

GE_GERICHTE A/104/2020 vom 23. Februar 2021

GE Cour de justice, 2021-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_104_2020

FR: GE_GERICHTE A/104/2020 du 23 février 2021

IT: GE_GERICHTE A/104/2020 del 23 febbraio 2021

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;RÉPRIMANDE;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF | Examen de la conformité au droit du licenciement d'un fonctionnaire prononcé par la commune du Grand-Saconnex. 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, et ce même en faisant abstraction des reproches ne pouvant être retenus à son égard. Recours rejeté. | Cst.29.al2; CO.328

Erwägungen

E. 31

décembre 2019. Il était convoqué pour un entretien qui se tiendrait le 11 octobre 2019 pour évoquer les motifs de la résiliation, à savoir des manquements graves et répétés, des insuffisances de prestations professionnelles, une inaptitude à remplir les exigences du poste et la violation des devoirs généraux des membres du personnel. 35) M. A_____ a été en arrêt de travail pour maladie du 7 au 10 octobre 2019. 36) Lors de l'entretien de service du 11 octobre 2019, le secrétaire général a présenté les faits reprochés à l'intéressé. Vingt-quatre pièces lui ont été soumises. Quatre situations de manquements graves avaient été constatées. Lors d'un état des lieux effectué le 20 février 2019, il avait été relevé que le véhicule de service était dans un état déplorable (sale, carrosserie en mauvais état et porte avant gauche qui ne se fermait plus). Le devis de réparation s'élevait à CHF 7'917.95. De plus, selon la directive du 19 mai 2016, seuls les vêtements avec le « logo » (recte : les armoiries) de la commune devaient être commandés. Or, de nombreux vêtements sans lesdites armoiries avaient été achetés via la carte de paiement de la commune. Du matériel avait également été acheté mais n'avait pas été retrouvé sur les sites dont M. A_____ avait la responsabilité. Des travaux avaient été commandés et des achats effectués sans l'aval de sa supérieure, alors qu'ils dépassaient ses compétences financières qui se montaient à CHF 500.-. L'intéressé avait par ailleurs fermé des toilettes à destination des usagers, de sorte qu'une seule cabine était accessible pour les femmes et deux pour les hommes. Lors de l'état des lieux, il avait été demandé au concierge sur place d'ouvrir toutes les toilettes. Au retour de M. A_____, ces mêmes toilettes avaient été refermées. Quatre griefs relevant d'insuffisances de prestations professionnelles lui étaient reprochés. Le 22 septembre 2018, l'intéressé avait informé un club de football que les changements de filets étaient à sa charge, alors que ces infrastructures appartenaient à l'administration communale et devaient être entretenues par les concierges. Lors de l'état des lieux du 20 février 2019, il avait été relevé que les vestiaires étaient sales et pas entretenus, qu'une table de massage était stockée dans les toilettes pour les personnes en situation de handicap et ne permettait pas leur usage,

que la salle de conférence n'était pas nettoyée et que le lieu de recueillement n'était pas entretenu. Entre le 7 février et le 5 mars 2019, les locaux techniques du centre sportif et du bassin de natation étaient en désordre. Aucun rangement n'était mis en place et aucune précaution n'avait été prise pour prendre soin du matériel. À son retour de formation le 18 mars 2019, M. F_____ avait trouvé le centre sportif dans un état de saleté avancé. Trois griefs étaient formulés en lien avec l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Les relevés d'analyse du bassin de natation et des pataugeoires étaient incomplets et n'avaient pas pu être soumis au SCAV. M. A_____ s'était par ailleurs rendu le 20 décembre 2018 avec M. D_____ sur le site de l'école Q_____, sans autorisation de sa supérieure et sans en avoir informé le responsable concierge. Des documents concernant le suivi administratif du bassin de natation et les contrôles n'avaient pas été remis à sa supérieure et laissés sur site. Six violations des devoirs généraux des membres du personnel étaient enfin relevées. Il avait utilisé des produits d'analyse du bassin de natation dont la date était périmée, avec un risque potentiel pour les usagers, alors qu'il avait le permis fédéral « Biocide », acquis lors d'une formation financée par la commune. Le 11 février 2019, il avait quitté son poste en milieu de matinée sans donner d'instructions au concierge sur le site et s'était annoncé malade après coup pour une durée de deux semaines, sans jamais contacter sa cheffe de service, en dehors du premier jour d'absence, en violation de la marche à suivre en cas d'absence. Lors de la mise en route de l'installation du bassin de natation le 20 mars 2019, la société K_____ avait constaté que les pompes du traitement de l'eau avaient « grillé » et avaient dû être remplacées. Le monteur avait affirmé que celles-ci avaient obligatoirement dû tourner à vide pour être aussi endommagées. En mars 2019, il avait mandaté la société L_____ pour réparer une fuite sur un tuyau, sans en référer à sa responsable. Depuis 2014, il était gérant d'une société civile immobilière domiciliée en France, alors qu'il n'avait pas obtenu l'autorisation du CA pour exercer une activité accessoire. Il avait signé les statuts d'une seconde société civile immobilière en France, alors qu'il était absent de son travail pour maladie. M. A_____ a relevé que le véhicule de service servait à déplacer des déchets et circulait tous les jours. Il n'avait pas caché ces dégâts, M. C_____ étant au courant. Il ne pouvait se souvenir de ce qu'il avait acheté six ou sept mois plus tôt pour des montants inférieurs à CHF 10.-, et d'autres personnes avaient accès au local dans lequel le matériel était stocké. Il avait acheté uniquement des vêtements à utilisation professionnelle, tels que des habits pour être visible au bord de la route. S'agissant des reproches liés aux achats et commandes en dépassement de ses prérogatives, soit ces éléments ne lui avaient jamais été notifiés, soit ils étaient antérieurs au premier congé. Certains travaux ou achats avaient été faits sur ordre de sa responsable ou pour parer à une situation d'urgence. Des enfants vandalisaient les toilettes. Afin de garder en réserve des toilettes opérationnelles, il fermait une cabine de toilettes sur deux ou sur trois. En cas de forte affluence, les femmes pouvaient patienter ou accéder à d'autres toilettes sur le site. Il avait l'habitude de changer les filets lui-même et n'avait jamais donné une mauvaise information à ce sujet. Les reproches liés à l'état des locaux lors de la visite du 20 février 2019 ne lui avaient jamais été faits par écrit ou oralement. Lors dudit état des lieux, il était absent pour cause de maladie ou de vacances. La piscine était fermée depuis janvier 2018, raison pour laquelle des choses n'étaient pas rangées. Il avait nettoyé le local inondé, mais l'eau était revenue. Concernant le désordre, il n'y avait pas d'autres moyens de stocker le matériel. Les outils manquant étaient en réalité dans le véhicule afin d'éviter de devoir toujours retourner dans le local. Ces reproches ne lui avaient jamais été faits auparavant et il s'agissait de prétextes qui préfiguraient une volonté de licenciement, ce qui constituait une violation du principe de la bonne foi. Il était présent

au centre sportif le 18 mars 2019, mais en vacances à partir du lendemain. Les lieux avaient été très utilisés pendant le week-end, et il n'avait pas eu le temps de ramasser les déchets qui avaient été pris en photo. Il n'était pas présent pendant la période des relevés problématiques de la pataugeoire. Pour la piscine, les notes étaient parfaitement lisibles, contenant l'heure, la date et les cubages. Il n'avait pas emporté les analyses des bassins, et la commune devait les avoir. Ils étaient quatre personnes à les remplir, et certains dataient de 2014, période à laquelle il n'était pas en fonction. M. C. _____ était au courant de la manière dont était tenu le cahier. Si Mme E. _____ avait de l'intérêt pour les documents relatifs aux bassins, elle aurait dû venir les chercher à la piscine ou au stade. Les produits d'analyse périmés n'avaient pas été utilisés ; il les avait conservés pour avoir leur référence. Il avait respecté la marche à suivre lorsqu'il avait quitté son poste le 11 février 2019. Il avait téléphoné à sa cheffe et M. F. _____ avait des instructions puisqu'ils avaient commencé la journée ensemble. Il n'avait rien à voir avec les dégâts sur les pompes. Il ne comprenait pas la réprimande en lien avec la fuite d'eau, dès lors qu'il avait juste fait son travail de responsable en prenant les devants pour sa réparation. Il s'était déjà déterminé dans ses écritures devant la chambre administrative au sujet du grief relatif aux sociétés civiles immobilières, à la suite de quoi le CA avait décidé de renoncer à son congé et de le réengager. Si l'acte constitutif de la société H. _____ avait été fait en France, il ne s'y était pas déplacé pour la signature. Il niait ainsi catégoriquement tous les reproches formulés, lesquels ne lui avaient jamais été communiqués ni par écrit ni oralement. Son armoire avait été forcée et fouillée courant 2019. 37) Dans ses observations complémentaires du 30 octobre 2019, M. A. _____ a contesté l'ensemble des reproches formulés, lesquels étaient artificiels, dérisoires et n'avaient pas été démontrés. Il était déterminé à poursuivre son activité, dès lors qu'il n'avait commis aucune faute et qu'il était parfaitement apte à remplir sa fonction. La chronologie des événements, tout comme le fait que son nom avait disparu de l'organigramme de la commune, lui faisait craindre que la décision de le licencier n'ait déjà été prise et que ses observations ne visent qu'à respecter formellement son droit d'être entendu. 38) Par décision du CA du 25 novembre 2019, la commune a résilié les rapports de service de M. A. _____ pour le 29 février 2020. Reprenant la chronologie des faits, il était relevé que l'intéressé, au vu des explications fournies lors de l'entretien de service et dans ses observations complémentaires, entendait s'exonérer de toute responsabilité en soutenant qu'il était absent au moment des faits ou qu'il avait agi sur ordre de sa hiérarchie. Il persistait dans cette attitude malgré les nombreuses preuves qui avaient été produites. Il avait fait l'objet de deux entretiens de service et d'un avertissement, mais n'avait pas respecté les règles internes en cas d'absence et n'avait pas tenu compte des rappels à l'ordre formulés à ce propos. Il ne s'était pas présenté à l'entretien de service du 4 avril 2019 et n'avait pas daigné répondre aux nombreuses tentatives de le joindre, alors que déclaré malade, il devait rester atteignable par son employeur. Les reproches qui justifiaient ledit entretien n'avaient pas été effacés du fait que le licenciement avec effet immédiat avait été retiré. Il n'avait pas fait l'objet d'une réintégration, mais les relations de travail s'étaient poursuivies après le retrait du licenciement immédiat. Les actes et omissions qui lui étaient reprochés constituaient ainsi des motifs suffisants pour fonder une décision de licenciement ordinaire. Ces motifs avaient été largement démontrés et les dénégations de l'intéressé n'étaient pas de nature à rétablir la confiance qui était irrémédiablement rompue. Il était libéré de son obligation de travailler pendant le délai de résiliation. 39) Par acte du 10 janvier 2020, M. A. _____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, en concluant, préalablement, à son audition et, principalement, à

l'annulation de la décision attaquée, à ce qu'il soit dit et constaté que la résiliation était contraire au droit, à ce que sa réintégration soit proposée et à ce que la commune soit condamnée à lui remettre un certificat de travail complet, sous la menace des peines prévues à l'art. 292 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0). Subsidiairement, il devait être dit et constaté que la résiliation était contraire au droit, que la ville avait porté atteinte à sa personnalité, et la décision litigieuse devait être annulée. Plus subsidiairement encore, une indemnité correspondant à douze mois de son dernier traitement brut, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2020, devait lui être versée. La commune devait être condamnée en tous les « frais et dépens ». S'il avait été entendu avant que ne lui soit notifiée la décision litigieuse, les faits démontraient que le processus suivi n'était qu'un « simulacre » destiné à prétendre que les garanties procédurales et les dispositions statutaires avaient été respectées. En réalité, la décision de le licencier avait été prise en avril 2019 déjà, avant même qu'il ne soit entendu lors de l'entretien du 11 octobre 2019. Il s'agissait d'un manquement particulièrement grave à ses droits essentiels, qui entraînait la nullité de la décision litigieuse. Ladite décision contenait par ailleurs deux complexes de faits qui n'avaient pas été abordés lors de l'entretien du 11 octobre 2019, soit la facture d'un téléphone de service et le respect de la procédure d'annonce applicable au cas d'absence, justifiant dès lors son annulation. Le comportement adopté par l'intimée depuis le mois d'avril 2019 était choquant et violait le principe de la bonne foi. Son employeur avait pris la décision de résilier ses rapports de manière immédiate uniquement pour éviter la « bérézina » qui s'annonçait. Pour preuve, l'ensemble des griefs qui lui avaient été faits lors de l'entretien du 11 octobre 2019 étaient connus de l'intimée lorsqu'elle avait rendu sa décision d'annulation de la résiliation immédiate le 11 juillet 2019. Cette dernière avait annulé cette décision avant de résilier à nouveau ses rapports de service, treize jours après sa reprise, sans tenir compte de ses intérêts. Il avait été trompé par l'attitude déloyale de l'autorité. Il contestait les reproches qui étaient faits, lesquels, même s'ils étaient établis, ne constituaient pas, qu'ils soient pris ensemble ou séparément, un motif permettant de mettre fin à ses rapports de service. Il avait toujours répondu aux attentes de son employeur, comme le confirmaient ses différentes évaluations, et aucune défaillance ni inaptitude en lien avec les relations de travail n'étaient démontrées par l'intimée. À supposer que l'on puisse retenir un manquement de sa part, le licenciement était une sanction disproportionnée. Les différents reproches formulés concernaient la période comprise entre le mois de septembre 2018 et de février 2019. Si ceux-ci lui avaient été formulés au fur et à mesure, il aurait pu remédier à ces manquements. À l'exception de l'avertissement du 29 octobre 2018, il n'avait jamais été mis en garde par son employeur. Ses différents entretiens de fin d'année, y compris à la fin de l'année 2018, avaient toujours été positifs. L'ensemble des reproches concernait la période postérieure à l'arrivée de Mme E_____, laquelle ne l'avait jamais convoqué à un entretien pour lui fixer des objectifs. Elle avait au contraire indiqué dans l'entretien de collaboration de fin 2018 qu'il possédait toutes les compétences et les équipements nécessaires pour la bonne réalisation des objectifs fixés. Par son comportement et son acharnement, l'intimée avait gravement porté atteinte à sa personnalité. En mai 2018, alors qu'il était en arrêt maladie pour « burn-out », il avait eu le courage de dénoncer au médecin-conseil le contexte dans lequel il travaillait et avait dit ressentir un sentiment de dénigrement et d'injustice. Plutôt que de protéger sa personnalité, l'intimée avait ouvertement remis en cause les souffrances décrites et avait ironisé sur sa situation lors de l'entretien du 8 août 2019. Son cas n'était d'ailleurs pas isolé, comme cela ressortait du rapport de la Cour des comptes du 5 juillet 2019, laquelle avait souligné la

situation préoccupante, voire alarmante de plusieurs collaboratrices et collaborateurs. Postérieurement à l'entretien du 8 août 2018, sa situation s'était sensiblement dégradée jusqu'à être informé, le 1^{er} avril 2019, de la volonté de l'intimée de mettre fin aux rapports de service. Il vivait depuis cette date avec la peur constante de perdre son emploi. Compte tenu de l'attitude de l'intimée à son égard, elle devait être condamnée à lui verser une indemnité équivalant à douze mois de son dernier traitement brut, non soumise aux déductions des cotisations sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2020. 40) Dans sa réponse du 6 mars 2020, la commune a conclu, en substance, au rejet du recours, à ce qu'il soit dit et constaté qu'elle n'avait pas porté atteinte à la personnalité du recourant, qu'elle lui avait remis son certificat de travail le 29 février 2020, qu'aucune indemnité n'était due à ce dernier, et à l'octroi d'une indemnité de procédure. Elle avait pris la décision de licencier le recourant après avoir constaté, notamment, l'insuffisance totale dans ses prestations au centre sportif, les achats de matériel alors qu'il n'avait pas la compétence matérielle pour ce faire et alors même qu'un avertissement lui avait été notifié à ce sujet, le non-respect à répétition des directives en cas d'absence, bien qu'il ait été mis en garde puis sanctionné pour ce comportement, ainsi que la découverte d'activités accessoires non autorisées. Les griefs retenus à l'appui de la décision litigieuse portaient tous uniquement sur les reproches exposés durant l'entretien de service. Les faits antérieurs qui avaient été sanctionnés avaient été évoqués pour démontrer la répétition d'actes déjà réprimés. 41) Le 15 mai 2020, le juge délégué a refusé l'appel en cause de la caisse de chômage du recourant, sollicité par cette dernière par courrier du 7 mai 2020 pour des motifs de subrogation. 42) Dans sa réplique du 29 mai 2020, le recourant a persisté dans son argumentation et ses conclusions, concluant en sus à l'audition de M. D_____ et de Monsieur M_____. L'intimée avait violé son droit d'être entendu en refusant notamment de le confronter aux déclarations de M. F_____ à son sujet jusqu'à l'ouverture de la présente procédure. Il n'avait pas pu s'expliquer sur les prétendus manquements reprochés et prendre connaissance de l'ensemble des pièces recueillies. L'intimée critiquait le rapport de la Cour des comptes à son égard, en lui reprochant notamment d'avoir instruit uniquement à charge. Or, c'était précisément le sort que lui avait réservé son employeur. Il avait sollicité un certificat de travail intermédiaire le 13 septembre 2019, mais avait dû attendre le 23 avril 2020 pour qu'un certificat de travail répondant aux réquisits légaux lui soit remis. L'affirmation de l'intimée selon laquelle il n'avait entrepris aucune démarche en lien avec l'atteinte à la personnalité dont il était victime était contraire aux pièces au dossier. Il avait sollicité le 20 avril 2018 un entretien avec le secrétaire général, entretien qui ne lui avait jamais été accordé, sans autre explication. Il avait fallu attendre le rapport du médecin-conseil pour que l'intimée daigne réagir. Lors de l'entretien du 8 août 2018, il avait dû faire face à l'ironie et à la défiance de son employeur, ce qui avait causé une rechute et une nouvelle incapacité de travail. Il avait toutefois trouvé le courage de réécrire à l'intimée le 27 août 2018 et avait dû attendre le 31 octobre 2018 pour recevoir par courriel une réponse très insatisfaisante et éludant la problématique soulevée. Par la suite, il avait vécu dans la peur constante de perdre son emploi. Ses incapacités de travail successives avaient été causées par le stress résultant de la détérioration des rapports avec les deux responsables qui s'étaient succédé, ce qui était attesté par les différents médecins consultés. 43) Trois audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes se sont tenues les 9 septembre, 16 septembre et 14 octobre 2020. a. M. J_____, chef du service des parcs, a indiqué que les employés travaillant à l'extérieur se voyaient remettre gratuitement à disposition les habits nécessaires, soit notamment veste, « polaire », T-shirt, pantalon et

équipement de protection, lesquels portaient les armoiries de la commune et devaient obligatoirement être portés durant le travail. Le collaborateur n'avait ainsi pas besoin de s'acheter des vêtements pour travailler. Il n'avait jamais reçu de plainte sur la qualité des vêtements. Lorsque M. A_____ avait quitté son service fin novembre 2019, il lui avait remis un grand sac contenant un trousseau de clefs et les habits qu'il lui avait commandés en septembre et octobre 2019. Il n'avait pas fait d'inventaire, mais les habits rentraient dans un seul sac, de sorte qu'il ne pensait pas qu'il contenait d'autres habits que ceux qu'il lui avait commandés. Selon son souvenir, le sac ne contenait ni caleçons ni chaussettes, ces vêtements n'étant pas fournis par la commune, ni doudoune ou polaire, un seul sac ne suffisant pas pour contenir tous ces habits. Il était arrivé que M. A_____ quitte son poste sans en demander la permission. Ce dernier lui avait notamment indiqué une fois avoir été donner son sang, alors qu'il ne l'avait pas prévenu et que le don avait eu lieu durant les heures de travail. Il avait eu une entente très cordiale avec lui et était content de son travail.

b. Mme E_____ a relevé que les analyses d'eau étaient du ressort de M. D_____, sous la supervision du recourant. Elle avait retrouvé des rapports d'analyse sur chaque site de pataugeoire, lesquels n'étaient pas remplis de manière conforme. Il incombait au recourant de faire en sorte que les indications soient complètes et conservées en lieu sûr, car le SCAV pouvait les demander. La commune fournissait les vêtements du haut et éventuellement des chaussures et des équipements lumineux ou de sécurité. Les pantalons, chaussettes et caleçons n'étaient ni fournis ni remboursés par la commune. Aucun autre collaborateur n'avait fait de commandes comme celles faites par le recourant. Lors du changement de service de M. A_____, elle avait retrouvé quelques vêtements sur les différents sites, mais pas autant que ce que les factures indiquaient, et pas de chaussettes ni caleçons. En janvier 2019, tous les responsables-concierges connaissaient leurs limites financières d'engagement. Elle ne savait pas quelles étaient les pratiques ou l'état des connaissances à ce sujet avant son arrivée. Elle avait eu un entretien téléphonique avec le recourant au sujet d'équipements de haute visibilité. En revanche, le recourant ne lui avait pas demandé l'autorisation pour faire les différents achats de vêtements, ni même ne l'avait informée. Elle avait fait un constat des lieux le 20 février 2019, notamment pour essayer de retrouver le matériel commandé. Quelques utilisateurs s'étaient plaints de l'état des toilettes publiques. Elle n'avait pas retrouvé de trace d'annonce des dégâts concernant le véhicule de service. Elle avait été interpellée par le chef de service de la voirie concernant la construction d'étagères dans le local concierge, dès lors que cela devait être avalisé par le chef de service et qu'elle n'avait pas été prévenue. Cet aménagement avait été refusé. Elle avait inspecté les toilettes pour les personnes en situation de handicap à plusieurs reprises et avait constaté des problèmes d'accès de manière récurrente. L'entreposage de la table de massage avait été fait en concertation avec la présidente du club de football. Elle n'avait pas expressément autorisé le recourant à rendre les toilettes publiques inutilisables en les fermant. Elle n'avait pas l'impression que le recourant avait dépassé ses limites d'engagement de fonds après le 4 février 2019.

c. M. D_____ a indiqué que lorsqu'il avait quitté le service en 2018, le véhicule de service était dans un état normal. Il servait notamment aux employés du stade pour faire des transferts entre le stade et la piscine. Outre par lui-même et M. A_____, le véhicule était parfois utilisé par M. C_____ ou d'autres concierges. Il avait des griffures et des bosses. Il avait fallu changer le pare-brise et un rétroviseur, le tout sous la surveillance de M. C_____. Il n'avait pas souvenir de la présence d'un trou dans la portière lorsqu'il était parti. La facture de N_____ SA (ci-après : N_____) du 30 novembre 2018 qui lui était soumise ne lui disait rien, mais les articles lui étaient familiers. Il s'agissait d'habits

utilisés pour le travail, notamment en cas de piquet de neige. M. A_____ lui avait indiqué que Mme E_____ lui avait demandé d'acheter ces articles lors d'une conversation téléphonique. Il était allé acheter ces articles avec lui. Ils portaient des vêtements officiels de la commune et l'avaient toujours fait. Ils n'utilisaient pas les produits échus pour la piscine. Ils ne pouvaient pas les jeter car c'était le fournisseur qui les reprenait. M. C_____ était au courant et ne leur avait jamais fait de reproches sur la qualité de l'eau. La transition entre M. C_____ et Mme E_____ avait été très difficile pour eux. Avec cette dernière, il était difficile de savoir de quelle marge de manoeuvre ils disposaient pour la gestion des lieux. Mme E_____ ne venait jamais sur le terrain voir comment ils travaillaient. Lorsqu'elle était arrivée, il y avait beaucoup de problèmes à résoudre, et elle n'était pas vraiment disponible pour répondre à des questions, surtout d'ordre technique. d. M. M_____, menuisier pour la commune, a indiqué qu'il lui était arrivé de travailler avec M. A_____, avec lequel il avait d'excellents rapports. La confection d'étagères en janvier 2019 lui évoquait quelque chose. M. A_____ l'avait appelé pour savoir s'il était disponible pour prendre des cotes et faire un examen préliminaire. Il avait appelé son chef de service, lequel l'avait autorisé à se rendre sur place. Normalement, un employé qui lui demandait des travaux devait prévenir son chef de service. L'accord pour ce faire s'effectuait alors entre les deux chefs de service, notamment quant au montant qu'il était possible d'engager. La commune ne leur fournissait ni chaussettes ni caleçons ni doudoune, mais une polaire. e. M. F_____ a indiqué que la commune leur fournissait tous les vêtements de travail dont ils avaient besoin, soit notamment des chaussures de sécurité, des pantalons et des vestes, lesquels ne portaient pas tous les armoiries de la commune. Tel était notamment le cas de la veste pour la neige, des chaussettes et des chaussures qui lui avaient été remises par le recourant. Il ne se souvenait plus très bien des entretiens des 13 décembre 2018 et 18 février 2019, mais confirmait la teneur de ses propos. Par rapport au manque d'hygiène du stade, il s'agissait d'un bâtiment assez ancien et dont l'état était vétuste. De son point de vue, les toilettes étaient un peu sales, mais il est vrai qu'elles étaient utilisées quotidiennement par des jeunes qui ne faisaient pas toujours attention. Lors du départ du recourant le jour où il ne se sentait pas bien, il ne lui avait pas laissé d'instruction, mais le travail était toujours le même et il pensait sûrement qu'il saurait quoi faire. Il n'y avait que lui et le recourant qui utilisaient le véhicule de service, et M. D_____ avant lui. Au stade, il y avait des toilettes qui étaient déclarées hors service. Il avait pu constater avec Mme E_____ que tel n'était pas le cas. C'était probablement le recourant et son ancien collaborateur qui avaient fermé ces toilettes, mais il ignorait pourquoi. La collaboration avec le recourant s'était toujours bien passée, même s'ils n'avaient pas forcément la même approche sur tout. f. Le recourant a précisé que c'était son associé qui effectuait toute la gestion de la société immobilière. Cette dernière était propriétaire d'un bien immobilier à O_____ (France), dans lequel se trouvait une arcade qui était louée à un tatoueur. Cela ne lui rapportait rien. Il avait estimé que cela correspondait à être propriétaire d'un bien immobilier et ne nécessitait pas d'annonce à son employeur, ni explications. Il avait été en charge des bassins jusqu'à leur fermeture pour travaux au début du mois de janvier 2018. 44) Le 21 septembre 2020, la commune a produit des pièces complémentaires. 45) Dans leurs observations finales respectives du 4 décembre 2020, le recourant et la commune ont persisté dans leurs conclusions. 46) Le 16 décembre 2020, le recourant a ajouté que l'intimée avait gravement violé les principes régissant le droit administratif et devait être lourdement sanctionnée, car cela lui avait causé un préjudice important. 47) Sur quoi, la cause a été gardée à juger. 48) Le contenu des écritures et des pièces transmises par les parties sera repris, en tant que de besoin, dans la partie en

droit du présent arrêt. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) Le recours est dirigé contre une décision de résiliation des rapports de service du recourant du 25 novembre 2019 pour le 29 février 2020. 3) a. Les rapports de travail du recourant sont soumis au statut, aux clauses du contrat de travail ainsi qu'au droit public (art. 5 du statut). b. Selon l'art. 20 du statut, les membres du personnel sont tenus, en toutes circonstances, d'agir conformément aux intérêts de la ville 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 ville 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). c. Le CA 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). d. 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, il peut proposer la réintégration. Si le CA 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). e. 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/449/2020 du 7 mai 2020 consid. 3d ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 2 et les références citées). 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/449/2020 précité consid. 3e 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 oeuvre 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 consid. 7e ; ATA/805/2020 du 25 août 2020 consid. 5).

4) Dans un premier grief, le recourant allègue une violation du droit d'être entendu. S'il avait certes été entendu avant le prononcé de la décision litigieuse, la chronologie des événements permettait de constater que la décision avait déjà été prise avant l'entretien du 11 octobre 2019. La décision litigieuse contenait par ailleurs deux complexes de faits qui n'avaient pas été abordés au cours dudit entretien, lesquels concernaient une facture d'un téléphone de service et le respect de la procédure applicable en cas d'absence.

a. Selon la jurisprudence développée par le Tribunal fédéral et reprise par la chambre de céans (ATA/1023/2020 du 13 octobre 2020 consid. 2a et les références citées), tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), repris par l'art. 41 LPA, le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2). L'obligation d'entendre le membre du personnel (art. 82 du statut) découle du respect de son droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. et implique qu'en cas de résiliation des rapports de service, le collaborateur dispose de suffisamment de temps pour préparer ses objections. Selon la jurisprudence, 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. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard. Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision et il n'est ainsi pas admissible, sous cet angle, 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 (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 4.2 et 4.3 et les références citées ; ATA/1023/2020 précité consid. 7b).

b. Le recourant soutient que la décision de le licencier avait déjà été prise au mois d'avril 2019. Ce constat est effectivement confirmé par le dossier, dès lors que le secrétaire général lui a remis un courrier le 1^{er} avril 2019 le convoquant à un entretien et l'information du fait que la commune avait l'intention de résilier les rapports de service. Ledit entretien n'a pas eu lieu en raison de l'arrêt maladie du recourant qui a débuté le 2 avril 2019 et s'est poursuivi jusqu'au 31 août 2019. S'il est également exact que la commune a résilié avec effet immédiat les rapports de service le 17 avril 2019 avant d'annuler sa décision manifestement pour des questions de vice de procédure, les motifs visant ladite résiliation n'étaient pas les mêmes que la procédure initiée début avril 2019, mais portaient sur des faits découverts

postérieurement, à savoir les liens et activités du recourant avec des sociétés civiles immobilières domiciliées en France. Après avoir annulé la résiliation immédiate, l'autorité intimée a effectivement repris la procédure déjà entamée en avril 2019, à savoir la convocation du recourant à un entretien de service en vue de la résiliation ordinaire des rapports de service. Cela étant, la procédure prévue, soit la convocation à un entretien de service et la communication des motifs de la résiliation, a bien été mise en place, de sorte que le droit d'être entendu du recourant a été respecté. L'intéressé a en particulier eu l'occasion de se déterminer lors et postérieurement à l'entretien de service au sujet des éléments qui lui étaient reprochés et du fait que son employeur envisageait de résilier les rapports de service. L'exposé, dans la décision litigieuse, des faits relatifs à une facture d'un téléphone de service et au respect de la procédure applicable en cas d'absence ne résulte, comme relevé par la commune, que d'un rappel de la chronologie des événements et ne prête pas le flanc à la critique. Ce grief sera dès lors écarté. 5) Le recourant se plaint encore 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 eu un comportement contradictoire en lui laissant penser qu'il conserverait son poste. a. La ville 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 précité 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 mobbing 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. En l'occurrence, il apparaît que le recourant a effectivement indiqué au médecin-conseil lors de la consultation de juin 2018 qu'il souffrait des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique. Toutefois, il n'en avait jamais fait état auparavant, indiquant au contraire dans son évaluation du 4 décembre 2017 qu'il était très satisfait s'agissant du point « communication respectueuse, claire et précise » de son supérieur, relevant sa capacité de prendre le temps d'écouter et d'analyser les situations. Il est vrai que le recourant a sollicité, par courriel du 20 avril 2018, un entretien en présence du secrétaire général et de son supérieur hiérarchique, sans en indiquer toutefois la raison. Il est regrettable que sa

hiérarchie n'ait pas fixé un tel entretien, et plus encore qu'elle ait perdu toute trace de cette demande. Cela étant, rien n'indique que ledit entretien visait à dénoncer des problèmes rencontrés par le recourant avec son chef. À teneur du procès-verbal de l'entretien du 8 août 2018 et des griefs formulés par le recourant contre son supérieur hiérarchique, il ressort qu'il existait manifestement un manque de communication et une opinion divergente entre eux sur l'étendue des tâches relevant de la responsabilité du recourant. Les éléments mis en lumière par le recourant lui-même ne sauraient toutefois être qualifiés d'atteinte à sa personnalité, étant précisé que le supérieur hiérarchique en question a quitté l'administration communale le 31 juillet 2018. Après cela, le recourant n'a plus fait état de l'existence d'atteintes à sa personnalité avant son recours contre son licenciement immédiat. S'il est certes compréhensible que le recourant ait souffert de la crainte de perdre son emploi à compter d'avril 2019, cela ne saurait constituer pour autant une atteinte à sa personnalité au sens de la jurisprudence susmentionnée. De même, le comportement de l'autorité intimée à son égard depuis le mois d'avril 2019 ne peut être qualifié de contraire à la bonne foi. Son employeur a effectivement fait part de manière constante de son intention de résilier ses rapports de travail, d'abord en organisant un entretien de service fixé au 4 avril 2019 et en l'informant de la sanction envisagée, lequel n'a pas eu lieu en raison de l'absence du recourant pour maladie, puis du fait de son licenciement immédiat manifestement annulé pour des seuls motifs procéduraux, et avec la précision que tous autres droits étaient réservés et enfin en le convoquant rapidement après son retour au travail en septembre 2019 pour un nouvel entretien de service. Contrairement à ce que soutient le recourant, l'autorité intimée n'a ainsi pas eu un comportement contradictoire à son égard lui laissant imaginer qu'il conserverait son poste. Ce grief sera dès lors écarté. 6) 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. À titre préalable, il ne sera pas revenu sur le contexte de faits ayant entouré la résiliation immédiate des rapports de service du 17 avril 2019, ladite décision ayant été annulée par l'intimée et la chambre de céans ayant rayé cette affaire du rôle. En revanche, il sera relevé que rien n'empêchait l'autorité intimée de reprendre dans le cadre de la décision présentement litigieuse des griefs déjà formulés dans le cadre de la résiliation immédiate. L'autorité intimée justifie le licenciement du recourant, à teneur des éléments exposés dans l'entretien de service du 11 octobre 2019 et brièvement rappelés dans la décision litigieuse, par quatre groupes de motifs distincts, à savoir des manquements graves et répétés, des insuffisances de prestations professionnelles, une inaptitude à remplir les exigences du poste et des violations des devoirs généraux du personnel. La chambre administrative les examinera successivement, afin de déterminer s'ils sont fondés. 7) a. L'autorité intimée formule quatre griefs de manquements graves et répétés à l'encontre du recourant. Le recourant expose avoir toujours informé M. C_____ de l'état du véhicule de service et de ne pas avoir ainsi failli à son devoir d'information. Lors de son audition, M. D_____ a indiqué que lors de son départ en novembre 2018 le véhicule présentait des traces de griffures et des bosses, ce dont M. C_____ était au courant, mais pas de trou dans la portière. Mme E_____ a pour sa part indiqué qu'elle n'avait retrouvé aucune trace d'annonce des dégâts sur le véhicule. Il apparaît ainsi que le recourant a failli à son devoir d'information en n'annonçant pas les dégâts liés à la portière du véhicule, lesquels sont postérieurs aux départs de MM. C_____ et D_____, de sorte que le reproche formulé sur ce point est à tout le moins partiellement fondé. Il est reproché au recourant d'avoir acheté

entre octobre et novembre 2018 dans trois commerces différents, pour un montant total de CHF 2'313.02, différents vêtements (soit notamment des sweat-shirts, un blouson, trois paires de chaussures de sécurité, des bottes, une paire de chaussures de « treck », des pantalons, des caleçons, des doudounes, des polaires, six paires de gants thermaux) lesquels n'auraient été ni autorisés ni par ailleurs pas été restitués à la fin de ses activités. À teneur d'une note interne du 19 mai 2016 à l'attention, notamment, des collaboratrices et collaborateurs du service des bâtiments, le CA avait décidé de créer des habits de travail, comportant le logo communal, lesquels avaient été livrés par une entreprise sélectionnée et devaient obligatoirement être portés durant les heures de travail. Les différents témoins ont confirmé l'existence d'habits de travail, fournis par la commune. Le recourant considère que l'achat de ces habits était nécessaire, ceux fournis n'étant pas assez chauds. Or, même si tel était le cas, il ne pouvait, sans autre demande auprès de sa hiérarchie et sans l'accord de celle-ci, se commander divers habits lesquels ne comportaient pas les armoiries communales en se servant de la carte de paiement qui lui avait été remise par la commune, étant relevé que certains habits n'avaient de toute manière pas à être fournis par son employeur. Le recourant indique encore qu'une partie de ses achats soit ceux effectués le 30 novembre 2018 chez N_____ pour un montant de CHF 1'621.32 avaient été expressément autorisés par Mme E_____. Or, la précitée a formellement contesté avoir donné son accord pour ces achats. M. D_____, qui n'a fait que rapporter les propos tenus par le recourant, n'a pas été témoin direct d'une discussion au cours de laquelle Mme E_____ aurait autorisé ledit achat. Cet achat dépassait d'ailleurs largement les prérogatives financières du recourant, tel qu'il le sera examiné ci-après. Enfin, à teneur des témoignages de Mme E_____ et de M. J_____, le recourant n'a pas restitué les habits de travail autres que ceux qui lui ont été fournis en septembre 2019, sans fournir d'explications sur ce point dans ses écritures, et ceux-ci n'ont pas été retrouvés sur les sites sur lesquels il exerçait ses activités. Les reproches formulés sur ce point sont donc fondés. À teneur du document intitulé « niveaux de compétences de signature pour les engagements financiers (fonctionnement et investissements) » émis par la commune, le recourant pouvait, sans bon de commande, effectuer des dépenses allant jusqu'à CHF 500.-, la facture devant être validée ensuite par la cheffe ou le chef de service. Pour les dépenses comprises entre CHF 500.- et CHF 2'000.-, la cheffe ou le chef de service devait lui remettre un bon de commande et valider la facture. Le recourant n'allègue pas ne pas avoir eu connaissance des limites de ses prérogatives financières, exposant à l'inverse que M. C_____ l'autorisait à dépasser sa limite d'engagement de CHF 100.- à CHF 200.-. Force est de constater que le recourant a très largement dépassé ses prérogatives avec la facture précitée du 30 novembre 2018 d'un montant de CHF 1'621.32, ce qu'il ne pouvait ignorer, étant précisé qu'il a lui-même émis un bon de commande, ce qu'il n'était pas non plus habilité à faire pour un achat de ce montant. Il n'apparaît par ailleurs pas qu'il aurait fait valider cette facture par sa responsable hiérarchique, celle-ci ne semblant à teneur du dossier en n'avoir eu connaissance que lors d'un contrôle détaillé, dans le courant des mois de janvier et février 2019. Le 22 janvier 2019, des explications ont été demandées au recourant, lequel avait commandé des travaux de plomberie dont le montant total s'élevait à CHF 4'500.- sans en informer sa hiérarchie. À cette occasion, le recourant a notamment indiqué qu'il prenait note du fait qu'il ne devait plus dépasser ses prérogatives financières. S'agissant en revanche de la facture de P_____ SA du 28 février 2019, si le recourant reconnaît avoir commandé les travaux relatifs au centre sportif, pour un montant de CHF 400.-, il conteste être le commanditaire des autres travaux facturés. Sans autre élément, il ne peut être retenu qu'il serait bien l'auteur des

autres commandes et qu'il aurait dépassé ses prérogatives financières concernant cette facture. Par ailleurs, la commande d'étagères auprès du menuisier de la commune ne s'étant finalement pas concrétisée, il ne peut être reproché au recourant d'avoir dépassé ses prérogatives en matière de commande de travaux. En revanche, quand bien même ils ne dépassent pas le montant de CHF 500.-, certains achats effectués par le recourant au moyen de la carte de paiement fournie par la commune n'apparaissent pas justifiés. Tel est notamment le cas de l'achat de capsules à café pour plus de CHF 200.-, selon la facture Nespresso du 6 février 2019, ou de l'achat de tasses à café. Il ne saurait dès lors être retenu, comme le plaide le recourant, que tous les achats effectués étaient nécessaires à la réalisation des travaux demandés. Il est enfin reproché au recourant d'avoir volontairement condamné certains cabinets de toilettes. Si l'intéressé ne conteste pas cet élément, il justifie ce choix par le fait qu'il souhaitait éviter que des usagers ne les vandalisent. Si ce motif apparaît effectivement un peu faible pour condamner des installations publiques, il ne ressort pas du dossier qu'il aurait expressément été demandé au recourant de rouvrir lesdites installations et qu'il ne s'y serait pas conformé, de sorte qu'il ne peut être retenu l'existence de manquements graves et répétés de ce fait. b. Quatre griefs relevant d'insuffisance de prestations professionnelles lui sont également reprochés. À teneur d'un courriel du 22 septembre 2018 adressé par la présidente du club de football FC Grand-Saconnex à la cheffe du service de l'accueil, de la culture et des sports de la commune, dans lequel elle se disait surprise des affirmations du recourant qui lui avait dit que la pose et le financement de nouveaux filets pour les cages étaient à la charge du club, il sera retenu que le recourant a donné une telle indication. Différents reproches sont formulés à l'encontre du recourant s'agissant de l'entretien des locaux dont il était responsable, lesquels s'appuient sur plusieurs états des lieux effectués entre février et mars 2019 par sa responsable hiérarchique. Il apparaît à la consultation des photographies prises le 20 février 2019 par la supérieure hiérarchique du recourant qu'un certain désordre régnait effectivement dans le local technique et le local de service. Il est en particulier critiquable qu'une table de massage et un chariot aient été entreposés dans les toilettes pour personne en situation de handicap, les rendant inutilisables, et ce même si la décision avait été prise de concert avec la direction du club de football utilisant les installations. La saleté constatée dans les vestiaires, clairement présente depuis de nombreux jours, n'est pas non plus acceptable. Le recourant, qui ne conteste pas le mauvais état des lieux, argumente que les installations étaient parfaitement entretenues en date du 8 février 2019 et qu'il ignorait ce qui s'était passé durant son arrêt maladie du 11 au 24 février 2019. Or, au vu de l'état de saleté et d'encombrement des lieux, il est très improbable que cela soit uniquement survenu durant la dizaine de jours d'absence du recourant. Quand bien même, il relevait alors de sa responsabilité, en sa qualité de responsable concierge, de prendre les mesures, à son retour, afin qu'une telle situation ne se reproduise plus. Le même constat de mauvais entretien a pu être fait lors de l'état des lieux du bassin de natation le 5 mars 2019, étant relevé qu'en sus, de l'eau stagnait dans différentes parties des locaux techniques. Si la piscine était effectivement fermée au public depuis janvier 2018, le recourant n'était pas pour autant dispensé de veiller au bon entretien des lieux. S'agissant enfin de l'état de saleté du centre sportif constaté le 19 mars 2019, le recourant ne le conteste pas mais relève qu'il n'avait pas eu le temps, la veille, d'effectuer le nettoyage dans son intégralité avant son départ en vacances. Or, même s'il est vrai que M. F_____ était absent les jours précédents en raison d'une formation, la mission principale du recourant consistait en la bonne tenue des lieux, et il est surprenant qu'il n'ait pas été en mesure de ramasser les débris qui jonchaient le terrain du centre sportif ou, à

tout le moins, d'avertir ses supérieurs de l'impossibilité d'effectuer tout l'entretien nécessaire avant son départ en vacances. S'il est vrai qu'il ne ressort pas du dossier que l'autorité intimée aurait fait immédiatement part au recourant des constats effectués en février et mars 2019, il convient de relever que, contrairement à ce qu'allègue le recourant, plusieurs remarques lui avaient déjà été faites dans ce sens précédemment. Lors de son évaluation du 4 décembre 2017, son chef a relevé qu'il attendait plus de rigueur de sa part dans l'exécution des tâches, la fiabilité, la précision et l'efficacité. Au cours de l'entretien du 8 août 2018, M. C_____ a notamment indiqué qu'il jugeait que le nettoyage dans le lieu de recueillement n'avait été fait ni correctement ni régulièrement. Enfin, dans l'entretien de collaboration du 17 décembre 2018, les objectifs fixés au recourant étaient d'améliorer l'entretien du centre sportif (notamment vestiaires et couloirs) et des toilettes publiques du cimetière. c. Trois griefs sont formulés en lien avec l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Il ressort en particulier des relevés relatifs à la pataugeoire entre le 23 avril et le 31 juillet 2018 que ceux-ci ont parfois été remplis de manière lacunaire les jours durant lesquels M. D_____ s'en occupait. Or, le recourant, qui était son supérieur, devait veiller à la bonne tenue desdits relevés. Par ailleurs, le recourant ne saurait être suivi lorsqu'il allègue que M. C_____ n'aurait jamais remis en cause la qualité des analyses d'eau effectuées par lui-même ou M. D_____. Si M. C_____ a effectivement relevé la présence de bonnes analyses d'eau dans l'évaluation du recourant du 21 octobre 2016, tel n'a plus été le cas par la suite. Lors de l'entretien du 4 décembre 2017, son supérieur hiérarchique a notamment indiqué qu'il fallait améliorer la tenue des classeurs des pataugeoires et garder les fiches « deux saisons » en cas de contrôles, et lui a fixé comme objectif de tenir parfaitement les classeurs des pataugeoires et de remplir les fiches techniques des bassins pour les statistiques du SCAV. Cela étant, le recourant était en arrêt de travail entre le 13 avril et le 2 août 2018, puis à nouveau entre le 9 et le 27 août 2018, soit durant l'intégralité de la période durant laquelle les relevés litigieux ont été effectués. Ainsi, s'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir agi immédiatement pour que les relevés soient établis de manière plus précise dès lors qu'il n'était pas présent, il aurait en revanche dû s'assurer à son retour de la bonne tenue desdits relevés, dès lors que cet objectif lui avait précisément été fixé dans sa dernière évaluation, et cas échéant faire part des éventuels manquements de la part de M. D_____ à sa hiérarchie. S'agissant du déplacement du recourant en compagnie de M. D_____ le 20 décembre 2018 sur le site de l'école Q_____, ce reproche, non suffisamment étayé, apparaît pour le moins anecdotique et ne sera pas retenu. Enfin, il est exact, comme le relève le recourant, que lors de l'entretien du 8 août 2018, M. C_____ a indiqué qu'il ne jugeait pas utile d'avoir tous les rapports d'entreprises car il était en possession des bons de commande. Si cette pratique n'apparaît effectivement pas adéquate, il ne peut être reproché au recourant d'avoir fait perdurer le système mis en place par son précédent supérieur hiérarchique, étant précisé que l'autorité intimée ne prétend pas que Mme E_____ aurait demandé à l'intéressé de procéder différemment à son arrivée. d. Six violations des devoirs généraux des membres du personnel sont enfin reprochées. Rien ne permet d'affirmer que le recourant, ou son subordonné, aurait utilisé des produits périmés pour l'analyse du bassin. En revanche, il est exact qu'il aurait été plus judicieux, afin notamment d'éviter toute utilisation malencontreuse, de conserver uniquement la référence des produits concernés et de s'assurer de la reprise des flacons périmés par l'entreprise qui, selon les explications de M. D_____, en était chargée. Ce constat est d'autant plus vrai que, contrairement à ce que le recourant a d'abord allégué, les flacons en question n'étaient pas vides et auraient donc pu être utilisés par inadvertance. Vu les pièces du dossier et malgré le constat de l'entreprise

étant intervenue sur les pompes de traitements du bassin de natation lequel était fermé depuis janvier 2018 rien ne permet de savoir à partir de quand et pour quel motif celles-ci ont cessé de fonctionner, de sorte que la responsabilité de leur défectuosité ne peut être attribuée avec certitude au recourant. Les reproches en lien avec le non-respect des procédures internes en cas d'absence n'apparaissent quant à eux que partiellement fondés. S'agissant du départ du recourant le 11 février 2019, l'autorité intimée a elle-même admis, lors de l'entretien du 11 octobre 2019, que l'intéressé avait prévenu sa supérieure hiérarchique le jour même de son départ. M. F_____ a confirmé lors de son audition que même si le recourant ne lui avait pas laissé d'instructions spécifiques, il savait ce qu'il avait à faire dès lors que le travail était toujours le même. Si le recourant n'a pas appelé sa cheffe par la suite, il n'est pas contesté qu'il a transmis un certificat médical pour excuser son absence. Il en va de même de son absence à compter du 2 avril 2019 où, contrairement à ce que relève l'intimée, le recourant n'a pas attendu le 4 avril 2019 pour transmettre son certificat médical, mais l'a spontanément remis par courriel le 2 avril 2019. En revanche, il est exact que, par la suite, ce dernier a pendant plusieurs semaines rompu tout contact avec son employeur, alors même qu'il lui avait été rappelé, dans un courriel du 2 avril 2019, qu'il devait informer une fois par semaine sa hiérarchie de son état. M. J_____, qui a été le supérieur hiérarchique du recourant à compter du 1^{er} septembre 2019, a également indiqué lors de son audition qu'il était arrivé que celui-ci quitte son poste sans en demander au préalable la permission, notamment à une occasion pour aller donner son sang où il l'avait mis devant le fait accompli. Or, même pour une raison aussi louable que le don du sang, 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. S'agissant du grief relatif à l'activité accessoire qu'il aurait exercée sans autorisation du CA, il est pour le moins regrettable que le recourant ait attendu la présente procédure pour apporter des explications circonstanciées en lien avec les sociétés dont il est administrateur, dès lors qu'au vu des éléments dont disposait l'intimée, les questionnements de celle-ci paraissent légitimes. Au vu des pièces produites par le recourant, il apparaît qu'il ne s'est pas déplacé à l'étranger pour la signature des statuts de la société « H_____ », laquelle ne semble effectivement avoir été constituée que dans un but de gestion familiale le recourant, son épouse et leurs enfants étant les seuls associés d'un futur bien immobilier, ce qui ne saurait être qualifié d'activité accessoire ou rémunérée au sens du statut. S'agissant en revanche de la société « G_____ », dont le recourant est administrateur au côté d'un ami, lequel serait seul chargé de la gestion, la situation est moins claire. Selon ses explications, la société détient un immeuble comprenant une arcade, laquelle est louée à un tatoueur. L'on peut s'interroger sur le fait qu'il ne perçoive aucune rémunération et qu'il ne déploie aucune activité en lien avec la gestion de ce bien immobilier, ce d'autant plus qu'il n'a produit aucune pièce, telles que des pièces comptables ou une déclaration de son associé, qui permettrait de vérifier ses affirmations et qu'il était seul à pouvoir produire. Il n'est toutefois pas possible de retenir, au vu des pièces au dossier, que le recourant a effectivement déployé une activité rémunérée, dont l'annonce auprès du CA était obligatoire conformément à l'art. 16 du statut, en parallèle de son activité pour la commune. 8) 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, et ce même en faisant abstraction des reproches ne pouvant être retenus à son égard. Au vu du fait que le recourant avait déjà reçu un avertissement formel en octobre 2018, qu'il a continué à enfreindre certains devoirs, même après avoir été repris sur

ces points s'agissant en particulier du respect des procédures internes d'annonce d'absences , qu'il lui a été demandé notamment dans les entretiens de collaboration de fin 2017 et fin 2018, d'améliorer ses prestations en lien avec les analyses d'eau et la propreté des installations, et qu'un nombre important d'éléments lui sont reprochés, la décision de résiliation des rapports de service du recourant apparaît conforme au droit, et ce également du point de vue de la proportionnalité. Le fait que le recourant ait exercé les tâches confiées à la satisfaction de son chef de service à compter du 2 septembre 2019 ne permet en particulier pas de considérer que l'autorité intimée aurait dû lui proposer de conserver sa nouvelle affectation. 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 sera par conséquent rejeté. 9) Vu l'issue du litige et l'important travail d'instruction de la cause, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 89 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune qui compte plus de dix-milles habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1344/2020 du 22 décembre 2020 consid. 6). * * * * *

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