

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1501/2010-FPUBL

ATA/709/2011

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 novembre 2011

dans la cause

Monsieur L_____

représenté par Me Antoine Herren, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1. Monsieur L_____ a été engagé par le conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après : la ville) dès le 1^{er} décembre 2001, en qualité de fonctionnaire, au poste de forestier bûcheron au service des espaces verts et de l'environnement (ci-après : SEVE).

Selon son descriptif, ce poste consistait à :

- effectuer des travaux de bûcheronnage relatifs à l'entretien des espaces verts municipaux, soit principalement des tâches d'abattage, d'élagage et de broyage ;
- collaborer à contrôler et à maintenir l'état sanitaire du patrimoine arboricole de la Ville de Genève ;
- participer éventuellement à des missions, expositions ou manifestations exceptionnelles ;
- gérer des tâches administratives en relation avec la fonction.

Son titulaire devait notamment faire preuve de capacité d'organisation, d'initiative, d'analyse, de synthèse et de communication ; être apte à travailler en équipe et respecter les directives internes, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

2. Le 12 novembre 2003, le SEVE a édicté et distribué à son personnel une note de service relative à la santé et à la sécurité au travail, rappelant certains principes en la matière lors de taille et d'élagage des arbres et autres travaux en hauteur, à l'occasion de l'utilisation d'échelles ou encore pour les travaux sur ou à proximité d'une voie de circulation. Cette note rappelait en outre des directives générales extraites du règlement municipal.
3. En novembre 2003 et en mai 2004, M. L_____ a suivi des formations spécifiques en matière de sécurité au travail.
4. Le 19 octobre 2004, M. L_____ a fait l'objet d'une évaluation de son comportement et de son travail. Il possédait de bonnes connaissances du métier, était toujours bien disposé pour entreprendre son travail mais manquait encore un peu d'assurance dans certaines pratiques techniques. Il fournissait un travail de bonne qualité mais devait prendre un peu plus de temps de réflexion dans l'organisation de celui-ci et se concentrer davantage lors de l'exécution. Il était sympathique et de bonne volonté, cherchant toujours à se rendre utile. Il devait améliorer sa maturité professionnelle. M. L_____ a approuvé cette évaluation.

5. Le 10 novembre 2004, la ville a confirmé M. L. _____ à son poste, dès le 1^{er} novembre 2004 et pour une durée indéterminée.
6. Le 15 février 2005, le SEVE a tenu une réunion avec les forestiers bûcherons. Selon le procès-verbal de cette séance, cette rencontre avait été demandée par la cheffe de service, à la suite de dysfonctionnements de longue date constatés au sein du groupe, concernant le comportement des intéressés et non leur travail. S'agissant de M. L. _____, il était fait mention de paroles et gestes agressifs avec un collègue. Les équipes étaient réorganisées et un premier point de situation serait fait le 15 mai 2005.
7. Le 6 avril 2005, la cheffe de service a adressé une note aux forestiers bûcherons au sujet des dysfonctionnements précités. Depuis son arrivée - qui remontait à avril 2004 -, elle avait tenu avec eux des réunions de concertations au cours desquelles elle s'était montrée claire sur les exigences en matière de respect d'autrui, des procédures, du matériel et surtout de la sécurité. La situation ne s'était pas améliorée. Se référant à une réunion tenue deux jours plus tôt, elle relevait que certains membres refusaient de se remettre en cause et « que le mépris de la hiérarchie, voire la détestation portée à certains collègues » influençaient les méthodes de travail jusqu'à peser sur la sécurité. Face à cette situation, elle allait redéployer les effectifs.
8. En date du 14 avril 2005, la cheffe de service a adressé à M. L. _____ un courrier l'avisant que suite à la réorganisation des groupes des forestiers bûcherons, il aurait un autre responsable et travaillerait dans une équipe chargée de l'abattage des arbres et de leur évacuation en liaison avec une équipe logistique. Elle entendait que toutes les consignes soient strictement appliquées en matière de respect des plannings et règles de sécurité tant pour les bûcherons que pour le public, et respect du matériel confié par la ville. Elle proposait de signer à ce sujet une charte qui était jointe, dont le contenu sera détaillé ultérieurement en tant que de besoin, et qui se terminait par la mention que le signataire était averti que les manquements aux consignes énumérées seraient considérés comme des fautes professionnelles graves pouvant conduire à des sanctions allant jusqu'au licenciement.
9. M. L. _____ a signé la charte susmentionnée le 18 avril 2005.
10. Le 12 janvier 2006, l'intéressé a établi un rapport interne d'accident pour avoir, en sortant d'un garage souterrain, endommagé la couverture du clignotant droit du fourgon qu'il conduisait.
11. En date du 15 mai 2006, M. L. _____ a fait l'objet d'une deuxième évaluation de son comportement et de son travail en vue d'une promotion. Il connaissait les bases du métier et faisait des efforts pour améliorer ses connaissances. Il s'engageait spontanément pour entreprendre son travail, était

tenace et persévérant. Son rythme de travail était bon mais sa rapidité était moyenne de sorte qu'il se contentait de résultats moyens lui permettant de tenir les délais et d'atteindre les objectifs quantitatifs. Il avait du mal à cerner les priorités et à anticiper les difficultés mais affichait la volonté d'améliorer ses capacités. Son esprit d'équipe était bon malgré une tendance à « piquer » ses collègues de travail. Il était peu sensible à l'image de marque de la ville. Trop vite satisfait de ses prestations, il devait être plus exigeant avec lui-même et faire plus attention lors de la conduite du véhicule de service. M. L_____ s'est déclaré motivé par le fait de travailler dans les parcs genevois au sein d'une équipe qui remplissait ses missions. Il regrettait cependant que l'ambiance de travail soit souvent tendue. La cheffe de service a, quant à elle, préconisé défavorablement la promotion de M. L_____, indiquant qu'une nouvelle évaluation devrait être faite dans six mois afin de voir si le comportement de l'intéressé évoluait.

12. Le 31 mai 2006, la cheffe de service a confirmé à M. L_____ qu'une nouvelle évaluation interviendrait en fin d'année, dans le cadre des demandes de promotion au 1^{er} janvier 2007.
13. Le 24 juillet 2006, la cheffe de service a prononcé un avertissement à l'encontre de l'intéressé, ce dernier ayant oublié une serpette aux abords de la pataugeoire après une intervention dans le parc Mon-Repos. L'outil avait été retrouvé par un usager qui l'avait rapportée aux jardiniers du parc, auprès desquels M. L_____ ne l'avait réclamée que trois semaines plus tard. Cette décision n'a pas fait l'objet de recours.
14. En date du 12 juillet 2007, M. L_____ a fait l'objet d'un rappel à l'ordre de sa hiérarchie parce qu'il n'avait pas respecté les directives d'utilisation d'une nacelle.
15. Dans le courant du mois d'octobre 2007, M. L_____ s'est inscrit pour l'année scolaire 2008-2009 en maturité professionnelle post CFC, sciences naturelles.
16. Le 12 novembre 2007, la cheffe de service a prononcé un avertissement à l'encontre de l'intéressé, pour avoir effectué en août 2007 un dépassement de vitesse, sanctionné par une amende d'ordre, avec un véhicule de service. Cette décision n'a pas fait l'objet de recours.
17. Par courrier du 7 janvier 2008, M. L_____ a demandé à la direction du SEVE de pouvoir réduire son temps de travail à 50 % dès septembre 2008. Après six ans passés au service d'élagage, il désirait poursuivre sa formation dans le domaine de l'environnement. Il souhaitait obtenir une maturité professionnelle dans le domaine des sciences naturelles. Les cours dispensés pour cette formation équivalaient à un mi-temps, cela pendant deux ans. Il avait donc besoin de réduire son activité professionnelle entre septembre 2008 et fin juillet 2010.

18. Le 25 janvier 2008, le chef de service *ad interim* a préavisé négativement la demande de réduction du temps de travail de M. L_____. Sa fonction de forestier bûcheron ne pouvait s'exercer à temps partiel sans porter préjudice à la bonne marche du service, dont l'activité serait chargée les prochaines années en raison du vieillissement du patrimoine arboré de la ville.
19. Le 14 août 2008, M. L_____ a fait l'objet d'une troisième évaluation de son comportement et de son travail, en vue de sa promotion. Ses connaissances métier étaient satisfaisantes. L'exécution de son travail était satisfaisante malgré un manque de sens pratique. Son engagement était positif. Son rythme de travail était bon et il avait fait des progrès dans la qualité de ses prestations. Il avait encore de la peine à anticiper les difficultés. Il avait l'esprit d'équipe et le contact avec le public comme avec sa hiérarchie était bon. Une nouvelle évaluation en vue de promotion devait intervenir à la fin de l'année. Lui-même était satisfait de ses efforts et sa progression. Il demeurait motivé par son travail.
20. A la demande de M. L_____, la ville a établi le 10 mars 2009, un certificat de travail intermédiaire. Outre la description des tâches de l'intéressé, ce document indiquait que celui-ci s'acquittait des travaux qui lui étaient confiés à l'entière satisfaction de l'employeur et de manière autonome lorsque la situation l'exigeait. Il entretenait de bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec ses supérieurs.
21. Le 20 mars 2009, alors qu'il effectuait une opération d'élagage sur un arbre du parc de Malagnou, M. L_____ a lâché une grosse branche qui est tombée sur une installation de ping-pong sise au-dessous, endommageant celle-ci. Personne ne se trouvait à proximité.
22. Le 2 avril 2009, M. L_____ a fait l'objet d'une quatrième évaluation de son comportement et de son travail, en vue de promotion. Si les connaissances métier étaient suffisantes, il manquait d'initiative et de sens de l'autocritique dans l'exécution de ses tâches. Tenace et persévérant, il savait faire preuve d'une grande flexibilité dans les situations de surcharge de travail. La qualité, sauf pour l'abattage, et le rythme de travail étaient satisfaisants mais il avait toujours de la peine à anticiper les difficultés. L'intégration au sein de l'équipe n'était pas parfaite. Il devait réfléchir sur son avenir au SEVE. Le représentant de la commission du personnel qui accompagnait M. L_____ à cette occasion a relevé que l'entretien avait été long et que l'intéressé n'avait pas toujours pu s'exprimer complètement parce qu'interrompu par ses supérieurs. Le chef de service a émis un préavis défavorable à la promotion, M. L_____ ne donnant pas satisfaction dans sa fonction.
23. Le 4 avril 2009, M. L_____ a demandé un changement d'affectation. Malgré la quantité de travail fourni et la persévérance avec laquelle il s'était efforcé d'améliorer ses performances, le résultat n'avait pas été jugé satisfaisant.

Vu les pressions subies et les vives tensions, il n'y avait plus de place pour lui au sein de l'équipe.

24. Le 5 avril 2009, M. L_____ a eu un accident non professionnel entraînant une incapacité de travail qui s'avérera de longue durée puisqu'il ne reprendra pas son activité professionnelle à la ville.
25. Le 6 mai 2009, le chef de service a prononcé un avertissement à l'encontre de l'intéressé en raison de l'incident survenu le 20 mars précédent. Cette décision n'a pas fait l'objet de recours.
26. Par courrier du 30 juin 2009, M. L_____ s'est plaint de harcèlement auprès de la direction du SEVE. Son chef d'équipe avait fait montre d'une attitude agressive et dégradante constante qui avait porté atteinte à son intégrité psychique.
27. Le 7 août 2009, la direction du SEVE a organisé une réunion avec M. L_____, suite au courrier susmentionné. M. L_____ a maintenu son point de vue. La direction a relevé que l'absence pour cause d'accident de l'intéressé ne contribuait pas à l'amélioration des relations de travail au sein de l'équipe. Un changement d'affectation n'était pas possible. Il n'y avait pas de solution à moins que le dialogue et la discussion ne permettent à M. L_____ de rejoindre l'équipe une fois remis de son accident. Une nouvelle réunion était fixée au 30 septembre 2009.
28. En date du 15 août 2009, M. L_____ a contesté son évaluation du 2 avril 2009, car il n'avait pas été en mesure d'exprimer son avis.
29. Le 19 août 2009, le SEVE a pris note de la contestation de l'évaluation et a convoqué une réunion le 30 septembre 2009, au cours de laquelle il aurait l'occasion de faire valoir ses arguments en présence du chef d'équipe mis en cause.
30. Le 29 septembre 2009, le SEVE a annulé la réunion prévue le lendemain, préférant un envoi du dossier en médiation.
31. Le 21 janvier 2010, le médiateur a rendu son rapport au SEVE. Il s'était entretenu avec M. L_____, son équipier et son chef d'équipe.

Le premier avait vécu un retour difficile au travail après un accident. Les travaux confiés étaient de « petits boulots ». Il se sentait déconsidéré. Les évaluations étaient perçues comme un outil de pression. Il y avait des tensions dans l'équipe dont il se sentait exclu. Il a parlé d'une plainte pour harcèlement et maltraitance psychologique.

L'équipier, peu disert, reprochait à M. L_____ de ne pas progresser dans son métier, d'agir de manière individuelle. Des incidents mal résolus avaient assombri leurs relations de travail.

Le chef d'équipe a relevé le manque d'expérience de M. L_____, le fait qu'il s'était retiré de l'équipe, se montrait peu attentif et provocateur.

La médiation n'avait pas abouti. Le médiateur a précisé que M. L_____ était dans une grande souffrance et, de ce fait, dégageait une agressivité pouvant être dangereuse pour un tiers. Il ne mesurait guère le danger qui entourait son travail et était plus préoccupé par l'attitude de l'autre que par lui-même.

32. Par courrier du 27 janvier 2010, le syndicat dont était membre M. L_____ a sollicité une rencontre afin de trouver une solution professionnelle pour son adhérent, qui avait postulé à diverses places au sein de l'administration municipale, sans que sa candidature ne soit retenue.
33. Par pli recommandé du 3 février 2010, la ville a informé M. L_____ qu'elle envisageait de résilier son engagement en qualité de forestier bûcheron au SEVE. En dépit des nombreuses mesures prises par sa hiérarchie pour lui permettre de remplir au mieux sa formation, il n'était pas apte à remplir les missions qui lui étaient confiées. Il avait commis plusieurs fautes professionnelles résultant de négligences, ce qui lui avait valu trois avertissements. Il n'avait pas progressé, ce qui avait empêché sa promotion, et ses lacunes professionnelles créaient des tensions au sein de l'équipe, ce qui mettait en danger sa sécurité et celle de ses collègues. L'échec de la médiation mise en place à la suite de sa plainte pour harcèlement démontrait son manque de volonté de se remettre en question. Les éléments avaient graduellement rompu la confiance que la direction du SEVE avait en lui. Un délai au 19 février 2010 lui était imparti pour s'exprimer par écrit sur les motifs précités et demander à être entendu par une délégation du conseil administratif (ci-après : la délégation).
34. Le 16 février 2010, M. L_____ a contesté les motifs de résiliation et a demandé à être entendu par la délégation. Ses premières évaluations le décrivaient comme une personne de compagnie agréable et relevaient ses efforts d'amélioration de la qualité de son travail. Son équipier ne pouvant plus, pour raison de santé, effectuer des travaux en hauteur, le travail d'équipe avait été plus difficile lors de travaux complexes. La dernière évaluation était partielle, injustifiée et comportait plusieurs vices de procédure. Il avait été l'objet d'attaques verbales de son chef d'équipe et son employeur n'avait pas pris les mesures adéquates pour protéger sa personnalité. Quant aux avertissements qui lui avaient été notifiés, ils concernaient des faits mineurs et ne pouvaient justifier un licenciement.

35. Le 10 mars 2010, M. L_____ a été entendu par la délégation, composée du maire et d'un haut fonctionnaire. Aucun procès-verbal de cette séance n'a été produit.
36. Par courrier recommandé du 24 mars 2010, la ville a résilié l'engagement de M. L_____ pour le 30 juin 2010, pour les motifs mentionnés dans la lettre du 3 février 2010. Cette décision était exécutoire nonobstant recours.
37. M. L_____ a recouru le 27 avril 2010 auprès du Tribunal administratif, devenu le 1^{er} janvier 2011 la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), contre la décision susmentionnée, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif, principalement à l'annulation de la résiliation et à sa réintégration et subsidiairement au versement d'un montant correspondant à six mois de salaire.

Il était en arrêt de travail, de sorte que la résiliation des rapports de service n'était pas possible. Il n'y avait pas de motif sérieux et suffisant justifiant son licenciement. Il reprenait en substance à cet égard les arguments développés dans son courrier du 16 février 2010.

38. Le 11 mai 2010, dans des circonstances non déterminées, le chef d'équipe a annoncé deux incidents non datés à sa hiérarchie. A l'avenue de l'Amandolier, M. L_____ avait procédé à l'abattage non prévu d'un jeune arbre, sans avertir personne et sans prendre de précautions. L'arbre était tombé sur la chaussée, à un moment où aucun véhicule n'était passé. A la promenade des Crêts du Petit-Sacconnex, il avait pris l'initiative d'abattre un arbre tout seul et l'avait fait tomber sur un jeune arbre fraîchement planté. Il n'avait jamais maîtrisé l'entaille de direction d'abattage, malgré les indications qui lui avaient été données.
39. Le 12 mai 2010, après avoir recueilli la détermination, négative, de la ville, la présidente de la juridiction de céans a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.
40. Le 4 juin 2010, la ville a conclu à l'irrecevabilité du recours à la forme et à son rejet au fond.

M. L_____ n'avait plus d'intérêt actuel à l'admission de son recours. Il produisait toujours des certificats médicaux faisant état d'une incapacité totale de travail. Malgré cela, il se rendait régulièrement à Berne pour y suivre une formation de spécialiste de la nature et de l'environnement auprès de l'Académie suisse des sciences de la nature et de l'environnement. Prévue sur deux ans, elle devait s'achever au printemps 2011. Il organisait par ailleurs des soirées à thèmes : dégustation de vins, visite de l'observatoire astronomique ou autres. En outre, il accompagnait des groupes d'enfants lors de camps de vacances. Cela démontrait qu'il n'entendait pas réintégrer son ancienne fonction.

Au fond, le licenciement de M. L_____ était conforme au statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (SPAM - LC 21 151), la résiliation n'était pas intervenue en temps inopportun, la période de protection de l'intéressé ayant pris fin le 2 octobre 2009. Les motifs à l'appui du licenciement étaient graves et celui-ci avait eu la possibilité de faire valoir son point de vue à leur sujet dans le cadre de la procédure de résiliation de son engagement. Au vu de l'ensemble des circonstances, cette résiliation était la seule mesure envisageable.

41. Le 7 juillet 2010, M. L_____ a répliqué.

Les écritures de la ville étaient irrecevables, car produites au-delà du délai fixé sans que celui-ci ait été prolongé et sans que celle-ci ait eu un motif valable pour obtenir une telle prolongation.

S'agissant de ses activités extra-professionnelles, il en avait informé son employeur à cinq reprises, deux fois oralement en avril et août 2009 et lors des trois postulations dans d'autres services, ces indications figurant sur son curriculum vitae.

Il persistait pour le surplus dans son recours, en inversant toutefois ses conclusions, demandant principalement à ce qu'un montant correspondant à six mois de salaire lui soit versé et subsidiairement à sa réintégration.

42. Le 9 avril 2010, la ville a dupliqué. Ses écritures du 4 juin 2010 avaient été produites dans le délai dûment prolongé, ce dont l'intéressé avait été avisé. Celui-ci soutenait à tort avoir informé la ville de ses activités extra-professionnelles. Jamais il n'avait fait part à la direction du SEVE de ses activités accessoires, ni n'avait demandé d'autorisation à ce sujet. Le fait qu'elles soient mentionnées dans son curriculum vitae ne pouvait être considéré comme une information en bonne et due forme, ce document étant destiné à d'autres services et la ville n'étant pas une entreprise de quelques personnes. Enfin, ses nouvelles conclusions étaient irrecevables et, en tout état, injustifiées.

43. Le 3 septembre 2010, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. M. L_____ a maintenu son recours. Il avait recouvré une pleine capacité de travail et était inscrit au chômage, à la recherche d'un emploi. Il était apte à reprendre son activité de forestier bûcheron mais ne pouvait retourner au sein de la même équipe, eu égard aux circonstances évoquées dans son recours. Il était prêt à travailler dans d'autres services de l'administration municipale, ayant également une formation d'employé de commerce. La formation qu'il suivait actuellement était parfaitement conciliable avec une activité professionnelle. Il s'agissait de cours par blocs prévus à l'avance. Les tensions au sein de son service

existait depuis 2002. C'était un service à problèmes et il n'était pas responsable de cette situation.

b. Le représentant de la ville a persisté dans la décision querellée. S'il était fait droit à la demande de réintégration de M. L_____, il serait difficile de lui trouver d'entrée de cause une nouvelle affectation, puisqu'il ne voulait pas reprendre son poste antérieur, qui n'avait pas été repourvu. Le certificat de travail intermédiaire du 10 mars 2009 ne reflétait pas la situation, celle-ci étant correctement décrite dans la décision de licenciement. Il s'agissait d'un de ces petits « ratés » existant malheureusement dans les grandes organisations. Le supérieur hiérarchique de M. L_____ n'avait pas été consulté pour l'établissement de ce certificat de travail.

44. Le 27 octobre 2010, le juge délégué a avisé les parties que l'instruction de la cause était terminée. Un délai au 30 novembre 2010 leur était accordé pour formuler toute requête complémentaire. Passé cette date, la cause serait gardée à juger.
45. Le 30 novembre 2010, M. L_____ a demandé l'audition de quatre témoins, soit deux médecins, le représentant de la commission du personnel de la ville et une secrétaire syndicale.
46. Le 5 janvier 2011, le courrier susmentionné a été communiqué à la ville, pour information.

EN DROIT

1. Depuis le 1^{er} janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif a échu à la chambre administrative, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1^{er} janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

2. Le 1^{er} janvier 2011 est entré en vigueur le règlement du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151.30), qui a remplacé le statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (ci-après : SPAM). Lorsque la décision de licenciement est intervenue le 24 mars 2010, les rapports de fonction étaient ainsi soumis au SPAM et, à teneur de ce texte, le Tribunal administratif, alors compétent, pouvait connaître des recours dirigés contre une décision de licenciement d'un fonctionnaire (art. 97 al. 5 SPAM).

3. Interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ ; 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 dans sa teneur au 31 décembre 2010.

4. Le recourant a sollicité l'audition de témoins, soit deux médecins, le représentant de la commission du personnel de la ville et une secrétaire syndicale.

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), 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, 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 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

En l'occurrence, ces auditions ne sont pas utiles pour compléter l'instruction menée, le dossier contenant les éléments permettant à la chambre de céans de trancher les questions juridiques à résoudre. Il ne sera ainsi pas donné suite à la requête du recourant.

5. a. Aux termes de l'art. 60 let. b LPA, ont qualité pour recourir, toutes les personnes qui sont touchées directement par une décision et ont un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée et modifiée.

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 135 I 79 consid. 1 p. 82 ; 131 II 361 consid. 1.2 p. 365 ; 128 II 34 consid. 1b p. 36 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C_133/2009 du 4 juin 2009 consid. 3 ; 1C_76/2009 du 30 avril 2009 consid. 2 ; 6B_34/2009 du 20 avril 2009 consid. 1.3 ; H. SEILER, Handkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], Berne 2007, n. 33 ad art. 89

LTF p. 365 ; K. SPUHLER/ A. DOLGE/D. VOCK, *Kurzkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG]*, Zurich/St-Gall 2006, n. 5 ad art. 89 LTF p. 167). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1 p. 374 ; 118 Ib 1 consid. 2 p. 7 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_76/2009 du 30 avril 2009 consid. 2 ; ATA/195/2007 du 24 avril 2007 consid. 3 et 4 ; ATA/175/2007 du 17 avril 2007 consid. 2a ; ATA/915/2004 du 23 novembre 2004 consid. 2b) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4 p. 286 et ss. ; 118 Ia 46 consid. 3c p. 53 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_69/2007 du 11 juin 2007 consid. 2.3 ; ATA/192/2009 du 21 avril 2009 ; ATA/195/2007 du 24 avril 2007 ; ATA/640/2005 du 27 septembre 2005).

La condition de l'intérêt actuel fait défaut en particulier lorsque, par exemple, la décision ou la loi est révoquée ou annulée en cours d'instance (ATF 111 Ib 182 consid. 2 p. 185 ; 110 Ia 140 consid. 2 p. 141/142 ; 104 Ia 487 consid. 2 p. 488 ; ATA/124/2005 du 8 mars 2005 consid. 2), la décision attaquée a été exécutée et a sorti tous ses effets (ATF 125 I 394 consid. 4 p. 396-398 ; 120 Ia 165 consid. 1a p. 166 et les références citées ; ATA/328/2009 du 30 juin 2009 consid. 3 ; ATA/192/2009 du 21 avril 2009), le recourant a payé sans émettre aucune réserve la somme d'argent fixée par la décision litigieuse (ATF 106 Ia 151 ; 99 V 78) ou encore, en cas de recours concernant une décision personalissime, lorsque le décès du recourant survient pendant l'instance (ATF 113 Ia 351 consid. 1 p. 352 ; P. MOOR, *Droit administratif*, Vol. 2, 2^{ème} éd., Berne 2002, p. 642/643, n. 5.6.2.3).

c. La fonction de la chambre de céans n'est d'ailleurs pas de « faire de la doctrine ». Les tribunaux ne se prononcent en effet en règle générale que sur des recours dont l'admission élimine véritablement un préjudice concret (P. MOOR, *Droit administratif*, tome II, Berne, 2002, p. 642).

En l'espèce, le recourant n'est plus en incapacité de travail et n'a pas retrouvé d'emploi. Il n'est pas lié par des engagements dont il ne pourrait choisir de se défaire si son licenciement était annulé. Il est ainsi à disposition de l'autorité intimée et n'a pas renoncé à ses conclusions en réintégration. Il conserve donc un intérêt actuel à l'admission du recours.

6. Fonctionnaire de la ville, le recourant est soumis au SPAM.
7. Aux termes de l'art. 97 al. 1 du SPAM, le conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois. Le licenciement ne peut être prononcé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et aura été entendu par une délégation du conseil administratif, s'il en fait la demande (art. 97 al. 3 du SPAM).

8. En l'espèce, le recourant a été invité le 3 février 2010 à s'exprimer par écrit sur les motifs de licenciement. Il s'est déterminé le 16 février 2010 et a demandé à cette occasion à être entendu par une délégation, qui l'a auditionné le 6 mai 2009 avant de rendre sa décision. Le congé, adressé par pli recommandé du 24 mars 2010 pour le 30 juin 2010, respecte le délai de trois mois. Les conditions de forme posées par le statut pour la résiliation des rapports de service sont ainsi remplies.
9. Il convient encore de vérifier si le recourant se trouvait alors au bénéfice d'un délai de protection.

a. Les rapports de travail du personnel de la fonction publique ne sont en principe pas soumis aux dispositions du droit du contrat de travail à l'exception des art. 331a à 331e de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO - RS 220). Ils sont régis par les dispositions légales et réglementaires de la Confédération, des cantons, des communes ou des corporations de droit public auxquels ils sont soumis (C. BRUNNER, J.-M. BUEHLER, J.-B. WAEBER, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996, p. 277).

b. Aux termes de l'art. 342 CO, les dispositions de droit privé fédéral concernant la résiliation en temps inopportun, soit les art. 336c et 336d CO, ne sont pas directement applicables au droit public communal. Il convient néanmoins de se référer à ces dispositions à titre de droit public communal supplétif (ATA/274/2008 du 27 mai 2008 ; ATA/506/1999 du 31 août 1999).

En l'occurrence, aucune disposition du SPAM ne prévoyant la résiliation en temps inopportun, il y a lieu d'appliquer l'art. 336c CO à titre de droit supplétif.

10. a. Selon l'art. 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).
- b. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul (art. 336c al. 2 CO).

En l'espèce, fonctionnaire depuis plus de six ans, le recourant bénéficie d'un délai de protection de cent quatre-vingt jours. L'incapacité de travail ayant débuté le 5 avril 2009, la période de protection s'étendait jusqu'au 3 octobre 2009. Le licenciement datant du 24 mars 2010 n'a donc pas été prononcé en temps inopportun.

11. a. Selon l'art. 61 LPA, 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

(art. 61 al. 1 let. a LPA). Le tribunal de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

b. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_596/2009 du 4 novembre 2009 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, *Le contentieux communal genevois* in : *L'avenir juridique des communes*, Schulthess, 2007 p. 149).

Ainsi, l'autorité communale doit-elle bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative.

c. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, *Précis de droit administratif*, 4ème éd., 1991, n. 161 ss, pp. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204 ; 104 I a 212 et les références citées ; Arrêts du Tribunal fédéral 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2P.177/2001 du 9 juillet 2002, consid. 2.2).

d. L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises restent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale, qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service et qu'elles respectent les conditions de forme et de fond dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 Ib 209 publié in *JdT* 1984 I 331, consid. 2 ; ATA/4/2009 du 13 janvier 2009 ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007).

e. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution

pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/4/2009 précité ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007).

12. a. A teneur de l'art. 97 al. 1 SPAM, le licenciement d'un fonctionnaire est subordonné à l'existence de motifs graves. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves, la perte de l'exercice des droits civils, l'incapacité professionnelle dûment constatée ainsi que l'inaptitude, elle aussi dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction (art. 97 al. 2 SPAM).

b. D'une manière générale, les fonctionnaires doivent notamment entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 13 al. 1 let. a. SPAM). Ils doivent établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 13 al. 1 let. b. SPAM). Selon l'art. 14 SPAM, le fonctionnaire doit notamment remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, respecter ses horaires de travail, se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de sa tâche, se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement. Les fonctionnaires engagés à temps complet ne peuvent exercer une activité accessoire rémunérée sans l'autorisation du conseil administratif (art. 24 al. 1 SPAM), ni avoir d'occupation ou de fonction accessoire qui soient inconciliable avec leur situation officielle ou les devoirs de leur charge ou qui puisse nuire à l'exercice de leur fonction (art. 24 al. 2 SPAM).

c. La jurisprudence a confirmé le licenciement d'un fonctionnaire de la ville qui, après une longue absence pour cause d'incapacité de travail, avait refusé de manière injustifiée de réintégrer son poste, quand bien même son médecin traitant le considérait comme pleinement capable de travailler. Il s'agissait d'une violation extrêmement grave des devoirs généraux de la fonction qui ne pouvait que rompre la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. A cela s'ajoutaient des reproches sur la qualité du travail du fonctionnaire (ATA/221/2005 du 19 avril 2005).

Elle a également admis le licenciement d'un fonctionnaire de la ville qui n'était plus apte à remplir les exigences de son poste et qui n'avait pas réussi à s'intégrer dans d'autres secteurs (ATA/467/2009 du 29 septembre 2009).

De jurisprudence constante, les insuffisances d'ordre relationnel, ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe, sont susceptibles de constituer des raisons graves justifiant un licenciement (ATA/682/2009 du 22 décembre 2009 ; ATA/230/2008 du 20 mai 2008 et les réf. citées).

Le licenciement, 18 ans après son engagement, d'un fonctionnaire dont des difficultés dans l'exercice de sa profession avaient été relevée depuis le début de son activité et qui avait fait l'objet de trois avertissements pour des manquements en relation avec celle-ci, de refus d'augmentation extraordinaires en raison d'absence d'amélioration dans ses prestations et dont les dernières évaluations retenaient qu'il ne remplissait pas les exigences du poste, a été jugé conforme au droit (ATA/42/2010 du 26 janvier 2010).

En l'espèce, chaque évaluation du recourant a mis en évidence des lacunes jamais comblées dans la maîtrise technique et l'organisation personnelle de son travail. A cet égard, on assiste à une dégradation puisque la gravité des incidents signalés augmente, passant de l'oubli d'un outil à l'abattage non prévu d'un arbre surplombant une chaussée, sans prendre de précautions afin qu'il ne tombe pas sur celle-ci. Parallèlement, le recourant a toujours minimisé ses négligences. Des problèmes comportementaux sont venus s'y ajouter. S'il n'a pas été le seul impliqué dans les épisodes de tension relevés au sein de l'équipe des forestiers bûcherons, il ressort du dossier qu'il n'a rien fait pour les apaiser, ne remettant pas en question son attitude mais rejetant la responsabilité de la situation sur les autres. Il a par ailleurs fait l'objet de trois avertissements non contestés. Enfin, alors qu'il était en incapacité totale de travailler, il s'est livré à des activités accessoires dans divers domaines sans avoir pris la peine d'en informer son employeur. Le fait de les mentionner en partie dans un *curriculum vitae* annexé à des offres d'emploi dans d'autres services que le sien ne peut être considéré comme une information valable, surtout lorsque l'employeur est une collectivité publique de la taille de la ville.

Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le lien de confiance avec le recourant était rompu.

13. Reste à examiner si le licenciement respecte le principe de la proportionnalité, qui suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics et privés compromis (ATF 122 I 236 consid. 4/bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004).

Dans le cas particulier, les années de pratiques professionnelles n'ont pas permis au recourant de combler ses lacunes techniques. Son absence de recul par

rapport à son comportement n'est pas de nature à envisager une amélioration de l'ambiance de travail. Les diverses activités dans lesquelles il s'est engagé durant sa période d'incapacité de travail font sérieusement douter de sa motivation réelle à reprendre son poste et les offres qu'il a faites auprès d'autres services ont reçu une réponse négative. Dans ces circonstances, la ville pouvait retenir que seul un licenciement était envisageable.

14. Au vu de ce qui précède, le recours dirigé contre la décision de licenciement du 24 mars 2010 sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 LPA). Aucune indemnité ne lui sera allouée.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 avril 2010 par Monsieur L_____ contre la décision de la Ville de Genève du 24 mars 2010 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur L_____ émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité ;

dit que, conformément aux art. 82 et 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 et 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, 1000 Lausanne 14, 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Antoine Herren, avocat du recourant ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste:

C. Derpich

la présidente siégeant :

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :