

GE_GERICHTE ATA/274/2015 vom 17. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_274_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/274/2015 du 17 mars 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/274/2015 del 17 marzo 2015

Erwägungen

E. 7

janvier 2014 consid. 2b ; ATA/147/2013 du 5 mars 2013 ; Pierre MOOR/Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 355 et la jurisprudence citée).

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

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

- 24/36 - A/3870/2013

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

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

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

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

regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

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

- 25/36 - A/3870/2013 collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005, p. 51 ss, plus spécialement p. 64).

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

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

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

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

Il était néanmoins loisible au recourant de poser toutes les questions qu'il souhaitait et de s'exprimer relativement aux manquements et au risque d'avertissement évoqués dans la

lettre de la commune du 17 octobre 2012 lors des séances avec M. I. _____ après les « contrôles qualité » effectués par celui-ci, d'autant plus que des reproches sur son travail lui étaient faits à ces occasions et étaient susceptibles de l'inquiéter quant à son avenir professionnel. Par ailleurs, à l'issue de l'entretien d'évaluation du 7 mars 2013 durant lequel M. H. _____ lui a reproché des manques précis tels que le manque de qualité de son travail, la fumée sous les fenêtres des classes et une agressivité envers M. E. _____, le recourant s'est exprimé de manière circonstanciée et a fait valoir sa position sur certains points (absence de fumée sous les fenêtres des classes, contestation d'avoir menacé M. E. _____, motivation, problème de l'ambiance, etc.).

- 26/36 - A/3870/2013

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

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

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

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

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

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

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

- 27/36 - A/3870/2013

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

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

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

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

d. Le recourant n'a ainsi jamais eu l'occasion de s'exprimer sur son licenciement avant que celui-ci ne soit décidé, ce qui constitue une atteinte grave à son droit d'être entendu (ATA/289/2014 précité consid. 5 ; ATA/196/2014 précité consid. 4 ; ATA/195/2014 précité consid. 4). 6) a. S'agissant de la question de savoir si, pour ce motif, la décision querellée serait nulle ou non, la violation du droit d'être entendu est dans le cas particulier certes grave, mais le vice dont cette décision était entachée ne peut pas être qualifié de manifeste ou du moins facilement décelable, dans la mesure où il résulte essentiellement de la seule formulation malheureuse de la lettre du 27 septembre 2013 et où cette dernière offrait tout de même au recourant la possibilité de s'exprimer devant une délégation du conseil administratif.

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

- 28/36 - A/3870/2013

b. Il s'ensuit que la décision de licenciement du recourant n'est pas nulle de plein droit, de sorte que son chef de conclusions principales tendant à la constatation qu'il est toujours employé de la commune pour la période postérieure au 31 janvier 2014 doit être rejetée. 7)

a. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, est possible lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/289/2014 précité consid. 6b ; ATA/196/2014 précité consid. 5b ; ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/194/2014 du 1er avril 2014 consid. 9 ; ATA/452/2008 du 2 septembre 2008 consid. 2b ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 consid. 2 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, Les actes administratifs et leur

contrôle, vol. 2, 3ème éd., Berne 2011, ch. 2.2.7.4 p. 322). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/289/2014 précité consid. 6b ; ATA/196/2014 précité consid. 5b ; ATA/195/2014 précité consid. 5b ; ATA/452/2008 précité).

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

b. Dans ces conditions, une réparation de la violation du droit d'être entendu ci-avant retenue n'est pas possible. 8)

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

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

- 29/36 - A/3870/2013

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

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

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

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

consid. 16).

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

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

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

- 30/36 - A/3870/2013

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

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

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

Dans une situation où la décision de résiliation des rapports de service était formellement viciée, mais matériellement fondée, la chambre administrative a alloué deux mois d'indemnité. L'intéressée avait commis de graves manquements. Le refus de l'employeur de réintégrer celle-ci apparaissait justifié au regard des motifs fondés à l'origine du

licenciement, qui s'opposaient à son retour au sein de l'institution. La recourante avait commencé à travailler pour l'autorité intimée en 2011, après reprise par celle-ci de son contrat de travail conclu en 2004. Le licenciement avait eu lieu en juin 2013, alors qu'elle était âgée de presque 50 ans. Elle n'avait pas retrouvé de travail (ATA/871/2014 du 11 novembre 2014).

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

- 31/36 - A/3870/2013

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

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

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

- 32/36 - A/3870/2013 exigences quant à la quantité de travail à effectuer, y compris en comparaison avec d'autres écoles de la commune, peut également demeurer indéterminée, pour les motifs qui suivent.

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

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

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

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

- 33/36 - A/3870/2013 contrôles effectués chaque jour par M. E_____ - qui contenaient une ou quelques courtes lignes de commentaires - ne pouvaient qu'accentuer le sentiment de mal-être et de harcèlement éprouvé par le travailleur. Il est à cet égard révélateur que M. I_____ reprochait le 7 mars 2013 au recourant de se contenter de suivre pas à pas le planning, alors que la surveillance permanente exercée par lui-même et M. E_____ étaient

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

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

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

- 34/36 - A/3870/2013 conséquence dans la diminution de la qualité du travail reprochée au recourant, de la durée conséquente de ses rapports de service - environ sept ans - et de la période de chômage qui a suivi la cessation de ses rapports de service, la chambre administrative fixera l'indemnité due par la commune à M. A_____, en application de l'art. 74 al. 1 du statut, à six mois de son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L.Trait - B 5 15), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (ATA/258/2014 précité consid. 9 et 10). 10) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5 %, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b p. 259 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_546/2008 du 29

janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 du 12 mars 2013 consid. 7 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010). Cette jurisprudence s'applique à l'intimée en tant qu'établissement public autonome par analogie, comme c'est le cas pour l'Aéroport international de Genève (ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 précité consid. 7 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012).

Comme le recourant y a conclu dans son recours, sa créance portera intérêt à 5 % l'an à compter du 1er février 2014, c'est-à-dire la date de la prise d'effet du licenciement, à partir de laquelle l'intimée a cessé de verser un salaire à l'intéressé. 11) La caisse de chômage pouvant être le cas échéant, en application de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI - RS 837.0), subrogée au recourant quelle que soit l'issue du litige, la situation juridique de celle-là n'est pas directement affectée par cette issue. Dès lors, elle ne saurait être appelée en cause et n'a pas à se déterminer sur le bien-fondé de la décision attaquée (ATA/194/2014 précité consid. 18 ; ATA/161/2013 précité consid. 3 ; ATA/92/2013 du 19 février 2013 consid. 6).

Cela étant, la caisse a un intérêt de fait à savoir si un licenciement est confirmé ou déclaré contraire au droit, et si des indemnités sont versées à son assuré. Pour ce motif, le dispositif du présent arrêt lui sera communiqué pour information (ATA/194/2014 précité consid. 18 ; ATA/92/2013 précité consid. 6). 12) Vu la teneur de l'art. 87 al. 1 2ème phr. LPA, aucun émolument ne sera mis à la charge de la commune, bien qu'elle succombe en grande partie. En revanche, un émolument réduit à CHF 750.- et comprenant la procédure d'effet suspensif

- 35/36 - A/3870/2013 sera mis à la charge du recourant, qui obtient partiellement gain de cause (art. 87 al. 1 1ère phr. LPA).

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

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.