

GE_GERICHTE A/1001/2019 vom 8. Juni 2021

GE Cour de justice, 2021-06-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1001_2019

FR: GE_GERICHTE A/1001/2019 du 8 juin 2021

IT: GE_GERICHTE A/1001/2019 del 8 giugno 2021

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;FONCTIONNAIRE;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;RÉPRIMANDE;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE | Un fonctionnaire, qui refuse de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace et adopte un comportement ayant des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe ainsi que sur le fonctionnement du service, s'expose à une sanction disciplinaire notamment un blâme. De plus, lorsqu'il continue à enfreindre certains de ses devoirs, comme le respect des procédures internes d'annonce d'absences et de déclaration d'heures excédentaires, même après avoir été repris sur ces points, la décision de résiliation de ses rapports de service apparaît dans ces circonstances conforme au droit et au principe de la proportionnalité. | Cst.29.al2

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 08.06.2021
A/1001/2019

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;FONCTIONNAIRE;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;RÉPRIMANDE;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE | Un fonctionnaire, qui refuse de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace et adopte un comportement ayant des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe ainsi que sur le fonctionnement du service, s'expose à une sanction disciplinaire notamment un blâme. De plus, lorsqu'il continue à enfreindre certains de ses devoirs, comme le respect des procédures internes d'annonce d'absences et de déclaration d'heures excédentaires, même après avoir été repris sur ces points, la décision de résiliation de ses rapports de service apparaît dans ces circonstances conforme au droit et au principe de la proportionnalité. | Cst.29.al2

A/1001/2019 ATA/598/2021 du 08.06.2021 (FPUBL) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;FONCTIONNAIRE;LICENCIEMENT

ADMINISTRATIF;RÉPRIMANDE;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE
Normes : Cst.29.al2 Résumé : Un fonctionnaire, qui refuse de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace et adopte un comportement ayant des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe ainsi que sur le fonctionnement du service, s'expose à une sanction disciplinaire notamment un blâme. De plus, lorsqu'il continue à enfreindre certains de ses devoirs, comme le respect des procédures internes d'annonce d'absences et de déclaration d'heures excédentaires, même après avoir été repris sur ces points, la décision de résiliation de ses rapports de service

apparaît dans ces circonstances conforme au droit et au principe de la proportionnalité. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/1001/2019 - FPUBL ATA/598/2021 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 8 juin 2021 dans la cause Monsieur A_____ représenté par le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT), mandataire contre COMMUNE B_____ représentée par Me Lorella Bertani, avocate EN FAIT 1) a. Monsieur A_____, né le _____ 1966, domicilié au Grand-Saconnex, a été engagé à titre temporaire, du 8 mai au 31 octobre 2006, en qualité d'ouvrier-manœuvre au service des sports de la commune B_____ (ci-après : la commune). Son contrat a été renouvelé jusqu'au 31 décembre 2007. L'intéressé a, dès le 1^{er} janvier 2008, été transféré au service des bâtiments de la commune en qualité de concierge à plein temps, chargé de la surveillance et de la maintenance de l'équipement sportif. Son cahier des charges de 2007, identique à celui de 2012, prévoyait d'assurer notamment l'entretien général des aménagements sportifs des différents locaux du bâtiment du centre sportif du C_____ (ci-après : le centre sportif) et du bassin de natation, mettre en place des terrains de sports en collaboration avec les clubs sportifs communaux, de superviser le montage, le démontage et le rangement d'une bulle de tennis et d'assurer l'exécution de service d'entretiens ponctuels notamment des piquets de neige. Un descriptif détaillé des activités fixait ses horaires hebdomadaires et des tâches quotidiennes à accomplir. b. Le 15 janvier 2008, la commune a délivré à M. A_____ un certificat intermédiaire de travail duquel il ressortait que celui-ci était une personne compétente, motivée et travaillant de manière efficace. c. Le 1^{er} mai 2009, M. A_____ a été nommé fonctionnaire. 2) En mars et mai 2013, M. A_____ a passé avec succès des examens théoriques et pratiques de sauvetage en bassins publics. Il a reçu une attestation de « brevet igba PRO » et un diplôme d'employé d'établissement de bains. 3) Les 9 décembre 2014 et 9 mars 2015, il a eu des entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques. M. A_____ a admis avoir effectué des activités privées pendant des heures de travail notamment la réparation d'une moto. Par ailleurs, des utilisateurs du centre sportif s'étaient plaints du manque d'entretien des installations. Le déplacement de l'intéressé dans un nouveau poste de travail décidé le 5 mars 2015 lui a été confirmé. 4) Le 31 juillet 2017, Monsieur D_____, alors chef de service des bâtiments de la commune, a décidé d'adresser à M. A_____ un avertissement. À la suite d'un recours de l'intéressé du 6 août 2017, le conseil administratif de la commune (ci-après : le conseil administratif), a, le 21 septembre 2017, à titre exceptionnel, décidé de retirer l'avertissement précité. Les faits restaient cependant consignés dans le dossier personnel de M. A_____. Selon un rapport d'informations du 13 juin 2017 concernant l'acquisition de téléphones portables professionnels au sein de la commune, l'intéressé avait remis à l'un de ses enfants un appareil mis à sa disposition. 5) Entre les 14 et 16 septembre 2017, le chef de service des bâtiments a échangé des courriels avec le secrétariat général de la commune au sujet d'une consommation excessive de données mobiles du téléphone portable affecté au service des sports. Un rapport commandé à un opérateur téléphonique avait confirmé ces faits. 6) Le 27 novembre 2017, le secrétaire général de la commune a adressé à M. A_____ et Monsieur E_____, supérieur de l'intéressé, une demande d'explications au sujet de l'utilisation du téléphone portable mis à la disposition du centre sportif. La commune avait reçu une facture de CHF 804.95 pour le mois de septembre 2017. Selon le service informatique de l'association des communes genevoises (ci-après : SIACG), le volume de données consommées ne pouvait pas correspondre à la seule installation automatique de mises à jour d'applications. 7) Les 8 décembre 2017, 13 septembre, 6 et 14 novembre et 7 décembre 2018, M. A_____ a eu,

avec le service des bâtiments en présence de Monsieur F_____, responsable des ressources humaines, des entretiens consacrés respectivement à l'utilisation à des fins personnelles du téléphone portable professionnel précité, à l'achat de deux paires de lunettes de lecture pour un montant de CHF 19.80, aux heures excédentaires de janvier à juillet 2018 annoncées par l'intéressé, à la non-remise d'un extrait du casier judiciaire, à la modification temporaire de son affectation dès le 19 novembre 2018 et à ses relations avec Monsieur G_____, concierge responsable à l'école du I_____, qui lui reprochait de ne pas faire correctement son travail et de ne pas être rapide et efficace dans sa manière d'effectuer ses tâches. M. A_____ se plaignait de son côté du comportement de M. G_____ à son égard. M. A_____ a admis avoir écouté de la musique et téléchargé des vidéos sur le téléphone professionnel mis à sa disposition. Il avait acheté deux paires de lunettes de lecture indispensables à son activité de relevés de compteurs. Il avait demandé de compenser en congé des heures supplémentaires effectuées entre janvier et l'automne 2018 qui, pour la commune, n'étaient pas justifiées. Pour lui, les heures supplémentaires notées avaient été comptabilisées et validées par son chef jusqu'en été 2018 avant de les transmettre au département des finances. Elles étaient justifiées dans la mesure où, à la suite de l'absence pour maladie de M. E_____, il s'était retrouvé seul à travailler sur les différents sites du centre sportif. De plus, durant les semaines d'ouverture des patageoires, des imprévus pouvaient donner lieu à des heures supplémentaires. Par ailleurs, il était sollicité le soir et les week-ends hors piquet par des personnes fréquentant le centre sportif. 8) Le 6 février 2018, la commune a informé M. A_____ que le conseil administratif avait décidé dans sa séance du 21 décembre 2017 de mettre à sa charge une somme de CHF 400.- pour utilisation abusive d'un téléphone professionnel à des fins personnelles. Une retenue serait effectuée sur son salaire pour rembourser cette somme. 9) Entre les 14 et 28 novembre 2018, MM. A_____, E_____ et F_____ ont échangé des courriels au sujet du paiement des heures de piquet effectuées en septembre et octobre 2018 au centre sportif. Cette situation qui était antérieure à l'arrivée de Madame H_____ comme cheffe de service des bâtiments devait être clarifiée. 10) Le 19 novembre 2018, M. A_____ a été déplacé temporairement du centre sportif à l'école du I_____. 11) Le 17 décembre 2018, M. A_____ a eu, avec Mme H_____, une évaluation annuelle portant sur la période du 1 er octobre 2017 au 17 décembre 2018 au cours de laquelle l'intéressé a souligné son mal-être à l'école du I_____ et a réclamé une autre affectation. Il se sentait mieux au stade ou à la piscine. Mme H_____ a jugé le travail de M. A_____ satisfaisant. Elle lui a fixé comme objectif pour la prochaine période « de connaître le travail dans les écoles ». 12) Le 18 décembre 2018, M. A_____ a été convoqué devant le conseil administratif pour un entretien fixé au 20 décembre 2018. La cheffe de service des bâtiments avait fait état de manquements dans le comportement et les prestations professionnelles de l'intéressé. Celui-ci n'avait pas atteint les objectifs relevant de sa fonction. 13) Le 20 décembre 2018, M. A_____ a été reçu en entretien par le conseil administratif. Aucun procès-verbal de l'entretien n'a été dressé. 14) Le même jour, soit le 20 décembre 2018, le secrétaire général de la commune a décidé d'adresser à M. A_____ un blâme. Le blâme était prononcé à la suite des manquements professionnels et du comportement de l'intéressé constatés et examinés les 11 novembre et 7 décembre 2018. La commune ne pouvait pas tolérer les manquements relevés. Une amélioration du comportement et des prestations de travail de l'intéressé était attendue. Tout nouveau manquement de l'intéressé à ses obligations contractuelles pourrait conduire à la résiliation des rapports de service. 15) Le 20 décembre 2018, M. A_____ a recouru auprès du conseil administratif contre la décision précitée en

concluant à son annulation. Il a complété son recours le 9 janvier 2019. Son droit d'être entendu avait été violé. La lettre de convocation ne faisait pas mention d'une sanction disciplinaire. Son entretien avec le conseil administratif n'avait pas fait l'objet d'un procès-verbal. Sur le fond, ses heures supplémentaires avaient été valablement comptabilisées. Les lunettes de lecture avaient été achetées avec l'accord de son chef. Il subissait un traitement péjorant ses conditions de travail. Les éléments qui lui étaient reprochés ne pouvaient pas justifier un blâme. 16) Le 30 janvier 2019, la commune a adressé à M. A_____ une demande d'explication au sujet d'un piquet de neige auquel il s'était présenté en retard, le 23 janvier 2019, et sans sa tenue « haute visibilité ». Selon les explications du 5 février 2019 de l'intéressé, ses piquets intervenaient uniquement en dehors de ses heures de service. Il n'avait dès lors pas pris sa tenue le 23 janvier 2019. En outre, il devait, selon le règlement, être atteignable entre la fin et la reprise du travail et se présenter dans l'heure qui suivait l'alarme d'intervention. Il avait ajouté une demi-heure à son temps de travail dans la mesure où il avait terminé sa tournée à 17h30 au lieu de 17h00. Il totalisait plus de nonante heures supplémentaires en solde cumulé. Il souhaitait connaître les modalités de leur récupération. 17) Par décision du 7 février 2019, le conseil administratif a maintenu le blâme infligé à M. A_____. Les explications données par l'intéressé ne correspondaient pas aux faits constatés. Il avait notamment effectué des interventions de piquet, sans aucun déclenchement d'alarme. Il notait des heures consacrées à des analyses d'eau à la pataugeoire du I_____ même si aucun contrôle de la qualité de l'eau n'avait été effectué. Le concierge responsable avait constaté des manquements importants dans ses prestations malgré une période de formation de quatre jours avec un collègue. L'intéressé n'avait pas montré la volonté de s'améliorer. 18) Du 13 au 18 février 2019, M. A_____ a été absent pour cause de maladie. 19) Par acte expédié le 12 mars 2019, enregistré sous le numéro de cause A/1001/2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 7 février 2019 en concluant à son annulation et à ce qu'il soit constaté que la commune lui devait des heures excédentaires. Préalablement, il a conclu à la comparution personnelle des parties. Son droit d'être entendu avait été violé. La décision de blâme avait été rédigée, imprimée et signée avant le début de l'entretien du 20 décembre 2019. Ses arguments n'avaient pas été pris en considération. L'entretien n'avait pas donné lieu à un procès-verbal. La commune avait en outre violé son devoir de protection de la personnalité en ne prenant pas en compte son désarroi face à son chef et à son transfert. La décision de blâme était arbitraire. Il avait fait l'objet d'un entretien de collaboration au cours duquel son travail avait été jugé satisfaisant. Il avait travaillé dans son nouveau poste trois semaines seulement. Il n'avait pas bénéficié d'un temps d'adaptation. Lui-même avait demandé l'entretien du 17 décembre 2019 pour discuter de sa relation de collaboration avec le concierge responsable de l'école du I_____. Il avait effectué des heures supplémentaires en raison de l'absence d'un collègue. Celles-ci avaient été validées par son supérieur hiérarchique. 20) La commune a conclu au rejet du recours. Le blâme étant prononcé par le secrétaire général de la commune, l'audition de l'intéressé par le conseil administratif n'était pas nécessaire. Au demeurant, celui-ci avait été entendu à trois reprises sur les faits qui lui étaient reprochés, les 13 septembre, 6 et 14 novembre 2018. Il n'y avait pas d'atteinte à sa personnalité, M. A_____ ayant reçu uniquement des rappels à l'ordre pour se comporter et travailler de façon conforme à sa fonction. L'intéressé avait adopté un comportement contraire à ses devoirs, au sujet des heures supplémentaires, des achats et des prestations de travail. Il avait aussi démontré ne pas vouloir modifier son comportement. Le

« remboursement » des heures excédentaires ne pouvait pas être fait, celles-ci n'ayant pas été validées par un supérieur hiérarchique. 21) Le 3 mars 2019, le docteur J_____, médecin traitant de l'intéressé, a communiqué à l'assureur perte de gain de la commune l'état de santé de celui-ci. L'intéressé était en état d'épuisement moral et physique et présentait des troubles du sommeil. Il était en détresse morale, à la suite d'un harcèlement de plusieurs mois de la part de sa hiérarchie. Il pouvait recouvrer une capacité de travail normale à un poste adapté à ses compétences et dans un environnement de travail digne. En guise de traitement, il fallait le maintenir éloigné, pour un temps limité, de son environnement professionnel, qualifié de toxique. 22) Le 21 mars 2019, la cheffe de service des bâtiments a, par note interne, informé l'intéressé qu'il n'assumerait plus de piquet. M. A_____ a été également relevé de la tâche de surveillance et d'entretien des pataugeoires et du bassin de natation. Les clés du centre sportif lui ont en outre été retirées. 23) Du 25 mars au 9 septembre 2019, M. A_____ a été en incapacité de travailler pour cause de maladie. 24) Le 3 avril 2019, M. A_____ a demandé à la commune de faire cesser l'atteinte à sa santé et de lui confirmer la récupération de ses heures excédentaires. Sa cheffe de service lui avait déclaré devant les collègues et d'autres personnes « Je ne veux plus vous voir à la mairie ». Prétextant un contrôle général des clés communales, elle lui avait confisqué les siennes. Elle lui avait également retiré les piquets. 25) Le 2 juillet 2019, l'intéressé s'est soumis à une expertise médicale à la demande de l'assureur perte de gain de son employeur. Selon le rapport dressé à l'issue de l'expertise, M. A_____ pouvait reprendre une activité professionnelle à 100 % dans son activité habituelle, mais dans un contexte différent. 26) Le 5 juillet 2019, la Cour des comptes a rendu un rapport dans lequel elle a constaté que la commune peinait à gérer son personnel de façon adéquate. Elle a invité celle-ci à mieux comprendre une partie de son personnel et à être à l'écoute de ses employés. 27) Le même jour, soit le 5 juillet 2019, l'assureur perte de gain a annoncé à M. A_____ que ses indemnités seraient versées jusqu'au 24 juillet 2019. Une capacité de travail à 100 % était exigible de lui dans son activité habituelle, mais dans un contexte professionnel différent. Son absence n'était pas considérée comme une maladie, elle découlait d'une problématique en lien avec son poste de travail. De plus, l'intéressé avait envoyé des courriels les 13 et 14 juin 2019 à partir du Sénégal. Les indemnités journalières devaient être suspendues durant le séjour de l'assuré à l'étranger. 28) Le 8 juillet 2019, M. A_____ a indiqué à la commune qu'il souhaitait retrouver un environnement de travail digne et reprendre son activité. Son médecin traitant avait indiqué qu'il pouvait « recouvrer une capacité de travail normale à un poste adapté à ses compétences et dans un environnement de travail digne ». L'environnement de travail dans lequel il évoluait depuis 2018 lui avait causé une atteinte à sa santé. Son affectation au centre sportif et à la piscine correspondait à ses capacités professionnelles et techniques. Sa mutation temporaire à l'école du I_____ était problématique. 29) Le 11 juillet 2019, le conseil administratif a mis en demeure M. A_____ de reprendre son poste de travail au 25 juillet 2019, faute de quoi son absence serait considérée comme un abandon de poste. À la suite d'une décision de l'assureur perte de gain, le versement des indemnités journalières prendrait fin le 24 juillet 2019. L'intéressé serait convié à un entretien le 25 juillet 2019 pour définir les modalités de sa reprise de travail. 30) Le 15 juillet 2019, le médecin traitant de M. A_____ a constaté son inaptitude à retourner dès le 24 juillet 2019 à son travail. Le retour l'exposait à une rechute. Son séjour dans sa famille au Sénégal pendant son arrêt maladie relevait d'une thérapie pour sa détresse psychique. Il constituait un resourcement dans un milieu familial sécurisant. 31) Les 18 juillet et 9 août 2019, l'assurance perte de gain a refusé de revoir sa

décision d'interrompre les indemnités journalières de M. A_____ à partir du 25 juillet 2019. La capacité de travail de l'intéressé était exigible à 100 % dans son activité habituelle, mais dans un contexte professionnel différent. Son médecin traitant avait confirmé qu'il était à l'étranger durant son congé maladie. Le départ à l'étranger sans autorisation entraînait une suspension des indemnités journalières. 32) Le 14 août 2019, la commune a une nouvelle fois mis en demeure M. A_____ à se présenter à son poste de travail le 19 août 2019, faute de quoi son absence serait assimilée à un abandon de poste. L'intéressé était capable de travailler depuis le 25 juillet 2019. Son salaire lui avait été versé jusqu'au 31 juillet 2019. Le droit au salaire n'était plus ouvert, l'intéressé ne fournissant plus sa prestation de travail. 33) Le 15 août 2019, M. A_____ a marqué son accord avec le principe d'un entretien de reprise de travail fixé au 9 septembre 2019. Il a rappelé sa disponibilité dans un courrier du 4 septembre 2019. Il ne pouvait pas reprendre son travail le 19 août 2019 en raison de son arrêt maladie attesté par certificat médical. La commune devait aménager les conditions de sa reprise de travail. Il avait informé la commune à temps de son impossibilité de reprendre le travail aux dates demandées et aux conditions fixées. Son comportement n'était pas constitutif d'un abandon de poste. Il avait droit à son salaire jusqu'au 9 septembre 2019. Il ne pouvait certes pas exiger un aménagement de ses conditions de travail. Toutefois, dans le cadre d'une atteinte à sa santé, il était du devoir de son employeur de l'écouter et de mettre en place avec lui les meilleures conditions de reprise. 34) Le 18 septembre 2019, M. A_____ a eu un entretien avec la commune. Le conseil administratif avait décidé de le changer temporairement d'affectation et de le déplacer à l'école de L_____ dès le 20 septembre 2019 sous la responsabilité de Monsieur K_____, responsable du site. 35) Le 26 septembre 2019, la commune a convoqué M. A_____ à un entretien fixé au 21 octobre 2019, en vue d'un éventuel licenciement avec effet au 31 janvier 2020. L'intéressé avait eu des manquements graves, multiples et répétés, ses prestations professionnelles étaient insuffisantes et il était inapte à remplir les exigences du poste. Il avait par ailleurs violé les devoirs généraux des membres du personnel. 36) Par courriel du 4 octobre 2019, M. K_____ a confirmé que M. A_____ effectuait les tâches demandées dans les règles de l'art, avait les connaissances requises pour accomplir ses activités, était ponctuel et autonome, prenait des initiatives et appréciait de travailler à l'école de L_____. 37) Le 31 octobre 2019, l'intéressé a eu l'entretien de service initialement prévu le 21 octobre 2019. Il lui était reproché des manquements graves, multiples et répétés, d'avoir quitté son travail sans autorisation de sa supérieure hiérarchique et sans en informer le concierge responsable de l'école du I_____. Pendant des mois, il avait noté des heures de présence au bassin de natation sans effectuer son travail. Ses prestations professionnelles étaient insuffisantes. Il n'avait pas respecté les règles d'intervention en cas d'alarme cantonale pour la viabilité hivernale. Il avait un rythme de travail trop lent. De plus, le nettoyage des installations était mal fait. Il était inapte à remplir les exigences de son poste. Il avait violé les devoirs généraux des membres du personnel. Malade, il n'avait pas contacté sa cheffe de service et n'avait pas respecté la marche à suivre en cas d'absence. M. A_____ a contesté les reproches qui lui étaient fait. Un délai lui a été octroyé pour formuler des observations complémentaires. 38) Le 8 novembre 2019, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle des parties dans le cadre de la cause A/1001/2019. a. M. A_____ a déclaré contester son blâme. Il avait déployé des activités privées pendant ses heures de travail une seule fois. Il avait aussi écouté de la musique avec son téléphone professionnel. Il n'avait en revanche pas donné celui-ci à un de ses enfants. Pendant l'été 2018, il avait acheté deux paires de

lunettes après en avoir référé au chef de service des bâtiments. Celui-ci lui avait donné son accord. Il n'avait pas noté des heures d'intervention qui n'étaient pas exactes. Il notait ses heures après ses interventions. Il y intégrait également le temps du trajet pour se rendre sur le lieu concerné. Il recevait, via son « pager », l'alarme avant l'appel du service de sécurité. Il n'avait jamais mis dans ses décomptes des heures supplémentaires non effectuées même si quelques erreurs ne pouvaient pas être exclues. Il avait correctement exécuté son travail. Il avait été en congé maladie en raison de troubles induits par le harcèlement sur son lieu de travail. b. M. F_____, représentant la commune, a déclaré que l'avertissement de 2017 avait été retiré par gain de paix. M. A_____ avait justifié certaines interventions par des orages, alors que les relevés météo montraient le contraire. La commune avait découvert d'autres faits après le blâme et en avait fait état à M. A_____ dans un entretien du 31 octobre 2019. Ce dernier n'était pas autorisé à regarder des vidéos et écouter de la musique pendant ses heures de travail. Il n'était pas non plus autorisé à arrondir ses heures supplémentaires. Il devait noter précisément les heures effectuées. 39) Le 11 novembre 2019, M. A_____ a formulé des observations écrites à la suite de l'entretien du 31 octobre 2019. Les griefs qui lui étaient faits concernaient une période durant laquelle sa santé s'était dégradée et les conditions de travail marquées par un climat général de défiance et d'hostilité notamment de la part de sa cheffe de service et du concierge responsable de l'école du I_____. Ces agissements portaient atteinte au lien de confiance réciproque et à son honneur professionnel. Les exigences de son employeur avaient porté atteinte à sa personne. La commune ne pouvait pas lui reprocher des faits survenus avant le délai de réalisation des objectifs fixé à fin avril 2019, aucun élément nouveau ne lui avait été reproché. 40) Le 15 novembre 2019, la cheffe de service des bâtiments et le responsable des ressources humaines ont eu un entretien avec Monsieur M_____, remplaçant de M. K_____, au sujet du comportement et des prestations de M. A_____ à l'école de L_____. Selon M. M_____, M. A_____ travaillait à son rythme et était mal organisé. Il ne semblait pas motivé. Il ne prenait jamais d'initiatives et attendait toujours des ordres. Il fallait lui indiquer les tâches à effectuer. Il avait un caractère spécial et se vexait vite. Il se sentait attaqué à la moindre remarque. Il avait en permanence des écouteurs audio sur les oreilles. Il n'avait pas la capacité de se remettre en question et ne changeait pas ses habitudes. Un apprenti en formation ne voulait pas travailler avec lui. Lui-même ne tiendrait pas trois jours à travailler avec lui, l'intéressé était « sauvage ». 41) Par décision du 27 novembre 2019, la commune a mis fin aux rapports de service de M. A_____, avec effet au 29 février 2020. Elle avait informé à plusieurs reprises l'intéressé de son insatisfaction quant aux prestations fournies et au sujet de son attitude professionnelle inadéquate. Plusieurs entretiens de service avaient eu lieu à propos des différents manquements constatés. Il avait fait l'objet d'un avertissement, retiré par le conseil administratif, et d'un blâme. Il avait reproduit les mêmes actes qui lui étaient reprochés depuis plusieurs années et n'avait pas tenu compte des rappels à l'ordre formulés par son employeur. Il s'était absenté de son travail à plusieurs reprises sans prévenir le concierge responsable. Il n'avait pas contacté sa cheffe de service lors des absences pour cause de maladie. Il ne respectait pas les règles internes et exécutait trop lentement ses tâches. Le lien de confiance était atteint. Les faits motivant la décision s'étaient déroulés après le blâme du 20 décembre 2018. Ils étaient graves dans la mesure où ils étaient répréhensibles. 42) Dans ses observations après enquêtes du 29 novembre 2019 dans la cause A/1001/2019, M. A_____ a souligné qu'il était un employé de confiance qui avait fait ses preuves. Il savait prendre ses responsabilités, même s'il pouvait commettre des erreurs comme n'importe qui.

Il avait toujours agi de bonne foi. Il avait subi des représailles de son employeur lorsqu'il lui avait demandé de l'aide au moment de son affectation à l'école du I_____. Il avait été traité comme un « voyou » malgré son ancienneté lorsqu'il avait demandé la restitution de ses heures supplémentaires. 43) Dans ses observations après enquêtes dans la cause A/1001/2019, la commune a repris ses arguments antérieurs. Le blâme avait été infligé en raison des manquements importants de l'intéressé dans ses prestations de travail sur le site du I_____, en lien avec son comportement et au vu de ses antécédents. 44) Par acte expédié le 13 janvier 2020, enregistré sous le numéro de cause A/126/2020, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision du 27 novembre 2019 en concluant à l'annulation du blâme du 27 novembre 2019, à ce qu'ordre soit donné à la commune de le réintégrer dans le poste qu'il occupait au 27 novembre 2019, à la condamnation de la commune à lui verser une indemnité équivalente à douze mois de son dernier traitement brut, à ce qu'il soit constaté que la commune lui devait des heures excédentaires et que celle-ci était en demeure de payer l'entier du salaire des mois d'août et de septembre 2019. Préalablement, il a conclu à une audience de comparution personnelle des parties et à des enquêtes. Il avait en vain cherché l'aide de sa hiérarchie au moment de son affectation à l'école du I_____. La commune n'avait pas instauré un espace de discussion. En revanche, elle lui avait infligé un blâme. Elle avait violé le devoir de protection de sa personnalité. L'enchaînement des événements entre sa nouvelle affectation à l'école de L_____ et l'entretien organisé le 31 octobre 2019 démontrait l'absence de prise en compte de sa maladie et le manque de volonté de la commune de le voir reprendre son travail dans des conditions dignes. La Cour des comptes avait rendu un rapport accablant sur la gestion du personnel de la commune. Après son recours contre le blâme, la commune avait multiplié des actes malveillants à son égard, notamment la défiance, l'humiliation, les soupçons et les reproches infondés. Elle lui avait fait des reproches à chaque fois qu'il réclamait le respect de ses droits. Il avait travaillé durant treize ans pour la commune et habitait la commune. 45) La commune a, le 14 février 2020, pris trente-huit conclusions concernant essentiellement l'irrecevabilité des conclusions de M. A_____ dans la cause A/1001/2019. Elle a également conclu au rejet du recours dans la cause A/126/2020 et a pris plusieurs conclusions en constatation de l'absence de conclusions de M. A_____ en annulation de la décision du 27 novembre 2019. M. A_____ ne concluait pas à l'annulation de son licenciement, il ne recourait ainsi pas contre cette décision. La chambre administrative ne pouvait pas statuer sur cette décision qui était entrée en force. Il n'y avait pas d'atteinte à la personnalité de l'intéressé. Elle avait demandé à M. A_____ de respecter les règles et d'effectuer correctement son travail, de se comporter et de travailler de façon conforme à sa fonction. Celui-ci avait répété des manquements graves qui lui avaient été reprochés dans le cadre de la procédure relative au blâme. Les motifs de licenciement concernaient non seulement la qualité du travail qui était insuffisante, mais aussi les déclarations d'horaires fantaisistes et d'indemnités de piquet indues et le non-respect des règles internes en matière d'absences. Après le blâme, l'intéressé avait continué à agir de façon contraire aux intérêts de son employeur exécutant mal son travail et enfreignant les règlements. Il avait continué à appliquer ses propres règles. Il avait prouvé ne pas vouloir modifier son comportement. Il avait adopté un ton démontrant le peu de considération envers ses supérieurs. Les heures excédentaires dont il réclamait le paiement n'étaient pas démontrées. La demande de paiement des heures non effectuées représentait une violation de ses devoirs de service. Le lien de confiance était rompu. Elle n'entendait pas collaborer avec l'intéressé à l'avenir. Ce dernier n'ayant pas offert sa prestation, il

n'avait pas droit au salaire des mois d'août et de septembre 2019. 46) Dans sa réplique, M. A_____ a requis son audition, celles de M. E_____ et de son médecin traitant. Pour le surplus, il a repris les arguments contenus dans ses écritures antérieures. 47) Le 8 juin 2020, la chambre administrative a demandé aux parties de se déterminer quant aux conséquences du licenciement sur la cause A/1001/2019. 48) Le 29 juin 2020, M. A_____ a indiqué à la chambre administrative qu'il conservait un intérêt à l'annulation du blâme. Il concluait, dans la cause A/126/2020, à l'annulation du licenciement et à sa réintégration voire au versement d'une indemnité. L'issue de la procédure relative au blâme lui apparaissait déterminante dans le cadre de la procédure de licenciement. 49) Le 29 juin 2020 encore, la commune a indiqué à la chambre administrative que le blâme était maintenu. 50) Le 20 juillet 2020, le médecin traitant de M. A_____ a rédigé un rapport sur la situation médicale et professionnelle de son patient. L'état psychique de l'intéressé ne lui avait pas permis de rechercher activement un nouveau travail durant les trois mois qui avaient suivi son licenciement. Il était tombé malade en 2019 à la suite du harcèlement psychologique de son employeur sur son lieu de travail. Il avait repris ses activités dans un autre poste et continué à s'impliquer dans son travail. Néanmoins, la commune l'avait licencié une semaine plus tard. 51) Le 17 septembre 2020, M. A_____ a requis dans la procédure A/126/2020 l'audition de M. D_____, au sujet des heures supplémentaires et de l'exécution de son travail, de M. K_____, également sur l'exécution de son travail, de M. E_____, de son médecin traitant, au sujet des atteintes à sa santé, et de Monsieur N_____, un collègue de travail, sur le comportement de M. G_____. 52) Le 17 septembre 2020, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle des parties dans la procédure A/126/2020. a. M. A_____ a déclaré qu'il ne savait pas pourquoi en novembre 2018 il avait été affecté au site du I_____. Il avait été mal accueilli par M. G_____. Il avait été poussé à bout dans son travail par celui-ci et Mme H_____. Il avait subi beaucoup de pressions. Le poste du I_____ ne lui convenait pas. Son affectation à l'école de L_____ s'est bien déroulée. Il avait été bien accueilli. En juin 2019, son médecin traitant l'avait autorisé à voyager au Sénégal. Il n'avait pas averti son employeur ni l'assurance perte de gain. Il avait toujours noté les piquets pour lesquels il était amené à intervenir. Il n'avait pas noté des heures en plus. Il avait toujours travaillé consciencieusement et n'avait jamais eu de reproches sur son rythme de travail avant son affectation à l'école du I_____. Il avait une bonne relation avec M. D_____. Il pouvait discuter avec lui, celui-ci comprenant son travail du point de vue technique. M. G_____ ne se plaignait pas directement, mais avait pris des photos et les avait envoyées à la mairie pour se plaindre de la mauvaise qualité de son travail. Lui-même avait essayé d'intégrer l'équipe du I_____, mais, à chaque fois, M. G_____ percevait ses idées comme une agression. Il avait eu quatre jours de formation lors de son affectation à l'école du I_____. Après la démission de M. D_____ et à la suite de l'absence de M. E_____, il avait travaillé seul au centre sportif. Il lui était arrivé de faire des erreurs en notant ses heures excédentaires, mais globalement, celles notées étaient justes. En 2018, il avait effectué plus de nonante heures supplémentaires. b. M. F_____, représentant la commune, a déclaré qu'il y avait eu une dégradation de la qualité du travail dans les prestations de M. A_____ depuis 2018. Par gain de paix et bienveillance, la commune avait retiré l'avertissement de 2017. Après le blâme de 2018, elle attendait une réaction de la part de l'intéressé, mais ce dernier n'avait pas compris le message. L'alarme d'intervention se déclenchait sur des téléphones portables et non sur le « pager ». Elle se déclenchait en même temps sur le site d'intervention et sur le téléphone. 53) Par décision du 22 septembre 2020 (ATA/949/2020), la chambre administrative a ordonné la jonction des

causes A/1001/2019 et A/126/2020 sous le numéro de cause A/1001/2019. 54) Les 7 et 8 octobre 2020, la commune a requis l'audition de Mme H_____, au sujet de la qualité du travail de M. A_____, de sa manière de remplir les rapports d'analyse, de la question des piquets et des heures non effectuées, de MM. G_____ et M_____, Messieurs O_____ et P_____, concierges sur le site du I_____, au sujet de la qualité des prestations de M. A_____ et de son comportement en général, et de Monsieur Q_____, représentant de l'assurance perte de gain, sur les échanges avec M. A_____. 55) Le 26 octobre 2020, la commune a délivré à M. A_____ un certificat de travail duquel il ressort que celui-ci s'est, durant ses années de travail, acquitté de ses tâches à la satisfaction de la commune. L'intéressé disposait des connaissances nécessaires à la gestion des sites où il était affecté. Il était un collaborateur entretenant de bons contacts avec ses collègues et avec des interlocuteurs externes. 56) Le 14 janvier 2021, la chambre administrative a tenu une audience d'enquêtes. a. M. D_____ a déclaré avoir travaillé pendant dix ans avec M. A_____ au centre sportif. L'intéressé remplissait les fonctions décrites dans ses cahiers des charges. Il assurait des piquets techniques, le soir et les week-ends, en compagnie notamment de son chef hiérarchique. Lui-même avait de bons rapports professionnels avec lui. M. A_____ avait la charge de la conciergerie, de l'entretien des locaux, des vestiaires et des courts de tennis, de la surveillance technique notamment la ventilation et le chauffage, du nettoyage et du soufflage des feuilles en fonction des saisons. Parfois, des alarmes d'intervention se déclenchaient en fonction de la neige ou en cas de panne technique. L'hiver, il pouvait y avoir des alarmes toutes les nuits en fonction de la météo. Il y avait un relevé journalier avec les heures indiquées. Il avait, en 2017, donné un avertissement à M. A_____ en raison d'un usage abusif d'un téléphone portable professionnel. C'était un cas unique. L'intéressé lui avait aussi demandé si des lunettes de vue étaient prises en charge par la commune. Les heures supplémentaires étaient demandées en dehors des heures de travail. Lui-même les validait. Des registres d'heures étaient tenus, l'employé pouvait demander de compenser les heures exécutées en congés. Il n'avait jamais constaté d'abus d'heures supplémentaires par M. A_____. Lui-même, à titre personnel, arrondissait ses heures supplémentaires en sa faveur lorsqu'il l'estimait juste. Selon les circonstances, les heures étaient arrondies à la hausse soit une demi-heure, soit une heure de plus. En cas de divergence sur les heures notées, un dialogue s'engageait. Les collaborateurs avaient un « pager » et un téléphone professionnel pour les piquets. Selon le type d'alarme, il y avait d'abord un message sur le « pager » qui indiquait le genre de problème et l'endroit d'intervention. La personne devait quitter son domicile et aller sur place pour évaluer la panne et y remédier. L'heure exacte à laquelle l'alarme sonnait sur le « pager » se trouvait sur les relevés de la Central d'alarme, la société R_____ SA (ci-après : R_____). Il y avait deux « pagers » pour le centre sportif. Chaque collaborateur avait le sien. Si on ne répondait pas au « pager », l'alarme basculait sur le téléphone, après cinq ou dix minutes. M. A_____ lui remettait, une fois par mois, les feuilles d'heures à signer pour les valider. b. M. K_____ a déclaré avoir travaillé avec M. A_____ de septembre à décembre 2019. Il avait eu de bons rapports avec lui. Le travail de l'intéressé était correct et répondait aux besoins de l'école et de ses occupants. M. A_____ était bien organisé. Il était disponible et ponctuel. Il arrivait et partait à l'heure. Il n'avait pas eu de commentaires négatifs d'enseignants ou de la part de sociétés qui occupaient les locaux. M. M_____ ne lui avait pas relaté des faits négatifs concernant le travail de M. A_____. c. M. O_____ a déclaré travailler pour la commune depuis 2016. Il avait collaboré avec M. A_____ durant trois semaines, en 2015. Celui-ci avait une façon de travailler différente de

la sienne. Son résultat n'était pas parfait. Il lui expliquait comment faire pour avoir un meilleur résultat, mais l'intéressé souhaitait continuer à travailler à sa manière. Lui-même avait à cette époque dix ans d'expérience de nettoyage. d. Mme H_____ a déclaré que le centre sportif où travaillait M. A_____ dépendait de son service. Elle n'avait pas vérifié, à son entrée en service, les appréciations des années précédentes de M. A_____. Elle l'avait fait au premier entretien de collaboration en décembre 2018. Lorsqu'elle était arrivée, certains collaborateurs ou collègues lui avaient fait état d'un laisser-aller au centre sportif. Une présidente d'un club de football lui avait aussi signalé de la saleté dans les toilettes du centre sportif. MM. A_____ et E_____ étaient en charge de ces toilettes. Des débris (mégots de cigarettes, semelles de chaussures et autres) se trouvaient également sur les terrains de foot. Elle s'était rendue sur place et avait constaté la réalité de ces faits. Une fois par semaine, elle faisait le tour du site et y restait environ une demi-heure. Il lui était arrivé souvent de se rendre au stade pour contrôler le travail de M. A_____. Il n'était pas toujours là et ne répondait pas toujours à ses appels au téléphone. À cette époque, M. A_____ travaillait seul, son collègue étant en congé maladie. Lorsque les employés étaient amenés à intervenir, les heures inhérentes aux piquets faisaient partie de leur cahier des charges. Chaque mois, l'employé remplissait une feuille d'heures et la lui transmettait. Pour être validée, cette feuille devait comporter la signature du supérieur hiérarchique. Elle n'avait jamais signé les feuilles de M. A_____. Pour elle, les heures notées n'étaient pas toutes justifiées. En faisant un contrôle, elle s'était rendu compte de quelques anomalies. En novembre 2018, M. A_____ avait alors été convoqué. L'intéressé notait également beaucoup de passages à la pataugeoire, même si rien ne figurait dans le cahier de bord. L'heure du déclenchement de l'alarme se retrouvait dans les rapports de R_____ que la commune pouvait consulter. M. A_____ ne lui avait pas rendu le « pager » lorsqu'il avait quitté son emploi, ni le téléphone d'ailleurs. Personne ne faisait deux piquets par jour. Néanmoins, il y avait parfois une astreinte qui pouvait comprendre plusieurs interventions. Il pouvait y avoir deux interventions dans la soirée ou pendant le week-end. Pour un piquet de neige, l'employé devait se présenter avec l'équipement complet nécessaire. e. La commune a renouvelé sa demande d'audition de MM. M_____ et G_____. M. A_____ a persisté dans celle de MM. E_____ et N_____. 57) Dans ses observations finales après enquêtes du 19 mars 2021, M. A_____ a requis à nouveau l'audition de certains témoins présentés le 17 septembre 2020 et a invoqué la prescription disciplinaire. Tout fait connu de la commune avant le 20 décembre 2017 ne pouvait justifier le blâme du 20 décembre 2018, notamment les reproches liés à la réparation de la moto en 2014 et au téléphone le 31 juillet 2017. 58) Le 19 mars 2021 également, la commune a formulé des observations finales après enquêtes en reprenant pour l'essentiel ses arguments antérieurs. 59) Ensuite de quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) À l'issue de l'audience d'enquêtes du 14 janvier 2021 et à d'autres occasions, les parties ont persisté dans leurs réquisitions d'audition de certains témoins non convoqués par la chambre de céans. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de

procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1). b. En l'espèce, la chambre administrative a procédé à trois audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes. Elle a entendu quatre témoins au sujet notamment de la question des piquets et des heures excédentaires du recourant, de ses prestations de travail et de son comportement en général. L'audition de deux d'entre eux avait été sollicitée par le recourant, celle des deux autres, par la commune. Les témoins qui n'ont pas été convoqués devaient, d'après les réquisitions des parties, s'exprimer sur les mêmes faits. Ainsi, l'audition de ces témoins supplémentaires n'était pas en mesure d'apporter à la chambre de céans des éléments pertinents nouveaux. Par conséquent, elle ne s'imposait pas, les témoins déjà entendus ayant permis à la chambre administrative de forger sa propre opinion sur le litige. Par ailleurs, les parties ont eu l'occasion lors des échanges d'écritures et des observations après enquêtes de se déterminer de manière circonstanciée sur les prises de position de leur partie adverse et ont joint à leurs mémoires de nombreuses pièces. La chambre de céans dispose ainsi d'un dossier complet qui lui permet de rendre son arrêt en connaissance de cause. Dans ces circonstances, il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction complémentaires. 3) Le présent litige porte premièrement sur la conformité au droit du blâme infligé au recourant par le secrétaire général de la commune le 20 décembre 2018 et confirmé le 7 février 2019 par le conseil administratif. 4) a. Les rapports de travail du recourant sont soumis au statut du personnel adopté par le conseil municipal de la commune le 9 novembre 2015 (ci-après : le statut), aux clauses du contrat de travail ainsi qu'au droit public (art. 5 du statut). b. Le membre du personnel qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, peut faire l'objet, selon la gravité de la violation, notamment d'un blâme prononcé par le secrétaire général (art. 34 § 1 let. b du statut). Le conseil administratif est informé du prononcé (art. 34 § 4 du statut). L'avertissement ou le blâme sont notifiés par acte écrit et motivé après avoir entendu l'intéressé (art. 37 § 1 du statut). Suite à l'audition éventuelle et si le prononcé disciplinaire est maintenu, la décision y relative est notifiée par lettre motivée à l'intéressé (art. 37 § 4 du statut). Le membre du personnel qui fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme peut recourir contre la sanction auprès du conseil administratif dans un délai de dix jours dès le prononcé de la sanction (art. 88 § 1 du statut). Le conseil administratif statue à bref délai après avoir procédé aux actes d'instruction qu'il estime nécessaire. Le membre du personnel peut recourir auprès de la chambre administrative contre le prononcé des sanctions disciplinaires (art. 88 § 2 du statut). 5) a. Le droit disciplinaire se rattache au droit administratif, car la mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à la préservation de la confiance du public à l'égard des personnes qui l'exercent (ATF 142 II 259 consid. 4.4 ; ATA/322/2021 du 16 mars 2021 ; ATA/426/2020 du 30 avril 2020). b. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (ATA/322/2021 précité ; ATA/860/2020 du 8 septembre 2020 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^{ème} éd., 2018, n. 1228). Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation

en donne un état exhaustif. La notion de faute est ainsi admise de manière très large et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur. Elle peut même être commise par méconnaissance d'une règle, qui doit néanmoins être fautive (ATA/322/2021 précité ; ATA/860/2020 précité). c. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.3). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé. En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/322/2021 précité ; ATA/860/2020 précité). d. Le statut ne prévoit pas de délai de prescription disciplinaire. Une éventuelle prescription de la responsabilité disciplinaire doit en tout état être constatée d'office par l'autorité en droit public (ATF 73 I 129 , cité par Pierre MOOR, in Les actes administratifs et leur contrôle, vol II, 2002, ch. 1.3.1 p. 87 ; ATA/450/2011 du 26 juillet 2011). En droit genevois de la fonction publique, la responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 27 al. 7 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). 6) En l'espèce, le recourant soutient que le blâme qui lui a été infligé avait été rédigé et imprimé avant son entretien du 20 décembre 2018. Néanmoins, aucun élément au dossier ne permet de confirmer cette allégation. En revanche, le statut prévoit qu'un blâme est prononcé après un entretien avec l'employé concerné. La procédure a été correctement appliquée, le recourant ayant été entendu à plusieurs reprises sur les faits qui lui étaient reprochés, soit les 13 septembre, 6 et 14 novembre 2018 et 7 décembre 2018. L'autorité intimée a prononcé le blâme à l'encontre du recourant en raison des reproches qui avaient été déjà énoncés notamment lors de l'entretien du 7 décembre 2018, à savoir l'utilisation à des fins personnelles d'un téléphone portable professionnel, l'achat de deux paires de lunettes de lecture sans l'autorisation de l'employeur, une demande de compensation d'heures excédentaires de janvier à juillet 2018 considérées par l'autorité intimée comme non justifiées et le comportement du recourant qui rendait les relations avec ses supérieurs hiérarchiques difficiles et tendues. Le recourant reconnaît plusieurs de ces reproches, notamment l'utilisation du téléphone portable professionnel pour écouter de la musique ou télécharger des vidéos durant ses heures de travail et l'achat de lunettes de lecture aux frais de l'employeur. Il reconnaît également que ses relations avec le concierge responsable de l'école du I_____ étaient compliquées. Par ailleurs, l'insuffisance de ses prestations a été constatée par la cheffe de service des bâtiments lors des visites sur le terrain et confirmée par des photos prises par le concierge responsable de l'école du I_____ et des témoignages des collègues de travail qui ont eu à souffrir de ses carences. Ainsi, quand bien même le recourant conteste une partie des reproches qui lui sont faits, expliquant qu'ils sont le résultat d'une situation de défiance et de harcèlement de la part de sa hiérarchie, ceux-ci ressortent du dossier. Au demeurant, il n'apporte pas d'éléments

permettant de remettre en cause la probité de sa hiérarchie. En outre, le comportement du recourant refusant de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace a indéniablement eu des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe et a nui au fonctionnement du service. Ce comportement méritait sanction et l'autorité intimée a respecté le principe de proportionnalité en lui infligeant un blâme. Ce faisant, celle-ci n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, étant en outre précisé que la prescription disciplinaire invoquée par le recourant n'est pas pertinente en l'espèce, la décision de blâme étant fondée sur les faits constatés après l'avertissement de 2017, ceux antérieurs n'étant rappelés qu'à titre de précédents figurant dans son dossier personnel. Le recours portant sur la sanction du blâme sera dès lors rejeté. 7) Le présent litige porte ensuite sur la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 27 novembre 2019 avec effet au 29 février 2020. À titre liminaire, il convient de relever que malgré les considérations de l'autorité intimée et l'absence de conclusion sur la résiliation des rapports de service, il ressort du recours du 13 janvier 2020 que la décision attaquée est celle du licenciement du 27 novembre 2019. Les autres conditions de recevabilité étant remplies, la chambre de céans entrera en matière sur le recours. 8) Le recourant se plaint d'une atteinte à sa personnalité, laquelle aurait été causée par le comportement et l'acharnement de l'autorité intimée à son égard, ainsi que d'une violation du principe de la bonne foi, son employeur ayant mis, soutient-il, fin aux rapports de travail quelques semaines seulement après une affectation à un nouveau poste à son retour d'un arrêt pour cause de maladie. a. La commune veille à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement sexuel et psychologique et prend les mesures adéquates à cette fin (art. 8 du statut). b. Les notions d'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle sont indéterminées, de sorte qu'il appartient à la jurisprudence de développer leur contenu. Parmi les biens protégés figurent non seulement la vie et la santé du travailleur, mais aussi sa dignité, la considération dont il jouit dans l'entreprise, son honneur personnel et professionnel (Gabriel AUBERT, in Commentaire romand - CO I, 2012, n. 3 ad art. 328 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220). Les modalités d'une résiliation peuvent constituer une violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités). c. À titre préalable, il sera relevé que le fait que la Cour des comptes ait fait état de cas de harcèlement psychologique ou de comportements inappropriés dans l'administration de la commune dans son rapport de juillet 2019 ne permet pas de retenir, sans autre élément, que le recourant aurait été victime de tels comportements. Certes, il ressort des rapports du médecin traitant du recourant sur sa situation médicale et professionnelle que ce dernier souffrait des difficultés relationnelles avec sa hiérarchie. Toutefois, selon l'entretien organisé à la demande du recourant sur ses relations avec le concierge responsable de l'école du I _____, les remarques qui lui étaient

faites concernaient ses prestations professionnelles insuffisantes et leurs opinions divergentes sur l'étendue des tâches relevant de la responsabilité du premier. Les éléments mis en lumière par le recourant comme se voir relever des piquets, de la tâche de surveillance et d'entretien des pataugeoires et du bassin de natation ou le retrait des clés du centre sportif, qu'il considère comme des actes de défiance, d'humiliation et de soupçons, ne sauraient être qualifiés d'atteinte à sa personnalité, mais sont des mesures d'organisation permettant au service de fonctionner normalement en raison des carences constatées. Il existait des difficultés et des problèmes qui avaient donné lieu à des entretiens de service et avaient justifié un blâme fondé. Quant à la formule « Je ne veux plus vous voir à la mairie » qu'aurait articulée la cheffe de service des bâtiments à l'adresse du recourant devant ses collègues et d'autres personnes, elle n'a été confirmée par aucun témoin devant la chambre de céans, et même si elle avait été prononcée, elle ne suffirait pas, au vu des problèmes déjà rencontrés, à constituer une atteinte à la personnalité du recourant. d. Le 18 septembre 2019, le recourant a eu un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel il lui a été annoncé que le conseil administratif avait décidé de le changer temporairement d'affectation et de le déplacer sur le site de l'école de L_____ dès le 20 septembre 2019. Le 26 septembre 2019, il a été convoqué à un entretien fixé au 21 octobre 2019, ensuite déplacé au 31 octobre 2019, en vue d'un éventuel licenciement. Malgré la proximité temporelle de ces deux événements, le comportement de l'autorité intimée à l'égard du recourant ne peut être qualifié de contraire à la bonne foi. L'affectation du recourant à l'école de L_____ ne peut en effet pas être considérée comme un indice laissant imaginer que celui-ci conserverait sa place de travail. De plus, le fait que le recourant ait exercé les tâches confiées à la satisfaction du concierge responsable de l'école de L_____, prestations néanmoins relativisées par le remplaçant de ce dernier le 15 novembre 2019, ne permet pas non plus de considérer que l'autorité intimée aurait dû lui proposer de conserver sa nouvelle affectation. De retour de son arrêt pour cause de maladie, l'autorité intimée avait le devoir de lui trouver un poste de travail correspondant à ses compétences. La convocation rapide à un entretien avec l'annonce d'un éventuel licenciement ne constitue pas ainsi un comportement contradictoire de l'autorité intimée. Le grief sera dès lors écarté. 9) Le recourant soutient également que la résiliation des rapports de service ne reposerait sur aucun élément objectif et que les reproches avancés seraient infondés. À supposer qu'un manquement de sa part puisse être retenu, la sanction infligée, soit un licenciement, serait de toute manière disproportionnée voire arbitraire. L'autorité intimée justifie le licenciement du recourant par les éléments exposés dans l'entretien de service du 31 octobre 2019, à savoir des insuffisances des prestations professionnelles et une attitude professionnelle inadéquate. a. Selon l'art. 20 du statut, les membres du personnel sont tenus, en toutes circonstances, d'agir conformément aux intérêts de la commune et de s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice. Ils doivent se conformer avec loyauté aux décisions prises par les autorités politiques de la commune et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques. À teneur de l'art. 22 du statut, les membres du personnel doivent, notamment, être en tout temps aptes à remplir leurs obligations avec diligence, fidèlement et consciencieusement. Ils doivent respecter leur horaire de travail. Il leur est interdit de quitter le travail sans l'autorisation de leur supérieure ou supérieur hiérarchique, de fréquenter les établissements publics pendant leur service et, de façon générale, de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service. Ils doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement. Ils doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. Ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de

leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. Le membre du personnel empêché de se rendre à son travail doit en informer immédiatement sa supérieure ou son supérieur hiérarchique et en indiquer le motif. Les malades doivent s'annoncer immédiatement à leur hiérarchie. Ils doivent fournir un certificat médical au plus tard après trois jours d'absence. Un certificat médical peut toutefois être requis dès le premier jour d'absence (art. 25 du statut).

b. Le conseil administratif peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service qui le lient à une ou un fonctionnaire en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Dans tous les cas, le membre du personnel doit être entendu par la secrétaire générale ou le secrétaire général et être informé des motifs de la résiliation (art. 82 du statut). Est considéré comme un motif objectivement fondé, tout motif dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison, notamment d'insuffisance des prestations professionnelles, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 83 du statut).

c. La fonctionnaire ou le fonctionnaire dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir auprès de la chambre administrative si ladite résiliation est contraire au droit. Si l'autorité judiciaire retient que la résiliation est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration. Si le conseil administratif n'entend pas réintégrer l'intéressée ou l'intéressé, l'autorité judiciaire fixe une indemnité en tenant compte de toutes les circonstances mais dont le montant ne peut dépasser douze mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 90 du statut).

d. La commune dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service, comme de façon plus générale pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant au contrôle de la chambre administrative (ATA/322/2021 précité ; ATA/449/2020 du 7 mai 2020). Dans sa prise de décision, la commune reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/322/2021 précité et les arrêts cités). Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA). Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 ; ATA/805/2020 du 25 août 2020).

10) Différents reproches sont formulés à l'encontre du recourant s'agissant de l'insuffisance de ses prestations professionnelles.

a. Il lui est ainsi reproché un entretien insuffisant des locaux dont il était responsable notamment les toilettes du centre sportif et celles de l'école du I_____. Selon la cheffe de service des bâtiments, le nettoyage dans les lieux qui étaient sous sa responsabilité n'était fait ni correctement ni régulièrement. Des débris (mégots de cigarettes, semelles de chaussures et autres) se trouvaient sur les terrains de foot. Ces reproches s'appuient sur plusieurs états des lieux établis lors des visites précitées de contrôle effectuées par la responsable susmentionnée. Celle-ci faisait le tour du centre sportif durant environ une demi-heure une fois par semaine et a constaté que le nettoyage du recourant était défaillant. De plus, il ressort des photographies figurant dans le dossier qu'un certain désordre régnait dans le local technique

et le local de service du centre sportif. Le concierge responsable de l'école du I_____ a également fait état de toilettes sales et d'odeurs d'urine qui s'en dégagent. En outre, les prestations professionnelles du recourant ont été jugées insuffisantes aussi dans le cadre du respect des règles d'intervention en cas d'alarme cantonale pour la viabilité hivernale. Or, l'une des missions principales du recourant figurant dans son cahier des charges consistait à assurer l'entretien général des aménagements dont il était responsable au centre sportif d'abord, ensuite à l'école du I_____. Par ailleurs, la mission d'assurer l'exécution de service d'entretiens ponctuels comme des piquets de neige était une des tâches figurant également dans son cahier des charges. Lors de plusieurs entretiens, sa hiérarchie a souligné qu'elle attendait de la part du recourant plus de rigueur, de fiabilité, de rapidité, de précision et d'efficacité dans l'exécution de ses tâches. Le recourant n'a cependant pas tenu compte des rappels à l'ordre formulés par l'autorité intimée et n'a pas modifié sa manière de travailler. Les reproches de l'autorité intimée étant fondés, le grief du recourant sur ce point sera écarté. b. Il est également reproché au recourant son comportement inadéquat à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues. Il ressort des auditions devant la chambre de céans et des procès-verbaux d'entretien que le recourant avait adopté un ton démontrant peu de considération non seulement envers ses supérieurs et en particulier le concierge responsable de l'école du I_____, mais aussi à l'égard de certains de ses collègues de travail. Lors de l'entretien du 7 décembre 2018, le recourant a déclaré notamment ne pas vouloir continuer à travailler avec le concierge responsable de l'école du I_____ qui lui reprochait de ne pas être rapide et efficace dans sa manière de travailler. En estimant ne rien avoir à se reprocher, il a souligné ne pas être d'accord de travailler plus rapidement, en raison d'un impact possible sur sa santé, en revanche il a réclamé un changement d'affectation. Il a également interpellé le concierge responsable précité en lui demandant de faire le travail à sa place. Il n'acceptait pas d'être contrôlé ni de recevoir des directives de celui-ci. D'après un témoin auditionné par la chambre de céans, le recourant n'écoutait pas non plus ses collègues qui pourtant étaient plus expérimentés que lui dans le domaine du nettoyage notamment. Il souhaitait continuer à travailler à sa manière et ne tenait aucun compte des remarques de ses supérieurs. Après le blâme qui lui a été infligé, le recourant n'a pas prouvé vouloir modifier son comportement. Il a continué à agir de façon contraire aux intérêts de son employeur en appliquant ses propres règles. Or, selon le statut, les membres du personnel doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement. Ils sont tenus d'agir conformément aux intérêts de la commune et de s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice. Les reproches de l'autorité intimée étant fondés, le grief du recourant sur ce point sera écarté. c. Il est ensuite reproché au recourant la violation des devoirs généraux des membres du personnel. Il ressort du dossier qu'il est arrivé que le recourant quitte son poste sans en informer préalablement sa supérieure hiérarchique. En outre, celle-ci affirme, sans être valablement contredite par le recourant, qu'à plusieurs reprises, elle s'est rendue au centre sportif pour contrôler le travail de ce dernier et que celui-ci ne se trouvait pas sur son lieu de travail, et que lorsqu'elle l'appelait, il ne répondait pas au téléphone et ne justifiait pas par la suite ses absences. Or, selon le statut, il ne saurait être admis qu'un collaborateur de la commune s'absente durant ses heures de travail sans avoir sollicité et obtenu au préalable l'accord de sa hiérarchie. Le reproche de l'autorité intimée étant fondé, le grief du recourant sur ce point sera également écarté. d. Il est également reproché au recourant d'avoir continué de noter des heures de présence sans effectuer son travail. Le blâme infligé au recourant était en partie fondé sur des heures supplémentaires comptabilisées qui étaient

estimées comme non justifiées par l'autorité intimée. Pour celle-ci, la demande de paiement des heures non effectuées fondait une violation des devoirs de service du recourant. Il ressort des pièces figurant au dossier qu'après le blâme, le recourant a continué de faire des déclarations fantaisistes d'heures de travail, notamment en notant beaucoup de passages à la pataugeoire, même si rien ne figurait dans le cahier de bord. Le recourant a confirmé lors de son audition du 17 septembre 2020 devant la chambre de céans qu'il lui était arrivé de faire des erreurs en notant ses heures excédentaires. Pourtant, lors de celle du 8 novembre 2019, la même question s'était déjà posée et son attention avait été attirée sur ce problème lors des entretiens avec la cheffe de service des bâtiments qui refusait de valider ces heures considérées comme non justifiées. Le reproche de l'autorité intimée étant fondé, le grief du recourant sur ce point sera également écarté. 11) En définitive, s'il est douteux que pris séparément les différents griefs retenus à l'encontre du recourant puissent justifier son licenciement, tel est le cas des différents manquements pris dans leur ensemble. De plus, le recourant avait déjà reçu, en 2018, un blâme fondé. Pourtant, il a continué à enfreindre certains de ses devoirs, même après avoir été repris sur ces points, s'agissant en particulier du respect des procédures internes d'annonce d'absences et de déclaration d'heures excédentaires non justifiées. La décision de résiliation des rapports de service du recourant apparaît dans ces circonstances conforme au droit, et ce également du point de vue de la proportionnalité. Fort de ce constat, il ne sera pas nécessaire d'examiner les prétentions du recourant relatives à l'octroi d'une indemnité. Mal fondé, le recours portant sur le licenciement sera par conséquent rejeté. 12) Vu l'issue du litige et l'important travail d'instruction, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune qui compte plus de dix mille habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et est par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/187/2021 du 23 février 2021 ; ATA/1344/2020 du 22 décembre 2020). PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevables les recours interjetés par Monsieur A_____ le 12 mars 2019 contre la décision de blâme du 7 février 2019 et le 13 janvier 2020 contre la décision de licenciement du 27 novembre 2019, de la commune B_____ ; au fond : les rejette ; met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de Monsieur A_____ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt au Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT), mandataire du recourant ainsi qu'à Me Lorella Bertani, avocate de la commune B_____. Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Landry-Barthe, M. Verniory, Mmes Lauber et Tombesi, juges. Au nom de

la chambre administrative : la greffière-juriste : J. Balzli la présidente siégeant : F. Payot
Zen-Ruffinen Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la
greffière :

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