

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4044/2013-FPUBL

ATA/54/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 janvier 2018

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Éric Hess, avocat

contre

B_____

représentée par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____1964, a été engagé par la B_____ (ci-après : B_____) le 1^{er} juin 1989 à titre temporaire comme cantonnier au service travaux-voirie, lequel a été plusieurs fois renommé, notamment en service de transport, voirie et espaces verts (ci-après : STVE), et devenu depuis lors le service voirie, espaces verts et matériel. Dès le 1^{er} janvier 1990, M. A_____ a été maintenu à ce poste en qualité d'auxiliaire fixe. À compter du 1^{er} janvier 1995, il a été nommé fonctionnaire et est devenu responsable de l'atelier de peinture dépendant du service précité.

Durant son parcours professionnel, il n'a pas fait l'objet de sanction. Les évaluations et appréciations de sa hiérarchie le concernant font ressortir un profil de collaborateur en adéquation avec son poste et ses responsabilités.

- 2) Le 27 août 2013, la Cour des comptes a publié son rapport n° 67 ayant pour objet un audit de légalité et de gestion portant sur six processus de gestion relatifs aux ressources humaines.

Dans le cadre de ses travaux, la Cour des comptes avait mis en évidence plusieurs problèmes dans la gestion des ressources humaines au sein de B_____. Elle avait notamment relevé que des collaborateurs communaux avaient fait état de problématiques de copinage, de favoritisme, de passe-droits et d'abus de pouvoir. Elle-même avait identifié des manquements potentiels concernant l'intégrité et l'éthique de la gestion et des activités au sein du STVE. Elle avait transmis ces éléments au Ministère public au cours du printemps 2013, puis, un peu plus tard, à B_____.

- 3) Sur la base de cette communication, B_____ a ordonné une enquête administrative à l'encontre du chef du STVE et de son suppléant ainsi que du chef de secteur des ateliers du STVE, supérieur direct de M. A_____. Les deux derniers ont également été prévenus dans le cadre de la procédure pénale ouverte pour gestion déloyale des intérêts publics par le Ministère public à la suite de la dénonciation de la Cour des comptes.

Parallèlement, B_____ a confié à un ancien haut fonctionnaire cantonal (ci-après : le mandataire) le mandat de procéder à un examen circonstancié du fonctionnement du STVE (organisation, gestion interne et financière et encadrement du personnel), qui permettrait de déterminer les suites à donner aux points mis en évidence par la Cour des comptes.

-
- 4) Dans le courant du mois d'octobre 2013, M. A_____ a été entendu par le mandataire durant moins d'une demi-heure sur le fonctionnement de l'atelier de peinture ainsi que sur le comportement de son chef de service.
- 5) Le 15 novembre 2013, M. A_____ a participé à une réunion fixée à 07h00 s'inscrivant dans le cadre de la mission du mandataire et portant sur l'organisation des ateliers. À cette occasion, le mandataire lui a indiqué qu'il devait rencontrer le secrétaire général de B_____ à 08h30, en relation avec la réorganisation des ateliers.
- 6) À l'heure dite, M. A_____ a été reçu par le secrétaire général. Ce dernier lui a fait part de plusieurs griefs de B_____ à son encontre et lui a remis un document dactylographié de quatre pages et demi les résumant. Il lui a en outre indiqué que le Conseil administratif souhaitait l'entendre sur ces éléments à 09h00.

Il lui était reproché d'avoir favorisé la société C_____, inscrite au registre du commerce (ci-après : RC) genevois et ayant pour but « carrosserie, peinture, tôlerie, vitrage automobile et distribution de produits de peinture », société dont son fils était actionnaire et administrateur, en lui sous-traitant des travaux dont certains n'étaient pas justifiés et qui étaient pour la plupart facturés volontairement à des montants inférieurs à CHF 3'000.-, seuil à partir duquel intervenait le contrôle par le conseiller administratif responsable du STVE. Certaines factures, parmi cent-sept identifiées, n'apparaissaient pas conformes à la réalité et pouvaient être de fausses factures. En outre des commandes excessives ou inappropriées de fournitures – en particulier un lot de bidons de peinture et vernis en partie périmé, acquis en solde pour un montant de CHF 2'900.- – avaient été passées auprès de la société susmentionnée ainsi que d'autres fournisseurs, générant des stocks non contrôlés, parfois mal entreposés, favorisant la disparition de matériel. M. A_____ n'avait pas davantage contrôlé l'usage de la carte carburant de véhicule de l'atelier. L'ensemble de ces éléments avait entraîné un préjudice, non chiffré, pour B_____.

- 7) M. A_____ a été reçu par le Conseil administratif de B_____ à 09h00. L'autorité exécutive communale l'a invité à s'exprimer sur les faits qui lui étaient reprochés, ce qu'il a fait dans une mesure qui sera détaillée plus loin. L'intéressé était ensuite sorti de la salle en compagnie du secrétaire général, puis après moins de trente minutes, tous deux étaient revenus, et après un nouvel échange avec M. A_____ portant sur les mêmes éléments, le Conseil administratif a remis à ce dernier une enveloppe contenant une décision de licenciement avec effet au 28 février 2014 et libération avec effet immédiat de son obligation de travailler.

Cette décision était déclarée exécutoire nonobstant recours. L'état de fait était identique au document dactylographié qui lui avait été remis en début de matinée par le secrétaire général, complété par la mention que le Conseil

administratif avait convoqué M. A_____ pour lui exposer lesdits faits et son intention de procéder à son licenciement, puis de lui donner la possibilité de s'exprimer sur ces éléments et sur le licenciement. L'intéressé avait pu s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés, dont il avait eu connaissance avant d'être reçu, et il les avait contestés, de même qu'un éventuel licenciement. Le Conseil administratif avait ensuite délibéré avant de prendre sa décision. Le lien de confiance avec M. A_____ était définitivement rompu, vu l'atteinte aux intérêts patrimoniaux de B_____. Les actes commis rendaient impossible la poursuite des rapports de service et excluaient toute réintégration.

- 8) Le 15 novembre 2013 encore, B_____ a déposé plainte pénale à l'encontre de M. A_____ auprès du Ministère public, pour les faits exposés dans la décision de licenciement. Elle s'est constituée partie plaignante.
- 9) Par acte du 16 décembre 2013, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée. Il a conclu principalement à ce que la juridiction saisie annule ladite décision, constate qu'il n'avait pas enfreint ses devoirs de service, ordonne sa réintégration immédiate au sein du personnel de B_____ et renvoie la cause au Conseil administratif de B_____ pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il a pris des conclusions subsidiaires en octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de traitement.

La décision querellée n'était en réalité pas un licenciement mais une révocation déguisée dont la procédure statutaire n'avait pas été respectée, en particulier sous l'angle du droit d'être entendu. Il n'avait commis aucune violation de ses devoirs de service et devait être réintégré. À supposer que l'on puisse retenir à son encontre un manquement, la révocation constituerait une sanction disproportionnée. Enfin, s'il fallait admettre que l'on était en présence d'un licenciement, alors celui-ci ne reposerait sur aucun motif fondé, de sorte qu'il devait être indemnisé. À cet égard, l'art. 31 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (aLPAC - B 5 05), alors en vigueur, devrait s'appliquer par analogie, les dispositions communales ne prévoyant pas d'indemnisation en cas de résiliation injustifiées des rapports de service. Subsidiairement, si les règles de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), devaient être applicables, l'indemnité devrait être de six mois de salaire, à laquelle s'ajouterait l'allocation d'un montant au titre de dommages-intérêts correspondant à dix-huit mois de salaire.

Il a demandé à ce que l'effet suspensif soit restitué au recours. La décision querellée, entachée d'un grave vice de procédure, lui causait un grave préjudice et son intérêt à poursuivre son activité professionnelle l'emportait sur celui de B_____, dès lors qu'il n'avait jamais failli à ses obligations.

- 10) Le 14 janvier 2014, B_____ a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.

M. A_____ avait été licencié conformément aux dispositions pertinentes du statut du personnel de B_____ adopté le 16 octobre 2008 (ci-après : statut 2008), qui ne prévoyait pas les conséquences d'un recours contre une décision de résiliation des rapports de service, ni contre l'admission d'un tel recours et renvoyait au CO pour tous les cas non prévus. L'intéressé ne faisait valoir aucun intérêt privé prépondérant à celui de B_____ à ne pas garder à son service et rémunérer un collaborateur avec lequel tout lien de confiance était rompu en raison de graves manquements à ses obligations.

- 11) Le 14 février 2014, B_____ a conclu au rejet du recours.

Elle détaillait les faits reprochés à M. A_____. Ils avaient entraîné son licenciement pour motifs fondés, voie que l'employeur était en droit de choisir plutôt que celle de la révocation, nonobstant l'existence de fautes graves. Le droit d'être entendu de l'intéressé avait été respecté. B_____ avait perdu toute confiance en M. A_____ et n'entendait plus l'employer, raison pour laquelle elle l'avait libéré de son obligation de travailler.

- 12) Par décision du 21 février 2014, le président de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

- 13) Le 4 avril 2014, M. A_____ a répliqué à B_____, persistant dans son argumentation et ses conclusions.

- 14) Par décision du 9 avril 2014, la chambre administrative a suspendu la procédure jusqu'à droit connu dans la procédure pénale en cours contre l'intéressé.

- 15) Le 2 décembre 2014, M. A_____ a demandé à ce que l'instance soit reprise.

Il avait été entendu le 27 mai 2014 par la police dans le cadre de la procédure pénale, sur la suite de laquelle il n'avait reçu aucune information. Les apports attendus de l'instruction pénale pour la procédure administrative ne se concrétisaient pas. Sa santé et sa situation financière se dégradèrent.

- 16) Le 9 décembre 2014, B_____ s'est déclarée d'accord avec la reprise de la procédure administrative.

- 17) Le 26 janvier 2015, le Ministère public a rendu une ordonnance pénale reconnaissant M. A_____ coupable de gestion déloyale des intérêts publics et le condamnant à une peine pécuniaire de cent quatre-vingt jours amende à

CHF 100.- le jour, avec sursis pendant quatre ans, ainsi qu'à une amende de CHF 4'500.-.

18) Le 29 janvier 2015, la chambre administrative a repris la présente procédure.

19) Le 30 janvier 2015, M. A_____ a fait opposition à l'ordonnance pénale du 26 janvier 2015.

20) Le 13 mai 2015, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties. B_____ était représentée par son secrétaire général.

a. M. A_____ a précisé que le 15 novembre 2015, lors de l'entretien avec le secrétaire général, il n'avait pas compris ce qui arrivait et avait demandé un peu de temps pour répondre aux critiques qui lui étaient adressées. Son interlocuteur lui avait répondu que ce n'était pas possible car ils étaient attendus par le Conseil administratif. Devant ce dernier, il avait été soumis à de nombreuses questions sur les faits reprochés. Il n'avait pas pu y répondre car elles n'avaient pas de sens pour lui. Il avait à nouveau demandé du temps, soit vingt-quatre heures, pour se déterminer. Cela lui avait été refusé. L'intervalle entre ses deux auditions avait duré quelques minutes, passées en compagnie du secrétaire général. À leur retour devant le Conseil administratif, les mêmes questions lui avaient été posées et il n'avait pas davantage été en mesure d'y répondre. Lorsque l'enveloppe, qu'il avait remarquée sur le bureau à sa première entrée, lui avait été remise en précisant qu'il s'agissait d'un licenciement avec effet immédiat, il avait été sous le choc. Il n'avait pas ouvert l'enveloppe à ce moment-là. En sortant de la salle, il était complètement déboussolé et en larmes, au point que le secrétaire général lui avait demandé s'il était en état de rentrer chez lui. Il n'avait pas été en état d'aller chercher immédiatement ses affaires personnelles et avait fixé un rendez-vous en fin d'après-midi avec le secrétaire général pour ce faire.

b. Le secrétaire général a indiqué que quel que soit le résultat de la procédure, B_____ ne reviendrait pas sur le licenciement. Même si M. A_____ venait à être totalement « blanchi » à l'issue de la procédure pénale, le lien de confiance demeurerait rompu. En effet, toute la problématique liée à la gestion de l'atelier, qui fonctionnait actuellement de manière beaucoup plus efficiente, perdurerait.

Des dysfonctionnements ayant été découverts au sein de l'atelier dont M. A_____ était responsable, B_____ avait dû réagir très vite afin de préserver ses intérêts. L'autorité exécutive avait voulu entendre l'intéressé et s'était « greffée » sur une réunion prévue de longue date. Si M. A_____ n'avait pas été convoqué par courrier à l'avance, c'était en raison de l'urgence dans laquelle B_____ avait estimé devoir agir, les faits ayant été découverts peu avant.

Lors de son entretien du 15 novembre 2013 avec M. A_____, celui-ci n'avait pas formellement contesté les faits exposés mais plutôt indiqué qu'il ne comprenait pas ou ne voyait pas où était le problème. Il n'avait pas souvenir que M. A_____ lui ait demandé un délai de réflexion avant d'être entendu par le Conseil administratif. Il ne lui avait pas remis le dossier sur lequel les reproches étaient fondés, ni proposé de le lui remettre. M. A_____ n'avait rien demandé. Il ne lui avait pas précisé que son employeur envisageait une sanction administrative ou un licenciement.

Le Conseil administratif lui avait d'entrée de cause indiqué qu'il souhaitait l'entendre sur les faits considérés comme graves qui lui étaient reprochés et qui pouvaient avoir des conséquences allant jusqu'au licenciement. M. A_____ avait répondu aux questions en fonction de ce qu'il était en mesure d'apporter. Il n'avait pas souvenir que ce dernier ait demandé un délai pour répondre. L'interruption entre les deux auditions avait duré une trentaine de minutes, durant lesquelles ils étaient allés boire un café à un autre étage du bâtiment. À l'issue de la seconde audition, le Conseil administratif avait remis la lettre de licenciement à M. A_____ en lui indiquant de quoi il s'agissait. Ce dernier n'avait rien dit sur le moment. Cette décision avait été préparée avant la séance mais n'avait été finalisée qu'après la première audition de M. A_____ et remise à l'issue de la seconde.

Il n'avait pas souvenir que M. A_____ était en pleurs à la sortie de la séance mais celui-ci paraissait suffisamment touché pour qu'il lui demande s'il était en état de rentrer.

- 21) Le 12 janvier 2016, répondant à une demande du juge délégué, M. A_____ a indiqué que la procédure pénale était toujours en cours à la suite de l'opposition qu'il avait formée à l'ordonnance pénale du 26 janvier 2015.
- 22) Par décision de 15 janvier 2016, la chambre administrative a suspendu la procédure dans l'attente de l'issue de la procédure pénale.
- 23) Le 15 mars 2016, le Ministère public a rendu une ordonnance de classement de la procédure pénale à l'encontre de M. A_____. L'allocation d'une indemnité ou d'un montant à titre de réparation du tort moral lui était refusée et il était condamné aux frais de la procédure. B_____ était renvoyée à agir par la voie civile, s'agissant de ses éventuelles prétentions civiles.

M. A_____ avait violé à plusieurs reprises et de manière fautive ses devoirs de service, d'une part en commandant à la société C_____ des bidons de peinture pour la plupart inutilisables et en quantité trop importante pour l'espace de stockage disponible, et, d'autre part, en sous-traitant à cette même société trois fois plus de travaux que ce ne serait le cas après son licenciement. En revanche, le reproche d'avoir fractionné des factures en faveur de cette entreprise n'était pas

fondé. La culpabilité de M. A_____ et les conséquences de ses actes devaient être considérées comme peu importantes, ce qui constituait un motif de classement. Ce dernier était également justifié par le fait que B_____ n'avait pas été en mesure de déterminer le montant de son dommage, qu'elle était au courant des relations contractuelles avec la société C_____ et que ses services financiers recevaient les factures de l'atelier de peinture, sans qu'aucun contrôle n'ait été effectué entre 2007 et 2013.

- 24) Le 2 juin 2016, statuant sur recours de M. A_____ contre l'ordonnance de classement susmentionnée en tant qu'elle lui refusait toute indemnisation et mettait à sa charge des frais de la procédure pénale, la chambre pénale de recours de la cour de justice (ci-après : CPR) a admis partiellement ledit recours, lui allouant, à la charge de l'État, CHF 23'500.- pour ses frais de défense dans la procédure préliminaire et une indemnité de CHF 4'875.- pour la procédure de recours.

Les actes reprochés à M. A_____ n'étaient pas constitutifs de gestion déloyale des intérêts publics. L'instruction montrait que l'intéressé n'avait jamais enfreint la réglementation communale sur la compétence d'engager B_____ envers ses fournisseurs. Il n'avait rien commis de répréhensible en suggérant à sa hiérarchie des achats de fourniture, voire des noms de fournisseurs, la compétence de signature – donc de contrôle – échelonnée selon les montants des commandes l'impliquant nécessairement. Il n'avait pas à répondre des défaillances dans le contrôle. Pour la commande des bidons de peinture, il n'avait pas signé le bon de commande, n'avait pas été à l'origine de l'abaissement du prix en dessous d'un seuil d'approbation par un autre cadre et il n'avait pas influencé illicitement la décision du responsable autorisé. Rien n'était venu démontrer les allégations de B_____ quant au préjudice que cette opération lui avait causé. Quant aux travaux de sous-traitance, dont ni la bienfacture ni le prix n'étaient en cause, leur décroissance après le licenciement de M. A_____ ne démontrait pas que ceux effectués constituaient autant d'actes de gestion déloyale.

Enfin, M. A_____ n'apparaissait pas avoir violé de prescriptions écrites ou non écrites communales, cantonales ou fédérales et fait naître, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, le soupçon d'un comportement contraire au droit pénal justifiant l'ouverture d'une enquête pénale contre lui.

- 25) Le 3 juin 2016, M. A_____ a requis la reprise de la procédure administrative.
- 26) Le 9 juin 2016, la chambre administrative a repris la présente procédure et a imparti un délai au 30 juin 2016 à B_____ pour se déterminer sur les conséquences de l'issue pénale sur la décision de licenciement de M. A_____.
- 27) Le 30 juin 2016, B_____ a persisté dans sa décision.

La CPR avait confirmé que M. A_____ avait porté atteinte aux intérêts de B_____ et avait ainsi violé les prescriptions de service. Même si les actes reprochés n'étaient pas constitutifs de gestion déloyale des intérêts publics, il n'en demeurerait pas moins que M. A_____ avait violé ses obligations envers B_____ et celle-ci avait subi un préjudice. Ainsi, le coût d'élimination des bidons surnuméraires était estimé à CHF 2'272.-. Pour les travaux sous-traités, au-delà des montants portant préjudice, il fallait retenir la mise en place d'un système de sous-traitance inutile dans le but de favoriser des relations plutôt que de travailler dans l'intérêt de B_____. La violation de ses devoirs de fonction par M. A_____, soit une insuffisance de prestations, était, en raison de la gravité des faits et de leur caractère récurrent pendant plusieurs années, propre à détruire le lien de confiance indispensable à la continuation de la relation de travail.

28) Le 6 juillet 2016, M. A_____ a répliqué.

B_____ s'appuyait sur la position du Ministère public, que la CPR n'avait pas suivie, ne retenant à son encontre ni prévention pénale ni préjudice pour B_____ découlant d'une violation des devoirs de service.

29) Le 29 juillet 2016, B_____ s'est formellement déterminée sur les conclusions en indemnisation de M. A_____.

Au vu des circonstances du cas d'espèce, en particulier des manquements graves établis et du fait que les droits de l'intéressé avaient été respectés, et compte tenu du droit applicable, une éventuelle indemnité ne pourrait dépasser trois mois de salaire.

30) Le 12 août 2016, les parties ont été informées que le dossier de la procédure pénale visant M. A_____ avait été remis à la chambre administrative à la demande du juge délégué et qu'il était à leur disposition pour consultation.

31) Le 30 août 2016, dans le délai fixé par le juge délégué, B_____ a réagi à la réplique du 6 juillet 2016 de M. A_____, persistant dans son argumentation.

32) Le 1^{er} septembre 2016 est entré en vigueur un nouveau statut du personnel de B_____, adopté le 26 avril 2016 (ci-après : statut 2016 – LC 08 151).

33) Le 16 septembre 2016, M. A_____ s'est déterminé sur la réplique du 30 août 2016, campant sur ses positions.

34) Le 19 septembre 2016, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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 LPA).
- 2) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).
- 3) a. Le 1^{er} septembre 2016 est entré en vigueur le statut 2016, sous réserve de dispositions transitoires (art. 120 statut 2016). Il a abrogé dès cette date toutes dispositions antérieures, notamment le statut 2008 (art. 120 statut 2016).

Conformément aux principes généraux du droit intertemporel, lorsqu'un changement de droit intervient au cours d'une procédure administrative contentieuse ou non contentieuse, la question de savoir si le cas doit être tranché sous l'angle du nouveau ou de l'ancien droit se pose. En l'absence de dispositions transitoires, s'il s'agit de tirer les conséquences juridiques d'un événement passé constituant le fondement de la naissance d'un droit ou d'une obligation, le droit applicable est en principe celui en vigueur au moment dudit événement. Dès lors, en cas de changement de règles de droit, la législation applicable reste en principe celle qui était en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (arrêt du Tribunal fédéral 2C_195/2016 du 26 septembre 2016 consid. 2.2.2 ; Thierry TANQUEREL, Précis de droit administratif, 2011, n. 403 ss).

Toutefois, en matière de sanction disciplinaire, le nouveau droit s'applique s'il est plus favorable à la personne incriminée, selon le principe de la *lex mitior* (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013 consid. 11 et les références citées).

b. Le statut 2016 ne contient pas de dispositions transitoires traitant de la question de la fin des rapports de service, que ce soit sous forme de résiliation ordinaire ou disciplinaire.

Tous les événements juridiquement pertinents s'étant déroulés avant le 1^{er} septembre 2016, la décision litigieuse sera donc examinée au regard des dispositions du statut 2008.

- 4) Le requérant est un fonctionnaire de B_____ (art. 6a statut 2008). Il est de ce fait, d'une manière générale, tenu au respect des intérêts de son employeur et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 24 statut 2008). Il doit en particulier adopter une attitude digne et correcte envers ses collègues de tous niveaux hiérarchiques et le public et est tenu d'exécuter ses tâches personnellement, consciencieusement et avec diligence (art. 25 et 26 statut 2008). En tant que personne déléguée de fonctions d'encadrement, il lui incombe

d'organiser son service, diriger ses collaborateurs et contrôler leur travail ainsi que d'assurer la circulation de l'information entre les niveaux hiérarchiques (art. 27 statut 2008).

- 5) a. Les membres du personnel qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, sont passibles de sanctions disciplinaires, sans préjudice de la responsabilité pour dommage causé et de la responsabilité pénale des intéressés (art. 38 statut 2008). Les sanctions disciplinaires sont l'avertissement prononcé par le chef de service ; le blâme et la mise à pied jusqu'à trois jours avec suppression de traitement, prononcés par un conseiller administratif ; la mise à pied de quatre jours à un mois, avec suppression de traitement, la suspension d'augmentation de traitement pendant une année, la réduction temporaire ou définitive de traitement à l'intérieur de la classe, la rétrogradation temporaire ou définitive dans une classe inférieure, le retour au statut d'employé pour une durée maximale de deux ans et la révocation avec ou sans effet immédiat, toutes sanctions de la compétence du Conseil administratif (art. 39 al. 1 statut 2008). Dans ce dernier cas, la décision doit être précédée d'une enquête administrative (art. 42 statut 2008).

b. Par ailleurs, le Conseil administratif est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 91 statut 2008). S'agissant des fonctionnaires, il peut résilier les rapports de service notamment pour motif fondé (art. 99 al. 2 statut 2008).

La résiliation des rapports de service est notifiée sous la forme d'une décision de licenciement, sujette à recours auprès de la chambre administrative et exécutoire nonobstant recours (art. 96 et 97 statut 2008).

Selon la systématique du statut 2008, la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat en cas de justes motifs ou de péril en la demeure (art. 103 statut 2008) n'est possible que pour les membres du personnel qui ne sont pas fonctionnaires ou employés communaux. Ce cas de figure est en effet prévu au chapitre 3 dudit statut intitulé « résiliation des rapports de travail des autres catégories des membres du personnel », tandis que la résiliation des rapports de travail des fonctionnaires et employés communaux est traitée au chapitre 2.

c. Dans ses dispositions finales, le statut renvoie au CO à titre de droit public supplétif pour tous les cas non expressément prévus (art. 113 statut 2008).

- 6) Le recourant estime que la décision de résiliation de ses rapports de service est en réalité une révocation, seule voie envisageable au vu de la gravité des faits reprochés. Partant, il invoque sa nullité dès lors que la procédure statutaire pour y aboutir n'a pas été respectée.

Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14 ; ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 4).

Il résulte de cette jurisprudence que l'employeur n'est pas tenu d'utiliser la voie de la révocation disciplinaire et peut privilégier celle de la résiliation ordinaire des rapports de service en cas de comportement contraire aux devoirs de service emportant la rupture du lien de confiance rendant impossible la poursuite de ces rapports. B_____ n'était ainsi pas tenue d'engager à l'encontre du recourant une procédure pour sanction telle que prévue par l'art 42 statut 2008, amenant le Conseil administratif à prononcer sa révocation. B_____ pouvait choisir de procéder par voie de résiliation ordinaire, selon les modalités définies aux art. 91 et ss, notamment 99 et 100 statut 2008.

- 7) Le recourant allègue que la décision querellée a été prise en violation de son droit d'être entendu.
- a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 136 I 265 consid. 3.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

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). Quand bien même l'insatisfaction de l'employeur public au sujet de ses prestations professionnelles est connue de l'employé, un délai d'une demi-heure donné à ce dernier pour prendre connaissance de son dossier et soumettre ses observations sur l'intention de l'employeur de le licencier, n'est pas approprié pour préparer sa détermination. Au vu du stress occasionné par la procédure lorsqu'un fonctionnaire est entendu par oral, on ne saurait en outre considérer qu'il a valablement exercé son droit d'être entendu si sa seule réaction, sur le moment, consiste à répondre laconiquement qu'il n'a aucune remarque à formuler (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4).

b. Selon l'art. 95 statut 2008, sauf en cas de résiliation immédiate pour justes motifs, ou de révocation avec effet immédiat, l'autorité compétente donne au membre du personnel la faculté de se déterminer par écrit, ou au cours d'un entretien avec l'autorité compétente, dans un délai maximal de sept jours, avant de procéder au licenciement.

- 8) En l'espèce, la décision querellée est un licenciement ordinaire avec libération immédiate de l'obligation de travailler.

Selon les faits établis, elle a été notifiée au recourant le 15 novembre 2013, à l'issue d'une séance devant le Conseil administratif dont la tenue lui a été annoncée par le secrétaire général une demi-heure avant qu'elle n'ait lieu, sans indication que son objet était son licenciement. De la même manière, l'entretien avec le secrétaire général ne lui a été annoncé oralement et sans indication de son objet, qu'à l'issue d'une première séance matinale concernant autre chose. C'est au cours de l'entretien précité que le recourant a appris l'existence de griefs de B_____ à son encontre et qu'un document de quatre pages et demi les résumant lui a été remis. Ce document s'avérera n'être rien d'autre que l'état de fait de la décision querellée. Le recourant n'a appris que lors de son audition par le Conseil administratif que les éléments reprochés étaient considérés comme suffisamment

grave pour entraîner son licenciement. Il a dû répondre immédiatement à des questions sans qu'aucune pièce ne lui soit soumise, alors que la décision de licenciement était déjà prête, dans une enveloppe posée sur le bureau de l'employeur, ce dernier n'ayant plus eu qu'à la finaliser après la première audition du recourant.

Au vu de qui précède, on ne peut suivre le Conseil administratif lorsque ce dernier soutient avoir offert au recourant la possibilité d'exercer valablement son droit d'être entendu avant que la décision de le licencier ne soit prise. Les faits démontrent que le processus suivi n'était qu'un simulacre destiné à prétendre que les garanties procédurales et les dispositions statutaires avaient été respectées. En réalité, le recourant, auquel aucun reproche n'avait jusqu'alors été adressé, n'a pas eu l'occasion de prendre part à la procédure de licenciement le concernant et dont il a ignoré l'existence jusqu'à son audition par le Conseil administratif, laquelle est intervenue à un moment où la décision manifestement était déjà prise.

Il s'agit là d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels du recourant, doublé d'une violation élémentaire des dispositions statutaires applicables en cas de licenciement ordinaire.

- 9) Il convient dès lors d'examiner la sanction à attacher à ce vice formel.
- a. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Hormis les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_474/2017 du 13 décembre 2017 consid. 3.2). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de procédure qui tiennent à des violations du droit d'être entendu sont en soi guérissables et ne conduisent en règle générale qu'à l'annulabilité de la décision entachée du vice. S'il s'agit cependant d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels des parties, les violations du droit d'être entendu entraînent aussi la nullité. C'est en particulier le cas quand la personne concernée par une décision, à défaut d'avoir été citée, ignore tout de la procédure ouverte à son encontre et, partant n'a pas eu l'occasion d'y prendre part (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 6.1).

b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4 et les références citées). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées).

- 10) En l'espèce, la gravité de la violation du droit d'être entendu est telle qu'elle est de nature à entraîner la nullité de la décision querellée.

Le vice était aisément reconnaissable, sinon manifeste, ne serait-ce qu'à la simple lecture des dispositions statutaires communales en matière de résiliation ordinaire des rapports de service. En outre, l'employeur est une commune de plus de dix-mille habitants, à même de disposer de services maîtrisant les règles de base en matière de respect des droits fondamentaux des collaborateurs à l'encontre desquels une procédure est engagée.

- 11) En matière de licenciement ordinaire d'un membre du personnel de B_____ le statut se borne à prévoir les délais et voie de recours contre une décision de licenciement (art. 97 statut 2008). Les dispositions de CO s'appliquant à titre de droit public supplétif, il s'ensuit que la chambre administrative ne dispose pas du même pouvoir d'examen que le Conseil administratif, puisqu'elle ne peut revoir l'opportunité d'une décision que si la loi le prévoit (art. 61 al. 2 LPA). En outre, si elle juge le licenciement contraire au droit, elle ne peut pas annuler la décision avec ordre de réintégration. Le statut actuel prévoit certes la faculté de proposer dans certains cas la réintégration de l'employé, mais exclut qu'elle puisse être imposée (art. 107 al. 2 et 3 statut 2016). Le CO ignore ces cas de figure pour s'en tenir à la sanction de l'indemnisation (art. 336a et 337c CO). Ainsi, le recourant ne peut faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'il aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse. Dès lors, la violation du droit d'être entendu du recourant ne peut être réparée devant la chambre de céans.

- 12) Il reste à examiner si la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit.

- 13) La constatation de la nullité ramènerait les parties à la situation prévalant jusqu'au 15 novembre 2013, date de la communication du licenciement, à savoir que le recourant serait toujours fonctionnaire de B_____.

Il ressort du dossier que cette dernière a réorganisé le service au sein duquel il travaillait et le poste qu'il occupait n'est pas demeuré vacant durant la procédure. Même s'il s'agit d'une des communes les plus importantes du canton, elle emploie moins de trois cents collaborateurs répartis dans plusieurs services (<https://www.carouge.ch/les-chiffres-clefs-0>, mise à jour 2018), de sorte qu'une reprise d'activité du recourant plus de quatre ans après qu'il ait été contraint de quitter l'administration communale, ne pourrait se faire sans perturber de manière importante l'organisation administrative. Cela entraînerait en outre d'importantes conséquences dans d'autres domaines, remettant en cause les décisions prises et exécutées en matière d'assurances sociales ou encore d'impôts. En outre, il y a lieu de prendre en compte la situation particulière du recourant, âgé de 53 ans et deux mois, qui n'exerce plus d'activité professionnelle depuis plus de cinq ans et a dû prendre des dispositions durables dans le cadre de son organisation personnelle.

Dans ces circonstances particulières, constater la nullité de la décision querrellée mettrait sérieusement en danger la sécurité du droit. Il en résulte que la décision en cause est annulable.

- 14) Lorsqu'elle n'est pas sanctionnée par la nullité de la décision, la violation de la garantie formelle du droit d'être entendu doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant au fond (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 déjà cité, consid. 3.2.1). Toutefois, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une violation du droit d'être entendu susceptible d'entraîner l'annulation de la décision attaquée peut être liquidée par une indemnisation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 déjà cité, consid. 5.2).
- 15) Il reste à déterminer si le système mis en place par la législation communale en cas de décision mettant fin aux rapports de service non conforme au droit pour un motif formel, offre au recourant une protection conforme aux exigences posées par la jurisprudence susmentionnée.
- 16) Comme mentionné supra, le statut 2008 renvoie aux dispositions du CO applicable à titre de droit public supplétif (art. 113 statut 2008) pour tous les cas qu'il ne prévoit pas expressément.
- a. La fin des rapports de service est réglementée aux art. 91 à 105 statut 2008. Les conséquences d'un licenciement ordinaire qui ne serait pas conforme aux principes généraux du droit ou aux dispositions statutaires n'y sont pas traitées.

b. L'art. 336a al. 1 CO prévoit que la partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité. Cette indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances mais elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336 al. 2 CO).

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (art. 336 al. 1 let. a CO) ; en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b CO) ; seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO) ; parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO) ; parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire ou une obligation légale (art. 336 al. 1 let. e CO) ; il est également abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non appartenance du travailleur à une organisation syndicale ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale (art. 336 al. 2 let. a CO) ; pendant que le travailleur est membre d'une institution d'entreprise, en l'absence d'un motif justifié de résiliation (art. 336 al. 2 let. b CO) ; sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 336 al. 2 let. c CO).

c. L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; 125 III 70 consid. 2a ; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards (ATF 125 III 70 consid. 2b ; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt 4C.174/2004 précité consid. 2.1).

- 17) Le licenciement litigieux n'entre dans aucun des cas énumérés par l'art. 336 CO. Il faut dès lors examiner s'il peut néanmoins constituer une autre situation tombant sous le coup de cette disposition. Dans le cadre de cet examen, il y a lieu

de tenir compte du fait que dans les relations entre un employeur public et les membres de son personnel, les principes généraux du droit public et les droits fondamentaux sont applicables, tempérant la mise en œuvre des règles du CO et empêchant la transposition telle quelle de la liberté contractuelle dans les relations de travail soumises au droit public (Jean-Philippe DUNAND et alt., *Le droit de la relation du travail à la croisée des chemins : Convergences et divergence entre le droit privé du travail et le droit de la fonction publique*, 2016, pp. 465 et 467). On peut ainsi admettre que la violation des droits et principes susmentionnés par l'employeur public peut, selon les circonstances, être assimilée à une atteinte à la personnalité de l'employé et, en fonction de sa gravité, être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO.

La chambre administrative retiendra donc, au vu des circonstances particulière du cas d'espèce, le caractère abusif de la violation de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu du recourant, en raison de sa gravité particulière.

- 18) Au vu de ce qui précède, le recourant a droit à l'indemnité prévue par l'art. 336a CO.
- 19) a. Conformément à la jurisprudence actuelle de la chambre administrative en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).
- b. Dans deux affaires, dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, sur vingt-quatre au maximum, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 13). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ces montants allaient au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que les licenciements en cause avaient été invalidés en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'ils étaient injustifiés (arrêts du Tribunal fédéral 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2 ; 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2). Notre

Haute Cour a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, qui s'ajoutait aux trois mois de salaire alloué pour suppression de la fonction.

Dans une autre cause, la chambre administrative a pris en compte la gravité de la violation du droit d'être entendu de l'intéressée, l'importante péjoration de sa situation financière, n'ayant eu d'autre choix que la retraite anticipée, et de son activité de plus de vingt ans pour l'autorité intimée pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 17). Reprenant son argumentation précitée, le Tribunal fédéral a réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, considérant au surplus que la collaboratrice avait été mise au bénéfice d'une pension de retraite, ce qui était de nature à atténuer les conséquences de la perte de son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 4.2).

Dans une affaire dans laquelle le licenciement était vicié matériellement en raison de la violation du principe de proportionnalité et de l'abus du pouvoir d'appréciation par l'autorité intimée, la chambre administrative a accordé une indemnité de douze mois au recourant. Elle a également tenu compte de la durée de rapports de service de plus de dix ans, de l'absence d'antécédents dans son parcours professionnel, du retrait d'effet suspensif à la décision de révocation par l'autorité intimée, du refus de le réintégrer alors qu'il y était disposé, de la faute de l'intéressé et du fait qu'après une période d'incapacité de travail pour laquelle il avait été indemnisé à hauteur de son traitement, il avait subi une période de chômage puis avait retrouvé un emploi à un salaire nettement inférieur pour une durée de six mois avant de subir une nouvelle période de chômage (ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 9). Le Tribunal fédéral a estimé que ledit montant de l'indemnité restait dans les limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire compte tenu des motifs invoqués dans l'arrêt cantonal (arrêt du Tribunal fédéral 8C_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 10.1).

Enfin, dans une autre affaire de licenciement matériellement vicié faute de motif important justifiant une telle décision, la chambre administrative a fixé l'indemnité due par l'autorité intimée à six mois du dernier traitement brut, ce qui correspondait à la moitié de l'indemnité maximale limitée dans ce cas-ci à douze mois contrairement aux cas susmentionnés. Parmi les circonstances prises en compte pour la fixation de ladite indemnité, figuraient le contexte professionnel particulier, l'importante responsabilité de l'autorité intimée dans la péjoration des conditions de travail et par voie de conséquence dans la diminution de la qualité du travail du collaborateur, les excellents antécédents de ce dernier, son âge (à savoir 56 ans), la durée des rapports de service de plus de quatre ans, le refus de réintégration malgré la disponibilité de l'intéressé et la période de chômage ayant suivi la cessation des rapports de service (ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 11 à 13 et 17). Cet arrêt n'a pas été contesté devant le Tribunal fédéral.

c. La chambre administrative n'a pas pour pratique de condamner un employeur au paiement d'un montant chiffré, mais de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé. De plus, l'indemnité fondée comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9).

20) En l'espèce, la chambre de céans se fondera sur l'ensemble des circonstances et en particulier les éléments suivants :

a. La gravité particulière de la violation du droit d'être entendu du recourant.

b. Le constat par la CPR que non seulement les actes dénoncés aux autorités pénales par B_____, qui sont ceux constituant les motifs du licenciement, n'étaient pas constitutifs d'une infraction pénale mais encore que l'intéressé n'avait pas enfreint la réglementation communale sur la compétence d'engager B_____ envers ses fournisseurs et qu'il n'avait pas fait naître le soupçon d'un comportement contraire au droit pénal justifiant l'ouverture de l'enquête pénale contre lui.

c. Nonobstant le constat susvisé, B_____ a persisté à reprocher au recourant des manquements qualifiés de graves sans la moindre remise en question de sa position initiale, alors même que les autorités pénales ont relevé des défaillances dans son contrôle financier, sa connaissance des relations contractuelles existant entre le recourant et la société de son fils comme son incapacité à établir son dommage.

d. Les plus de trente ans passés sans accroc par le recourant au service de B_____, qui doivent être mis en perspective avec ce qui pourrait être encore éventuellement imputé au recourant après démonstration sérieuse.

e. Le recourant enfin n'exerce plus d'activité professionnelle depuis plusieurs années, facteur compromettant son employabilité.

Ainsi, l'indemnité sera arrêtée à six mois de son dernier traitement brut au sens de l'art. 47 du statut 2008 – soit le traitement de base, l'allocation de vie chère complémentaire et le treizième mois de salaire, ce dernier au pro rata temporis – non soumise aux déductions des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2014, soit le lendemain de l'échéance des rapports de service.

21) La chambre administrative n'est pas compétente pour connaître des prétentions en dommages-intérêts réclamées par le recourant, cette prétention relevant de la compétence du Tribunal de première instance, conformément à l'art. 7 al. 1 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40) et à la jurisprudence (ATA/289/2015 du 24 mars 2015 ;

ATA/387/2014 du 27 mai 2014 la jurisprudence citée). Ses conclusions en ce sens sont dès lors irrecevables.

- 22) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement dans la mesure où il est recevable. La chambre administrative constatera le caractère abusif de la décision litigieuse. B_____ devra verser au recourant l'indemnité fixée ci-dessus.
- 23) Vu l'issue du litige et compte tenu du fait que l'intimée aurait pu aisément éviter les irrégularités manifestes qui lui sont reprochées, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la B_____ (art. 87 al. 1 LPA). Compte tenu des motifs ayant conduit à cette issue, une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant, à la charge de B_____.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

admet partiellement, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 16 décembre 2013 par Monsieur A_____ contre la décision du conseil administratif de la B_____ du 15 novembre 2013 ;

constate que la décision du Conseil administratif de la B_____ du 15 novembre 2013 est abusive ;

dit que la B_____ doit verser à Monsieur A_____ une indemnité fixée à six mois de son dernier traitement brut, au sens de l'art. 47 du statut du personnel de la B_____ adopté le 16 octobre 2008 – soit le traitement de base, l'allocation de vie chère complémentaire et le treizième mois de salaire, ce dernier pro rata temporis – non soumise aux déductions des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2014 ;

l'y condamne en tant que de besoin ;

met un émolument de CHF 1000.- à la charge de la B_____ ;

alloue à Monsieur A_____ une indemnité de procédure de CHF 2000.- à la charge de la B_____.

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt 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 Éric Hess, avocat du recourant, ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de la B_____.

Siégeants : Mme Junod, présidente, M. Thélin, Mme Krauskopf, MM. Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

A. Piguet Maystre

la présidente siégeant :

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :