RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2260/2021-FPUBL **ATA/11/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 janvier 2022

dans la cause

M. A_____
représenté par Me Audrey Pion, avocate

contre

VILLE DE L_____

EN FAIT

1) M. A_____, né le _____ 1958, a été engagé, le _____ 1983, en qualité d'adjoint scientifique/botaniste aux M_____ (ci-après: M_____), rattachés au département de la culture et de la transition numérique (ci-après: le département) de la Ville de L_____ (ci-après : la ville). Sa nomination a été confirmée à compter du 1er août 1984.

Selon son cahier des charges, dans sa version signée par l'intéressé le 30 janvier 2018, son activité principale consistait à participer à la mise à jour des informations de l'African Plant Database concernant la nomenclature, la bibliographie et la cartographie ainsi qu'à la gestion et à la conservation des collections de l'herbier général.

2) Par décision du 5 octobre 1994, le conseil administratif de la ville (ci-après : le conseil administratif) a accédé à la demande de l'intéressé de réduire son taux d'activité à 50 % dès le 1er janvier 1995.

3) M. A_____ s'est trouvé en incapacité de travail totale du 25 avril au 7 août 2016, puis du 8 août 2016 au 24 mai 2017. D'après l'intéressé, son absence était justifiée par un « burn-out ».

4) Lors de l'entretien périodique du 9 janvier 2018, effectué en présence de son supérieur, M. B_____, M. A_____ s'est plaint de son environnement et de ses conditions de travail, en particulier les bruits environnants qui l'empêchaient de se concentrer, si bien qu'il attendait de pouvoir disposer d'un bureau individuel. Il a également demandé à pouvoir augmenter son taux d'activité, ce à quoi il avait été répondu négativement.

5) Le 25 juin 2018, M. C_____, conservateur responsable à l'unité Flores et Conservation des M_____, a adressé un courriel à M. A_____ dont la teneur était la suivante : « Je reviens ce jour d'une mission d'une semaine à l'étranger et je découvre que tu t'es approprié durant mon absence l'ensemble de l'espace de travail que tu occupais avec D_____, notre correspondante informatique, partie à la retraite. Et ce sans même m'en parler auparavant. Comme tu le sais certainement, le poste de correspondant informatique a été ouvert pour remplacer D_____ et la place de travail qu'elle occupait sera donc attribuée à la nouvelle personne engagée. C'est pourquoi je t'ai immédiatement demandé de remettre le bureau dans la même disposition qu'il était avant le départ d'D_____. Face à ton refus catégorique, je me vois contraint de t'adresser officiellement la même demande, à savoir que je souhaite que le bureau que tu partageais avec D_____ soit remis dans la même configuration qu'auparavant […] ».

6) Par courriel du 27 juin 2018, M. A_____ a répondu en substance que « la place laissée par D_____ [était] libre et qu'[il] ne fais[ait] que l'utiliser en attendant », étant précisé que son travail de botaniste demandait « plus de surface pour les différents ouvrages de références et de l'espace suffisant pour les planches d'herbier ». Il s'est également plaint de ce qu'« une fois de plus, [M. C_____] ne fais[ait] rien pour [l]'aider mais au contraire, sembl[ait] préférer que cette place inoccupée reste inutilement vide ». Il a ajouté qu'il « mérit[ait] enfin un peu de respect et de considération et le droit de pouvoir finalement effectuer [s]es tâches dans de bonnes conditions matérielles et dans un environnement plus serein ».

7) À la suite de cet incident, M. A_____ a été en incapacité de travail totale du 2 juillet 2018 au 26 avril 2020.

8) Dans un rapport médical du 12 mars 2019, à la suite d'une visite médicale du 4 mars 2019, le médecin-conseil de la ville a relevé qu'il ne lui était pas possible de déterminer un pronostic de reprise de travail dans la fonction occupée par M. A_____. Il convenait de réévaluer la situation au mois de juin 2019.

9) Par courrier du 18 mars 2019, la direction des ressources humaines de la ville a informé M. A_____ de ce qu'il pouvait contacter le Groupe de confiance de l'État de L_____ s'il souhaitait bénéficier d'un soutien dans la gestion d'un conflit relationnel au travail. Elle a précisé que le médecin-conseil lui avait indiqué que, lors de la visite médicale du 4 mars 2019, l'intéressé lui avait fait part de difficultés liées au poste ou à la relation de travail.

10) Par courrier du 9 mai 2019 adressé à M. A_____, la direction des ressources humaines de la ville a rappelé que, sans reprise d'activité à 100 %, il aurait épuisé son droit à l'indemnité le 30 juin 2020. L'intéressé était dès lors invité à déposer une demande auprès de l'office de l'assurance-invalidité.

11) Dans des rapports des 7 juin et 26 septembre 2019 et 6 janvier 2020, le médecin-conseil de la ville a relevé que l'état de santé de l'intéressé devait être réévalué ultérieurement.

12) Par courriel du 24 avril 2020, M. A_____ a informé MM. B_____ et C_____ qu'il reprendrait son activité à un taux de 20 % dès le 27 avril 2020, en télétravail.

13) Par courriel du même jour, M. C_____ a informé M. A_____ de ce qu'un entretien de retour devait être organisé afin de préparer la reprise d'activité et d'en fixer les modalités. Il lui a dès lors proposé un entretien en mode vidéo-conférence le lundi 27 avril 2020 à 14h00.

14) M. A_____ n'a pas donné suite à ce courriel, ni participé à l'entretien proposé.

15) Par courriel du 27 avril 2020, M. C_____ a proposé de reporter la séance au 28 avril 2020.

16) Après avoir reçu les informations nécessaires pour participer à l'entretien, M. A_____ a informé M. C_____, par courriel du 28 avril 2020, qu'il n'était « pas à l'aise » avec le produit utilisé pour la vidéo-conférence. Il a ainsi indiqué qu'il attendrait l'appel de son supérieur à 11h00.

17) L'entretien téléphonique a lieu le 28 avril 2020 à 11h00 entre MM. A_____ et C_____.

18) Par courriel du 14 mai 2020 adressé à M. A_____, M. E_____, directeur des M_____, a fait part de sa satisfaction de constater que l'intéressé reprenait son travail, à un taux réduit et a fixé un entretien le 22 mai 2020 pour faire le point de la situation.

19) Par courrier du 20 mai 2020, M. A_____ a répondu que la convocation avait été fixée le 22 mai 2020, en dehors des heures de travail planifiées et pendant son congé maladie et malgré le fait que son certificat médical spécifiait une reprise en télétravail uniquement. Il a en outre demandé que son supérieur hiérarchique direct soit M. B_____ et non M. C_____. Il souhaitait que M. C_____ garde une distance physique suffisante et s'engage à ne plus l'agresser, étant précisé qu'il avait souffert d'un « burn-out » alors que M. C_____ était son chef supérieur direct et qu'il était retombé gravement malade à la suite d'une agression de M. C_____ le 25 juin 2018.

20) Par courriel du 26 mai 2020, M. E_____ a réfuté les « graves allégations » portées à l'encontre de M. C_____ et a informé M. A_____ qu'il serait désormais son référent direct au sein de l'institution. Il a une nouvelle fois proposé un rendez-vous compte tenu de la longue période d'absence.

21) M. A_____ a été en incapacité totale de travailler du 2 au 30 juin 2020.

22) Par courrier du 22 juin 2020, M. A_____ a informé Mme F_____, responsable en ressources humaines du département, qu'il essayait de reprendre son activité professionnelle après une longue et grave maladie, mais qu'il rencontrait beaucoup de difficultés et de résistances de la part de sa hiérarchie, notamment du directeur, M. E_____. Il sollicitait un entretien afin de trouver une solution lui permettant de reprendre son travail dans les meilleures conditions.

23) Un entretien a eu lieu le 30 juin 2020 entre Mme F_____ et M. A_____.

24) Par courriel du 1er juillet 2020, M. A_____ a informé MM. E_____ et B_____ de ce qu'il reprendrait le travail à 40 %. Était joint un certificat médical de la Dresse G_____, spécialiste FMH en médecine interne et médecin traitante de l'intéressé, attestant d'une incapacité de travail de 60 % du 1er au 12 juillet 2020

et précisant que la reprise avait un « but thérapeutique et en télétravail uniquement ».

25) Par courriel du même jour, M. E_____ a convoqué M. A_____ à un « entretien de retour » le 3 juillet 2020 à 9h00.

26) Toujours le même jour, M. A_____ a informé MM. E_____ et B_____ qu'en raison du décès de sa mère, il serait absent les 2 et 3 juillet 2020.

27) Par courriel du 13 juillet 2020, à 9h02, M. E_____ a invité M. A_____ à fixer une date pour l'entretien de retour.

28) Par courriel du même jour, à 9h43, M. A_____ a informé MM. E_____ et B_____ qu'il reprenait son activité à 80 %. Était joint un certificat médical de la Dresse G_____, attestant d'une incapacité de travail de 20 % du 11 au 22 juillet 2020 et précisant que la reprise avait un « but thérapeutique et en télétravail uniquement ».

29) Par deux autres courriels du même jour, M. E_____ a sollicité une réponse s'agissant de sa demande d'entretien.

30) Par rapport médical du 13 juillet 2020, le Dr H_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie et médecin-conseil psychiatre de la ville, a relevé que l'état de santé psychique de M. A_____ s'était suffisamment amélioré pour permettre « une reprise thérapeutique progressive dans son emploi à 50 % ». L'intéressé avait présenté un épisode dépressif, essentiellement réactionnel à des difficultés relationnelles dans son travail. Ces difficultés, en particulier avec son directeur, méritaient « une médiation dans le but d'établir une feuille de route et un code déontologique pour les vingt mois restant jusqu'à sa retraite ». Ainsi, si l'aspect médical de sa condition de santé était en bonne voie de résolution, il restait « à trouver, si possible, un accord avec sa hiérarchie et une bonne façon de tirer parti de ses compétences ».

31) Par courriel du 14 juillet 2020, M. A_____ a informé M. E_____ qu'il ne comprenait « pas très bien la raison d'effectuer deux entretiens de retour », étant précisé que son certificat médical spécifiait une « reprise de télétravail uniquement ». Il restait toutefois à disposition par téléphone pendant ses heures de travail.

32) Par courriel du même jour, M. E_____ a répondu à l'intéressé que bien qu'un nouvel « entretien de retour » eût été justifié, compte tenu de la nouvelle incapacité complète de travail de l'intéressé du 2 au 30 juin 2020, il sollicitait un « entretien de travail » afin de mettre au point la manière de communiquer et de collaborer et d'aborder les informations qui étaient saisies ou non dans la base de données.

33) Le 16 juillet 2020, la Dresse I_____, spécialiste en médecine interne et médecin-conseil de la ville, a rendu un rapport à la suite d'une visite médicale le 26 juin 2020, aux termes duquel elle préconisait un retour au travail à 50 % à compter du 1er septembre 2020. La reprise de travail aurait de meilleures chances de réussite si les problèmes relationnels sur le lieu du travail étaient éclaircis.

34) Par courriel du 20 juillet 2020, M. E_____ a à nouveau invité M. A_____ à fixer un entretien de travail.

35) Par courriel du 21 juillet 2020, M. A_____ a rappelé que son certificat médical spécifiait une reprise à but thérapeutique et en télétravail uniquement.

36) Par courriel du même jour, M. E_____ a répondu que la direction des M_____ respectait le certificat médical de M. A_____, selon lequel il devait mener son activité professionnelle en télétravail. Cela ne l'empêchait pas d'avoir un entretien en présentiel afin de mettre au point la manière de travailler. Il avait des remarques importantes à lui formuler de vive voix. En tant que supérieur hiérarchique, il avait le droit de le convoquer à un entretien. Si un entretien n'était pas indiqué pour des raisons médicales, il invitait M. A_____ à lui faire parvenir un certificat médical attestant du fait que son état de santé ne lui permettait pas de se présenter à un entretien en présentiel.

37) Par courriel du 27 juillet 2020, Mme J_____, psychologue du travail de la direction des ressources humaines, a interpellé la médecin-conseil de la ville afin de connaître sa position sur l'indication « reprise à but thérapeutique et en télétravail uniquement », mentionnée dans les certificats médicaux de la Dresse G_____.

38) Par courriel du même jour adressé à M. A_____, M. E_____ a relevé qu'il était inadmissible d'échanger des informations à raison d'un message par semaine. Sans réponse de sa part à ses demandes des 14 et 21 juillet 2020, il prendrait les mesures administratives qui s'imposaient.

39) Par certificat médical du 29 juillet 2020, la Dresse G_____ a attesté de ce que M. A_____ était en mesure de reprendre son travail à temps plein à compter du 30 juillet 2020, « uniquement sous la forme du télétravail à des fins thérapeutiques ».

40) Par pli recommandé du 31 juillet 2020, M. E_____ a informé M. A_____ qu'il serait en vacances du 3 au 28 août 2020. Il a convoqué l'intéressé à un entretien le 2 septembre 2020 dans son bureau.

41) Par courriel du 3 août 2020 adressé à M. E_____, ayant reçu un message d'absence de la part de ce dernier, M. A_____ a relevé qu'il était « très étonné que, en tant que [s]on supérieur hiérarchique direct, [il] ne l'ait[…] pas tenu au courant [des vacances] ».

42) Par courriel du 3 août 2020, M. E_____ a informé M. A_____ de ce qu'il trouvait son dernier message « très désobligeant, voir malpoli dans la mesure où [il] s'adress[ait] au directeur des M_____ ». S'ils avaient pu avoir l'entretien qu'il demandait depuis deux mois, il aurait été courant de sa prise de vacances. Par ailleurs, un courrier recommandé lui avait été envoyé pour l'informer de sa prise de vacances. Il attendait des excuses de sa part.

43) Par rapport médical du 19 août 2020, le Dr H_____ a relevé que M. A_____ ne présentait aucune limitation de santé pour le poste qu'il occupait et était pleinement apte à reprendre sa fonction depuis le 13 juillet 2020 déjà, étant précisé que la pratique du télétravail n'était pas exigée par son état de santé. Il n'y avait pas lieu de concevoir une reprise thérapeutique dont il ne voyait pas bien en quoi elle consisterait.

44) Par pli recommandé du 20 août 2020, M. E_____ a sollicité que M. A_____ reprenne son travail, in situ, dès le 26 août 2020. Cette demande faisait suite à l'envoi de son certificat médical faisant état d'une reprise à 100 % dès le 30 juillet 2020 et au rapport du médecin-conseil psychiatre du 19 août 2020 attestant d'une pleine et entière capacité de travail sans limitations de santé. M. A_____ disposait d'un bureau individuel depuis le mois d'octobre 2018 et toutes les conditions de sécurité étaient réunies pour effectuer ses missions dans le respect des mesures de précaution sanitaires en vigueur dans le contexte sanitaire et dans le respect du Plan de protection de la ville et du plan de protection des M_____. Dans le cadre de la reprise progressive des activités en ville de L_____ et suite à la crise sanitaire, il appartenait au service d'organiser le retour du personnel sur les postes de travail. Il s'avérait par ailleurs que pour des questions d'efficacité, il y avait lieu que son travail s'effectue en présentiel et à temps plein à son bureau. Mme K_____, administratrice des M_____, serait présente pour l'accueillir.

45) Par courriel du 25 août 2020, M. A_____ a informé M. E_____ de ce qu'il serait absent le 26 août 2020 et qu'il compenserait cette absence avec huit heures optionnelles accumulées antérieurement à son arrêt maladie de 2018.

46) Par pli recommandé du 27 août 2020, Mme K_____ a mis à nouveau M. A_____ en demeure de réintégrer sa place de travail dès le 1er septembre 2020, faute de quoi la direction serait contrainte de demander au conseil administratif l'ouverture d'une procédure de résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs. Un collaborateur ne pouvait pas prendre unilatéralement un congé sur ses heures de travail sans consultation et accord préalable de la hiérarchie. De plus, son décompte horaire 2018 présentait un solde négatif de plus de soixante heures sur six mois, de sorte que la reprise de huit heures ne se justifiait plus. Au demeurant, il n'avait pas demandé l'aval de sa hiérarchie et le congé du 26 août 2020 n'avait pas été validé. Enfin, l'administratrice a rappelé que M. A_____ disposait d'un bureau individuel depuis le mois d'octobre 2018, que toutes les

conditions de sécurité étaient réunies pour effectuer ses missions dans le respect des mesures sanitaires et que pour des questions d'efficacité son travail devait s'effectuer en présentiel et à plein temps.

47) Par courriel du 28 août 2020, M. A_____ a informé M. E_____ qu'il serait en vacances du 31 août au 23 septembre 2020.

48) Par pli recommandé du 1er septembre 2020, M. E_____ a informé M. A_____ de ce que sa prise de vacances était unilatérale et qu'elle intervenait en dépit des courriers recommandés de la hiérarchie des 31 juillet, 20 et 27 août 2020. Elle était contraire au statut du personnel et à la Directive de service relative à l'horaire planifié. Le non-respect du cadre réglementaire et la non-réintégration de sa place de travail malgré des mises en demeure répétées l'amenait à considérer ces faits comme un abandon de poste. Son dossier était transféré à la direction du département ainsi qu'au service juridique de la ville pour suite de procédure.

49) Par courriel du même jour, M. C_____ a informé tous les membres du personnel des M_____ de ce que les instructions concernant le télétravail restaient inchangées au sein du service, à savoir qu'il était attendu un jour minimum de présence, le reste du temps pouvant se faire sous la forme du télétravail, pour autant que celui-ci soit compatible avec les missions confiées.

50) Le 9 septembre 2020, M. A_____ a adressé un courrier au conseil administratif et à la direction du département, dans lequel il a relevé que l'enchaînement récents des faits, dont notamment sa « mise à la retraite clandestine au 1er juillet 2020 », l'envoi de lettres recommandés pendant ses vacances, l'absence de garanties concernant le comportement de M. C_____, alors qu'il l'avait agressé, l'interdiction du télétravail, les difficultés pour prendre ses vacances et reprendre ses heures supplémentaires, le prétendu solde négatif d'heures de travail, la disparition de son solde de vacances en 2020 et sa mise sous tutelle effective par M. E_____, avait le « goût amer du harcèlement ».

51) Par pli recommandé du 14 septembre 2020, le conseil administratif a formellement mis en demeure M. A_____ de réintégrer sa place de travail, en présentiel, le 16 septembre 2020, faute de quoi une procédure de résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs serait engagée. Il a rappelé à l'intéressé qu'il appartenait à la direction des M_____, et non à lui-même, de planifier les vacances de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations et que la compensation des heures supplémentaires devait être planifiée d'entente avec la hiérarchie et nullement de manière unilatérale.

52) M. A_____ n'a pas donné suite à ce courrier et ne s'est pas présenté à son poste de travail le 16 septembre 2020.

53) Le 16 septembre 2020, le conseil administratif a informé M. A_____ de ce que son refus de réintégrer sa place de travail constituait un manquement particulièrement grave à ses devoirs de membre du personnel de la ville. Le lien de confiance semblait ainsi définitivement rompu. Le conseil administratif envisageait donc la résiliation immédiate de son engagement pour justes motifs. Un délai lui était accordé pour s'exprimer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés.

54) Le 22 septembre 2020, M. A_____ a sollicité son audition devant une délégation du conseil administratif. Il a précisé que la situation actuelle était due au fait que la ville n'avait pas mis en œuvre la démarche préconisée par le médecin-conseil dans son rapport du 13 juillet 2020. Il s'était retrouvé en incapacité de travail en raison d'un comportement attentatoire à ses droits de la personnalité de la part de la direction, qui continuait à adopter un tel comportement.

55) Par courriel du 25 septembre 2020, M. A_____ a informé M. E_____ qu'il serait en vacances du 28 septembre au 21 octobre 2020.

56) M. E_____ a répondu, par courriel du 28 septembre 2020, qu'il ne revenait pas au collaborateur de poser ses vacances unilatéralement.

57) Le 7 octobre 2020, M. A_____ a été entendu par une délégation du conseil administratif.

58) Par courriels des 26 et 30 octobre, 8 et 16 novembre et 7 décembre 2020, M. A_____ a informé M. E_____ qu'il prenait des vacances du 26 au 30 octobre 2020, du 2 au 4 novembre 2020, du 9 au 11 novembre 2020 ainsi que du 16 au 18 novembre 2020.

Les 26 et 30 octobre 2020, les 9 et 16 novembre 2020, ainsi que le 8 décembre 2020, M. E_____ a refusé les annonces de vacances de M. A_____ et rappelé qu'il ne revenait pas au collaborateur de poser ses vacances unilatéralement.

59) Par courriel du 25 janvier 2021, M. E_____ a informé M. A_____ de ce qu'il s'était enquis auprès de M. B_____ de nouvelles possibilités de saisie. Ce dernier lui avait indiqué qu'il n'avait malheureusement plus rien à lui donner à faire, dans la mesure où de nouvelles tâches nécessiteraient sa présence aux M_____ et un dialogue permanent, ce qui n'était malheureusement pas possible dans les conditions de télétravail le concernant.

60) Entre février et mars 2021, M. A_____ a transmis plusieurs rapports de travail à M. E_____.

61) Par courriel du 29 mars 2021, M. A_____ a fait part de son entière disponibilité pour accomplir sa prochaine mission en télétravail.

62) Par courriel du même jour, M. E_____ a répondu à l'intéressé qu'il ne doutait pas de sa disponibilité mais que c'était le travail à distance qui manquait.

63) Par courriel du 31 mars 2021, M. A_____ a informé M. E_____ qu'il ne comprenait « pas bien ce qui se passait ». Ce dernier étant directeur, il semblait difficile d'imaginer qu'il n'y avait aucune mission pouvant lui être attribuée.

64) Par courriel du 1er avril 2021, M. E_____ a regretté le « ton inadmissible » que M. A_____ avait utilisé dans son précédent courriel. La situation était particulièrement compliquée, dans la mesure où il devait se mettre à disposition de M. A_____ pour qu'il ne revienne pas sur site, au détriment d'autres missions rendues elles aussi compliquées par le télétravail des uns et des autres. Il avait cependant trouvé une activité à lui confier.

65) Le 14 avril 2021, le conseil administratif a formellement mis en demeure M. A_____ de réintégrer sa place de travail, en présentiel, le 19 avril 2021, faute de quoi une procédure de résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs serait engagée. La quantité et la qualité du travail qu'effectuait M. A_____ ne correspondait pas à sa classe d'engagement et ses absences reportaient certaines charges sur ses collègues. Le comportement de M. A_____ avait ainsi pour conséquence de péjorer le bon fonctionnement du service et de créer un climat de tension entre les autres membres du personnel. Le conseil administratif avait également été informé que M. A_____ adoptait un ton inadéquat dans sa correspondance lorsqu'il s'adressait à sa hiérarchie et qu'il refusait de prolonger toute discussion avec le directeur des M_____ ainsi que tout entretien en présentiel avec ce dernier, ce qui n'était pas admissible.

66) Le 19 avril 2021, M. A_____ a contesté le bien-fondé de la mise en demeure. Il a rappelé que le télétravail était toujours obligatoire dans le cadre des mesures sanitaires. La demande de retour au bureau était dès lors illicite. S'agissant de son travail, il était parfaitement documenté par des rapports hebdomadaires. Le comportement de la direction envers lui était différent de celui qu'elle réservait aux autres employés, notamment s'agissant des vacances. Plusieurs documents médicaux faisaient en outre référence au comportement inadéquat de la part de la direction.

67) Par pli recommandé du 28 avril 2021, le conseil administratif a à nouveau informé M. A_____ qu'il envisageait la résiliation de son engagement pour justes motifs et lui a accordé un délai pour s'exprimer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés.

68) Le 30 avril 2021, M. A_____ a sollicité son audition orale devant une délégation du conseil administratif.

69) Le 19 mai 2021, M. A_____ a été entendu par la délégation du conseil administratif.

70) Par décision du 2 juin 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif a prononcé la résiliation immédiate de l'engagement de M. A_____ pour justes motifs.

Il n'était plus digne de la confiance qui lui avait été témoignée lors de son engagement, et les règles de la bonne foi ne permettaient plus la continuation des rapports de travail, le lien de confiance étant définitivement rompu. Il n'avait toujours pas réintégré son poste de travail, quand bien même sa hiérarchie lui avait, à plusieurs reprises, formellement donné pour instruction de le faire. Il adoptait, par ailleurs, un comportement irrespectueux envers M. E_____. À cela s'ajoutait que malgré le refus clair et sans équivoque de sa hiérarchie, il avait néanmoins pris ses vacances de manière unilatérale. Il en résultait que la qualité et la quantité du travail qu'effectuait M. A_____ ne correspondait pas à sa classe d'engagement et que ses absences reportaient certaines charges sur ses collègues. Son comportement avait ainsi pour conséquence de péjorer le bon fonctionnement du service et de créer un climat de tension entre les autres membres du personnel. Enfin, il avait adopté un ton inadéquat dans sa correspondance lorsqu'il s'adressait à sa hiérarchie et refusait de prolonger toute discussion avec M. E_____ ainsi que tout entretien, en présentiel, avec ce dernier, ce qui n'était pas admissible.

71) Par acte du 5 juillet 2021, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs du 2 juin 2021, concluant à son annulation et à sa réintégration avec effet rétroactif au 4 juin 2021. Subsidiairement, il a invité la chambre de céans à constater l'absence de justes motifs invoqués dans le courrier de résiliation immédiate du 2 juin 2021 et à condamner la ville à lui verser différents montants pour un total supérieur à CHF 140'000.- à titre d'indemités pour licenciement injustifié, de vacances non prises et d'heures supplémentaires non compensées, ainsi qu'une indemnité dont le montant était à déterminer par expertise au titre de réparation du dommage causé à sa prévoyance professionnelle. À titre préalable, il a sollicité son audition ainsi que la mise en œuvre d'une expertise actuarielle afin de déterminer le dommage dans sa prévoyance professionnelle en raison du licenciement immédiat.

Il avait toujours strictement respecté les devoirs et obligations qui lui incombaient en vertu des statuts. Au vu du travail accompli depuis avril 2020, il n'était pas possible de soutenir qu'il aurait manifesté un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution des obligations de son contrat de

travail. Il avait en outre été victime d'un harcèlement moral constant et insidieux. Il en avait résulté une immense souffrance qui devait être réparée. Enfin, le principe de proportionnalité s'opposait au licenciement avec effet immédiat. Des mesures moins incisives auraient pu être prises comme, par exemple, le fait de le placer à nouveau sous la supervision de M. B_____. Rien ne s'opposait à ce qu'un licenciement ordinaire ne soit prononcé avec même une libération de l'obligation de travailler. En l'absence de justes motifs, il sollicitait sa réintégration avec effet rétroactif au 4 juin 2021.

72) Par réponse du 3 septembre 2021, la ville a conclu à l'irrecevabilité du recours en tant qu'il portait sur l'existence d'une prétendue atteinte à la personnalité dont il aurait été victime sur son lieu de travail et sur le versement d'une indemnité pour tort moral. Sur le fond, elle a conclu à la confirmation de la décision entreprise.

À réitérées reprises, M. A_____ avait refusé de participer à un entretien sur le lieu de travail et de réintégrer son poste de travail. Il avait également pris, de manière unilatérale, des vacances injustifiées en dépit des nombreux rappels à l'ordre de la hiérarchie et avait indûment compensé des prétendues heures supplémentaires sans l'accord de la hiérarchie. Ce faisant, l'intéressé avait gravement violé, à de nombreuses reprises, plusieurs de ses devoirs professionnels, alors qu'il occupait une fonction de cadre intermédiaire. Le lien de confiance entre les parties était définitivement rompu. Une réintégration était dès lors exclue et aucune indemnité ne devait lui être versée.

73) Par réplique du 16 novembre 2021, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. La réponse de la ville ne semblait pas avoir été signée par une personne ayant les pouvoirs de représenter la ville. Contrairement à ce que soutenait la ville, il n'avait pris aucune conclusion en versement d'une indemnité pour tort moral. Se référant à son acte de nomination, à son cahier des charges ainsi qu'à ses évaluations, il contestait la fonction de « cadre intermédiaire ». L'art. 99 al. 3 du règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) ne lui était dès lors pas applicable. Au demeurant, il n'était pas possible de retenir qu'il avait refusé de prendre part à un entretien, puisqu'il n'avait eu cesse d'indiquer qu'il se tenait à la disposition de son employeur par téléphone. Le reproche de ne pas avoir travaillé dans les locaux des M_____ ne se justifiait pas, compte tenu des mesures sanitaires en vigueur durant la période litigieuse. Enfin, son employeur n'avait rien entrepris pour protéger sa personnalité et lui garantir un retour au travail en toute sécurité.

74) Par pli du 10 décembre 2021, la chambre de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 du statut du personnel de la ville [ci-après : SPVG] du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). La réponse de la ville, en tant qu'elle est signée par le juriste du service juridique de l'intimée, qui dispose pour ce faire d'une procuration écrite justifiant de ses pouvoirs, est également recevable.

2) Le litige porte sur le bien-fondé d'une décision de résiliation immédiate des rapports de service du recourant pour justes motifs, rendue le 2 juin 2021 par le conseil administratif.

3) À titre préalable, le recourant sollicite une audience de comparution personnelle des parties.

a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'espèce, les pièces remises par les parties comportent l'ensemble de leurs multiples échanges de correspondance au sujet, notamment, de l'organisation d'un entretien de travail, de la réintégration du recourant à son poste de travail et de sa prise de vacances et de compensation des heures supplémentaires. Les diverses bases légales applicables, dans leur version en vigueur au moment de faits, ont également été produites. Le recourant ne peut apporter d'autres éléments que ceux déjà produits. Partant, en tant que l'audition sollicitée porte sur des faits déjà établis, dont la réalité peut être retenue, il n'y sera pas donné suite. La chambre de céans dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de statuer en connaissance de cause.

Quant au chef de conclusions du recourant tendant à la mise en œuvre d'une expertise actuarielle, il n'y a pas lieu d'y donner suite au vu de l'issue du litige.

4) a. En tant qu'employé de la ville, le recourant est soumis au SPVG ainsi qu'au REGAP et au règlement sur l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2012 (RATT - LC 21 152.20).

b. À teneur de l'art. 77 SPVG, le conseil administratif veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Le conseil administratif détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel (al. 3).

Selon l'art. 5 al. 1 du Règlement relatif à la protection de la personnalité du 2 mai 2018 (LC 21 152.36 - ci-après : le règlement), le conseil administratif a désigné le groupe de confiance de l'État de L_____ comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la ville dans le cadre des situations définies à l'art. 3 du règlement.

L'art. 13 du règlement prévoit que peut s'adresser librement au groupe de confiance : tout-e membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel (let. a) ; l'autorité d'engagement ou les ressources humaines (let. b).

Avant toute autre démarche, le groupe de confiance reçoit et entend la ou les personnes requérantes, lesquelles peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui ont fait appel à lui (art. 14 al. 1 du règlement). À l'issue d'un ou de plusieurs entretiens avec la ou les personnes requérantes, le groupe de confiance peut, outre la médiation, lui proposer : de s'adresser dans un premier temps à sa hiérarchie ou aux ressources humaines (let. a) ; d'autres mesures individuelles (let. b) ; de s'adresser à un autre organisme (let. c, art. 14 al. 2 du règlement). En outre, le groupe de confiance peut proposer toutes démarches susceptibles d'améliorer la situation (art. 14 al. 3 du règlement).

c. Les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 SPVG). Selon l'art. 83 SPVG, les membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec les collègues, les supérieures et supérieurs et les subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c).

Selon l'art. 84 SPVG, les membres du personnel doivent notamment remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a), respecter leur horaire de travail (let. b), assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (let. c), s'entraider et se suppléer, notamment en cas de maladie ou de congés (let. d), veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail (let. e), se conformer aux règlements et directives les concernant (let. f), ainsi que se conformer aux instructions des supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (let. g).

Aux termes de l'art. 99 al. 3 REGAP, les cadres intermédiaires sont tenus d'assumer, en particulier, les responsabilités suivantes : informer leur hiérarchie de la réalisation de leurs missions et apporter des solutions en vue d'améliorer le fonctionnement de l'administration (let. a) ; créer et maintenir un climat de travail favorable au sein de leur équipe (let. b) ; organiser leur travail et celui de leurs subordonnées et subordonnés en tenant compte des priorités définies par leur hiérarchie (let. c).

d. Selon l'art. 67 SPVG, le conseil administratif règle les modalités d'exercice du droit aux vacances.

D'après l'art. 85 REGAP, le droit aux vacances annuel doit être épuisé dans le courant de l'année civile (al. 1). Les cheffes et chefs de service établissent une planification des vacances des membres du personnel de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations. En principe, le personnel en vacances ne peut dépasser le tiers de l'effectif du service. Dans la mesure du possible, il est tenu compte des désirs du personnel et de leur situation familiale (al. 4).

Le processus de planification des vacances est réglé par la direction du service, de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations (art. 37 al. 1 RATT). Dans la mesure du possible, il est tenu compte des désirs des membres du personnel et de leur situation familiale (al. 2). La direction du service veille à assurer un traitement équitable de l'ensemble des membres de son personnel (al. 3). Les vacances doivent être prises avant la fin des rapports de travail, sauf en cas de licenciement au sens des art. 30, 32, 34 et 35 SPVG (al. 4). En cas d'impossibilité, pour les membres du personnel dont les rapports de service ont été résiliés, d'épuiser leur solde de vacances, une indemnité correspondante leur est versée (al. 5).

Selon la directive de service relative à l'horaire planifié des M_____, entrée en vigueur le 1er janvier 2013, les vacances sont fixées en accord avec le supérieur hiérarchique direct (en dernier ressort, le chef de service) en tenant compte de l'organisation du travail et des impératifs de fonctionnement du service (art. 85 SPVG). Les vacances doivent être annoncées au secrétariat dès que

possible par le biais d'un message électronique à la liste de distribution « M_____ – Absence », avec copie du supérieur hiérarchique (ch. 3.1).

S'agissant de la compensation des heures supplémentaires, elle doit être planifiée d'entente avec les membres du personnel et leur hiérarchie (art. 43 al. 2 RATT).

e. Aux termes de l'art. 30 SPVG, quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (al. 1) ; la résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du conseil administratif (al. 2).

Le REGAP ne fournit pas de précisions sur les conditions de l'art. 30 SPVG.

Or, en vertu de l'art. 3 SPVG, les rapports de services des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1) ; en cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (al. 2).

S'applique dès lors, à titre de droit public supplétif, l'art. 337 CO, à teneur duquel l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1) ; sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé, la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ;

arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; ATA/148/2018 du 20 février 2018 consid. 8c).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1).

Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées).

Ces principes valent aussi lorsqu'un statut du personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/148/2018 précité consid. 8c ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 6d ; ATA/873/2014 du 11 novembre 2014 consid. 12).

f. Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur ; il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303 ; voir aussi ATF 127 III 153 consid. 1b p. 156/157). Prendre des vacances de sa propre autorité peut, même la première fois, justifier un licenciement immédiat du travailleur, si ce comportement se caractérise par sa persistance, qui peut découler soit de la durée du refus de travailler, soit d'une opposition consciente à des directives claires et concrètes de l'employeur, assorties d'une menace de licenciement avec effet immédiat. La prise de vacances de son propre chef ne peut de toute manière justifier un licenciement immédiat que si elle n'est pas légitime et que d'autres circonstances du cas d'espèce ne font pas apparaître cette mesure comme injustifiée (longue durée des rapports de travail, modification à bref délai de la planification des vacances par l'employeur ; ATF 108 II 301 ; Pra 87.41 p. 268 et les références jurisprudentielles et doctrinales citées).

g. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés –

et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/308/2017 précité consid. 6f et les arrêts cités).

L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/148/2018 précité consid. 8g ; ATA/308/2017 précité consid. 6f et les arrêts cités ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 27).

5) À titre liminaire, le recourant conteste son statut de cadre intermédiaire, dont le comportement doit, de manière générale, être apprécié avec une rigueur accrue (art. 99 al. 3 REGAP). Cette question peut toutefois rester indécise. Même si le recourant ne faisait pas partie de l'encadrement des M_____, le congé qui lui a été signifié, comme on le verra ci-après, est conforme au droit.

En l'occurrence, l'intimée fonde le licenciement immédiat sur la rupture définitive du lien de confiance. La décision entreprise énumère plusieurs motifs ayant conduit à la rupture du lien de confiance, soit le refus de se présenter à un entretien en présentiel avec la hiérarchie, le refus de réintégrer son poste de travail, la prise unilatérale de vacances malgré le refus de la hiérarchie, la compensation unilatérale des heures supplémentaires et le ton inadéquat adopté par le recourant dans sa correspondance avec son supérieur.

a. S'agissant d'abord du refus de se présenter à un entretien de travail avec son supérieur, force est de constater que les nombreuses demandes formulées en ce sens par la hiérarchie n'ont jamais abouti.

Le recourant objecte qu'un entretien de retour a eu lieu par téléphone avec M. C_____ le 28 avril 2020. Il ressort toutefois du dossier que les modalités de communication proposées par son supérieur n'avaient pas été acceptées par le recourant et que l'entretien avait dû être reporté, l'intéressé n'ayant pas donné suite à la première convocation. Par ailleurs, et contrairement à ce que soutient le recourant, le fait qu'un entretien de retour ait eu lieu par téléphone avec M. C_____ n'avait pas pour effet d'empêcher toute nouvelle convocation par le

directeur des M_____, M. E_____. Ce dernier lui avait du reste dûment expliqué, par courriels des 26 mai et 14 juillet 2020, qu'il était désormais son référent direct au sein de l'institution et que bien qu'un entretien de retour eût été justifié, il sollicitait un entretien de travail « afin de mettre au point la manière de communiquer et de collaborer, d'aborder les informations qui étaient saisies ou non dans la base de données ». Ce nonobstant, les nombreuses convocations pour des entretiens fixés les 22 mai, 3 juillet et 14 juillet 2020 et demandes de fixation de rendez-vous (courriels de M. E_____ des 13 juillet, 20 juillet et 27 juillet 2020) n'ont jamais abouti. Quoi qu'en dise le recourant, ce n'est pas à lui qu'il appartenait pas de se déterminer sur la nécessité d'un tel entretien, mais bien à sa hiérarchie. En sa qualité d'employé, il lui incombait de se conformer aux instructions qu'il recevait (art. 84 let. g SPVG). On relèvera au demeurant que, contrairement à ce que soutient le recourant, le télétravail, tel que prescrit dans ses certificats médicaux, ne s'opposait pas à un entretien de travail sur le lieu de travail. M. E_____ avait d'ailleurs dûment invité, par courriel du 21 juillet 2020, le recourant à lui faire parvenir un certificat médical attestant du fait qu'il ne pouvait pas se présenter à un tel entretien. Or, à teneur du dossier, le recourant n'a jamais répondu à sa demande. On constate d'ailleurs qu'à tout le moins dès le 13 juillet 2020, le recourant était considéré comme « pleinement apte à reprendre son travail » par le médecin-conseil psychiatre de l'intimée, et cela sans obligation de télétravail. Rien ne s'opposait ainsi à ce qu'il réponde favorablement aux nombreuses demandes de sa hiérarchie de convenir d'une date pour l'entretien.

Il s'ensuit que, de manière répétée, le recourant ne s'est pas conformé aux instructions de son supérieur, et cela en violation de l'art. 83 let. a SPVG et 84 let. g SPVG. Par sa persistance à refuser les injonctions répétées, le recourant a également violé son devoir de diligence et de fidélité envers son employeur. Pour cette raison déjà, son comportement était de nature à ébranler la nécessaire relation de confiance qui devait exister entre les parties.

b. À cela s'ajoute que le recourant a systématiquement refusé de réintégrer son poste de travail. Depuis son retour de congé maladie le 27 avril 2020 jusqu'à la résiliation des rapports de service le 2 juin 2021, le recourant n'est jamais retourné à son poste de travail dans les locaux des M_____, et cela, alors même qu'il avait été invité à le faire à de nombreuses reprises, d'abord par son supérieur (pour des retours au poste les 26 août et 1er septembre 2020), puis par le conseil administratif (pour des retours au poste le 16 septembre 2020 et le 19 avril 2021).

Le recourant tente de justifier ses manquements par deux arguments principaux : d'une part, il fait valoir que sa médecin traitante avait ordonné une reprise « à but thérapeutique et en télétravail uniquement » ; d'autre part, il se fonde sur l'obligation de télétravail imposée par les autorités fédérales en raison de la crise sanitaire.

S'agissant du premier argument, et ainsi que le relève l'intimée, la force probante de l'appréciation médicale de la médecin traitante du recourant, qui n'est pas spécialisée en psychiatrie, est sérieusement mise en cause par celle du médecin-conseil psychiatre de l'intimée. Dans son rapport médical du 20 août 2020, le Dr H_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, a relevé que le recourant était apte à reprendre son travail, sans aucune restriction, depuis le 13 juillet 2020. Il n'y avait pas lieu de concevoir une reprise thérapeutique « dont il ne voyait pas bien en quoi elle consisterait ». Quant au télétravail, il n'était « pas lié à son arrêt de travail antérieur ». Ce rapport, fondé sur deux visites médicales du recourant les 13 juillet et 19 août 2020, vient ainsi contredire l'appréciation, au demeurant non étayée, de la médecin traitante du recourant. Ainsi, en l'absence d'avis contraire émanant d'un spécialiste en psychiatrie, l'intimée était fondée à considérer que l'état de santé du recourant n'imposait pas une reprise en télétravail uniquement.

Quant à l'argument du recourant, tiré des mesures sanitaires prises par les autorités pour faire face à l'épidémie du COVID-19, il doit également être écarté. Ainsi que l'admet l'intéressé, jusqu'au 18 janvier 2021, le recours au télétravail n'était justifié que « si la distance recommandée ne pouvait pas être respectée » (art. 10 al. 2 de l'Ordonnance du 19 juin 2020 sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière [Ordonnance COVID-19 situation particulière] - RS 818.101.26). Or, il ressort du dossier, en particulier des courriers de M. E_____ du 20 août 2020 et de Mme K_____ du 27 août 2020, que le recourant disposait d'un bureau individuel depuis le mois d'octobre 2018 et que toutes les conditions de sécurité étaient réunies pour effectuer ses missions dans le respect des mesures de précaution sanitaires en vigueur dans le contexte sanitaire et dans le respect du Plan de protection de la ville et du plan de protection des M_____.

Le recourant ne peut dès lors pas se fonder sur les mesures prises par les autorités fédérales dans le cadre de la crise sanitaire pour justifier son refus de réintégrer son poste les 26 août, 1er et 16 septembre 2020.

Il est vrai qu'à partir du 18 janvier 2021, le Conseil fédéral a introduit l'obligation du télétravail. Une telle mesure n'était toutefois justifiée que lorsque la nature de l'activité rendait le télétravail possible et réalisable sans efforts disproportionnés à un coût raisonnable (art. 10 al. 2 Ordonnance COVID-19 situation particulière, entrée en vigueur le 18 janvier 2020 - RO 2021 7). Or, il ressort du dossier que l'activité du recourant – botaniste – n'était pas conciliable avec une activité effectuée exclusivement à domicile. Dans leurs courriers des 20 et 27 août 2020, M. E_____ et Mme K_____ ont en effet relevé que pour des questions d'efficacité, le recourant devait effectuer toutes ses heures sur le lieu de travail. La nécessité d'une présence, même limitée, au lieu de travail a d'ailleurs été confirmée par M. E_____ dans ses courriels des 25 janvier, 29 mars et 1er

avril 2021, d'où il ressort que la hiérarchie peinait à trouver des tâches à confier au recourant, étant précisé que de nouvelles tâches nécessitaient sa présence aux M_____ et un dialogue permanent. Dans ces conditions et dans la mesure où l'activité du recourant n'était pas réalisable exclusivement en télétravail, le recourant ne pouvait pas justifier son refus de réintégrer sa place de travail à compter du 19 avril 2021 par l'obligation du télétravail, telle qu'imposée par le Conseil fédéral.

Il suit des considérants qui précèdent qu'en refusant de réintégrer son poste de travail, en dépit des injonctions de la hiérarchie et des mises en demeure du conseil administratif, le recourant a violé les art. 83 let. a et c, 84 let. a, f et g SPVG. Devant la chambre de céans, le recourant objecte encore qu'il n'aurait jamais manifesté un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution des obligations découlant de son contrat de travail. Or, contrairement à ce qu'il laisse entendre, il ne s'agit pas de savoir si le recourant a réalisé toutes les conditions d'un abandon de poste au sens de l'art. 337d CO, mais bien de déterminer si l'intimée disposait d'un juste motif de mettre fin au contrat avec effet immédiat. Or, tel était bien le cas. Par son refus persistant à réintégrer son poste de travail et à se conformer aux injonctions de ses supérieurs, et cela sans motif valable, le recourant a en effet commis des manquements suffisamment graves pour que l'intimée soit fondée à mettre un terme immédiat aux rapports de travail, ce d'autant plus qu'elle l'en avait averti.

c. À ces manquements s'ajoute encore le fait que le recourant a, de manière répétée, pris des vacances et compensé ses heures supplémentaires de son propre chef, sans demander l'accord préalable de la hiérarchie. Depuis son retour de congé maladie le 27 avril 2020, le recourant a adressé pas moins de huit courriels à son supérieur, indiquant qu'il prenait ses vacances ou compensait ses heures supplémentaires (courriels des 25 et 28 août, 25 septembre, 26 et 30 octobre, 8 et 16 novembre et 7 décembre 2020). Il n'a d'ailleurs pas hésité à annoncer une prise de vacances alors même qu'il était convoqué à un entretien sur le lieu de travail ou invité à se présenter à son poste de travail. La hiérarchie n'a accepté qu'à une reprise de comptabiliser les vacances prises unilatéralement. Par la suite, elle a systématiquement refusé de les comptabiliser et a toujours attiré l'attention du recourant sur le caractère illicite de ses agissements.

Devant la chambre de céans, le recourant objecte qu'il s'était strictement conformé au ch. 3.1 de la Directive horaires planifiés des M_____, lequel prévoit que les vacances doivent être annoncées au secrétariat dès que possible par le biais d'un message électronique à la liste de distribution « M_____ – Absence », avec copie au supérieur hiérarchique. Le recourant perd cependant de vue que, selon le texte clair de la directive précitée, les vacances sont fixées en accord avec le supérieur hiérarchique direct, en tenant compte de l'organisation du travail et des impératifs de fonctionnement du service (ch. 3.1, 1ère phr., de la directive). La

directive reprend, en cela, le principe fixé à l'art. 85 al. 4 REGAP, selon lequel il appartient à la direction du service, et non à l'employé, de planifier les vacances de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations. Il en va de même de la compensation des heures supplémentaires (art. 43 al. 2 RATT). Il ne peut donc légitimement soutenir qu'en appliquant la directive, il « était parfaitement fondé à penser qu'il agissait de manière correcte en informant sa hiérarchie de ses dates d'absence, par courriel ». En tout état, même à suivre le recourant sur ce point, force est de constater que son supérieur lui a rappelé, à réitérées reprises, que la prise unilatérale de vacances était contraire au statut du personnel et à la Directive relative à l'horaire planifié (courrier de M. E_____ du 1er septembre et courriels des 28 septembre, 26 et 30 octobre, 9 et 16 novembre et 8 décembre 2020). Ainsi, en persistant à prendre ses vacances de manière unilatérale, en dépit des nombreux rappels à l'ordre de la part de la hiérarchie, le recourant a enfreint, de manière répétée, les art. 85 al. 4 REGAP, 37 al. 1 RATT et 3.1 de la Directive relative à l'horaire planifié des M_____, de même que les art. 84 let. a, f et g SPVG.

d. Le recourant ne saurait justifier son comportement par le fait qu'il était victime d'une atteinte à sa personnalité, laquelle aurait été causée par « d'innombrables et incessantes attaques de la part de sa hiérarchie ». On peut d'ailleurs s'étonner que le recourant n'ait pas, dans ce cas, contacté le groupe de confiance. Il avait pourtant été dûment invité à le faire par la direction des ressources humaines de l'intimée conformément à son courrier du 18 mars 2019. S'il est constant que le recourant a indiqué au médecin-conseil de la ville, lors d'une visite médicale du 4 mars 2019, qu'il souffait de difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique, force est de constater que M. E_____, directeur des M_____, a pris les mesures qui s'imposaient. En effet, par courrier du 20 mai 2020, le recourant avait mis en cause le comportement de M. C_____ et demandé à ce que ce dernier garde une « distance physique suffisante » et « s'engage à ne plus l'agresser ». M. E_____ avait alors réagi par courriel du 26 mai 2020 en l'informant qu'il était désormais son référent direct au sein de l'institution. On relèvera pour le reste que, quoi qu'en dise l'intéressé, les nombreuses injonctions de la hiérarchie quant à la fixation d'un entretien de travail, la réintégration du poste de travail et l'application de la procédure pour la prise des vacances et la compensation des heures supplémentaires étaient justifiées par l'intérêt du bon fonctionnement des M_____ et d'une application correcte des directives et règlements de l'institution.

Il découle de l'ensemble des éléments qui précèdent que, depuis le retour de son congé maladie en avril 2020, le recourant a manifesté, de manière persistante et répétée et sans qu'aucun motif ne justifie son comportement, une opposition consciente à des directives claires et concrètes de son employeur, assorties de menaces de licenciement avec effet immédiat. De tels manquements, constitutifs d'une violation de ses obligations de diligence et de fidélité, étaient objectivement

et subjectivement propres à rompre le rapport de confiance le liant à son employeur. Dans ces conditions, l'intimée était légitimée à mettre fin, de manière immédiate, aux rapports de service du recourant.

Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la décision de licenciement avec effet immédiat n'est pas critiquable. Au regard de la jurisprudence susmentionnée, l'intimée disposait en effet d'un juste motif de résiliation immédiate des rapports de service au sens de l'art. 30 al. 1 SPVG. On relèvera également qu'avant de licencier le recourant, la direction des M_____ a sollicité de nombreux entretiens avec le recourant, mais que ce dernier n'y a jamais donné suite. Par ailleurs, le conseil administratif lui a envoyé deux mises en demeure de se présenter à son poste et a entendu l'intéressé, à deux reprises, avant de prendre la décision querellée. Constatant que le recourant persistait à refuser de réintégrer sa place de travail alors que son état de santé ne s'y opposait pas, l'autorité intimée était légitimée à considérer que les règles de la bonne foi ne permettaient plus la continuation des rapports de travail et à licencier l'intéressé avec effet immédiat.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision entreprise.

Le licenciement étant conforme au droit, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation pour résiliation immédiate injustifiée du recourant.

6) Le recourant conclut à ce que la ville soit condamnée à lui verser des indemnités pour vacances non prises et heures supplémentaires non compensées. Il se fonde, en cela, sur un extrait du site intranet des M_____, qui ferait état d'un solde de vacances de trente-quatre jours et de 19h75 supplémentaires.

a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ). Le recours y est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ).

Elle connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

Avant le 1er janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la

mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ, qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2009 de la modification législative du 18 septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu, depuis le 1er janvier 2011, l'art. 132 al. 3 LOJ.

Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007-2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/152/2020 du 11 février 2020 consid. 1b et les références citées).

Pour que l'action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/152/2020 précité consid. 1b et les références citées).

b. En l'espèce, à teneur du dossier, l'intimée n'a pas statué sur les prétentions du recourant relatives aux vacances non prises et aux heures supplémentaires non compensées. Ces conclusions sont dès lors irrecevables à ce stade et le recourant sera renvoyé à mieux agir, auprès de la ville.

En tous points mal fondé, le recours est rejeté.

7) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure de ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 5 juillet 2021 par M. A_____ contre la décision de la Ville de L_____ du 2 juin 2021 ;

met à la charge de M. A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Audrey Pion, avocate du recourant, ainsi qu'à la Ville de L_____.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme McGregor, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : la présidente siégeant :

F. Scheffre F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :