

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2017/2010-FPUBL

ATA/387/2011

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 juin 2011

dans la cause

Monsieur X_____

représenté par Me Marc Lironi, avocat

contre

COMMUNE Y_____

représentée par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

1. Monsieur X_____, né en 1957, a été engagé par le conseil administratif de la commune Y_____ (ci-après : la commune) en qualité de chef technique du Théâtre avec effet au 1^{er} avril 1995. Le temps d'essai était de trois ans.

A compter du 1^{er} avril 1998, M. X_____ a été nommé fonctionnaire de la commune.

Monsieur Z_____, alors directeur du Théâtre, ayant sollicité la promotion de M. X_____ après dix ans de fonction, celui-ci a été nommé chef de section dès le 1^{er} janvier 2005.

2. Le 1^{er} mai 1996, M. X_____ a établi un bilan du personnel technique du Théâtre.

Les besoins techniques d'un théâtre de cette ampleur l'obligeait à recourir constamment à un personnel qualifié composé uniquement de surnuméraires, travaillant au coup par coup, sans aucune garantie quant à la qualité des résultats et il était impératif de revoir cette situation dans les plus brefs délais. Il demandait entre autres une révision et un changement de statut pour quatre personnes occupant depuis une année et de manière continue des postes-clé, ces dernières étant décidées à quitter le Théâtre si aucune amélioration contractuelle ne leur était proposée. Les autres auxiliaires qu'il utilisait en fonction des demandes de fiches techniques n'étaient que de simples manœuvres du spectacle n'ayant ni les compétences, ni les aptitudes pour gérer un montage technique, devant être constamment encadrés par lui-même et travaillant sous l'autorité de l'un des quatre responsables.

A l'heure actuelle, il n'avait ni le temps ni le personnel pour s'occuper de l'entretien du matériel.

Ces deux éléments faisaient peser des risques tant sur les spectacles à venir que sur la sécurité des personnes sur scène que celle du public.

Enfin, aussi bien lui-même que ses techniciens étaient de plus en plus sollicités pour effectuer des aménagements en dehors du Théâtre, par exemple les expositions, la fête de la musique et les concerts fin août à A_____.

Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, il ne comprenait absolument pas la position de la commune quant à son refus de lui adjoindre de manière officielle une partie de son personnel technique actuel, sachant que lesdites personnes travaillaient pratiquement à 90 % (ou 60 % pour certaines d'entre elles) et cela pendant les dix mois qu'avait duré la saison.

Pour sa part, à la fin de chaque mois il s'apercevait qu'il dépassait allégrement les 40 heures hebdomadaires. Il lui avait été impossible de récupérer ses heures supplémentaires, sans parler de pouvoir compenser les samedis et dimanches qui tombaient soit sur les jours de spectacle, de montage et/ou de démontage.

Son investissement personnel et les responsabilités qu'il devait assumer étaient sans commune mesure avec son salaire. Il se permettait de signaler qu'il n'avait jamais eu connaissance d'un cahier des charges établissant de manière claire et indiscutable ses responsabilités, ses pouvoirs décisionnels ainsi que le rôle qu'il devait jouer. Ce manque évident et regrettable d'informations et de clarté dans les diverses possibilités présentes et futures était un frein à l'expansion artistique du Théâtre.

A cette note était annexé un relevé des heures effectuées par M. X_____ pour les mois d'août à novembre 1995 s'élevant respectivement à 250,5 heures, 266 heures, 209 heures et 226 heures.

3. Dès le 1^{er} mai 1995, Monsieur B_____ a succédé à M. Z_____ en qualité de directeur du Théâtre.
4. Le 17 avril 1997, le conseil administratif de la commune (ci-après : le conseil administratif) a approuvé le « cahier des charges et règlement du chef technique de la salle de spectacles du Théâtre », applicable dès le 1^{er} janvier 1997. M. X_____ a signé ce document le 15 mai 1997.
5. Le 16 novembre 2006 un entretien a réuni M. B_____, Monsieur C_____ administrateur du Théâtre et M. X_____. L'objet de cet entretien était la situation de travail de M. X_____.

L'équipe technique était alors composée de Messieurs D_____ dont M. X_____ appréciait grandement l'arrivée, de E_____ et F_____. Le second allait bien selon les périodes car il semblait être d'humeur irrégulière et le troisième était très bien mais d'une grande sensibilité ; il avait besoin d'être valorisé régulièrement dans son travail. La disponibilité du trio surnommé était très importante et appréciée pour le fonctionnement du Théâtre.

M. X_____ s'est fait le porte-parole de « son quatuor d'auxiliaires préférés (G_____, H_____, I_____ et J_____) ». Ceux-ci devraient être plus rémunérés. La direction du Théâtre a précisé que les salaires de ces derniers seraient indexés au coût de la vie dès 2007, avec une indemnité de panier revalorisée de CHF 10.- à CHF 15.-.

Avec l'arrivée de M. D_____ et quelques nouvelles mesures mises en place, M. B_____ a relevé un allègement du temps de travail qui était palpable. Il a conseillé à M. X_____ d'être prudent dans la planification du travail, le

non-respect de celle-ci étant de nature à le décrédibiliser. M. B_____ a demandé plus d'implication de la part des auxiliaires pour les expositions, celles-ci faisant partie intégrante de la saison et méritant le même soin.

En conclusion, M. B_____ a relevé que M. X_____ avait toujours à cœur que tout soit possible « (c'est-à-dire de rendre possible coûte que coûte l'accueil des spectacles programmés sur notre plateau biscornu) ». M. B_____ appréciait l'équipe technique de qualité et l'état d'esprit de celle-ci qui montrait son attachement au métier. De plus, la relation de confiance qu'il entretenait avec M. X_____, ainsi que son honnêteté et son amour du job étaient des qualités précieuses et appréciées. En retour, M. X_____ a fait savoir qu'il était content de travailler avec M. B_____.

6. Le 3 juin 2008, M. X_____ a adressé une lettre à tous les employés du Théâtre pour les informer de la situation dans laquelle il se trouvait.

Le 27 mai 2008, il avait reçu une convocation de la police judiciaire et avait eu la désagréable surprise d'apprendre qu'il était accusé de détenir chez lui du matériel du Théâtre, soit un écran plasma, une caméra vidéo et des ordinateurs. Il avait pu aisément répondre à la police judiciaire qu'elle était mal renseignée et avait apporté des réponses précises sur chacun des points qui lui étaient reprochés. Il se sentait humilié et trahi par ces rumeurs parvenues jusqu'au secrétaire de la commune desquelles s'en était suivie une enquête policière ordonnée par celle-là. Comme il n'avait rien à cacher, il tenait à dire aux collaborateurs du Théâtre qu'il était profondément blessé par cette situation qui nuisait gravement au climat de confiance qui devrait régner dans la maison.

7. Par courrier du 17 mars 2009, la commune s'est adressée à M. X_____.

En janvier 2008, il lui avait été rapporté un certain nombre d'éléments troublants concernant notamment du matériel professionnel qui aurait été utilisé pour un usage privé et la consommation de produits illicites dans les locaux du Théâtre. Les soupçons étaient dirigés contre M. X_____. Le conseil administratif avait décidé en février 2008 de déposer une plainte pénale contre inconnu et suite au résultat provisoire de l'enquête de la police judiciaire communiqué oralement en août 2008, elle avait décidé de retirer sa plainte. Afin de clarifier définitivement la situation, la commune avait mandaté une société de révision externe dont les activités de vérification s'étaient étendues entre les mois d'octobre et novembre 2008. Dans leur rapport, les réviseurs avaient fait part d'une série de recommandations touchant le processus d'appel d'offres et de commandes ainsi que la gestion de l'inventaire physique. Il avait également été relevé des faiblesses en matière de gestion administrative. Monsieur K_____ (directeur administratif du Théâtre) avait été chargé, avec l'appui de M. X_____, de mettre en œuvre rapidement les diverses recommandations.

La commune présentait ses excuses à M. X_____ si cette situation l'avait placé dans une position inconfortable et avait pu altérer la confiance et l'ambiance au sein de l'équipe et du Théâtre.

Par ce courrier, la commune considérait que cette affaire était close.

8. Le 14 octobre 2009 s'est tenue une séance réunissant l'équipe technique, le directeur administratif et Monsieur L_____, responsable technique et sécurité du Théâtre.

L'ordre du jour était consacré au matériel informatique communal et à l'accès internet ainsi qu'à l'organisation du travail de l'équipe technique.

M. K_____ a précisé que cette séance était qualifiée de décisionnaire avec procès-verbal versé au dossier des personnes.

a. Concernant l'informatique, diverses mesures ont été décidées, notamment l'acquisition de deux ordinateurs devant être utilisés pour tout échange d'informations et de documents professionnels tels que plannings, fiches techniques, devis, etc.

S'agissant de l'organisation du travail de l'équipe technique, M. K_____ a précisé qu'il avait convoqué l'ensemble de l'équipe technique pour régler les problèmes d'organisation du travail, d'ambiance délétère et pour éviter des manques et des « ratés » dans l'accueil technique des manifestations de la saison. Il rappelait également que les plannings de travail et les dossiers techniques n'existaient pas jusqu'à l'été 2009. Il remerciait M. X_____ d'avoir préparé le planning annuel d'après un canevas excel proposé environ une année auparavant par M. D_____.

M. K_____ précisait sa demande à savoir qu'un planning annuel (jours de présence, vacances, récupérations éventuelles, etc.) soit établi pour les trois régisseurs fixes et les auxiliaires, à recevoir fin juin, au plus tard à la rentrée d'août, pour l'ensemble des manifestations et à actualiser début janvier pour la deuxième partie de la saison. De même, un planning mensuel (jours de présence, horaires, fonction etc.) devait être mis sur pied pour les régisseurs fixes et les auxiliaires, à recevoir le 15 du mois pour le mois suivant. Il devait être mis fin à la pratique d'établir une nouvelle version du planning annuel ou mensuel à chaque changement ou évolution (par jour ou par semaine) - ce qui était le cas actuellement - et ce qui entraînait une confusion générale.

b. Dans le cadre de la discussion qui s'en est suivie, un cahier de doléances rédigé et signé par les trois régisseurs fixes a été lu par M. K_____ et joint au procès-verbal de la séance.

Il ressortait de ce document que les techniciens attendaient non pas de petits changements ou quelques ajustements, mais un retournement complet de la situation quant à la quantité et à la qualité du travail fourni par M. X_____ ainsi qu'un changement radical de l'attitude de ce dernier envers l'équipe technique. Ils étaient à la disposition de M. X_____, dans le cadre de l'élaboration des dossiers techniques pour l'aider à trouver des solutions techniques si le besoin s'en faisait sentir, celui-ci ne devant toutefois plus s'attendre à ce que les techniciens compensent son manque de préparation.

M. K_____ a appuyé la démarche des techniciens et apporté son soutien à M. X_____ dans le changement d'attitude attendu. Il confirmait que des formations étaient offertes aux employés de la mairie (gestion du temps, planification, autres...) et qu'il pouvait l'accompagner au département des ressources humaines (ci-après : RH) pour l'organisation de celles-là.

Il a été décidé que le planning mensuel de novembre serait remis pour le 23 octobre selon les directives énoncées lors de la séance.

Pour régler les dernières interrogations techniques de M. X_____, une séance était agendée pour le 21 octobre réunissant les mêmes personnes. Il était également décidé de faire une séance hebdomadaire entre l'équipe technique et le directeur administratif pour évoquer tous problèmes, questions techniques, changements de dernière minute.

L'attention de M. X_____ était attirée que si un changement n'intervenait pas, le dossier serait transmis au service des RH de la mairie.

D'autres questions ont également été évoquées, telle que celle de la reconnaissance salariale de MM. E_____ et F_____, la séparation du matériel privé et professionnel au sein du Théâtre de la part de M. X_____ et l'accès pour les régisseurs fixes au bureau de ce dernier, aux plans du théâtre, aux futurs dossiers techniques des manifestations.

9. Suite à la séance précitée, les trois régisseurs ont réécrit la note qu'ils avaient rédigée sous forme de « cahier des doléances de l'équipe technique du Théâtre/Réunion technique du 14 octobre 2009 » (ci-après : le cahier des doléances).

Ce document exposait en préambule les conditions de travail de l'équipe technique et les exigences que celle-ci était en droit d'attendre du responsable technique. Suivait une série de doléances, qualifiées de non exhaustives, sur la gestion technique de M. X_____, ce catalogue ayant pour but « de crever l'abcès en mettant à jour les manquements professionnels, la désastreuse attitude de M. X_____ envers l'équipe technique et les pratiques douteuses ».

Le premier point avait trait à la structuration du travail de l'équipe technique qui se faisait au jour le jour : absence de dossier technique, de planning de travail prévisionnel d'ensemble, de planning horaire de détail, de budget technique prévisionnel, de budget technique de détail, de coordination technique, d'inventaire du matériel technique et de suivi des prêts de matériel. Jusqu'à l'entrée en fonction de M. K_____, il était quasiment impossible d'obtenir une fiche technique sans fouiller le bureau de M. X_____ ou passer au secrétariat et à l'administration pour grappiller quelques informations.

M. X_____ n'effectuait aucun contrôle sur les heures de travail. Il était quasiment impossible de planifier les jours libres. Le credo de M. X_____ était « vous avez juillet-août de vacances, le reste du temps on est à disposition du théâtre ». Cette règle ne semblait toutefois pas le concerner, puisque pendant que l'équipe faisait tourner le théâtre, M. X_____ se trouvait bien souvent à la Chaux-de-Fonds, aux champignons ou jusqu'en 2008 entrain de créer le site internet du festival « M_____ » à N_____ contre monnaie sonnante et trébuchante, au vu et au su de toute l'équipe technique. La situation des auxiliaires était plus que pénible, ces derniers étant souvent contactés le soir avant le spectacle entre 22h00 et minuit. Si un auxiliaire insistait pour obtenir un semblant de planning ou émettait quelques critiques quant à la gestion technique de M. X_____, il était remplacé par une autre personne et disparaissait du théâtre.

Le climat de travail de l'équipe technique était délétère en raison du système de dénigrement mis en place par M. X_____. Quand ce dernier parlait d'un technicien à ses collègues, c'était en général de manière négative et en mettant en doute les compétences de ce dernier et son ardeur au travail. M. X_____ avait également introduit un cloisonnement malsain entre l'administration communale, l'administration du théâtre et l'équipe technique. Il prenait des décisions influençant directement les conditions et l'environnement de travail de ses collaborateurs sans aucune concertation. Le cas de G_____ était patent : celle-ci était auxiliaire technique et habilleuse. A plus de 50 ans, elle s'occupait des expositions, montages, peintures, accrochages, remise en état des salles et de la partie couture et habillage du théâtre. Du jour au lendemain, sans concertation préalable, M. X_____ avait décidé de la remplacer au secteur des expositions sans pour autant compenser la perte de travail. Il en résultait pour l'intéressée une perte sèche qui la mettait dans une situation financière insoutenable. Le cas de M. I_____ était comparable : cet auxiliaire éclairagiste s'occupait entre autres de l'éclairage des expositions et du jour au lendemain il avait été remplacé sans pour autant que soit compensée la perte de travail.

De même, dans l'affectation des locaux, M. X_____ décidait seul sans tenir compte des impératifs du théâtre.

Concernant la dynamisation et la valorisation de l'équipe technique, M. X_____ n'avait pas fait grand-chose et les seules initiatives de formation

continue étaient venues du côté de M. L_____ ou de démarches individuelles. Quant aux auxiliaires, ils travaillaient sur appel et n'avaient aucune sécurité de l'emploi.

Les actes de mobbing et d'intrusion dans la vie privée des régisseurs étaient également reprochés à M. X_____ concernant notamment MM. E_____ et F_____.

Alors que M. E_____ était en arrêt maladie pour hernie discale, M. X_____ n'avait pas hésité à rencontrer la compagne de celui-ci pour lui annoncer qu'il allait le virer. Suite à une rupture de son couple, M. E_____ avait suivi un traitement aux antidépresseurs ce qui avait fait dire à M. X_____ : « E_____ est complètement dépressif, ils l'ont assommé aux médicaments ; il a arraché la moquette et la tapisserie de chez lui avec les dents ; il est bon pour l'asile ».

De même, alors que M. F_____ était en pleine séparation conjugale et dans un état de grande fragilité, M. X_____ n'avait pas hésité à rencontrer l'épouse de celui-là pour lui annoncer qu'il allait être viré. Il avait même annoncé à M. F_____ que M. D_____ complotait avec l'administration du théâtre pour ce faire. En parallèle, il avait fait miroiter le poste de régisseur lumière à M. I_____. Ce dernier n'étant pas dupe, il avait clairement émis une fin de non-recevoir.

M. X_____ avait décidé de mettre sous clé les outils de l'atelier, il avait distribué deux clés, l'une à l'auxiliaire de plateau M. H_____ et l'autre à M. D_____. Il avait refusé d'en donner une à M. E_____, le déclarant incompetent et précisant qu'il n'avait donc pas besoin d'outils.

Ces actes directs de mobbing mélangés aux intrusions dans la vie privée du personnel technique étaient tout simplement inacceptables.

Les doléances concernaient également la confusion entre le matériel privé et professionnel. La nécessité d'une telle séparation avait d'ailleurs déjà été signifiée à M. X_____ par M. B_____ et Monsieur O_____. Or celui-là persistait. C'était notamment le cas pour un écran Apple Cinema Display 23" qui se trouvait chez lui.

M. X_____ prêtait plusieurs fois par année du matériel technique à différents théâtres du canton de Genève, lesquels en échange prêtaient au Théâtre du matériel d'appoint lorsque cela était nécessaire. Cet échange de bons procédés était compréhensible mais ne faisait l'objet d'aucun bon de sortie spécifiant les conditions d'utilisation, les garanties en cas de casse, la traçabilité n'ayant pas été mise en place par l'intéressé.

De la même manière, M. X_____ prêtait plusieurs fois par année du matériel à des entreprises privées telles que P_____ et Q_____ qui étaient par ailleurs des fournisseurs et des prestataires de service du Théâtre. Ces prêts à des

entreprises privées engendraient automatiquement la suspicion d'éventuelles contreparties personnelles et laissaient la porte ouverte à une possible corruption rampante.

Jusqu'à l'entrée en fonction de M. K_____, M. X_____ n'effectuait jamais de cahier des charges et d'offres comparatives lors d'achat de matériel technique et cela même lorsque les budgets étaient conséquents. Ainsi par exemple, fin septembre 2009, M. X_____ avait acheté en urgence six enceintes amplifiées Yamaha MSP5 Studio pour une exposition devant se tenir au Complexe du Théâtre. L'urgence s'expliquait uniquement par le fait que, comme à son habitude, M. X_____ n'avait effectué aucun travail préparatoire. Deux membres de l'équipe technique ainsi qu'un tiers se trouvaient avec ce dernier lorsque celui-ci avait téléphoné à R_____ pour effectuer la commande et demander très clairement à cette société si elle avait toujours un accord avec Q_____ pour effectuer de fausses factures comparatives afin qu'il puisse produire les deux offres demandées par M. K_____. R_____ avait remporté le marché puisque l'offre de Q_____ était la plus chère. La somme n'était pas très élevée (environ CHF 2'000.-), cette fausse offre de Q_____ ne portait pas réellement à conséquence. Cela étant, produire des faux n'était pas une pratique licite et M. X_____ serait bien inspiré de changer de méthode.

Enfin, aucun suivi des achats et aucun inventaire du matériel n'étaient tenus à jour, ce qui rendait impossible un recoupement simple du matériel acheté et du matériel présent physiquement dans le théâtre.

Depuis l'entrée en fonction de M. K_____, la situation s'était quelque peu améliorée, notamment au niveau des fiches techniques. M. K_____ avait préparé pour chacun des régisseurs un classeur contenant les fiches techniques des spectacles de la saison classées par ordre chronologique.

M. K_____ avait demandé à M. X_____ de mettre en place des plannings de travail pour les régisseurs fixes et pour les auxiliaires en fixant une date limite pour la présentation de ces documents. Celle-ci ayant été dépassée, les premiers plannings étaient arrivés au mois d'août. Ils s'étaient tout de suite avérés largement faux. M. X_____ avait distribué simultanément différentes versions de ces plannings comportant des incohérences et des différences notables. De plus, ces plannings ne tenaient pas compte des nécessités techniques des différentes manifestations. Enfin, ces plannings ne faisaient pas suite à l'établissement de dossiers techniques de chaque manifestation. Le résultat était que la situation pour l'équipe technique s'était aggravée.

En vingt ans de métier, M. D_____ déclarait n'avoir jamais vu une telle situation ni un tel laisser-aller. Cet état de choses n'était plus tolérable et d'autant moins excusable compte tenu de l'importance qu'avait pris le Théâtre, de la confiance que la commune témoignait à M. X_____, du budget du théâtre et du

salaire de l'intéressé. M. X_____ avait mis en place un système bien connu : diviser et compartimenter pour mieux régner.

Les régisseurs demandaient instamment que soient prises des mesures de bonne gestion technique, que M. X_____ soit clairement sanctionné pour les actes de mobbing et d'intrusion dans la vie privée de MM. E_____ et F_____, que les salaires de ces derniers soient réévalués et ajustés en fonction des responsabilités qu'ils assumaient depuis de nombreuses années, que le cadre d'engagement des auxiliaires soit clairement défini, que M. X_____ soit clairement averti pour sa mauvaise attitude envers l'équipe technique en général et les auxiliaires en particulier, que les pratiques de prêts aux entreprises privées fassent l'objet d'une enquête administrative interne et que des sanctions soient prises s'il s'avérait que des « mauvaises pratiques » avaient été commises, que des règles claires soient instaurées pour le prêt de matériel, les procédures d'achats et que M. X_____ soit clairement averti quant à la pratique de fausses offres.

En conclusion, les trois régisseurs déclaraient qu'il ne leur appartenait pas de juger si M. X_____ avait été l'objet d'une erreur de casting lors de son engagement. Ce qu'ils pouvaient affirmer, c'est que celui-ci n'avait actuellement ni les connaissances ni les compétences pour ce poste. La partie technique du Théâtre ne fonctionnait pas grâce à lui, mais malgré lui.

10. M. X_____ a été convoqué pour un entretien à la mairie le 10 novembre 2009.

A cette occasion, il lui a été remis en mains propres un courrier, portant la date du 10 novembre 2009, l'informant qu'une enquête administrative en application de l'art. 40 du statut du personnel de la commune Y_____ dans sa teneur au 1^{er} janvier 1989 (ci-après : le statut) était ouverte à son encontre. Les enquêteurs étaient Monsieur S_____, maire et M. O_____, secrétaire général.

Cette décision faisait suite à la lecture du document établi par les régisseurs et dont lecture avait été donnée à M. X_____ lors de la séance du 14 octobre 2009. Un document plus complet joint en annexe, avait été signé par les trois techniciens et remis à M. K_____.

De plus, et selon l'art. 38 du statut, le conseil administratif avait pris la décision de suspendre M. X_____ de façon temporaire de son activité avec effet immédiat et pendant toute la durée de l'enquête administrative. Il s'agissait d'une suspension de fonction, le salaire de l'intéressé étant maintenu pendant la durée de cette mesure.

M. X_____ était d'ores et déjà convoqué pour une première audition fixée au 18 novembre 2009 puis une seconde au 20 novembre 2009. Il avait la possibilité de se faire représenter par un conseil de son choix.

11. M. X_____ assisté de son conseil a été entendu par les enquêteurs administratifs le 17 novembre 2009.

Les motifs de l'enquête ont été précisés comme suit : mauvaise gestion technique, actes de mobbing et d'intrusion dans la vie privée, pratiques douteuses lors de prêts de matériel aux entreprises privées et acquisition de matériel sans procédures d'achats correctes.

L'enquête avait pour but d'éclaircir la situation en se basant sur le procès-verbal de la séance du 14 octobre 2009, le document non signé ni daté annexé audit procès-verbal relatif aux « objectifs et obligations d'un directeur technique envers son équipe » ainsi que le cahier des doléances. Ces trois documents étaient remis aux personnes présentes.

Concernant le déroulement de l'enquête, M. X_____ recevrait les procès-verbaux de toutes les personnes auditionnées dans le cadre de cette enquête, lesquelles ne recevraient que le procès-verbal de leur propre entretien.

Enfin, la « discussion » serait enregistrée afin de faciliter la rédaction du procès-verbal, mais l'enregistrement serait détruit après utilisation.

M. X_____ et son conseil ont accepté ce mode de procéder.

En substance et en résumé, M. X_____ s'est déterminé comme suit :

Les reproches concernant la planification et l'organisation du travail de l'équipe technique qui lui étaient adressés étaient infondés. Il transmettait les fiches techniques en sa possession aux personnes concernées. Avant l'engagement de M. D_____, les techniciens passaient dans son bureau le soir pour discuter mais un blocage à ce niveau était intervenu depuis l'engagement du premier nommé. M. O_____ avait reconnu que le volume de travail de M. X_____ avait augmenté.

Le système relatif aux auxiliaires était en place depuis quinze ans : il recourait à des auxiliaires par le biais de relations personnelles plutôt que par des agences de travail temporaire.

Pour ses absences et les périodes de vacances, il appliquait les préceptes que lui avait enseigné M. Z_____ à savoir que les vacances devaient être prises en juillet-août. Il contestait récupérer ses heures pendant l'année alors que les régisseurs ne pourraient pas le faire. A titre d'exemple, M. D_____ avait récupérer des heures en septembre-octobre 2009.

Plusieurs collaborateurs notamment MM. E_____ et D_____ travaillaient pour des entreprises tierces, à l'instar de ce qu'il faisait lui-même pour « M_____ ».

Il ne connaissait pas les conditions d'engagement des trois techniciens.

S'agissant des auxiliaires et en particulier de Mme G_____ et M. I_____, M. X_____ s'est déterminé comme suit : la première travaillait avec lui depuis vingt-cinq ans mais elle ne pouvait travailler que toute seule. M. E_____ ne la voulait plus sans arrêt sur le plateau. Quant à M. I_____, la commune lui avait payé des cours d'éclairagiste. Il travaillait très bien et il était le seul à pouvoir remplacer M. F_____. Il souhaitait que M. I_____ puisse obtenir un poste fixe au Théâtre.

Les auxiliaires n'avaient rien à décider concernant l'affectation des locaux du Complexe du Théâtre.

Sur le chapitre des intrusions dans la vie privée des collaborateurs, M. X_____ a reconnu qu'il connaissait bien la compagne de M. E_____. Il lui avait parlé à l'occasion de l'absentéisme de ce dernier pour qu'il fasse attention. Il avait également eu une discussion avec la conjointe de M. F_____ en lui disant que ce dernier devrait arrêter de se droguer. Ce point avait d'ailleurs été discuté avec M. B_____ et l'administrateur ; depuis lors, la situation s'était quelque peu améliorée.

Il avait effectivement demandé à M. I_____ si le travail au Théâtre l'intéressait au cas où M. F_____ n'arriverait pas à le faire à une époque où ce dernier avait beaucoup de problèmes. A cet égard, M. X_____ a rappelé que c'était lui qui engageait le personnel.

Concernant le matériel, notamment l'écran Apple Cinema Display 23" qui serait chez lui, il n'en était rien, il se trouvait dans son bureau. Il était exact qu'il avait pris cet écran chez lui pendant un week-end pour établir un planning.

Il reconnaissait avoir prêté du matériel aux sociétés P_____ et Q_____.

12. Les enquêteurs administratifs ont procédé à l'audition de témoins en précisant à chacun d'entre eux que « la discussion » serait enregistrée afin de faciliter la rédaction du procès-verbal, l'enregistrement étant détruit après utilisation. Les procès-verbaux d'audition seraient remis à l'intéressé ainsi qu'à M. X_____.
13. Dans le cadre de l'échange de correspondance intervenu entre les parties en marge de l'enquête administrative, M. O_____ a confirmé le 18 décembre 2009 que le statut ne prévoyait pas la présence de M. X_____ ou de son conseil lors des auditions de tiers.
14. Les enquêteurs administratifs ont procédé à l'audition des témoins suivants :
 - 18 novembre 2009 : MM. D_____, F_____ et E_____.

- 20 novembre 2009 : MM. L_____, I_____ et Mme G_____.
- 24 novembre 2009 : Monsieur T_____.
- 26 novembre 2009 : MM. K_____ et B_____.
- 20 janvier 2010 : MM. H_____ et U_____.
- 22 janvier 2010 : Monsieur V_____.

Les procès-verbaux d'audition, établis sur la base d'enregistrements détruits après la rédaction desdits procès-verbaux, ne sont pas signés.

Lesdits témoins, à l'exception de M. V_____, ayant été entendus par la chambre de céans, leurs dépositions seront examinées ci-après.

15. M. X_____ a été réentendu le 20 novembre 2009 suite à l'audition des trois régisseurs.
16. Enfin, et à sa demande, M. X_____ a été entendu par le conseil administratif *in corpore* le 14 avril 2010.

Le Théâtre était toute sa vie. Il était prêt à faire des efforts aussi bien dans l'organisation du travail que dans la planification de celui-ci. Il admettait avoir été maladroit dans ses propos tenus envers certains de ses collaborateurs. Il souhaitait conserver sa place. Il était prêt à travailler dans un autre service technique de l'administration communale si cela était nécessaire.

Il lui semblait imaginable de réintégrer son poste et il admettait avoir besoin d'aide pour la planification.

Son poste avait fortement évolué avec le temps et il n'avait pas eu de soutien de la direction du Théâtre. Depuis l'arrivée de M. K_____, la situation s'était améliorée.

17. Il sied encore de préciser que dans le cadre de l'enquête administrative, plusieurs collaborateurs du Théâtre ainsi que différentes personnalités du monde du théâtre romand ont adressé à la commune des lettres de soutien en faveur de M. X_____, auxquelles il sera fait référence ci-après.
18. Par décision du 6 mai 2010, le conseil administratif de la commune a prononcé le licenciement de M. X_____ par la date du 31 août 2010. La suspension de fonction prononcée le 3 novembre 2009 déployait ses effets jusqu'à cette date.

Référence était faite à l'art. 100 du statut, aux termes duquel le conseil administratif pouvait, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois.

La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours, notifiée le même jour à M. X_____ personnellement avec copie par courrier recommandé à son conseil et comportait l'indication de la voie et le délai de recours au Tribunal administratif.

L'enquête avait permis d'établir l'incapacité professionnelle de M. X_____ eût égard à sa fonction. En particulier, il était établi que l'organisation de M. X_____ dans son activité de planification de l'équipe et du matériel ne répondait pas aux exigences de son cahier des charges. Le bon déroulement de l'essentiel des manifestations ne suffisait pas à lui seul à considérer que M. X_____ remplissait ses devoirs à satisfaction, la collaboration de ses collègues apparaissant essentielle à ce titre. M. X_____ n'était pas apte à assurer une telle planification et coordonner le travail d'une équipe. Ce n'était qu'au terme de l'enquête administrative ayant relevé ces carences que M. X_____ avait semblé reconnaître l'importance de cet aspect de sa fonction.

L'enquête avait également permis de constater que M. X_____ n'était pas en mesure d'observer les devoirs généraux de sa fonction, notamment son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec les autres membres du personnel. M. X_____ avait tenu en public des propos grossiers, injurieux, inconvenants ou dénigrants en présence ou en l'absence de certains collaborateurs. Il n'avait pas immédiatement reconnu ses excès verbaux. M. X_____ fonctionnait avec ses collaborateurs selon les modèles du cloisonnement de l'information et du « diviser pour mieux régner ».

L'essentiel de ces faits était parvenu à la connaissance de la commune avec la transmission du cahier des doléances du 14 octobre 2009. Ceux-ci étaient suffisamment graves pour justifier une mise à pied immédiate. Dans ces circonstances, au vu du caractère grave et désormais avéré des faits portés à la connaissance du conseil administratif, le prononcé d'un avertissement ne se justifiait pas. Une réintégration étant exclue.

Ces circonstances ne permettaient pas au conseil administratif, de bonne foi, de maintenir les rapports de service, les liens de confiance ayant été rompus de manière irrémédiable.

Le conseil administratif prenait note de la récusation de M. S_____, conseiller administratif en charge de l'enquête administrative.

19. Par courrier daté du 5 mai 2010 mais reçu par la commune le 28 mai 2010, M. X_____ a transmis à son employeur un certificat d'arrêt de travail à 100 %

daté du 3 mai 2010, incapacité de travail régulièrement renouvelé le 25 mai 2010, le 23 juin 2010 jusqu'au 31 juillet 2010.

20. M. X_____ a saisi le Tribunal administratif devenu depuis le 1^{er} janvier 2011 la chambre administrative de la section administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) d'un recours contre la décision précitée par acte du 9 juin 2010 (A/2017/2010).

Préalablement, il conclut à ce que soit restitué l'effet suspensif au recours et principalement à ce que le licenciement signifié le 10 mai 2010 soit déclaré nul, avec suite de frais et dépens.

Subsidiairement, il conclut principalement, à l'annulation de la décision entreprise en raison de la violation de son droit d'être entendu et au renvoi de la cause à la commune pour complément d'instruction.

Plus subsidiairement, il conclut, préalablement à l'apport de la procédure pénale instiguée par la commune en 2008, à l'ouverture d'enquêtes et à l'octroi de délai pour déposer des écritures complémentaires principalement, à l'annulation de la décision entreprise et à ce que soit ordonné à la commune de mettre en place des mesures visant à le réintégrer au sein d'une des administrations communales.

Plus subsidiairement encore, il conclut à ce que la résiliation des rapports de service soit déclarée contraire au droit et au report de la fin du délai de congé trois mois après la cessation de l'arrêt maladie soit au plus tard le 28 février 2011. Cela fait, à la condamnation de la commune Y_____ à lui verser une indemnité équivalente à douze mois de traitement sur la base de son dernier traitement brut, étant précisé que, l'atteinte portée à ses droits de la personnalité étant grave, il convenait de lui allouer une indemnité de six mois de salaire ainsi qu'une indemnité pour tort moral équivalente à six mois de salaire, le tout avec suite de frais et dépens.

L'ouverture de l'enquête administrative était intervenue sur la base du cahier de doléances sans aucun avertissement préalable.

Le congé lui avait été notifié pendant le délai de protection alors qu'il était en incapacité de travail à 100 % depuis le 3 mai 2010 jusqu'au 3 novembre 2010. De ce fait, le licenciement était nul.

L'enquête menée par la commune n'était pas contradictoire et exclusivement à charge. Les questions mises en place l'avaient été par la commune, à l'exclusion de l'intéressé. Aucune confrontation n'avait été ordonnée. Le « projet de décision » communiqué ne comportait que la partie « en fait », rédigé de manière obscure, de sorte que les faits reprochés étaient difficilement identifiables. Il n'avait pas pu se déterminer en toute connaissance de cause.

Son droit d'être entendu avait été violé et la décision devait être annulée.

La décision procédait d'un abus du pouvoir d'appréciation, les reproches qui lui étaient faits d'incapacité à assurer la planification de l'équipe n'étant pas fondés.

La décision violait également le principes de proportionnalité, en ce sens que la commune n'avait ni envisagé ni proposé aucune autre mesure de remplacement au sein de l'administration. Elle n'avait pour le surplus pas démontré l'impossibilité de lui confier un autre poste correspondant à ses capacités.

Enfin, au vu des nombreux griefs formulés à l'encontre de la décision entreprise, on ne pouvait qu'admettre qu'elle violait le principe de l'arbitraire.

21. Invitée à se déterminer sur la question de la restitution de l'effet suspensif au recours, la commune s'y est opposée dans ses conclusions du 30 juin 2010.
22. Par décision du 8 juillet 2010, la présidente du Tribunal administratif a refusé de restituer l'effet suspensif au recours (ATA/481/2010). Cette décision est entrée en force.
23. Dans sa réponse du 30 juillet 2010, la commune s'est opposée au recours.

Le certificat médical du 3 mai 2010 lui était parvenu le 28 mai 2010, soit après la décision de licenciement et plus d'un mois après le début de l'incapacité de travail.

A réception de la lettre de licenciement, M. X_____ n'était pas malade. Il avait consulté un médecin le 25 mai 2010 et fait établir les deux certificats datés respectivement des 3 et 25 mai 2010. Le premier était antidaté.

L'enquête avait été menée dans le respect de l'art. 40 du statut. L'al. 3 de cette disposition mentionnait que la personne visée par l'enquête pouvait se faire assister du conseil de son choix lors de ses auditions. *A contrario*, cette disposition signifiait que l'intéressé ne participait pas aux auditions qui ne le concernaient pas directement. C'est ainsi que la commune pratiquait depuis de nombreuses années. Cette procédure ne signifiait pas que l'instruction soit forcément à charge, l'enquête étant destinée à établir les faits, à charge ou décharge.

Le droit d'être entendu ne conférait pas à celui de participer à chaque audition. Il permettait à la personne concernée de demander une nouvelle audition contradictoire si elle l'estimait nécessaire ou de proposer l'audition d'autres personnes. M. X_____ avait reçu tous les procès-verbaux établis lors des enquêtes. Il avait été entendu à plusieurs reprises toujours en présence de son conseil. A l'occasion des correspondances du mois de décembre 2009 entre son

conseil et la commune, il avait demandé l'audition de deux personnes et renoncé expressément à contester les auditions intervenues avant cette date. Il ne pouvait donc plus se plaindre d'une éventuelle violation de son droit d'être entendu.

De la même manière, M. X_____ avait reçu le projet de la partie « en fait » de la décision. Il disposait des éléments suffisants pour savoir quelle serait la position de la commune et exercer valablement son droit d'être entendu. En toute hypothèse, M. X_____ savait dès le 19 février 2010 que la commune envisageait sa révocation. Ses observations du 4 mars 2010 contenaient des déterminations détaillées sur tous les faits contenus dans le projet de décision. Il avait sollicité son audition par le conseil administratif, demande à laquelle la commune avait donné suite le 14 avril 2010.

Le recours était totalement infondé concernant la prétendue violation du droit d'être entendu de M. X_____.

Aucun abus de pouvoir d'appréciation ne pouvait être reproché à la commune. Le point de départ de la procédure était le cahier des doléances du 14 octobre 2009 de l'équipe technique du Théâtre. L'enquête administrative avait démontré que l'organisation de M. X_____ dans son activité de planification des équipes et du matériel ne répondait pas aux exigences de sa fonction, qu'il n'était pas apte à assurer une telle planification et à coordonner le travail d'une équipe. M. X_____ n'était pas en mesure d'observer les devoirs généraux de sa fonction notamment son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec les autres membres du personnel ainsi qu'une saine communication avec ses collaborateurs.

Partant, la commune était fondée à mettre un terme à la relation de travail pour ces motifs graves.

La décision ne violait pas le principe de la proportionnalité. La gravité des faits mis en évidence durant l'enquête administrative excluait toute poursuite d'une relation de travail avec M. X_____. La commune avait un intérêt public prépondérant à mettre un terme aux rapports de service. Quelle que soit l'issue de la procédure, il était certain, vu les antécédents de M. X_____, que des difficultés surgiraient rapidement dans tout service où la commune essaierait de le placer. Au surplus, elle n'avait pas de poste disponible.

C'était sans apporter la moindre justification que M. X_____ prétendait que la décision était arbitraire. Les faits retenus par la commune démontraient le bien-fondé de la décision querellée et l'absence de tout arbitraire.

24. a. Le 13 octobre 2010 en présence des parties, le juge délégué a entendu le Docteur Patrizio Lorenzi.

Celui-ci a déclaré être le médecin traitant de M. X_____ depuis 2002.

Ce dernier l'avait consulté le 17 novembre 2009 en lui demandant de dresser un bilan de son état de santé. Il lui avait parlé d'une situation professionnelle difficile et d'un risque de licenciement. Le médecin n'avait pas noté que M. X_____ lui ait fait part d'un événement particulier qui serait survenu le 17 novembre 2009.

Depuis le mois de mars 2010, M. X_____ le consultait régulièrement. Il l'avait reçu à sa consultation le 3 mai 2010, jour où il avait établi le certificat daté du même jour. Il en allait de même du certificat du 25 mai 2010. Il avait renouvelé l'incapacité de travail de M. X_____ au mois de juillet 2010. Il l'avait revu le 27 septembre 2010 et il n'avait pas renouvelé l'incapacité de travail.

En novembre 2009, il avait constaté que M. X_____ n'allait pas bien sur le plan psychologique. Dès le mois de mars 2010, M. X_____ présentait un état dépressif moyen qui avait généré un traitement antidépresseur à l'aide de médicaments. Ce traitement se poursuivait actuellement. Globalement, la santé de M. X_____ s'était améliorée depuis le mois de septembre 2010. Actuellement, l'état dépressif de M. X_____ pouvait être qualifié de léger. Il avait maintenu l'arrêt de travail comme il l'aurait fait pour n'importe quel patient afin de s'assurer de la consolidation de cette amélioration. Celle-ci était due aux médicaments.

M. X_____ présentait un état diabétique préexistant et celui-ci avait été péjoré par l'état psychologique du patient dans le courant de l'année 2010 mais il était actuellement en amélioration.

Lors des consultations des 13 avril, 3 mai, 19 mai et 25 mai 2010, la situation professionnelle de M. X_____ avait été abordée car elle constituait le fond du problème, laquelle avait sans doute été un élément déclencheur de la dépression.

Le traitement antidépresseur avait été introduit au mois de mars 2010. Il n'y avait pas eu d'amélioration en avril et en mai, la situation était catastrophique ce qui l'avait conduit à faire un certificat d'incapacité de travail.

Seules les constatations cliniques l'avaient amené à prescrire l'incapacité de travail. Constatant que le traitement médicamenteux introduit au mois de mars 2010 n'améliorait pas la situation, il avait pris une autre décision en mai 2010 en prescrivant un arrêt de travail.

b. Présent à l'audience, M. X_____ a précisé qu'il avait adressé sa lettre du 5 mai 2010 à la commune par courrier simple après l'avoir gardée en tout cas deux semaines dans sa poche. Il n'excluait pas que la commune ait pu la recevoir le 28 mai 2010.

La plainte pénale qu'il avait déposée avait été suspendue par le Procureur général qui entendait maintenir cette suspension dans l'attente de l'issue de la procédure administrative. Il s'était rallié à cette décision compte tenu des frais qu'une procédure de recours entraînerait.

La commune a précisé que l'enquête administrative avait été menée dans le respect de ses statuts. Le document produit sous pièce n° 28 de la commune intitulé : « objectifs et obligations d'un directeur technique en vers (sic) son équipe » non daté et non signé avait été établi par les trois régisseurs en vue de la séance convoquée pour le 14 octobre 2009. Suite à cette séance, le « cahier des doléances de l'équipe technique du Théâtre » avait été rédigé par les trois régisseurs.

Elle s'engageait à communiquer les coordonnées de la procédure pénale dirigée contre M. X_____ en 2008.

25. Le 25 novembre 2010, la commune a notifié à M. X_____ une nouvelle décision de licenciement, dont les termes étaient strictement identiques à la précédente, mais le délai de congé reporté au 28 février 2011.

La commune déclarait agir par précaution, sans préjudice de la validité de la décision de licenciement du 6 mai 2010. Cette nouvelle décision intervenait après l'échéance du délai de protection dont bénéficiait M. X_____ en raison de sa maladie - si tant est qu'elle soit réelle -. La réintégration était toujours exclue et M. X_____ demeurait suspendu.

M. X_____ a recouru contre cette décision par acte du 23 décembre 2010 (A/4394/2010).

Aussi bien M. X_____ que la commune, dans sa réponse du 15 février 2011, ont persisté dans leurs précédentes explications et conclusions.

26. Le 2 décembre 2010, le juge délégué a entendu les témoins en présence des parties.

1. M. K_____ employé de la commune depuis le mois d'octobre 2007 et directeur administratif du Théâtre depuis le mois de septembre 2008 a confirmé ses déclarations faites lors de l'enquête administrative.

Il avait mis sur pied des séances hebdomadaires réunissant les responsables des différents services du Complexe du Théâtre y compris M. X_____. Ces séances n'étaient pas consacrées aux problèmes relationnels. Il n'y avait pas eu de telles réunions avant celle du 14 octobre 2009.

Les premiers échos qu'il avait eus au sujet de l'établissement des plannings remontaient au printemps 2008. La première mesure qu'il avait prise à cet égard avait été de transmettre aux régisseurs les fiches techniques des spectacles.

Il pouvait y avoir des changements de dernière minute liés à la compagnie qui pouvaient entraîner quelques services supplémentaires. De tels imprévus n'étaient pas complètement inhabituels mais n'étaient pas non plus la règle, surtout pas dans le cadre de spectacles d'accueil. Pour les créations, il y avait en effet plus d'imprévus.

La mise en réseau des plannings établis par M. X_____ datait de septembre 2009. Etant précisé qu'à l'époque de M. X_____, les régisseurs travaillaient sur un ordinateur qui n'était pas relié au réseau. C'était M. X_____ qui était responsable de la diffusion des plannings. A un certain moment, M. X_____ avait demandé de disposer d'une secrétaire pour l'établissement de ceux-ci. Il n'avait pas donné suite à cette demande car il estimait que cela relevait du cahier des charges de l'intéressé. Par rapport à la planification, M. X_____ n'était pas assez dans la prévision. De même, il n'était pas trop sur le terrain. Suite à la séance du 14 octobre 2009, il avait rencontré M. X_____ et lui avait confirmé que s'il avait besoin d'aide concernant l'établissement des plannings cela était possible. L'intéressé ne lui avait pas adressé de demandes dans ce sens.

A la fin de l'année 2008, la commune lui avait demandé ainsi qu'au directeur artistique et à M. X_____ de suivre une formation pour établir la description des fonctions à l'intérieur du Théâtre. Par la suite, il avait établi de concert avec M. X_____ son nouveau cahier des charges. Celui-ci n'avait pas subi de modifications. En sa qualité de chef technique, M. X_____ avait toujours eu à s'occuper de l'aspect théâtral du Théâtre ainsi que des autres activités se déroulant dans le complexe du Théâtre.

Il savait qu'une plainte pénale avait été déposée à l'encontre de M. X_____ par la commune mais il ne l'avait jamais vue. Avant le dépôt de celle-ci, un collaborateur du Théâtre lui avait relaté certaines pratiques de M. X_____, soit en rapport avec le matériel du Théâtre, soit en rapport avec des relations avec des tiers qu'il favoriserait. Il n'avait pas convoqué M. X_____ pour évoquer ces comportements avec lui. En revanche, il avait personnellement constaté lors d'une commande de matériel, qu'il n'y avait pas de deuxième offre. Il en avait déduit que M. X_____ avait voulu favoriser le fournisseur en question puisque la seconde offre qu'il avait demandée lui-même était meilleure marché. Il avait parlé de cet incident avec M. X_____. La commande était déjà passée et il avait obtenu qu'elle soit ramenée au niveau de la seconde offre. A sa connaissance, il n'y avait pas eu d'autres incidents de cet ordre-là. Sous réserve de ce qui venait d'être dit, M. X_____ exécutait correctement son cahier des charges.

Avant la séance du 14 octobre 2009, les trois régisseurs lui avait remis un document produit sous pièce n° 28 de la commune. Il en avait donné lecture lors de la séance et ce document avait été joint au procès-verbal datant d'octobre 2009. Etant donné son contenu, il l'avait transmis aux RH de la commune. A la suite de la séance du 14 octobre 2009, les trois régisseurs lui avaient demandé de pouvoir établir un document complémentaire et c'est ce qu'ils avaient fait sous le titre « cahier des doléances de l'équipe technique du Théâtre ». Ce document lui avait été transmis ainsi qu'aux RH de la commune mais à sa connaissance, il ne l'avait pas été à M. X_____.

Le poste de M. X_____ serait repourvu dès le 3 janvier 2011. Un des régisseurs (M. E_____) avait repris la fonction de coordinateur des plannings et de l'étude des fiches techniques.

Les problèmes récurrents cités en page 2 du procès-verbal de la séance du 14 octobre 2009 concernaient les questions de plannings, l'ambiance délétère qui régnait entre les régisseurs et le chef technique et les « ratés » se référaient à certaines difficultés rencontrées lors de manifestations municipales par exemple. Il n'y avait pas eu beaucoup de ratés.

2. M. B_____, ancien directeur artistique du Théâtre a été entendu.

Il a confirmé ses déclarations faites lors de l'enquête administrative sous réserve de quelques points de détails :

Lorsque son prédécesseur M. Z_____ lui avait présenté les collaborateurs du Théâtre, il avait décrit M. X_____ comme quelqu'un qui ne travaillait pas de manière classique mais qui n'avait jamais fait rater un spectacle. Il avait pu d'emblée constater les qualités techniques de M. X_____ qui avait effectivement fait du Théâtre un outil performant au niveau technique. La première expérience professionnelle qu'il avait eue au Théâtre était le dixième anniversaire de ce théâtre. C'était un évènement exceptionnel et il avait pu compter sur les compétences techniques de M. X_____.

Il avait pu constater un certain manque de M. X_____ au niveau du respect des budgets. Suite aux mesures prises à la fin de l'année 2005 - début 2006, ces questions de budget avaient été réglées.

Au début 2006, constatant que l'ampleur des tâches de l'équipe technique ne cessait d'augmenter, il avait obtenu l'engagement d'un troisième régisseur et par ailleurs le maintien du budget auxiliaires. Ces mesures devaient permettre à l'équipe de décompresser et il avait l'impression d'avoir régler le problème d'excès de travail.

Voyant que certaines difficultés perduraient, il en avait recherché la cause. Au début 2007, avec le service des RH, ils avaient constaté que les régisseurs

effectuaient un nombre de jours de travail exceptionnel mais qui résultait parfois non pas d'une surcharge de travail mais d'une question organisationnelle. Il s'était posé la question de savoir s'il s'agissait d'une nonchalance de M. X_____ ou d'un manque de compétence de ce dernier pour organiser le travail de ses collaborateurs. A ce moment-là, il avait compris que M. X_____ était un bon technicien mais qu'il manquait sans doute de compétence pour la gestion administrative. Il avait demandé aux RH s'il fallait modifier le cahier des charges de M. X_____ ou lui donner un soutien. Il ne se souvenait pas avoir eu de réponse à ce sujet. Lorsque M. K_____ avait repris le poste de directeur administratif en octobre 2007, une séance technique hebdomadaire avait été instaurée en plus de la séance hebdomadaire existante. Courant 2008, il y avait eu des soupçons sur l'honnêteté de M. X_____ liés à l'achat de matériel. Une première enquête avait révélé qu'il s'agissait plus de nonchalance administrative que de malhonnêteté.

Il n'avait pas assisté à la séance du 14 octobre 2009, la situation étant prise en mains par M. K_____. Il ne savait à quelle date exacte il avait eu connaissance du cahier de doléances des régisseurs et il ne se souvenait pas en avoir discuté avec M. X_____.

Alors qu'il exerçait la fonction de directeur artistique du Théâtre, M. X_____ s'était plaint auprès de lui d'une surcharge de travail. Cette plainte était tout à fait objective aussi bien pour M. X_____ que pour les autres collaborateurs du Théâtre. Il avait essayé de trouver des solutions mais cela n'était pas toujours possible. Il était exact que les collaborateurs de M. X_____ peinaient à obtenir leur planning de manière précise. S'agissant de la planification de la saison, les données devaient permettre d'établir un planning précis en amont. Concernant les locations, la situation était susceptible d'évoluer jusqu'au dernier moment et il était difficile d'établir un planning rigoureux.

Les troupes invitées et les locataires du Théâtre étaient satisfaits de l'accueil technique du Théâtre, sans préciser si le mérite en revenait à M. X_____ personnellement ou à d'autres collaborateurs. Il était arrivé que des troupes invitées et des directeurs, dont lui-même, remercient personnellement M. X_____ qui avait permis la mise sur pied d'un spectacle qui dépassait les possibilités techniques du Théâtre.

Les dissensions au sein de l'équipe technique s'étaient faites jour à la fin du printemps 2009 et elles avaient débouché sur la séance du 14 octobre 2009.

Lorsqu'il avait pris ses fonctions, l'équipe technique réglait ses problèmes, s'il y en avait à l'interne, sans en référer à l'administration, mais cela avec un rapport de force dans lequel le chef d'équipe n'était pas absent. Il avait pris les mesures pour rapprocher l'équipe technique de l'administration, notamment en déplaçant la machine à café pour favoriser la rencontre des collaborateurs durant

les pauses. Il avait également pris l'habitude de présenter la saison à l'équipe technique.

C'était à l'occasion de l'enquête administrative qu'il avait pris connaissance de l'ampleur du travail effectué par les collaborateurs de M. X_____ (les régisseurs et les auxiliaires) pour la mise sur pied des spectacles alors qu'en réalité ce travail aurait dû être effectué par M. X_____ lui-même. A titre d'exemple, il a cité les interventions de Mme G_____ auprès de troupes invitées sur la question des costumes.

Il ignorait les conclusions de l'enquête administrative menée à l'encontre de M. X_____. En revanche, il savait qu'au printemps 2010, un collaborateur du Théâtre avait fait l'objet de plaintes de la part d'une dizaine de ses collègues notamment pour mobbing, manipulations et problèmes de compétence et que la commune avait mis sur pied une médiation et un coaching. Elle n'avait pas ordonné d'enquête administrative. Il s'étonnait donc de la sévérité dont avait fait preuve la commune dans le cas de M. X_____ et de son laxisme dans l'autre. Dans ce dernier cas, Il s'agissait de la nouvelle directrice artistique du Théâtre, soit la personne lui ayant succédé.

3. M. T_____, secrétaire du Théâtre a été entendu.

Il a confirmé ses déclarations faites dans le cadre de l'enquête administrative.

Il était en charge du calendrier des manifestations du Théâtre. Celui-ci se mettait progressivement en place et était établi au début de la saison théâtrale, soit dans le courant du mois de juin. En revanche, le calendrier des autres activités du Complexe du Théâtre, comme les locations n'était pas connu à l'avance, certaines manifestations pouvant être annoncées avec un délai de trois semaines seulement.

Pour les activités se déroulant sur la scène du Théâtre, il existait des fiches techniques. Celles-ci étaient établies dans la mesure du possible lors de la conclusion du contrat mais il arrivait qu'elles soient complétées ou modifiées même en cours d'exécution du contrat. Cette remarque valait principalement pour les créations et dans une moindre mesure pour les spectacles d'accueil.

Il avait des contacts avec M. X_____ pour les activités qui se déroulaient dans les foyers. Celui-là le tenait régulièrement au courant des modifications qui pouvaient survenir.

Il avait toujours pu joindre M. X_____ lorsqu'il en avait besoin et il n'avait jamais eu de problèmes relationnels avec ce dernier.

Il avait pu constater que dans le courant 2009 M. X_____ avait des problèmes de santé mais il en ignorait la cause.

A titre personnel, il ne voyait pas les raisons du licenciement de M. X_____.

Certains collaborateurs du Théâtre, en particulier l'équipe technique, s'étaient plaints auprès de lui du manque d'information qu'ils recevaient de M. X_____.

Il ne connaissait pas les tenants et aboutissants qui opposaient M. X_____ à la commune mais il estimait qu'ils avaient pris de trop grandes proportions par rapport à la situation qui était actuellement vécue au Théâtre.

27. Toujours en présence des parties, le juge délégué a entendu des témoins le 9 décembre 2010.

1. M. D_____, régisseur son et multimédia au Théâtre depuis avril 2006, a confirmé ses déclarations faites lors de l'enquête administrative.

Il était l'un des trois auteurs du cahier des doléances de l'équipe technique du Théâtre. Ce document avait été précédé d'une note rédigée par lui-même et MM. E_____ et F_____. M. K_____ leur ayant dit que si l'objectif de la séance du 14 octobre 2009 n'était pas atteint leur note serait transmise à la commune, ils avaient décidé de mettre au propre ce document et c'est ce qui avait conduit à l'établissement du cahier des doléances. Ce document avait été établi une à deux semaines après la séance du 14 octobre 2009.

Avant l'établissement de ces documents, l'équipe des régisseurs avaient fait part à M. X_____ des difficultés d'organisation du travail et de relations qu'ils rencontraient avec lui. L'équipe en avait également informé M. K_____ dès sa prise de fonction de directeur administratif du Théâtre. Suite à ces interventions, M. X_____ avait établi un planning pour lui-même mais qui était totalement irréaliste. Quant à M. K_____, il avait pris immédiatement des mesures en réunissant toute la documentation technique (fiches techniques) des différents spectacles qui devaient être accueillis par le Théâtre. La conséquence de ces différentes mesures était que la situation était presque pire pour les régisseurs dès lors qu'il y avait différents plannings qui n'étaient pas coordonnés entre eux. C'était cette situation qui avait débouché sur la séance du 14 octobre 2009. Il avait pu constater à plusieurs reprises que M. X_____ dénigrait les différents membres de l'équipe des régisseurs. Il avait assisté à une altercation entre M. X_____ et M. E_____ au cours de laquelle celui-là avait attaqué celui-ci dans sa vie privée. Il avait également mal vécu le fait que M. X_____ avait refusé de remettre la clé du local de l'outillage à M. F_____ au motif que celui-ci pourrait voler du matériel alors qu'il l'avait remise à un auxiliaire en l'occurrence M. H_____. Le témoin a également invoqué divers incidents comme le déplacement du local courant 2009 utilisé par l'habilleuse Mme G_____ et qui était le fait unilatéral de M. X_____. Il a également évoqué le cloisonnement, existant entre l'équipe

technique et l'équipe administrative du Théâtre, M. X_____ lui ayant clairement fait comprendre lors de son engagement qu'il ne devait y avoir aucun échange entre l'administration communale, l'administration du Théâtre et l'équipe technique.

Il n'avait pas constaté depuis son entrée en fonction que les tâches de M. X_____ auraient augmenté.

La création du site « M_____ » n'avait aucun rapport avec le Théâtre et M. X_____ s'était occupé de la création de ce site depuis son lieu de travail et cela pendant plusieurs années.

Depuis le départ de M. X_____ les conditions de travail des régisseurs s'étaient améliorées. On lui avait rapporté que M. X_____ aurait dit qu'il avait monté toute cette affaire pour prendre son poste. Il savait que M. X_____ serait remplacé dès le mois de janvier 2011 en précisant qu'il n'avait pas déposé sa candidature pour ce poste.

2. M. E_____ régisseur depuis le mois d'août 2000 a été entendu.

Bien avant 2009, il avait déjà évoqué des problèmes d'organisation et de planification avec M. Z_____ qui était à l'époque directeur artistique du Théâtre, puis avec M. B_____ et enfin avec M. K_____. Il en avait également parlé avec M. X_____ et il n'avait eu pour seule réponse que comme il n'avait pas de femme, ce n'était pas grave s'il travaillait de manière irrégulière.

M. Z_____ n'avait pris aucune mesure mais en revanche, M. X_____ lui avait fait la tête pendant six mois car il avait communiqué que quelque chose n'allait pas. Il ne savait pas si M. B_____ avait pris des mesures. M. K_____ avait écouté les régisseurs et il y avait eu plusieurs réunions avant celle du 14 octobre 2009. La situation allait mieux pendant une semaine puis elle se dégradait à nouveau. Il n'y avait pas de procès-verbaux de ces réunions.

Lors des discussions qu'il avait eues avec M. X_____, celui-ci lui disait que la commune aussi bien que l'administration du Théâtre étaient leurs ennemis. Il n'avait donc pas parlé aux RH des difficultés qu'il rencontrait avec M. X_____.

M. X_____ dénigrait ses collègues devant lui et il savait qu'il en faisait de même à son égard.

La planification des spectacles était sujette à modification jusqu'à la dernière minute. Il lui était même arrivé de venir travailler le matin et d'apprendre par les auxiliaires qu'il avait congé. Cette planification du travail devait être effectuée par M. X_____. A son avis, elle était indépendante des demandes que pouvaient formuler les troupes pour l'exécution des spectacles.

Il n'avait pas constaté que les tâches de M. X_____ avaient augmenté.

Depuis le départ de M. X_____, la situation s'était améliorée. C'est lui-même qui établissait la planification du travail. Il savait que M. X_____ serait remplacé dès le 3 janvier 2011 et reprendrait alors son travail de régisseur de plateau. Il y avait très peu de modifications à la planification qu'il établissait. Il remettait les plannings à ses collègues quinze jours avant le début du mois. Il s'occupait également de la planification des auxiliaires.

Il avait pu constater deux ou trois ans auparavant que M. X_____ s'occupait du site « M_____ » depuis son lieu de travail.

Il ignorait les raisons pour lesquelles Mme G_____ et M. I_____ n'avaient plus eu de travail du jour au lendemain. Ceux-ci étaient toujours auxiliaires du Théâtre.

A l'époque de M. X_____, il y avait un fort taux de rotation parmi les auxiliaires. Certains ne voulaient plus venir travailler car on leur promettait trois jours et ils n'effectuaient que trois heures.

3. M. F_____ régisseur auxiliaire depuis 1999 et fixe depuis 2003 a été entendu.

Il a confirmé ses déclarations faites lors de l'enquête administrative.

Il avait fait part des difficultés de planning et d'organisation du travail à M. B_____ puis à M. K_____. Il y avait également des problèmes d'ambiance : M. X_____ colportait des dires au sujet des régisseurs. Il n'était pas clair de ce qu'il attendait de l'équipe des régisseurs. M. B_____ n'avait rien fait. M. K_____ avait récolté toutes les fiches techniques dans un classeur qu'il avait mis à disposition des régisseurs. La situation allait mieux mais il n'y avait toujours pas de planning. Quant aux fiches techniques, elles n'étaient pas adaptées à la spécificité de chaque spectacle.

Avant le 14 octobre 2009, il n'avait pas participé à une réunion regroupant l'équipe technique et M. K_____.

Les planifications faites par M. X_____ étaient hasardeuses et faites à la va-vite et partant fausses.

Durant plusieurs années, il n'y avait aucun planning et les régisseurs devaient être là en permanence. Il est même arrivé que M. X_____ l'appelle durant ses jours de repos. Par la suite, il y avait un tableau, soit un calendrier établi par l'administration du Théâtre que M. X_____ complétait par des indications manuscrites. Ce n'était qu'après la séance du 14 octobre 2009 que l'équipe des régisseurs avait disposé d'un tableau excel, mais encore une fois

celui-ci était pleins d'erreurs et ne correspondait pas aux horaires qui étaient fixés aussi bien aux fixes qu'aux auxiliaires. Ce tableau excel était établi par M. X_____.

Dans l'activité des régisseurs il est difficile d'établir un planning à l'heure près mais il est en revanche parfaitement possible de préciser à l'avance les plages horaires, matin, après-midi et soir. Or ces dernières précisions n'avaient été données à l'équipe technique qu'après la séance du 14 octobre 2009.

Les modifications de planning étaient rares. Cela arrivait pour les créations mais quasiment pas pour les spectacles d'accueil.

Depuis le départ de M. X_____ l'ambiance était meilleure. M. E_____ établissait les plannings et les régisseurs savaient quand ils travaillaient. Il connaissait ses horaires un mois à l'avance.

Il n'avait pas de problèmes de stupéfiants. Après la séparation d'avec la mère de ses enfants, il avait eu une période difficile et il lui était arrivé d'être en retard à son travail.

28. L'audition des témoins s'est poursuivie le 15 décembre 2010 en présence des parties.

1. Mme G_____, auxiliaire, a confirmé, sous réserve de quelques points de détails, sa déclaration faite lors de l'enquête administrative.

Le témoin a confirmé que courant 2007 elle avait été remplacée du jour au lendemain dans ses activités liées à l'organisation des expositions. Elle avait travaillé pendant vingt-cinq ans avec M. X_____, avant même que ce dernier soit employé du Théâtre. Elle n'avait pas été informée du changement concernant l'organisation des expositions.

Elle avait un statut d'auxiliaire et facturait ses heures à la commune. Elle ne se rappelait pas qu'il y ait eu des difficultés à ce sujet.

Elle avait travaillé pour le théâtre AB_____ ainsi que pour d'autres théâtres à Genève, Lausanne et Neuchâtel et cela sans problèmes, toujours avec ce système d'auxiliaire à l'heure.

C'était M. X_____ qui l'avait fait venir au Théâtre et c'est également lui qui faisait appel à elle pour venir travailler.

Il lui était également arrivé en fonction de ses horaires de dormir au théâtre sur un lit de fortune.

Le théâtre était une grande famille et c'était toujours les mêmes personnes qui travaillent ensemble. Il arrivait qu'il y ait des moments de tensions. Dans ce

contexte, elle avait pu entendre M. X_____ critiquer l'un ou l'autre des collaborateurs comme elle avait pu le faire elle-même d'ailleurs. Les rapports de travail dans un théâtre n'avaient rien à voir avec ce qui pouvait se passer dans un bureau.

2. M. I_____ auxiliaire a été entendu.

Il ne confirmait pas les propos contenus dans le procès-verbal de son audition lors de l'enquête administrative.

En particulier, concernant la présence de M. X_____ au Théâtre, celui-là était systématiquement présent sur son lieu de travail.

M. X_____ ne manquait nullement de respect à ses collaborateurs.

Pendant les dix années qu'il avait passées au Théâtre, il avait pu constater que M. X_____ mettait beaucoup de soin à constituer son équipe.

Pour le surplus, il confirmait ses déclarations faites lors de l'enquête administrative.

Il avait été engagé comme auxiliaire au Théâtre et à ce titre, il avait travaillé pour le montage des expositions aussi bien que pour le plateau.

Il n'avait jamais vu M. F_____ consommer des stupéfiants. En revanche, il avait pu constater que celui-ci avait parfois des comportements particuliers (tremblements, sueurs) mais il en ignorait les causes. Il était le remplaçant direct de M. F_____. Il était arrivé qu'on l'appelle à la dernière minute pour remplacer M. F_____ ou être avec lui tout en précisant que celui-ci n'avait jamais manqué à son poste.

M. X_____ avait une manière directe d'aborder les gens qui pouvait choquer selon la sensibilité des personnes concernées mais il avait toujours été correct.

Depuis le 20 novembre 2009, il avait eu des contacts avec M. X_____.

Il avait envoyé son courrier le 1^{er} mars 2010 à la commune car il lui avait fallu un certain temps de réflexion depuis le 20 novembre 2009. Pendant cette période, il avait eu des contacts avec M. X_____ ainsi qu'avec les autres auxiliaires du Théâtre. Ces derniers n'étaient pas satisfaits des procès-verbaux de leur audition et ils avaient réfléchi sur la manière d'agir. M. X_____ leur avait dit qu'il avait entamé la procédure de recours. Ils avaient pris la décision de faire une lettre pour contester les procès-verbaux d'auditions ainsi que pour montrer leur soutien à M. X_____. Leur souci était de rétablir ce qui était inexact dans le procès-verbal mais ils n'entendaient pas soutenir envers et contre tout

M. X_____. Les auxiliaires qu'il avait rencontrés étaient Mme G_____, Madame W_____, et Mme AA_____ ainsi que Messieurs J_____ et H_____.

De manière générale, il est difficile dans le monde du théâtre de programmer à l'avance et avec précision les différentes activités. Il arrive que l'on doive y passer la nuit si le spectacle a lieu le lendemain et cela quel que soit l'horaire programmé.

Du temps de M. X_____ un horaire était affiché à côté des loges que chacun pouvait consulter. M. X_____ communiquait également cet horaire aux personnes concernées. Actuellement, ils recevaient un peu à l'avance le planning mais celui-ci n'était pas souvent respecté. Il y avait moins de personnel au Théâtre, de sorte qu'il leur arrivait de devoir être à deux postes en même temps.

3. M. L_____, responsable technique et sécurité du Complexe du Théâtre a été entendu.

Il a confirmé ses déclarations faites dans le cadre de l'enquête administrative.

Il avait constaté que M. X_____ avait trop de libertés dans la gestion financière. La situation n'était pas claire concernant les dépenses que M. X_____ pouvait engager par rapport à ce qui avait été discuté avec la commune dans le cadre du budget de fonctionnement.

M. X_____ était le chef direct de MM. E_____ et F_____ et ces derniers n'avaient pas la possibilité de s'exprimer librement, contrairement à M. D_____ arrivé par la suite au Théâtre.

Il faisait la programmation de la répartition des clés des locaux du Théâtre. M. X_____ devait donc lui donner la liste des personnes devant avoir accès aux différents locaux. Or, M. X_____ avait établi une liste sans consulter personne, ce qui avait posé des problèmes. Cet épisode se situait entre 2006 et 2007.

Au début de l'année 2008, il avait pu constater que la situation à l'intérieur de l'équipe technique était très tendue. Bien que n'étant pas directement concerné par cette situation, la personne s'occupant de la comptabilité du Théâtre et lui-même avaient estimé qu'il était de leur devoir d'en parler à l'administration du Théâtre. A plusieurs reprises, ils avaient signalé cet état de choses à l'administration, laquelle à sa connaissance, n'avait pas pris de mesures pour y remédier. Il ignorait les causes de cette tension mais il pouvait en déduire qu'elle découlait de la non-communication existant au sein de cette équipe. Il avait signalé ces tensions à M. K_____, supérieur hiérarchique direct.

Dès 2009, la situation s'était à ce point dégradée qu'il n'était plus nécessaire de la signaler parce qu'elle était connue de tous.

Courant 2009, M. X_____ lui avait dit qu'il avait quelques soucis, en particulier de problèmes avec le personnel.

Il était arrivé que Mme G_____ dorme dans les locaux du théâtre ce qui posait des problèmes au niveau de la sécurité (risques d'incendie et d'effractions).

Le témoin a encore évoqué le déménagement du local occupé par Mme G_____ se déclarant surpris qu'une subordonnée de M. X_____ se manifeste de cette manière. Il avait quitté le Théâtre et il ne savait pas ce qui s'était passé à ce sujet.

4. M. H_____ auxiliaire au Théâtre depuis 1996 a été entendu.

Il a confirmé ses déclarations faites lors de l'enquête administrative.

Il a confirmé être l'auteur d'une lettre adressée le 17 novembre 2009 à la commune, à laquelle il n'avait pas reçu de réponse. Dans ce courrier, M. H_____ s'exprimait sur les griefs contenus dans le cahier des doléances et mettait plusieurs choses au point. Le cahier des doléances démontrait une volonté évidente de faire renvoyer M. X_____ et non pas de régler les problèmes. Depuis l'arrivée de M. D_____, il s'était rendu compte du changement, discussions sans fin en boucle des trois « fixes » au sujet de M. X_____. Cela avait forcément contribué à ce que la communication avec ce dernier se détériore et ceci au détriment du bon fonctionnement du théâtre. M. X_____ avait apporté beaucoup d'améliorations techniques au théâtre ainsi que dans tout le bâtiment.

Il avait également adressé à la commune une lettre le 26 février 2010 car il avait eu l'impression lors de audition du 20 janvier 2010 qu'il n'avait pas pu dire tout ce qu'il avait à dire. Il était mal à l'aise de se retrouver face à tous ces gens. Il n'avait pas reçu de réponse à ce courrier. En substance, s'agissant de M. E_____, celui-ci n'acceptait aucune remarque ni aucun conflit avec M. X_____. Concernant M. D_____, M. X_____ avait créé ce poste sur mesure pour lui. Dès le début, il avait ignoré tout ce que M. X_____ avait pu lui dire ou demander, passant directement au-dessus de lui et en le dénigrant systématiquement. Quant à M. F_____, il avait été récupéré par M. D_____ qui avait très vite compris les faiblesses de celui-là et s'en était servi pour le retourner contre M. X_____. M. F_____ était sujet à des hauts et des bas fréquents. Il était surpris que les propos inconvenants voire dénigrants que M. X_____ aurait tenu à l'endroit de ses collaborateurs aient été confirmés. En conclusion, les trois régisseurs débordés se faisaient remplacer par des auxiliaires qui endossaient leurs responsabilités effectuaient les horaires qu'ils dénonçaient pour leur confort quotidien personnel et salarial et que le seul à ne pas être secondé était M. X_____, malgré l'augmentation de la charge de travail. Les qualités et les compétences techniques de ce dernier étaient reconnues par ses pairs dans la profession. Au sujet de l'organisation, il manquait un poste de régisseur général ce

qui permettrait à M. X_____ de se concentrer sur l'aspect technique. Depuis que ce dernier n'était plus présent, lui-même avait cessé de travailler au Théâtre étant donné la dégradation des conditions de travail. En effet, il ne pouvait plus travailler avec les trois autres régisseurs. A l'époque de M. X_____, il était auxiliaire en qualité de machiniste et remplaçant du régisseur de plateau M. E_____. Il recevait les instructions nécessaires à l'exécution de son travail par les troupes. M. X_____ ne lui donnait pas d'instructions car c'était M. E_____ qui devait le faire. En revanche, s'il demandait des renseignements à M. X_____, il les recevait.

C'était ce dernier qui le convoquait pour venir travailler mais il s'arrangeait directement avec M. E_____ pour la question des horaires.

Il avait pu constater quelques fois que M. X_____ était fâché avec les régisseurs. A de telles occasions, celui-ci n'avait pas un vocabulaire très choisi. Il faisait la même remarque au sujet de tous les autres collaborateurs qui travaillaient avec M. X_____.

Depuis son entrée en fonction, il avait pu constater que les tâches de M. X_____ augmentaient et cela en relation avec l'augmentation du nombre de manifestations se déroulant au Théâtre et dans les complexes du Théâtre. Cette augmentation de tâches était également liée aux nouvelles techniques aussi bien pour les expositions que pour les spectacles.

Cela se voyait que M. F_____ avait des problèmes liés à la consommation de stupéfiants. Par exemple, le matin à 09h00, il transpirait anormalement. Il ne parlait jamais de ces questions. Tout le monde parlait des problèmes de stupéfiants que connaissait M. F_____.

Le document rédigé par les trois régisseurs avait circulé dans le théâtre et c'était après qu'il avait écrit sa lettre du 17 novembre 2009. Il voyait M. X_____ régulièrement et cela même après la mise à pied de ce dernier.

Il était redevable à M. X_____ car c'est lui qui lui avait appris son métier de technicien de théâtre c'est lui qui l'avait appelé pour travailler en tant qu'auxiliaire au Théâtre.

Il avait participé à une réunion avec les autres auxiliaires au début de l'année 2010. Ils étaient tous surpris par ce qui se passait avec M. X_____. Il voulait soutenir ce dernier.

M. X_____ avait apporté beaucoup au Théâtre, notamment des améliorations techniques qui avaient permis d'accueillir les spectacles actuels. Il en allait de même pour les expositions que pour toutes les autres activités se tenant au Complexe du Théâtre. M. X_____ avait sans arrêt fait avancer les choses dans l'ensemble des bâtiments du Théâtre.

Actuellement, il travaillait sur appel au théâtre AB_____, au festival AC_____ et au AD_____. Il constatait que les problèmes de planning étaient les mêmes partout.

5. Mme W_____, auxiliaire a été entendue.

Elle travaillait essentiellement pour les expositions qui se tenaient dans le complexe Théâtre. L'équipe des auxiliaires s'entendait très bien. Il lui arrivait de temps en temps de travailler pour les régisseurs. Elle s'entendait bien avec eux mais ils ne favorisaient pas sa présence, ce qui faisait qu'elle leur en voulait un peu.

M. X_____ - comme elle-même - avait son franc-parler. Elle n'avait jamais remarqué que ce mode de fonctionnement posait des problèmes au sein de l'équipe. Au contraire, cela mettait les membres de l'équipe plutôt à l'aise.

Elle ne pouvait pas répondre à la question de savoir si son courrier du 19 novembre 2009 avait eu une influence dans la fréquence de son travail car dans le même temps elle avait eu un accident à la main droite et après une année d'arrêt de travail elle venait de reprendre son activité.

C'était toujours M. X_____ qui l'appelait pour venir travailler au Théâtre. Celui-ci était toujours présent sur place et lui donnait les instructions nécessaires. Actuellement, ce n'était plus la même chose, c'était un peu le « bazar ».

Elle n'avait jamais entendu M. X_____ tenir des propos déplacés à l'égard de ses collaborateurs.

29. Dans son audience du 20 décembre 2010, le juge délégué en présence des parties a entendu M. Z_____.

Pendant la période qui le concernait, soit de 1995 à 2005, alors qu'il était directeur du Théâtre, M. X_____ lui avait donné entière satisfaction. Il avait servi les intérêts de la commune. Par exemple, à la fin du chantier du Théâtre, le fournisseur avait fourni des rideaux de scène qui n'étaient pas conformes à la commande et c'était grâce à l'intervention de M. X_____ que la commune avait pu faire respecter ses droits.

M. X_____ n'avait pas la tâche facile et il devait souvent engager beaucoup d'auxiliaires pour effectuer le travail dans le court délai qui lui était imparti. Pour ce faire, il avait souvent engagé des jeunes en difficulté et il avait pu constater et apprécier qu'il menait bien son équipe.

Il avait gardé des contacts suivis avec l'équipe du Théâtre jusqu'au départ de M. B_____ et il n'avait pas le souvenir d'avoir vu des spectacles qui présentaient des défaillances techniques.

Il avait pu constater qu'il y avait davantage d'activités au Théâtre et il en avait déduit que l'activité de M. X_____ avait dû augmenter.

Il n'avait jamais entendu M. X_____ tenir des propos déplacés envers ses collaborateurs.

Alors qu'il était directeur du Théâtre, il savait que M. X_____ travaillait également pour M_____. Ce n'était pas le seul collaborateur fixe du Théâtre qui faisait « des petits boulots » pour des tiers. Ainsi, par exemple, M. E_____ et Monsieur AM_____ avaient quelques activités annexes.

Pour les travailleurs fixes, le droit aux vacances était de six semaines mais le Théâtre fermait entre huit et neuf semaines. Pendant celles-ci, les collaborateurs rattrapait leurs heures supplémentaires et il ne voyait pas d'inconvénients à ce qu'ils consacrent une partie de leur temps à d'autres activités.

30. Le 20 janvier 2011, en présence des parties, la chambre administrative a procédé à l'audition de six témoins.

Avec l'accord des parties, les deux recours ont été joints sous n° A/2017/2010.

1. M. J_____, technicien de plateau au Théâtre a été entendu.

Il a confirmé avoir rédigé une lettre destinée à la commune Y_____ datée du 26 février 2010 dans laquelle il exprimait son point de vue concernant M. X_____ suite au « projet de décision ». Il tenait à répéter et à souligner les qualités professionnelles de M. X_____ ainsi que son humanité. Il lui apportait son plus profond soutien face aux accusations fallacieuses portées contre lui et qui tenait bien plus du règlement de compte personnel que d'éventuels manquements à son devoir professionnel.

Les aléas de la vie du théâtre faisaient qu'il était difficile d'avoir un planning établi à l'avance de manière définitive. La situation était à peu près la même dans tous les théâtres. Suite aux demandes qui avaient été faites à M. X_____ avant le début de cette affaire, le planning était affiché au sous-sol et il l'était toujours. Depuis le départ de M. X_____, la situation n'avait pas changé, si ce n'est qu'actuellement les heures planifiées étaient payées même si elles n'étaient pas exécutées en raison de changements ou de modifications de dernière minute.

Il n'avait jamais entendu M. X_____ tenir des propos désobligeants ou parler de manière désagréable à ses collaborateurs. C'était un fait que dans le monde du théâtre, on se parlait de manière un peu rude.

Actuellement, c'était M. E_____ qui tenait le rôle de planificateur. Ce dernier lui adressait un courrier électronique pour lui dire quand il devait venir et ce qu'il devait faire. Ce message n'était autre que la copie de la feuille affichée au sous-sol.

Il n'y avait actuellement pas davantage de changements d'horaires qu'il n'y en avait à l'époque de M. X_____.

2. Madame AA_____, ayant travaillé en qualité d'auxiliaire au Théâtre pendant trois ans a été entendue. Apportant son soutien à M. X_____. Elle a également précisé qu'elle le voyait régulièrement.

Elle avait quitté le Théâtre en février 2010, en relation avec ce qui se passait avec M. X_____. Elle n'avait plus envie de travailler au Théâtre étant donné la mauvaise ambiance qui y régnait.

Lorsqu'elle travaillait au Théâtre M. X_____ était son chef. Elle avait pu entendre celui-ci dire une bêtise sur un collaborateur, mais pour rigoler « comme nous le faisons tous ». Elle ne l'avait jamais vu s'acharner sur quelqu'un.

Suite à la plainte que les trois techniciens (MM. D_____, E_____ et F_____) avaient déposée contre M. X_____, l'ambiance s'était dégradée car les collaborateurs du Théâtre n'étaient pas d'accord entre eux. Ils ne parlaient pas de cette affaire mais cela avait jeté un froid. Les avis au sujet de M. X_____ étaient divisés au sein du théâtre.

Elle n'avait pas participé à une réunion avec d'autres auxiliaires. En revanche, elle était allée voir Mme W_____ qui avait été victime d'un accident et toutes deux avaient parlé du « projet de décision » concernant M. X_____. Elles avaient rédigé la lettre du 18 novembre 2009 après avoir eu connaissance du cahier des doléances des régisseurs. Elle avait trouvé celui-ci à l'atelier, dans le local des régisseurs, et l'avait amené à Mme W_____.

En conclusion, elle trouvait qu'il n'était pas juste que M. X_____ soit renvoyé, car c'était quelqu'un qui connaissait bien son travail et qui travaillait bien.

3. Monsieur AE_____, coordinateur des activités jeunesse et expositions au Théâtre a été entendu.

Il connaissait M. X_____ depuis son entrée en fonction au Théâtre, soit une année après son ouverture. Au fil des années, le volume de travail du secteur des expositions avait augmenté de manière importante de sorte que celui-ci avait davantage travaillé pour lui. Le travail des expositions s'effectuait sur la base de feuilles de route qu'il établissait, cas échéant en collaboration avec M. X_____, et qui prenaient en compte le montage, la maintenance et le démontage de la

manifestation. Les délais prévus avaient toujours été respectés par M. X_____. Les compétences de ce dernier lui avait souvent permis de trouver des réponses à des problèmes techniques.

Il n'avait jamais entendu M. X_____ traiter de manière grossière ou discourtoise du personnel occupé au montage des expositions.

L'ampleur qu'avaient prises les expositions avait entraîné un surcroît de travail pour les techniciens qui devaient à la fois assurer le travail sur scène et sur les expositions. Cette situation avait généré des mécontentements au sein de l'équipe technique mais c'était M. X_____ qui devait les gérer. Ce dernier avait lui-même été également victime de ces charges de travail inopinées.

4. Monsieur AF_____, directeur technique du Théâtre AB_____ a été entendu.

Il a confirmé la lettre de soutien adressée à M. X_____ le 9 décembre 2009.

Il connaissait M. X_____ depuis une vingtaine d'années. Il avait fréquenté le Théâtre aussi bien comme scénographe que comme régisseur.

Il n'avait jamais rencontré de difficultés de collaboration avec M. X_____.

Pour les spectacles de création, le directeur appelait les troupes en début d'année. A ce moment-là, il n'était pas possible de donner toutes les informations. Il fallait attendre que le travail de création soit terminé et souvent toutes les informations étaient récoltées au lendemain de la première. La fiche technique était établie pour chaque spectacle, mais elle était ajustée en fonction de chaque théâtre et cela avec l'aide de la technique du théâtre en question.

Pour les spectacles d'accueil, il existait une fiche technique. Celle-ci était susceptible de modifications jusqu'au dernier moment.

Il avait été accueilli au Théâtre avec des spectacles et il n'avait jamais rencontré de problèmes d'organisation. Il n'avait pas participé à des créations au Théâtre.

Lorsqu'il avait repris la direction technique du Théâtre AB_____, le matériel était en mauvais état et il avait bénéficié de nombreux prêts de matériel par M. X_____.

5. Monsieur AG_____, directeur du Théâtre AH_____ a été entendu.

Il a confirmé la note établie le 10 décembre 2009 de laquelle il résulte qu'il connaissait M. X_____ depuis l'époque où ce dernier travaillait au AI_____. Lui-même était machiniste au AJ_____ et de temps en temps on l'envoyait

emprunter du matériel chez M. X_____. Celui-ci était « bourru et grande gueule et lui faisait un peu peur ». Après sa nomination au Théâtre, M. X_____ avait continué de lui prêter du matériel. Il n'avait jamais signé de papiers. M. X_____ avait toujours été généreux. En tant que régisseur de tournée, il n'avait jamais eu de problèmes avec l'intéressé. Si les données de la fiche technique étaient dépassées en temps ou en matériel, M. X_____ réglait la question en bougonnant peut être, mais jamais en se cachant derrière des papiers.

Avec M. X_____, tout restait humain. En tant que directeur technique du Théâtre AG, il avait fait des créations au Théâtre. Tout s'était bien passé avec M. X_____ et son équipe. Il y avait de moins en moins de directeurs techniques comme ce dernier. Les fiches techniques pouvaient évoluer en fonction du théâtre dans lesquels les pièces étaient jouées et cela surtout pour les lumières.

M. X_____ l'avait appelé pour lui dire qu'il avait des difficultés professionnelles. Par la suite, il avait rencontré le directeur du Théâtre AK_____ qui lui avait demandé s'il était au courant des difficultés que rencontrait M. X_____. C'était à la suite de cette conversation qu'il avait rédigé l'attestation susmentionnée. Il l'avait envoyée directement à M. X_____.

En consultant internet, il avait appris que M. B_____ avait amélioré l'activité exposition du Théâtre et que M. X_____ était partie prenante à cette opération.

31. Le 9 février 2011, en présence des parties, Monsieur AL_____ a été entendu.

Il avait travaillé pour le Théâtre de 1999 à 2008 à titre d'auxiliaire avec des engagements ponctuels. Il officiait en qualité de technicien de plateau. Il avait été engagé par M. X_____ qui était son supérieur hiérarchique.

Les relations professionnelles avec M. X_____ se passaient bien. Il n'y avait pas particulièrement de problèmes de planification, étant précisé que dans le monde du théâtre les changements d'horaires sont fréquents. Il avait également entretenu de bonnes relations avec les membres de l'équipe technique. Il a confirmé être l'auteur d'une lettre datée du 4 mars 2010 qu'il avait écrite dans les circonstances suivantes : M. X_____ lui avait parlé des ennuis qu'il rencontrait avec la commune, et il lui avait demandé s'il pouvait faire quelque chose. C'était à la demande de celui-ci qu'il avait rédigé ce courrier. Suite à la lecture des doléances des régisseurs fixes du Théâtre, il avait estimé nécessaire d'apporter son point de vue. Ainsi par exemple, le travail d'auxiliaire au Théâtre impliquait des horaires irréguliers et des changements de dernière minute dont les intéressés étaient largement conscients dès le départ. Il n'avait jamais été forcé d'accepter tel ou tel horaire et avait toujours été totalement libre de refuser ce qui ne lui convenait pas sans être pénalisé. S'il y avait un problème, c'était plutôt du côté de

l'administration qui pourrait envisager de signer des contrats moins vagues pour doubler les postes des auxiliaires fixes. Il avait rencontré en la personne de M. X_____ une personne sensible au destin marginalisé des plus pauvres. Pendant les dix ans de collaboration avec le Théâtre, il avait pu proposer du travail par l'entreprise de M. X_____ à des gens qui n'en n'avaient pas, à des jeunes majeurs en rupture sociale lesquels grâce à ce coup de pouce et cette confiance regagnaient justement confiance en eux pour se sortir de leur situation de grande précarité professionnelle. M. X_____ avait toujours été à l'écoute, respectueux et n'avait jamais manqué d'humanité envers lui.

32. Les parties ont présenté leurs dernières observations le 15 mars 2011.

a. M. X_____ a persisté dans ses conclusions en nullité du licenciement. Il était en arrêt maladie le 10 mai 2010 et l'audition du Dr Lorenzi ne faisait planer aucun doute sur l'authenticité et la véracité du certificat médical prescrivant un arrêt de travail à 100 % le 3 mai 2010. Peu sûre de son fait, la commune avait rendu une nouvelle décision de licenciement le 25 novembre 2010, soit après l'échéance de la période de protection dont il bénéficiait. Cet élément supplémentaire plaidait en faveur de la nullité du licenciement.

Les enquêtes avaient clairement démontré qu'il accomplissait son travail à la satisfaction de tous et ne se montrait aucunement grossier ou malhonnête envers ses collaborateurs ou collègues du Théâtre. La commune s'était uniquement basée sur les déclarations erronées et farfelues des trois régisseurs qui n'avaient eu cesse de le dénigrer, par pure jalousie, pour prononcer son licenciement. Or, les versions de ces trois personnes étaient non seulement esseulées, mais également contradictoires par rapport à celles de l'entier des anciens et actuels collaborateurs du Théâtre. Ces trois individus n'en étaient d'ailleurs nullement à leur coup d'essai puisqu'ils avaient tenté de jeter le discrédit sur sa personne en n'hésitant pas à le mettre en cause dans le cadre d'une plainte pénale déposée par la commune ensuite du vol de matériel.

Aucun motif ne pouvait justifier son licenciement qui devait être déclaré contraire au droit.

Il conclut principalement à sa réintégration, subsidiairement la condamnation de la commune à lui verser une indemnité équivalente à six mois de traitement au titre de licenciement abusif ainsi qu'à une indemnité équivalente à douze mois de traitement, au titre de tort moral, avec suite de frais et dépens.

b. La commune a persisté dans ses conclusions de rejet du recours.

La procédure suivie par la commune pour l'enquête administrative était conforme au statut. M. X_____ assisté d'un avocat durant tout le processus n'avait pas exprimé de désaccords avec la procédure adoptée. Il disposait

d'éléments suffisants pour savoir quelle serait la position de la commune et exercé valablement son droit d'être entendu.

Au vu des témoignages recueillis, il pouvait être considéré comme établi que l'organisation de M. X_____ dans son activité de planification des équipes et du matériel ne répondait pas aux exigences de sa fonction et que celui-ci n'était pas apte à assurer une telle planification et à coordonner le travail d'une équipe.

De la même manière, il était établi à satisfaction du droit que M. X_____ n'était pas en mesure d'observer les devoirs généraux de sa fonction, notamment son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec les autres membres du personnel.

La gravité des faits mis en évidence durant la procédure excluait toute poursuite d'une relation de travail avec M. X_____. La commune avait un intérêt public prépondérant à mettre un terme aux rapports de service. Quelque soit l'issue de la procédure, il était certain, vu les antécédents de M. X_____, que des difficultés surgiraient rapidement dans tout service où l'autorité intimée essaierait de le placer. Au surplus, il n'y avait pas de postes disponibles.

Le lien de confiance avec M. X_____ était définitivement rompu et ne pouvait être rétabli, ce que les enquêtes avaient permis de démontrer de manière irréfutable.

La commune s'était forgée une opinion en toute connaissance de cause, après avoir mené une enquête administrative approfondie et pris en compte aussi bien les lettres de soutien produites par M. X_____ que les éléments moins favorables à ce dernier. Sa décision n'était entachée d'aucun arbitraire.

33. Il résulte encore des procédures pénales dont l'apport a été sollicité, les éléments suivants :

1. Le 18 février 2008, la commune a déposé plainte contre inconnu en vol, abus de confiance et consommation de stupéfiants. Sur la base de confidences de M. D_____, technicien au Théâtre, M. X_____, responsable technique du Théâtre aurait volé du matériel professionnel, proposé de soudoyer M. D_____ et consommé ou amené de la cocaïne sur le lieu de travail.

La police judiciaire a recueilli les déclarations de MM. D_____, E_____ et X_____. Elle a procédé à diverses investigations, dont une visite domiciliaire chez M. X_____.

Rien de pénal n'ayant pu être reproché à M. X_____, la commune a retiré sa plainte le 13 août 2008.

Le rapport du 23 août 2008 de la police judiciaire à l'attention de son chef se concluait par la précision qu'un audit serait mis en place prochainement concernant la gestion du Théâtre.

Le 27 août 2008, le procureur général a classé la procédure.

2. La plainte pénale déposée le 10 février 2010 par M. X_____ à l'encontre de MM. D_____, E_____ et F_____ pour injures, diffamation et dénominations calomnieuses a été suspendue par le Ministère public jusqu'à l'issue de la procédure administrative (P/2533/2010).

34. Comme annoncé lors de l'audience du 9 février 2011, la cause a été gardée à juger.

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. 131 et 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. Fonctionnaire de la commune, le recourant est soumis au statut.

3. Aux termes de l'art. 85 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05), en vigueur au moment des faits, les recours contre les décisions administratives des autorités communales sont régis par les art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 dans sa teneur au 31 décembre 2010 (aLOJ), et la LPA. L'art. 86A LAC prévoit que, sous réserve de l'al. 4 non applicable en l'espèce, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre les décisions d'une autorité communale en matière de mesures disciplinaires prises envers un membre du personnel communal, de certificat de travail, de résiliation des rapports de service, de mise à la retraite anticipée et d'application de l'art. 5 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1).

L'art. 100 du statut prévoit que la décision de licenciement est susceptible de recours auprès du Tribunal administratif dans les trente jours à compter de la notification.

La chambre de céans est ainsi compétente pour connaître des recours, en tant qu'ils ont pour objet la décision de licenciement, par ailleurs interjetés en temps utile (art. 56A aLOJ et 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. M. X_____ conclut principalement à la nullité de son licenciement et subsidiairement à la constatation que celui-ci est contraire au droit. A titre subsidiaire, il prend plusieurs conclusions, notamment celle visant à sa réintégration et, dans son acte initial, au versement d'une indemnité équivalente à douze mois de traitement sur la base de son dernier traitement brut (six mois de traitement brut à titre de dommages et intérêts et six mois de traitement brut à titre de tort moral).

Le 15 mars 2011, le recourant a amplifié ses conclusions initiales en tort moral, portant celles-ci au versement d'une indemnité équivalent à douze mois - et non plus six mois - de traitement brut.

5. a. Les prétentions en dommages et intérêts du recourant sont fondées sur l'art. 100 du statut. Selon cette disposition, le droit du fonctionnaire de demander des dommages et intérêts pour cause de licenciement injustifié est réservé.

De jurisprudence constante, cette prétention n'est soumise à aucun délai (ATA/567/2010 du 31 août 2010 et les références citées).

Toujours selon la jurisprudence, sont des prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèce, notamment au paiement de traitements, d'allocations, d'indemnités ou de prestations d'assurances. Entrent aussi dans cette catégorie les droits qui sont étroitement liés à un rapport juridique appréciable en argent. La chambre administrative est par exemple compétente pour statuer sur une demande en paiement de la réparation financière de désavantages que le fonctionnaire a subi en raison d'une clause illicite de traitement contenue dans l'acte d'engagement ou encore une demande de versement d'une allocation complémentaire de vie chère (ATA/567/2010 déjà cité).

L'action pécuniaire du recourant est ainsi recevable.

- b. Concernant la demande en paiement des indemnités pour tort moral, il y a lieu d'examiner la compétence de la chambre administrative. Ni le statut de la LAC ni son règlement d'application ne contiennent de dispositions concernant la protection de la personnalité.

La loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40) prévoit que l'Etat de Genève et les communes du canton sont tenus de réparer le dommage résultant pour des tiers d'actes illicites commis soit

intentionnellement, soit par négligence ou imprudence par leurs fonctionnaires ou agents dans l'accomplissement de leur travail (art. 2 al. 1 LREC). Seul le Tribunal de première instance est compétent pour connaître des demandes en dommages-intérêts fondées sur la LREC (art. 7 LREC), à l'exclusion de la chambre de céans (ATA/567/2010 déjà cité et les références citées ; ATA/915/2004 du 23 novembre 2004).

Au vu de ce qui précède, la chambre administrative est incompétente pour connaître des conclusions pécuniaires en versement d'une indemnité pour tort moral. Celles-ci sont par conséquent irrecevables.

6. Dans un premier moyen, le recourant plaide que la décision de licenciement est nulle pour cause de non-respect du 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 complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - 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 du contrat de travail ne sont pas directement applicables au droit public communal. Il convient de se référer à ces dispositions à titre de droit public communal supplétif (ATA/771/2010 du 9 novembre 2010).

En l'espèce, le statut contient des dispositions réglant la fin des rapports de travail ; le CO s'applique cependant à titre de droit supplétif concernant la protection contre le licenciement en temps inopportun.

Selon l'art 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut résilier les rapports de travail pendant les nonante premiers jours d'une incapacité totale ou partielle de travail.

En l'espèce, il résulte de l'audition du Dr Lorenzi que ce dernier a bien établi un certificat d'incapacité de travail du recourant le 3 mai 2010.

Le recourant pour sa part a confirmé à la chambre de céans lors de son audition du 13 octobre 2010 qu'il avait gardé cette lettre en tout cas deux semaines dans sa poche avant de l'envoyer. Il n'était pas exclu que la commune ne l'ait reçue que le 28 mai 2010.

Dans ces conditions, le 6 mai 2010 la commune ne savait pas - et ne pouvait pas le savoir - que M. X_____ était en incapacité de travail. Il est donc contraire

au principe de la bonne foi de lui reprocher d'avoir notifié sa lettre de licenciement à ce moment-là.

La notification d'une seconde lettre de licenciement le 25 janvier 2010 avec effet au 28 février 2011 est une mesure de précaution, qui n'a dans les circonstances sus-décrites, aucune portée.

Il résulte de ce qui précède que la résiliation des rapports de service notifiée au recourant le 6 mai 2010 pour l'échéance du 31 août 2010 est formellement valable.

7. 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). La chambre de céans ne peut ainsi par revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).
8. a. 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 2P46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes, Schultess 2007, p. 149). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité. 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 la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 161 ss, p. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, l'autorité communale est notamment liée par des 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 2 P 149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2 P 170/2007 du 9 juillet 2002, consid. 2 ; ATA/142/2011 du 8 mars 2011 et les références citées).
- b. L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, la chambre administrative vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation

et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 I b 209 publié in : JT 1984 I 331, consid. 2 ; ATA/142/2011 déjà cité et les références).

c. 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/771/2010 déjà cité et les références citées).

9. En l'espèce, la commune a ouvert une enquête administrative en application de l'art. 40 du statut. Cette disposition figure au chapitre IV intitulé : « Responsabilité disciplinaire et sanctions » et porte le titre « procédure pour les autres sanctions disciplinaires ».

Elle est ainsi libellée : « lorsqu'il s'avère qu'un fonctionnaire est passible d'une des sanctions dont le prononcé relève de la compétence du Conseil administratif, celui-ci ouvre une enquête administrative, qu'il confie à un de ses membres, assisté du secrétaire général ou d'un fonctionnaire désigné par le Conseil administratif.

L'ouverture de l'enquête est notifiée par écrit à l'intéressé avec indication des motifs.

Celui-ci est également informé qu'il peut se faire assister par un conseil de son choix lors de ses auditions dans le cadre de la procédure d'enquête ».

A ce stade, plusieurs constatations s'imposent, au niveau de la régularité de l'enquête administrative menée par la commune.

- A l'issue de la séance du 14 octobre 2009 une nouvelle séance était agendée au 21 octobre suivant. M. X_____ étant averti que si un changement n'intervenait pas, le dossier serait transmis au service RH de la mairie. Il résulte du dossier que la séance prévue n'a pas eu lieu et qu'en lieu et place M. X_____ a été convoqué directement à la mairie le 10 novembre 2009 où il s'est vu remettre la décision de l'ouverture d'une enquête administrative.

Ce mode de faire ne correspond assurément pas à ce qui avait été annoncé au recourant.

- Les enquêteurs administratifs ont entendu les témoins hors la présence du recourant, au motif que le statut ne prévoit pas la présence de l'intéressé ou de son conseil lors des auditions de tiers.

Ce mode de procéder est manifestement contraire à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101).

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504/505 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C.501/2007 du 18 février 2008 ; ATA/39/2010 du 26 janvier 2010 et les références citées).

Ces principes sont confirmés par l'art. 42 LPA, selon lequel les parties ont le droit de participer à l'audition de témoins, à la comparution des personnes ordonnées par l'autorité ainsi qu'aux examens que celle-ci procède (al. 1). De plus, l'art. 40 al. 3 du statut prévoit que le fonctionnaire faisant l'objet d'une enquête administrative en est informé et qu'il peut se faire assister par un conseil de son choix lors de ses auditions, dans le cadre de la procédure d'enquêtes.

- Les procès-verbaux d'audition de témoins ont été établis sur la base d'enregistrements effacés depuis lors. Ils ne sont pas signés. Il résulte du dossier que plusieurs des témoins entendus par les enquêteurs administratifs ont adressé des lettres suite à leur audition. Or ces documents ne sont pas annexés aux procès-verbaux concernés d'une part et il n'y est fait nulle mention dans la décision du 6 mai 2010 d'autre part.

- L'enquête administrative a été ouverte pour quatre motifs différents. Or, deux d'entre eux, à savoir des pratiques douteuses lors de prêts de matériel aux entreprises privée d'une part et l'acquisition de matériel sans procédure d'achat correct d'autre part, n'ont pas fait l'objet d'une instruction.

- Enfin, l'enquête administrative n'a pas été suivie d'un prononcé disciplinaire, ce qui aurait dû être le cas en application de l'art. 41 du statut, mais d'un licenciement pour motifs graves prononcé sur la base de l'art. 100 du statut.

Il résulte de ce qui précède que la procédure d'enquête administrative a été viciée non seulement dans son déroulement mais encore et surtout dans sa finalité. La procédure de révocation est une procédure disciplinaire particulière, ce que le Tribunal fédéral a rappelé récemment (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_239/2010 du 9 mai 2011). Le Tribunal fédéral a également eu l'occasion de confirmer

récemment que la révocation implique une violation grave ou continue des devoirs de service. Il peut s'agir d'une violation unique spécialement grave, soit d'un ensemble de transgressions dont la gravité résulte de leur répétition. L'importance du manquement doit être appréciée à la lumière des exigences particulières qui sont liées à la fonction occupée. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt, en effet, l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

Selon l'art. 100 du statut, le conseil administratif peut licencier un fonctionnaire pour des motifs graves, soit lorsque les règles de la bonne foi font admettre qu'il ne peut plus maintenir les rapports de service. Au nombre de ces motifs figurent l'inaptitude dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction. En ce cas, le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé a eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et a été entendu par une délégation du conseil administratif s'il en fait la demande. Dans un cas qui concernait précisément la commune, la chambre de céans a jugé que le statut ne consacre pas l'existence d'un licenciement pour faute qui entraînerait l'obligation d'ouvrir une enquête administrative, mais celle d'un licenciement pour motifs graves, dans le cadre duquel le fonctionnaire doit avoir pu s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et être entendu à sa demande par une délégation du conseil administratif (ATA/567/2010 du 31 août 2010).

Il résulte de ce qui précède que les procédures conduisant à une révocation disciplinaire ou à un licenciement pour justes motifs sont différentes. La confusion de celles-ci revient à rendre complètement inutile les dispositions propres à la révocation disciplinaire. Par son mode de faire, la commune a porté une atteinte grave et inadmissible aux droits du recourant. Le « projet de décision » qui lui a été soumis pour faire valoir ses observations ne comportait pas de partie « en droit », ce qui n'est en soi pas critiquable. En revanche, le recourant ne pouvait évidemment pas, à ce stade et dans le cadre de l'enquête administrative, anticiper le fait qu'il serait licencié pour motifs graves. Il n'a donc pas pu se déterminer en pleine connaissance de cause.

Dans la décision querellée, la commune n'a pas allégué que l'enquête administrative aurait mis en évidence, et établi, des faits constitutifs de graves motifs au sens de l'art. 100 du statut. Il faut donc admettre que le licenciement prononcé à l'encontre du recourant est une sanction disciplinaire déguisée. Elle doit donc être traitée comme telle, c'est-à-dire comme une décision de révocation disciplinaire, au sens de l'art. 37 du statut.

10. Le chapitre III du statut a pour objet les devoirs et obligations des fonctionnaires. Ces derniers sont tenus au respect des intérêts de la commune (art. 13). Selon l'art. 14, les fonctionnaires doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b). Ils doivent notamment remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, respecter leur horaire, assumer personnellement leur activité et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 15). Les fonctionnaires qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en contrôler l'activité et lui donner toutes instructions utiles. Les chefs de service sont responsables du respect de l'horaire et de la discipline (art. 16). Les fonctionnaires 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 (art. 19). Il leur est interdit de quitter le travail sans l'autorisation de leur chef, de fréquenter les établissements publics pendant le service, notamment, et, de façon générale, de faire quoique ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 20 al. 1).

Enfin, l'art. 16 du statut précise que les fonctionnaires qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en contrôler l'activité et lui donner toutes instructions utiles.

11. A teneur de la décision querellée du 6 mai 2010, les griefs retenus à l'encontre du recourant ont trait d'une part à sa mauvaise gestion technique (incapacité professionnelle de planification et carences dans la collaboration avec l'équipe et la coordination du travail) et d'autre part, aux difficultés relationnelles avec les membres de l'équipe.

Pour arriver à cette conclusion, la commune s'est basée sur une enquête administrative menée, comme vu ci-avant, au mépris du droit d'être entendu du recourant et, en fonction, si ce n'est exclusive à tout le moins primordiale, des allégations des trois régisseurs, MM. D_____, E_____ et F_____. C'est le lieu de rappeler ici que ce n'était pas la première fois que la commune accordait un crédit total aux déclarations du premier nommé. En effet, l'épisode de la plainte pénale déposée en 2008 par la commune et duquel le recourant est finalement ressorti blanchi l'avait été sur la base des dénonciations de M. D_____. Certes, le recourant a reçu le 17 mars 2009 les excuses écrites de la commune, mais cet événement était en lui-même de nature à meurtrir un collaborateur atteint injustement dans son honneur. En l'espèce, l'instruction à laquelle la chambre de céans a procédé a mis en évidence que les déclarations des trois personnes

précitées ne sont pas - tant s'en faut - corroborées par celles de l'ensemble des collaborateurs du Théâtre.

a. Le premier grief retenu à l'encontre du recourant est celui des lacunes organisationnelles. C'est donc en relation avec l'art. 15 du statut qu'il convient de l'analyser.

En préambule, il résulte des témoignages recueillis par la chambre de céans que l'activité théâtrale s'accommode peu d'une planification rigoureuse et intangible. C'est dans ce sens que ce sont exprimés notamment MM. B_____, K_____, T_____, I_____, H_____, J_____, AF_____, AG_____ et AL_____. A cela s'ajoute la différence qui existe entre un spectacle d'accueil, plus routinier, et un spectacle de création, en devenir jusqu'à la dernière minute, ainsi que l'ont souligné MM. K_____, T_____ et AF_____. Pour le témoin B_____, il était possible, s'agissant de la planification de la saison, d'établir un planning précis en amont. En revanche concernant les locations, la situation était susceptible d'évoluer jusqu'au dernier moment et il était difficile d'établir un planning rigoureux.

Les difficultés de planification rencontrées par le recourant étaient connues des différents directeurs qui se sont succédés au Théâtre, en particulier MM Z_____ et B_____. Déjà en 2006, M. B_____ avait conseillé à M. X_____ d'être plus prudent dans la planification de son travail. Il s'était alors posé la question de savoir si les difficultés de l'équipe technique provenaient d'une nonchalance de M. X_____ ou d'un manque de compétences de ce dernier pour organiser le travail de ses collaborateurs. Il avait compris que le recourant était un bon technicien mais qu'il manquait sans doute de compétences pour la gestion administrative. Il avait demandé aux RH du Théâtre s'il fallait modifier le cahier des charges de M. X_____ ou lui donner un soutien. Il ne se souvenait pas avoir eu de réponse à ce sujet.

Les premières mesures concrètes ont été prises par M. K_____ en sa qualité de directeur administratif du Théâtre : dès le printemps 2008, il a décidé que seraient transmises aux régisseurs les fiches techniques des spectacles ; au mois de juin 2009, il a demandé à M. X_____ d'établir deux plannings, soit un planning annuel des manifestations du Théâtre et un planning mensuel. Celui-ci s'est exécuté et en a fait même davantage aux dires de M. K_____, en communiquant ponctuellement à ce dernier les modifications ; dès septembre 2009, les plannings établis par le recourant ont été mis en réseau. En revanche, aucun des directeurs du Théâtre n'a donné suite aux demandes d'aide formulées au fil des années par le recourant. Ce n'est qu'à l'issue de la séance du 14 octobre 2009 que M. K_____ a confirmé à M. X_____ qu'il était possible que de l'aide lui soit apportée pour l'établissement des plannings. Dans le contexte qui prévalait en octobre 2009, cette offre de soutien au recourant apparaît bien tardive.

Il résulte des témoignages recueillis par la chambre de céans que depuis le départ du recourant, la situation à cet égard n'a pas véritablement changé, ce qu'ont confirmé les témoins I_____, H_____, W_____ et J_____. Seuls MM. D_____, E_____ et F_____ ont constaté que la situation s'était améliorée. M. I_____ a relevé que du temps de M. X_____, un horaire était affiché à côté des loges ; chacun pouvait consulter ses propres plages horaires. L'horaire était également communiqué aux personnes concernées par M. X_____ personnellement. Depuis le départ de ce dernier, les collaborateurs recevaient les plannings un peu à l'avance mais ces derniers n'étaient souvent pas respectés. M. J_____ a confirmé que suite aux demandes qui avaient été faites, bien avant le début de toute l'affaire, M. X_____ affichait les plannings au sous-sol. C'était toujours le cas.

Il résulte encore du témoignage de M. H_____ que l'on retrouve des problèmes de planning identiques dans d'autres théâtres genevois.

Plusieurs collaborateurs du Théâtre ont confirmé qu'ils recevaient de M. X_____ les instructions nécessaires à l'exécution de leurs tâches. Ainsi, M. H_____ a déclaré souffrir de rétention d'informations de la part de M. E_____ qui ne lui donnait pas les instructions nécessaires pour effectuer son travail. Il devait s'adresser à M. X_____ qui lui fournissait les renseignements souhaités. Mme W_____ pour sa part a confirmé avoir toujours reçu les instructions nécessaires de la part de M. X_____, ce qui n'était plus le cas depuis le départ de ce dernier

La surcharge de travail du recourant et l'augmentation de ses tâches depuis la création du Théâtre ont été constatées par les anciens directeurs du Théâtre en particulier MM. Z_____ et B_____, lesquels ont qualifié cette surcharge d'objective, ainsi que par les collaborateurs du recourant, en particulier MM. AE_____ et H_____. Pour ce dernier, il manquait un poste de régisseur général au Théâtre.

Seuls MM. D_____, E_____, et F_____ n'ont pas remarqué que la charge de travail du recourant aurait pris de l'ampleur.

b. Le second grief, et plus particulièrement les reproches liés au manque de respect et aux propos inconvenants qu'aurait tenus le recourant doit s'analyser en relation avec l'art. 14 du statut.

Sur ce point, les déclarations de MM. D_____, E_____ et F_____ sont bien isolées. Si certains témoins ont relevé les moments de tension inhérents à la vie de théâtre qui ont pour conséquence que des paroles un peu vives puissent être échangées, aucune des personnes entendues par la chambre de céans (Mmes et MM. G_____, I_____, H_____, W_____, Z_____, J_____, AA_____, AE_____ et AL_____) n'ont confirmé les allégations des trois régisseurs.

c. L'instruction menée par la chambre de céans a mis en évidence que le recourant, avait rencontré certaines difficultés de gestion administrative dans l'exécution de son travail de technicien. Dans un premier temps, il a eu de la peine à respecter les budgets, question réglée définitivement avec M. B_____ à la fin de l'année 2005. Par la suite, M. K_____ a constaté que M. X_____ n'était pas assez dans la prévision sans pour autant essayer de trouver une solution à des problèmes qui étaient récurrents depuis l'engagement du recourant. L'instruction de la cause a établi que la seule mesure concrète prise par M. K_____ date du printemps 2008, et consistait en la transmission des fiches techniques des spectacles aux trois régisseurs. En revanche, concernant l'établissement des plannings eux-mêmes, aucune aide n'a été proposée au recourant avant la séance du 14 octobre 2009.

Il résulte de ce qui précède que des deux griefs retenus par la commune à l'encontre du recourant, seul celui ayant trait à sa mauvaise gestion technique est avéré, dans la mesure où il peut effectivement lui être reproché une certaine négligence dans l'exécution de son travail, notamment dans l'établissement des plannings destinés à ses collaborateurs. En revanche, l'instruction de la cause n'a pas établi un manquement au niveau de son attitude générale envers ses collaborateurs de sorte que le grief lié aux difficultés relationnelles avec les membres de l'équipe n'est pas fondé.

12. Le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, est passible de l'une des sanctions disciplinaires prévue à l'art. 37 du statut à savoir :

a) prononcée par le chef de service :

– l'avertissement ;

b) prononcée par le conseiller administratif responsable :

– le blâme ;

– la mise à pied jusqu'à sept jours avec suppression de traitement ;

c) prononcée par le conseil administratif :

– la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir ;

– la mise à pied jusqu'à un mois avec suppression de traitement ;

– la réduction du traitement, temporaire ou définitive dans les limites de la catégorie ;

– la mise au temporaire, l'intéressé perdant sa qualité de fonctionnaire, mais restant engagé sur la base d'un contrat de droit privé ;

- la rétrogradation temporaire ou définitive dans une classe inférieure, avec réduction de traitement dans les limites de la nouvelle catégorie ;
- la révocation.

Ces sanctions peuvent être cumulées ; il ne peut pas être prononcé d'autres sanctions disciplinaires.

13. a. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (V. MONTANI, C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative au droit disciplinaire, RDAF 1996, p. 347). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; ATF 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/142/2011 du 8 mars 2011 et les références citées).
- b. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/665/2010 du 28 septembre 2010 et les références citées).
- c. Toute sanction disciplinaire présuppose une faute de la part du fonctionnaire. Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (G. BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, in Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJJ], 1998, p. 62 ss ; P. MOOR, Droit administratif, Volume III, 1992, p. 240, n° 5.3.5.1.). Tout agissement – manquement ou omission – dès lors qu'il se révèle incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction (ibid.). Contrairement au droit pénal, la négligence n'a pas à être prévue pour être punissable (V. MONTANI, C. BARDE, op. cit., p. 349 et les références doctrinales citées).

La gravité objective de la faute doit s'apprécier en fonction des conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution à laquelle appartient le fautif. Subjectivement, la sanction doit être choisie en tenant compte de la personnalité du coupable, de la gravité de la faute, des mobiles, des antécédents, des responsabilités et de la position hiérarchique des fonctionnaires, afin qu'elle soit de nature à éviter une récidive et à amener le fautif à adopter à l'avenir un comportement conforme à ses devoirs professionnels (ATA/174/2009 du 7 avril 2009 ; G. BOINAY, op. cit., p. 55, § 115 et les références citées).

d. Enfin, il n'existe pas de critère absolu en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu de ces derniers dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas d'espèce, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur. En particulier, la remise à l'ordre que constitue l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour des manquements aux devoirs de service peut être considérée comme une mise en demeure suffisante, permettant au fonctionnaire incriminé de se rendre compte que son employeur envisage un licenciement (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.163/2005 du 31 août 2005 ; par analogie avec le droit privé: ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157).

14. Dans des causes concernant des sanctions disciplinaires, la chambre administrative a déjà eu l'occasion de se prononcer comme suit :

- confirmation d'une révocation d'un fonctionnaire qui consultait des sites pornographiques depuis son poste de travail, non sans avoir pris la peine de sauvegarder sur son disque dur des images à caractère pédophile (ATA/496/2006 du 19 septembre 2006) ;
- confirmation d'une décision de révocation d'une fonctionnaire d'un EMS au vu de la répétition de comportements inacceptables envers les collègues durant dix ans, malgré de nombreux avertissements et rappels à l'ordre et nonobstant l'excellence du travail effectué (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010) ;
- confirmation d'une révocation d'un fonctionnaire auquel étaient reprochés des violations de devoirs de service et d'autres comportements, notamment des relations intimes entretenues avec des fonctionnaires du service, comportements de nature à déstabiliser un service lorsque ces derniers impliquaient comme en l'espèce une relation de travail extrêmement étroite (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010) ;

- confirmation d'une révocation d'un fonctionnaire consultant fréquemment et régulièrement des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) ;
- confirmation d'une mise à pied de deux semaines avec effet immédiat et suspension de traitement, ainsi qu'une rétrogradation définitive de trois classes de traitement d'un fonctionnaire auquel il était reproché de ne pas avoir entretenu de relations dignes et correctes avec ses collègues, d'avoir manqué de loyauté à l'égard de ces derniers - ATA/142/2011 déjà cité).

La chambre administrative a en revanche diminué la sanction prononcée par l'autorité d'engagement dans quelques cas, notamment :

- prononcé d'une mise à pied temporaire en lieu et place de la révocation d'un employé de voirie qui avait fréquenté un établissement public pendant ses heures de service et avait adopté un comportement insolent à l'égard du secrétaire de la mairie de la commune qui l'employait alors qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement et de deux blâmes (ATA/688/1995 du 28 novembre 1995) ;
- prononcé d'un blâme en lieu et place d'une réduction de traitement à l'encontre d'un fonctionnaire qui avait usé de violences verbales et physiques à l'encontre d'un élève, considérant qu'il s'agissait d'un incident isolé au cours d'une carrière de vingt-cinq ans et que le recourant n'avait pas d'antécédents et relevant le comportement adéquat adopté par l'intéressé suite à l'événement (ATA/579/2008 du 11 novembre 2008) ;
- retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée d'un an en lieu et place des deux ans prononcés par l'autorité d'engagement pour un fonctionnaire ayant adopté une attitude peu adéquate face à sa hiérarchie, les reproches faits au recourant devant être largement relativisés en fonction des dysfonctionnements structurels et organisationnels du service (ATA/619/2010 du 7 septembre 2010) ;
- réduction temporaire de traitement pour une durée de trois ans dans les limites de la catégorie en lieu et place de la révocation d'un fonctionnaire occupant un poste à responsabilité hiérarchique auquel il était reproché une consommation d'alcool sur le lieu de travail pendant la pause de midi et à l'occasion d'apéritifs - (ATA/665/2010 du 28 septembre 2010 et ATA/666/2010 du 28 septembre 2010).

15. En l'espèce, le recourant a été engagé comme chef technique au Théâtre.

En quinze ans de collaboration, le recourant ne s'est pas vu adresser la moindre remarque sur la manière dont il organisait son activité de technicien, pas

plus que sur la qualité de son travail. En revanche, les demandes qui lui ont été faites, que ce soit au niveau du respect du budget ou de l'établissement du planning, ont été suivies d'effet. Le seul incident qui l'a opposé à son employeur a été la plainte pénale déposée par la commune en 2008 sur la base des allégations de M. D_____, lesquelles, après l'enquête de la police judiciaire, se sont révélées sans fondement, ce qui a amené la commune à retirer celle-là. Par ailleurs, l'on ne saurait ignorer les compétences techniques du recourant, personne respectée dans le monde du théâtre que ce soit par des directeurs d'institution tels que MM. Z_____, B_____, AF_____ et AG_____, ou des collaborateurs techniques du Théâtre comme M. AE_____. Il convient également de tenir compte du fait que la direction du Théâtre, au courant des difficultés administratives de son chef technique, n'a pratiquement pas pris de mesures pour y remédier.

Dût-on admettre que le comportement du recourant n'est pas exempt de tout reproche, remis dans son contexte et au regard de l'ensemble des circonstances, les manquements qui lui sont reprochés relèvent de la négligence et non pas de l'intention. De surcroît, sur les quatre griefs qui avaient présidé à l'ouverture de l'enquête administrative, deux d'entre eux n'ont pas été retenus par l'autorité intimée. Enfin, il semblerait que la commune ne traite pas tous les collaborateurs du Théâtre avec la même rigueur ainsi que s'en sont étonnés les témoins B_____ et T_____.

Au vu du seul grief retenu par la chambre de céans, à savoir une certaine négligence dans l'organisation du travail de planification, amène à considérer que la faute reprochée au recourant peut être qualifiée de moyenne. Elle ne justifie pas la sanction disciplinaire la plus sévère du catalogue à disposition de l'autorité. En d'autres termes, cette dernière ne pouvait, sans violer le principe de proportionnalité et sans arbitraire, le révoquer. Le dossier sera donc renvoyé à la commune pour que celle-ci prononce, cas échéant, l'une des sanctions disciplinaires prévue à l'art. 37 du statut, la sanction maximale pouvant être celle de la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.

Le prononcé a pour conséquence que M. X_____ est encore fonctionnaire de la commune.

16. Compte tenu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis. Un émoulement de CHF 500.- sera mis à la charge de M. X_____ et un émoulement de CHF 1'000.- à celle de la commune, lequel comprendra les frais de procédure (audition de témoins CHF 275.-). Une indemnité de CHF 2'000.- sera accordée à M. X_____, à la charge de la commune (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevables les recours interjetés le 9 juin 2010 et le 23 décembre 2010 par Monsieur X_____ contre les décisions du 6 mai 2010 et 25 novembre 2010 de la commune Y_____ ;

déclare irrecevable l'action pécuniaire déposée le 9 juin 2010, amplifiée le 15 mars 2011 ;

au fond :

admet partiellement les recours ;

annule la décision attaquée en tant qu'elle prononce la révocation de Monsieur X_____ ;

renvoie le dossier à la commune pour nouvelle décision dans le sens des considérants ;

met à la charge de Monsieur X_____ un émolument de CHF 500.- ;

met à la charge de la commune Y_____ un émolument de CHF 1'000.-

alloue au recourant une indemnité de procédure de CHF 2'000.- à la charge de la commune Y_____ ;

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 articles 113 et suivants 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'article 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 Marc Lironi, avocat du recourant ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de la commune Y_____.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom de la Chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :