti qu'une décision quant à la continuation des rapports de service pourrait être prise s'il ne formulait

pas de nouvelles propositions d'horaires. De même à son retour de congé maladie, il avait été invité à changer son attitude et un avertissement formel lui avait été envoyé.

Interrogé par la juridiction de céans, le maire de la commune a indiqué avoir informé le recourant, au début de l'entretien, qu'un licenciement était envisagé. Ce n'était qu'après avoir donné à ce dernier l'occasion de s'exprimer et en avoir délibéré, qu'elle avait, avec ses adjointes, pris la décision de mettre un terme aux rapports de services. Ses deux adjointes ont confirmé ses déclarations, qui apparaissent ainsi crédibles, ce d'autant plus que le recourant n'évoque aucun motif permettant de les mettre en doute, si ce n'est sa propre appréciation du déroulement de cette rencontre.

Dès lors que le recourant était informé des faits qui lui étaient reprochés, qu'il avait eu à de nombreuses reprises l'occasion d'en parler avec ses supérieurs, notamment la même année, qu'il avait déjà fait l'objet de plusieurs mises en garde, il pouvait s'attendre à ce que ses supérieurs envisagent de rendre à son encontre une décision de licenciement.

Pour ces motifs, le droit d'être entendu a été respecté, si bien que ce grief sera rejeté.

- 4) Le recourant conclut principalement à l'annulation de son licenciement et subsidiairement à la constatation que celui-ci est contraire au droit, constatation devant être assortie de l'octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2015.
- 5) En vertu de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). À teneur de l'al. 2, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, exception non réalisée dans le cas d'espèce.

Il n'en résulte toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, puisqu'elle ne peut pas 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/366/2013 du 11 juin 2013 consid. 3a).

- 6) Aux termes de l'art. 39 al. 1 du statut, pour résilier les rapports de travail, la commune doit se prévaloir de motifs fondés, tels que, notamment :
 - a) violation d'obligations légales ou contractuelles qui ne sont pas suffisamment graves pour fonder une résiliation immédiate ;

- b) inaptitude à remplir les exigences du poste ;
 - c) insuffisance des prestations ;
 - d) comportement inadéquat ;
 - e) mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ;
 - f) sanctions réitérées ;
 - g) besoin d'organisation de la commune et de gestion de son personnel communal ;
 - h) disparition durable d'un des motifs de l'engagement.
- 7) En l'espèce, il ressort du dossier administratif du recourant que la qualité de ses prestations, de même que son attitude, ont fait l'objet de critiques récurrentes ces dernières années.

L'intimée a longtemps toléré les retards à répétition du recourant, son manque de motivation, de communication, et la mauvaise humeur dont il a fait preuve avec ses collègues. Elle a également dû constater à plusieurs reprises l'insuffisance des prestations fournies et répondre aux plaintes récurrentes des utilisateurs quant à la propreté des salles de la commune. Même les rapports avec les élèves et professeurs de l'école, qui étaient excellents, se sont finalement détériorés.

Les supérieurs du recourant se sont plaints, auprès de l'intimée, de l'absence de motivation et d'organisation de la part de ce dernier, dans les tâches qui lui étaient confiées. En 2015, son nouveau supérieur hiérarchique a exprimé son étonnement quant au manque d'organisation du recourant, après vingt années d'expérience professionnelle au sein de la commune.

L'intimée a tenté de remédier aux rapports professionnels compliqués entretenus avec le recourant, en allégeant son cahier des charges et en acceptant un aménagement de ses horaires. Elle est ainsi restée à l'écoute de ses demandes. Elle a également essayé d'aider le recourant à répondre aux exigences de qualité et d'efficacité attendues. Les maires successifs de même que ses supérieurs hiérarchiques ont tenté de lui montrer concrètement comment améliorer ses prestations, notamment en l'accompagnant sur son lieu de travail. Il s'est cependant montré réfractaire à toute réorganisation et n'a pas su profiter des conseils qui lui étaient prodigués.

Le recourant a fait l'objet d'avertissements avant que soit rendue la décision querellée. Ils n'ont cependant pas eu le succès escompté, le recourant ayant au

contraire persisté dans son attitude désinvolte. À titre d'exemple, en mai 2013, moins d'une semaine après que l'intimée lui ait fait part de son mécontentement, celle-ci avait reçu une lettre de la directrice de l'établissement scolaire de B_____ qui se plaignait du comportement peu agréable du recourant. De même, alors qu'il avait été convoqué la veille, soit le 24 avril 2013, à un entretien avec l'exécutif, en présence de son supérieur, il s'était permis de déléguer ses obligations aux élèves, étant rappelé qu'il est intolérable de demander à des enfants de nettoyer le sang d'un de leurs camarades, ne serait-ce que pour des questions d'hygiène évidentes. Il apparaît que le recourant n'a pas su saisir les nombreuses occasions qui lui ont été données par l'intimée de modifier son comportement, fournir les efforts demandés et démontrer ainsi qu'il était motivé à assumer le travail qui lui était confié.

Le processus décisionnel de l'intimée a ainsi été passablement long. Elle s'est appuyée sur de nombreux motifs fondés, au sens de l'art. 39 al. 1 du statut, pour mettre fin aux rapports de travail, étant rappelé que le pouvoir d'examen de la chambre administrative est, légalement, limité.

- 8) En l'espèce, les motifs du congé sont fondés au vu du nombre de reproches et d'avertissements dont il a fait l'objet ces dernières années. Son attitude de déni par rapport à ces éléments n'est pas pertinent, au vu de la jurisprudence en la matière. Par conséquent, son licenciement ne saurait être qualifié d'abusif, si bien que ce grief sera écarté.

Il est toutefois relevé que le recourant ne peut se prévaloir de la signature du nouveau contrat pour soutenir que l'intimée serait de mauvaise foi. Au contraire, à la lecture de son dossier administratif et notamment des avertissements oraux et écrits dont il a fait l'objet, il ne pouvait interpréter la signature de celui-ci comme un signe de confiance renouvelée de son employeur. Ce d'autant plus que ce dernier lui avait expliqué qu'il ne s'agissait que d'une formalité administrative, suite à l'adoption du nouveau statut.

Enfin, si le recourant a passé en effet de longues années au service de la commune, il n'a pas démontré avoir rempli ses devoirs de collaborateur. Il a au contraire bénéficié, durant longtemps, de la souplesse et de la compréhension de son employeur. Par conséquent, dans ces circonstances, le seul fait qu'il soit resté actif au service de la commune durant de nombreuses années ne suffit pas à le mettre au bénéfice d'une protection accrue.

- 9) Pour ces motifs, le recours sera rejeté.
- 10) Devenue sans objet, la demande d'indemnité présentée par le recourant sera écartée.

- 11) Un émoulement de CHF 1'500.- comprenant les frais liés à la demande de restitution de l'effet suspensif, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). L'intimée a conclu aux « dépens ». Selon une jurisprudence constante de la chambre de céans, aucune indemnité de procédure n'est allouée à une commune de plus de dix mille habitants, dans la mesure où elle est considérée comme une collectivité publique suffisamment importante pour disposer de son propre service juridique (ATA/404/2016 du 10 mai 2016 et les références citées). Comme la commune ne comporte pas un tel nombre d'habitants (852 habitants en mars 2016, selon un tableau de l'office cantonal de la statistique disponible in http://www.ge.ch/statistique/domaines/01/01_02_1/tableaux.asp#18 [consulté le 4 juillet 2016]), une indemnité de CHF 1'000.- lui sera allouée. Celle-ci est à la charge du recourant (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 juillet 2015 par Monsieur A_____ contre la décision de l'exécutif de la commune B_____ du 3 juin 2015 ;

au fond :

le rejette ;

met un émoulement de CHF 1'500.- à la charge de Monsieur A_____ ;

alloue à la commune B_____ une indemnité de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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 François Membrez, avocat du recourant, ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de la commune B_____.

Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :