

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3425/2018-FPUBL

ATA/1358/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 10 septembre 2019

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Olivier Wasmer, avocat

contre

COMMUNE B_____

représentée par Me Jacques-André Schneider, avocat

EN FAIT

- 1) a. Monsieur A_____ a été engagé en qualité de comptable de la commune de B_____ (ci-après : la commune) dès le 15 mars 2007, avec un taux d'activité de 50 %. Son temps d'essai était fixé à trois ans. M. A_____ a été nommé dès le 1^{er} avril 2010.

b. À teneur de son cahier des charges daté du 22 février 2007, il avait pour mission : l'élaboration du budget ; la réalisation du suivi de la comptabilité ; la gestion de la taxe professionnelle (TPC) ; la gestion du portefeuille d'assurances. Ses activités principales étaient listées à l'art. 3 dudit cahier des charges. Les compétences requises étaient la minutie et la précision dans l'exécution des travaux ainsi que de bonnes connaissances des outils informatiques.
- 2) Lors de l'entretien d'évaluation formel du 15 décembre 2009, il est ressorti que deux des objectifs fixés n'avaient pas été atteints, soit le développement du rapport semestriel ainsi que l'élaboration du budget. Ces objectifs avaient été reportés sur l'année 2010, avec deux objectifs supplémentaires, soit la préparation des démarches pour l'affiliation de la commune à la TVA et l'informatisation de la gestion de la TPC. M. A_____ a ajouté qu'il désirait avoir une place de travail propre à certaines tâches exigeant de la concentration.
- 3) Lors de l'entretien d'évaluation formel du 20 janvier 2011, il est ressorti que les objectifs fixés en 2008 n'étaient pas atteints et que ceux fixés en 2009 avaient dû être reportés ou modifiés. M. A_____ avait fait état d'un problème relationnel entre les collaborateurs du service informatique de l'association des communes genevoises, motivant ainsi son insatisfaction concernant les outils à disposition.
- 4) Lors de l'entretien d'évaluation formel du 23 novembre 2012, il était mentionné « manque une vue d'ensemble des résultats » ; M. A_____ demandait à pouvoir bénéficier d'une formation informatique.
- 5) Le 22 novembre 2016, M. A_____ a envoyé un courriel de reproches à une collègue. Monsieur C_____, secrétaire général de la commune, l'a convoqué l'après-midi même « pour des explications en direct », soit une discussion avec ladite collègue.
- 6) Le 10 avril 2017, la fiduciaire BfB a fait parvenir à la commune son rapport de vérification de la comptabilité et des comptes annuels pour l'exercice 2016. Il était notamment mentionné trois problèmes, pour lesquels ladite fiduciaire recommandait de procéder à des corrections.

- 7) a. Par courrier du 17 octobre 2017, M. A_____ a formé une réclamation auprès de l'administration fiscale cantonale (ci-après : AFC) au nom de la fondation de la commune de B_____ pour le logement (ci-après : la fondation).
- b. Par décision du 9 novembre 2017, l'AFC a déclaré la réclamation irrecevable, au motif qu'elle n'avait pas été présentée dans le délai légal et impératif de trente jours à dater de la réception de la décision de taxation.
- c. Le 7 décembre 2017, M. A_____ s'est vu infliger un blâme, vu le non-respect des délais imposés par l'AFC pour recourir contre sa décision de taxation, qui avait engendré un préjudice estimé à plusieurs dizaines de milliers de francs. Cette sanction n'a fait l'objet d'aucun recours.
- 8) Le 18 décembre 2017, M. A_____ a remis à M. C_____ un décompte d'heures supplémentaires ; le 21 décembre 2018, la commune a établi son propre décompte.
- 9) En janvier 2018, M. C_____ a envoyé plusieurs courriels à M. A_____, faisant état de son inquiétude à propos de l'avancement de la mise en place du Modèle de Comptes Harmonisés 2 (MCH2) et de problèmes relatifs au versement des jetons de présence des conseillers municipaux pour l'année 2017 ; le 24 janvier 2018 en particulier, M. C_____ écrivait : « Il ne se passe pas un jour sans que des demandes me parviennent de conseillers incrédules que leur investissement pour la commune ne soit pas rémunéré comme ils l'ont voté lors du budget ! ».
- 10) Le 19 janvier 2018, une séance s'est tenue en présence notamment de Monsieur D_____, maire de la commune, de Monsieur E_____, de la fiduciaire BfB, et de M. C_____. La note de cette séance mentionne que le maire est revenu sur le respect des délais qui n'avaient jamais été suivis d'effet depuis qu'il demandait la liste des débiteurs. Il est précisé : « Il se dégage un problème de fiabilité de notre comptable. Il semble aussi qu'un manque de maîtrise des outils informatiques aggrave la situation ».
- 11) Par courrier du 26 janvier 2018, M. C_____ a formulé des reproches à l'encontre de M. A_____ relativement à un « incident du 25 janvier 2018 », lors duquel il n'avait pas traité de manière correcte l'annonce d'accident d'un employé de la commune. M. C_____ notait que « malgré la pression en lien avec la charge comptable lors de cette période de boucllement », il était inadmissible de réagir comme il l'avait fait.
- 12) Par courrier du 30 janvier 2018, M. D_____ a informé M. A_____ qu'il mettait en place, dès le 31 janvier 2018, une cellule d'intervention dont l'objectif était d'obtenir un rapport de révision ; elle était composée de M. C_____ et de leur réviseur pour la surveillance des travaux ; Monsieur F_____, aide

comptable, était chargé de reprendre ad intérim l'exécution des tâches qui devaient être accomplies par lui, en particulier les opérations de clôture de comptes 2017 ; il était précisé qu'une aide professionnelle externe serait engagée pour mettre à jour la comptabilité 2017.

Ledit courrier faisait état de divers problèmes constatés dans le cadre du travail de M. A_____, s'agissant de la TPC, de la révision des comptes 2016, du respect de certaines échéances, de la communication, du manque de capacités professionnelles ainsi que de l'adéquation du temps de travail (notamment le nombre d'heures supplémentaires effectuées). Il était ordonné à M. A_____ de ne plus se présenter sur son lieu de travail et de ne plus effectuer ses tâches, sauf instructions expresses. Il serait tenu informé de l'ensemble des constats de ladite cellule et des suites qui seraient données.

- 13) À partir du 31 janvier 2018, M. A_____ a été déclaré en incapacité de travail jusqu'au 26 mars 2018 ; il a fourni un certificat médical du Docteur G_____ du 29 mars 2018.
- 14) La cellule d'intervention, composée de MM. C_____ et F_____, ainsi que de la fiduciaire H_____ SA (s'agissant des travaux en relation avec la fondation) a établi un « rapport à l'attention de l'exécutif de la commune de B_____ suite à l'activité de la cellule d'intervention du 31 janvier 2018 au 30 mars 2018 », non daté. Il se base sur plusieurs documents, établis de manière hebdomadaire entre le 5 février et le 21 mars 2018, qui comportent notamment une rubrique « Constats » comprenant une liste des tâches non effectuées par M. A_____ et une rubrique « Travaux réalisés », mentionnant ce qui avait été fait par ladite cellule. Il faisait état, notamment, des manquements suivants :
- retard important dans le dossier TPC, aussi bien en 2016 qu'en 2017 ;
 - retard dans le traitement des salaires et de la transmission d'informations aux assurances sociales, assurance accident et perte de gains ;
 - problèmes en relation avec la comptabilité générale de la commune, avec la précision que le bilan d'ouverture 2017 n'était pas équilibré et que le bilan de clôture 2016 laissait apparaître un excédent de revenus non enregistrés lors du vote des comptes par le conseil municipal ;
 - problèmes constatés dans la saisie des écritures de la fondation, qui avait été laissée de côté pendant toute l'année « probablement par manque de temps car le risque présenté était faible ».

D'une manière générale, un manque de rigueur avait été constaté dans l'accomplissement des tâches de la comptabilité générale et des vérifications évidentes n'avaient pas été réalisées depuis plusieurs années. Le suivi de la trésorerie était « plus que lacunaire ».

En conclusion, le rapport ne révélait aucune malversation ni détournement. En revanche, il relevait des difficultés organisationnelles qui avaient provoqué un retard important dans le traitement et le suivi des dossiers. Certaines tâches de comptabilité générale, dont la tenue à jour des livres, avaient été omises depuis un certain temps. Les courriers reçus étaient parfois non traités et même non ouverts. Il apparaissait un manque de connaissance, ou en tout cas d'aisance, avec le logiciel comptable ; de nombreuses corrections manuelles avaient dû être effectuées pour proposer une image correcte des comptes en fin d'exercice, sans résoudre la problématique pour l'année suivante. En l'absence de M. A_____, d'autres lacunes ou problèmes sur son lieu de travail avaient pu être constatés ; les problématiques mises à jour n'étaient pas nouvelles mais, sans l'obligation du passage au MCH2 et le travail de mise en place ayant accompagné ce dossier, la commune n'aurait jamais pu se rendre compte de l'étendue du retard.

- 15) Le 22 mai 2018, la commune a envoyé ledit rapport à M. A_____. Les griefs relevés dans le courrier du 31 janvier étaient confirmés par ledit rapport, dont il ressortait que ses prestations dans sa fonction de comptable étaient durablement insuffisantes et qu'il n'aurait pas les capacités nécessaires à l'exercice de sa fonction. Ces motifs étaient susceptibles d'entraîner une résiliation des rapports de travail. Il avait la possibilité de se déterminer par écrit ou à l'occasion d'un entretien avec le maire, d'ici au 5 juin 2018.

La commune avait activement recherché un autre poste pouvant lui convenir, en mairie ou auprès de fondations communales ; il lui était proposé de modifier son affectation et sa fonction et de le nommer au poste d'aide comptable à 40 %, avec une adaptation correspondante de sa classe de traitement.

- 16) Le 31 mai 2018, M. A_____ a fait parvenir à la commune un nouveau certificat médical attestant de son incapacité travail jusqu'au 1^{er} juin 2018.
- 17) Par courrier du 5 juin 2018, le maire de la commune a accusé réception dudit certificat médical mais a considéré que M. A_____ était en mesure de se présenter à un entretien de service ou à tout le moins de prendre position par écrit. Le délai en vue de l'exercice de son droit d'être entendu était prolongé.
- 18) Par courriers des 12 et 22 juin 2018, le conseil de M. A_____ a demandé la prolongation du délai et mis en demeure la commune de bien vouloir verser à son client le montant correspondant aux heures supplémentaires, estimées à environ 220 heures.
- 19) Par courrier du 25 juin 2018, la commune a accepté de prolonger ledit délai et signifié à M. A_____ que, par gain de paix et sans reconnaissance de dette, elle était disposée à prendre en considération un total de 100 heures supplémentaires.

20) Par courrier du 31 juillet 2018, M. A_____ a adressé au maire de la commune ses observations au sujet du rapport susmentionné. Il était surpris de ne jamais avoir été convoqué à une séance en vue d'une évaluation. Concernant les heures supplémentaires, il acceptait la proposition de la commune, précisant qu'elles avaient été contrôlées par M. C_____ et qu'il n'avait jamais eu accès à une pointeuse. Les reproches de réaction inappropriée à l'égard d'un collègue n'étaient pas fondés. Il avait conclu un accord avec le représentant de la fiduciaire pour obtenir un délai supplémentaire pour l'audit des comptes 2016. Les problèmes de mise en œuvre de MCH2 étaient tellement complexes qu'il avait sollicité l'autorité de surveillance des communes à ce sujet. Enfin et d'une manière générale, il constatait qu'aucun manquement énuméré dans le rapport n'avait été mentionné dans le courrier du 25 juin 2018 et demandait à la commune de lui indiquer « précisément » quels étaient ces manquements, afin qu'il puisse se déterminer, précisant que « en l'état, ces critiques sont formellement contestées ».

21) Le 29 août 2018, la commune a résilié les rapports de travail de M. A_____ avec effet au 30 novembre 2018, pour motif fondé.

Elle constatait que les faits établis par le rapport démontraient des insuffisances de prestations de M. A_____ et son inaptitude à remplir les exigences de son poste et énumérait plusieurs éléments problématiques sur sa période d'engagement, de mars 2007 à fin août 2018 : difficultés récurrentes dans l'élaboration du budget annuel ; problèmes de communication en interne comme avec des tiers ; non-respect des échéances internes ou légales ; retard dans l'envoi des déclarations et bordereau de taxation dans le cadre de la TPC ; imprécisions dans l'établissement des décomptes et certificats de salaires des membres du personnel de l'administration communale ; retard dans les opérations comptables ; maîtrise insuffisante d'outils informatiques ; manque de rigueur et organisation, notamment dans la mise en œuvre de MCH2 ; manque de systématique dans la tenue et/ou le contrôle des comptes de liquidités, ayant donné lieu au blâme du 7 décembre 2017 ; retard dans la saisine d'écritures comptables, le bouclage de la TPC, la transmission des déclarations de salaire et la tenue des comptes ; incapacité à assumer l'entier du cahier des charges malgré un nombre important d'heures supplémentaires et la mise en œuvre de mesures d'appui.

La commune indiquait que l'ensemble de ces éléments, nuisibles à la continuité sereine de l'activité financière communale, avait provoqué une rupture grave, complète et irrémédiable des rapports de confiance.

22) Par acte du 28 septembre 2018, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée, concluant, préalablement, à la restitution de l'effet suspensif au recours et, principalement, à son admission, à l'annulation de la décision querellée et à sa réintégration, et, en cas de refus de la

commune, à sa condamnation au versement d'une indemnité équitable de CHF 57'788.80, représentant huit mois de salaire.

Il contestait les faits reprochés. Le retard dans l'envoi de la réclamation à l'AFC était dû au fait que la mairie avait engagé deux nouvelles collaboratrices en formation et qu'il était absent pour cause de maladie, raison pour laquelle il avait ouvert ce courrier tardivement, sans que le secrétariat ne s'en charge ; il avait été surchargé et avait effectué de très nombreuses heures supplémentaires, dont M. C_____, qui en avait la responsabilité du contrôle, aurait dû lui signaler tout dépassement. Il a contesté « l'incident du 25 janvier 2018 » en précisant n'avoir fait que son travail, soit demander à son collaborateur de remplir son annonce d'accident afin qu'il puisse la traiter. Il contestait l'intégralité du rapport, qui constatait que ses prestations étaient « durablement insuffisantes » et qu'il n'avait pas les capacités nécessaires à l'exercice de sa fonction, alors qu'il avait travaillé onze ans dans cette fonction sans le moindre problème et à l'entière satisfaction de son employeur ; dans ces conditions, il était également étonnant qu'on lui propose un poste d'aide comptable à 40%.

Son droit d'être entendu avait été violé, dans la mesure où la commune avait annexé à sa décision de résiliation des rapports de travail le rapport d'une cellule d'intervention qui avait été mise en œuvre à son insu et en son absence et sur lequel elle s'était entièrement basée pour le licencier ; il n'avait pu se prononcer que quatre mois après, alors même qu'il était en incapacité totale de travailler. Ainsi, en réalité, il n'avait jamais pu participer à ce rapport, rédigé par M. C_____, alors qu'il était le premier concerné et le plus apte à souligner les problèmes de la commune concernant son organisation et sa comptabilité. Il n'avait pas été entendu avant que la commune ne prenne sa décision du 29 août 2018.

Le principe de proportionnalité était également violé. En raison du mobbing et du stress permanent qu'il avait subis lors de son activité, il avait dû se rendre chez un médecin qui l'avait déclaré en incapacité totale de travail. L'alternative qui lui avait été proposée de prendre un poste d'aide comptable à 40%, taux d'occupation minimale d'un collaborateur nommé, était « ridicule ». Le blâme qui lui avait été infligé était injustifié car le retard dans l'envoi à l'AFC de la réclamation était dû au fait que la mairie avait engagé deux nouvelles collaboratrices et qu'il était absent pour cause de maladie. Cet envoi tardif n'avait entraîné aucun préjudice pour la fondation et aucun document n'avait été produit par la commune à ce sujet.

La décision querellée était arbitraire et le congé donné abusif au sens de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), dans la mesure où, vu le stress et le mobbing subis, il avait été obligé d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires, même le week-end. Cette surcharge avait engendré un retard dans l'élaboration du budget et des

problèmes de communication avec des tiers, ce qui avait été constaté par le maire. Enfin, la décision souffrait d'une absence de motivation, ne se fondant sur aucune évaluation objective si ce n'était ledit rapport, qui était entièrement contesté.

- 23) Dans sa réponse du 16 octobre 2018, la commune a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif. Sur le fond, elle avait constaté plusieurs dysfonctionnements de M. A_____. Elle avait dû mettre sur pied une cellule d'intervention car sa comptabilité ainsi que celle de la fondation avaient été retrouvées dans « un état démontrant une impréparation importante telle que le bouclage des comptes ne pouvait être envisagé ».
- 24) Après réplique sur effet suspensif de M. A_____, la présidente de la chambre administrative a, par arrêt du 2 novembre 2018, refusé de restituer l'effet suspensif au recours.
- 25) Dans son mémoire de réponse au fond, la commune a conclu, préalablement, à ce qu'une comparution personnelle des parties et l'audition de témoins soient ordonnées et, principalement, au déboutement de M. A_____ de toutes ses conclusions ainsi qu'à la confirmation de sa décision.

Plusieurs manquements de M. A_____, d'importance variable, avaient été constatés, depuis les évaluations de 2009, 2010 et 2011. Il s'agissait notamment :

- d'imprécisions diverses commises : dans le passage des écritures comptables, dans le suivi du compte débiteur, lors de l'entrée de certaines écritures, différentes corrections ayant dû être suggérées par l'organe de révision et du retard dans la mise en œuvre du nouveau plan comptable MCH2 ;
- de nombreuses défaillances dans l'utilisation des programmes comptables : absence de maîtrise de la procédure pour ressortir une facture du workflow de validation, laquelle avait débouché sur une perte de l'historique des remplacements de validation de factures ; absence de maîtrise du logiciel « THEREFORE » de gestion électronique des documents ; soldes différents de certains investissements ; absence de correction à fin 2017 des remarques formulées dans le rapport pour l'exercice 2016 ;
- de comportements agressifs : épisode de violence envers une collègue en novembre 2016, qui avait nécessité une médiation et comportement inadéquat envers un collègue devant remplir une déclaration d'accident en janvier 2018 ;
- de non-respect des délais : dans le cadre de la mise en place du fonds intercommunal d'assainissement (FIA) en 2015 ; lors de l'élaboration du budget 2017 ; dans le cadre de la mise en place de MCH2, au point que l'exécutif de la commune avait décidé qu'une aide extérieure serait mandatée si l'avancée n'était pas significative ; report de la date de révision puis de la transmission de documents avant clôture.

Des mesures avaient été prises par la commune : blâme infligé à la suite du retard de la réclamation auprès de l'AFC et demande de réalisation d'un audit. Les constats étaient d'une gravité telle qu'il avait été décidé, dans l'urgence, de mettre en place une cellule d'intervention afin de permettre le bouclage des comptes 2017 dans les délais et conformément aux exigences légales, avec une affectation temporaire hors du service de la comptabilité. La fiduciaire BfB, qui devait mener l'audit, avait refusé le mandat, car sa connaissance du fonctionnement de l'intéressé et des retards et imprécisions accumulés l'auraient amenée à formuler des conclusions très négatives et à les reprendre dans le rapport de révision des comptes 2017 ; ainsi, c'était la société H_____ SA qui avait été mandatée.

Relativement à la réclamation tardive faite à l'AFC, il était précisé que, si M. A_____ avait accompli son travail avec la diligence requise et n'avait pas établi une déclaration lacunaire, une réclamation aurait été inutile. Le préjudice était estimé à CHF 32'614.-, correspondant au montant qui aurait dû être déduit si l'exonération fiscale qu'il convenait d'appliquer aux logements d'utilité publique acquis en 2016 par la fondation avait été déclarée comme telle. Les allégations de mobbing, qui étaient formulées pour la première fois, étaient contestées.

Le licenciement de M. A_____ était fondé sur l'art. 22 al. 2 du statut du personnel de la commune de B_____ (le statut). La commune avait retenu :

- l'insuffisance des prestations : les trois évaluations formelles faites par la commune établissaient toutes que l'élaboration du budget et le développement du rapport semestriel n'étaient toujours pas effectués par lui en 2011 ; le poste de comptable impliquait minutie et précision dans l'exécution des travaux ainsi qu'une bonne connaissance des outils informatiques, compétences qui faisaient manifestement défaut à M. A_____ vu les éléments rappelés ci-dessus ;
- l'inaptitude à remplir les exigences du poste : la réclamation à l'AFC non formée dans les délais à la suite d'un document de taxation erronée, avec un préjudice évalué à CHF 32'614.- ; de nombreux retards et imprécisions dans son travail, nécessitant un nombre d'heures supplémentaires colossal ; un manquement ayant nécessité la mise sur pied d'une cellule d'intervention.

Le principe de la proportionnalité avait été respecté. Comme le recourant n'avait pas accepté la proposition de changement d'affectation, la commune n'avait eu d'autre choix que de résilier les rapports de travail. Le grief de violation du droit d'être entendu devait être rejeté, ce droit n'existant pas avant la mise en œuvre de la cellule d'intervention ; M. A_____ avait eu connaissance du rapport de la cellule et s'était déterminé plusieurs mois après, soit le 31 juillet 2018, de manière circonstanciée sous la plume de son conseil. Son congé n'était pas abusif et il ne pouvait se prévaloir d'une décision arbitraire en se fondant sur la protection de l'art. 336 CO, qui n'était pas applicable en l'espèce, le statut ne prévoyant pas d'application analogique de cette disposition.

26) Les 20 décembre 2018 et 17 janvier 2019, la juge déléguée a tenu des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Lors de l'audience de comparution personnelle, les parties ont indiqué persister dans leurs conclusions. M. C _____ a affirmé que, dans l'hypothèse où le licenciement de M. A _____ serait déclaré contraire au droit, la commune ne le réintégrerait pas. Il a expliqué que, si la commune ne s'était pas séparée plus tôt de M. A _____, c'était parce qu'après avoir constaté à travers les évaluations que l'entier du cahier des charges n'était pas assumé par lui, elle avait choisi de mettre en place des aménagements destinés à lui permettre d'assumer pleinement ledit cahier des charges, que ce soit par la mise à disposition d'un bureau ou par une augmentation de son temps de travail. Toutes ces dispositions avaient été prises dès 2015. Durant l'été 2018, la commune avait envisagé de se séparer de M. A _____ après avoir pris connaissance du rapport de la cellule d'intervention ou de lui proposer un poste avec moins de responsabilités et un temps de travail réduit, mais, faute d'acceptation, avait dû prendre la décision de le licencier.

Selon M. A _____, l'origine de tout ce qui lui avait été reproché remontait à l'incident du délai de recours non respecté pour la taxation 2017. Il avait effectivement recouru tardivement, en le sachant, parce qu'il avait été malade durant la première semaine d'octobre et avait trouvé le bordereau dans le courrier qui lui était destiné mais qui n'avait pas été ouvert. Il estimait avoir été sanctionné pour une faute qu'il n'avait pas commise et avait été « paralysé » par cette sanction. En dehors de cet épisode, il ne voyait pas ce qui pouvait susciter des reproches à son encontre de la part de son employeur, si ce n'était son âge. Il y avait également eu un incident « isolé » avec une employée, en relation avec des erreurs dans le compte caisse ; il admettait avoir une réaction un peu épidermique et disproportionnée mais il s'était excusé et sa collègue avait accepté ses excuses.

M. C _____ a indiqué qu'un blâme avait été infligé à M. A _____, à qui il avait expliqué qu'il s'agissait d'une sanction plus importante qu'un avertissement, parce que son erreur avait eu des conséquences financières pour la commune. Cet épisode avait été « un déclencheur » et la commune avait demandé un audit du service de comptabilité. Jusqu'alors, il y avait certaines imperfections qu'il avait lui-même pu reprendre, et la commune s'était d'abord adressée au réviseur pour cet audit, qui n'avait pas voulu le faire. Elle avait alors choisi de mettre en place une cellule d'intervention qui devait travailler vite, à deux mois de la révision des comptes qui devaient être bouclés. M. A _____ avait été averti qu'il pouvait prendre connaissance des rapports hebdomadaires établis par la cellule mais, étant en arrêt maladie, ces documents ne lui avaient pas été envoyés directement.

M. A _____ a affirmé qu'entre 2007 et 2017, il avait effectué en moyenne cent heures supplémentaires par an, qui lui avait toujours été intégralement payées sauf en 2017, où un accord avait été trouvé avec la commune. En 2018, son

médecin avait fini par le mettre en arrêt travail car il n'en pouvait plus et, à partir de là, il n'avait plus eu de contact avec la commune ni n'avait tenté d'en avoir.

b. M. D_____ a confirmé que la commune, préoccupée par la qualité de l'environnement de travail de M. A_____, avait pu aménager un espace de travail spécifiquement pour lui, sous forme d'un bureau pour la comptabilité. Elle avait également accepté d'augmenter son taux d'activité, dans la mesure où cela était nécessaire pour qu'il puisse remplir les tâches dont il était chargé. Le premier élément qui avait amené la commune dans le processus de séparation avec M. A_____ avait été le rapport de révision des comptes de 2016, présenté au printemps 2017, qui comportait des éléments à corriger qui relevaient de sa compétence. Par la suite, l'épisode de la taxation de la fondation était apparu : tout d'abord, il s'était avéré que la déclaration n'avait pas été remplie de manière correcte et, comme cette démarche était intervenue durant l'été 2017, le document n'avait pas été signé par un membre de l'exécutif mais seulement par M. A_____ et une collaboratrice, qui n'avaient pas le pouvoir d'engager la fondation. L'inexactitude de la déclaration avait entraîné une taxation trop importante de la fondation. Au moment où il avait eu connaissance de la réclamation signée par M. A_____, il avait remarqué que ce document avait été adressé hors délai à l'AFC. Selon les éléments en sa possession, le courrier de bordereau de taxation de la fondation n'avait pas été relevé par M. A_____ alors qu'il aurait dû le faire. Ce n'était pas la seule fois que M. A_____ ne respectait pas les délais. En fin d'année 2017, l'exécutif de la commune avait pris contact avec son réviseur afin de voir comment les recommandations relatives au rapport de l'année 2016 avaient été intégrées. Lors d'un rendez-vous de janvier 2018, M. E_____ leur avait expliqué que « la problématique était plus grave que ce à quoi il s'attendait », dans la mesure où les recommandations faites dans le rapport précédent n'avaient pas été intégrées et que cela poserait problème lors de l'établissement du rapport de l'exercice 2017. À partir de là, il avait dû prendre des mesures, dès lors qu'il avait la responsabilité de présenter les comptes au conseil municipal et à la surveillance des communes. Il avait demandé au réviseur s'il y avait un problème en dotation du personnel pour la comptabilité, qui lui avait répondu par la négative, précisant qu'il fonctionnait comme réviseur dans d'autres communes. La mission de la cellule avait été de corriger les comptes afin que ceux-ci puissent être approuvés, soit plus précisément de faire le travail qui n'avait pas été fait, et établir un rapport sur les carences dans le travail de M. A_____. Il avait pris la décision que la cellule travaillerait sans la présence de ce dernier et lui avait demandé, compte tenu de l'urgence, un rapport hebdomadaire. À la fin de son activité, les comptes avaient pu être présentés au réviseur et approuvés mais un autre secteur dans lequel il y avait du retard avait été mis à jour, soit celui de la TPC.

c. Monsieur E_____, réviseur responsable de la commune depuis 2016, avait établi le rapport du 10 avril 2017, concernant les comptes 2016, et constaté un

certain nombre de problèmes. C'était la première fois qu'il avait dû mettre en exergue ce genre de remarques dans le cadre de la révision de compte d'une commune, étant précisé qu'il révisait les comptes de huit communes. Dans le cadre d'échanges avec l'exécutif, il avait pu indiquer que son sentiment sur le service comptable « n'était pas très bon » dès lors que c'était la première fois qu'il constatait des lacunes qu'il qualifiait de stupides dans les comptes communaux ; la dotation en personnel du service de comptabilité lui paraissait suffisante. D'une manière générale, les erreurs relevées dans le rapport 2016 n'étaient pas des erreurs ayant des conséquences sur les comptes de façon matérielle mais, ce qui l'avait frappé, c'était leur répétition.

d. Madame I_____, secrétaire générale adjointe depuis 2008, avait travaillé avec M. A_____, avec lequel elle n'avait jamais eu aucun problème. En octobre 2017, suite au problème qui s'était produit pendant l'été, elle avait établi un courriel adressé aux réceptionnistes, les informant que les courriers venant de l'AFC pour les fondations communales devaient être ouverts et timbrés ; auparavant, les employés avaient pour instruction de ne pas ouvrir les enveloppes venant de l'AFC, pour des raisons de protection des données. Normalement, lorsqu'un courrier restait fermé, il devait être timbré sur l'enveloppe mais, dans le cas précis, cela n'avait pas été fait. Les employés pouvaient être amenés à faire des heures supplémentaires en cas de travail exceptionnel mais elles devaient être validées par le secrétaire général ou l'exécutif ; elle savait que M. A_____ en avait effectué, sans autre précision.

e. M. A_____ a précisé qu'il lui était arrivé, notamment en 2016, de signer lui-même les documents de réclamation sur taxation, avec une autre employée, car les membres de l'exécutif n'étaient pas faciles à joindre. Il n'avait pas recouru contre le blâme car il avait été « choqué » par la teneur du courrier alors qu'il avait fait l'objet d'évaluations montrant qu'il était en adéquation avec les exigences de son poste. Il n'avait jamais eu de remarques de la part de ses interlocuteurs, sauf BfB.

f. M. C_____ a encore précisé que, par rapport au nouveau plan comptable 2017, il avait vu que M. A_____ avait des difficultés à respecter le timing et la commune lui avait proposé une aide pour la mise en place de ce plan comptable, qu'il avait refusée en indiquant qu'il y arriverait.

- 27) Le 31 janvier 2019, M. A_____ a transmis de nouvelles pièces, dont un courrier du maire du 22 mars 2017 témoignant d'une reconnaissance de la commune, qui se manifesterait par le versement d'une prime en mars 2017.
- 28) Le 15 février 2019, la commune a fait valoir ses observations. Les enquêtes avaient permis de démontrer l'inaptitude de M. A_____ à remplir les exigences du poste et son insuffisance de prestations. M. C_____ avait confirmé la teneur des premières évaluations de M. A_____, dont il ressortait qu'il n'assumait pas

l'entier de son cahier des charges et avait détaillé les aménagements mis en place afin de lui permettre d'exercer sa fonction. Ces faits avaient été confirmés par M. D_____. M. C_____ avait également confirmé avoir dû effectuer certaines tâches initialement assignées à M. A_____ et lui avoir proposé de l'aide lors de la mise en place du nouveau plan comptable. Les explications de ce dernier relativement à la tardiveté de la réclamation étaient inquiétantes alors même qu'il exerçait la tâche de comptable au sein de la commune. Le blâme était donc justifié. Le retard dans l'élaboration des budgets et le manque de connaissance du programme comptable avaient été confirmés par M. C_____ et M. E_____, qui avait précisé que le problème au sein du service de comptabilité de la commune n'était pas lié à une dotation en personnel insuffisante, mais bien à un problème de personne. Il avait été établi qu'en dépit des remarques du réviseur, les manquements constatés lors du contrôle des comptes 2016 n'avaient pas été corrigés par M. A_____. Il ressortait des constats de la cellule d'intervention que les manquements suivants avaient été constatés : taxe professionnelle communale ouverte, non envoyée pas encore traitée ; bilan non livré ou non mis à l'équilibre ; cotisations patronales erronées enregistrées sur la base des salaires des employés ; courriers non ouverts ; écritures non comptabilisées. Enfin, la prime de fidélité versée en 2017 récompensait la fidélité d'un collaborateur et ne dépendait pas de la qualité de ses prestations.

- 29) Dans ses observations, M. A_____ contestait ne pas avoir respecté son cahier des charges, qui n'avait pas été actualisé depuis 2007 ; il avait effectué de très nombreuses heures supplémentaires pour le respecter, ce qui avait été confirmé par Mme I_____. Le non-respect du délai de réclamation ne pouvait lui être imputé et était dû au manque d'organisation de la commune ; il avait réagi après la réception de ce blâme, mais n'avait pas pu recourir au vu de son état de santé. Concernant le prétendu manque de connaissances du programme comptable, M. A_____ avait demandé à pouvoir bénéficier d'une formation complémentaire. Il était étonnant qu'il ait fallu onze ans à la commune pour se rendre compte qu'il n'assumait pas son cahier des charges. Les conditions de la mise en place de la cellule d'intervention en son absence n'étaient pas admissibles et il s'était vu notifier le courrier ordonnant de ne plus se présenter sur son lieu de travail et de ne plus effectuer ses tâches sans avoir été entendu préalablement. Il a fourni deux pièces complémentaires en rapport avec son état de santé. En résumé, rien ne justifiait son licenciement et il convenait, au contraire, « de stigmatiser la gestion pitoyable de l'administration de la commune » qui l'avait contraint depuis de très nombreuses années à effectuer des heures supplémentaires et qui l'avait poussé dans une grave et lourde dépression nerveuse. Il avait fait l'objet de mobbing incessant dans sa fonction et la commune n'avait cessé de se donner des excuses et de rabaisser ses capacités. La décision de licenciement apparaissait ainsi arbitraire et était abusive ; elle était également contraire au principe de la proportionnalité.

- 30) Le 9 mai 2019, la nouvelle juge déléguée a demandé aux parties si elle pouvait se fonder sur les procès-verbaux des audiences des 20 décembre 2018 et 17 janvier 2019 ou si elles souhaitaient la tenue d'une nouvelle audience.
- 31) M. A_____ a sollicité la tenue d'une nouvelle audience « au vu notamment de faits nouveaux ». La commune s'y est opposée si ladite audience devait porter sur de tels faits, qui ne pouvaient qu'être postérieurs à la décision querellée.
- 32) a. M. A_____ a encore fourni une copie du certificat de travail du 11 avril 2019, mentionnant qu'il avait été un employé compétent, réfléchi, dévoué et discret dans l'accomplissement de ses tâches.
- b. La commune a répondu que ledit certificat était conforme tant à l'obligation de bienveillance qu'à celle de véracité qui incombait à l'employeur ; l'intéressé, considérant que le certificat était « pénalisant », avait demandé l'établissement d'un nouveau certificat et la commune, sensible à sa requête, avait obtempéré.
- 33) Lors de l'audience de comparution personnelle du 13 juin 2019, le conseil de M. A_____ a expliqué que son client reprochait à la commune de ne pas avoir donné suite de manière rapide à certaines formalités, notamment l'établissement de son certificat de travail et la transmission de documents à l'assurance-chômage. Sur ce, les parties ont été informées que l'affaire était gardée à juger.
- 34) Les parties ont encore transmis des observations, notamment au sujet du certificat de travail et de documents relatifs à la caisse de chômage.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) a. Conformément à l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).
- b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017

consid. 2 ; ATA/87/2017 du 3 février 2017 consid. 4d ; ATA/623/2016 du 19 juillet 2016 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015).

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 et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'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. Il en découle que le juge doit 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 (ATA/308/2017 précité consid. 2 ; ATA/87/2017 précité consid. 4d ; ATA/623/2016 précité).

- 3) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 29 août 2018.
- 4) a. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu, dans la mesure où il n'avait pas pu participer et se prononcer sur les travaux de la cellule d'intervention, qui avait été mise en œuvre à son insu et en son absence.

b. 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) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer 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).

c. En l'espèce, il y a lieu de constater que la cellule d'intervention n'a pas été mise en place à l'insu du recourant. Tout d'abord, il a été informé de cette mise en place par courrier du maire du 30 janvier 2018. Par la suite, la commune lui a précisé qu'il serait tenu informé de l'ensemble des constats de la cellule et de ses suites et il a été averti qu'il pouvait prendre connaissance de ses rapports hebdomadaires. Enfin, le rapport lui a été envoyé le 22 mai 2018. De plus, il a largement pu faire valoir son point de vue tout au long de la procédure. En effet, par la suite, il a eu la possibilité de se déterminer par écrit, étant précisé qu'il n'a pas donné suite à la proposition d'entretien avec le maire. Il s'est déterminé par observations du 31 juillet 2018, après que le délai avait été repoussé à deux reprises. Il s'est ensuite exprimé dans ses diverses écritures, qu'il a accompagnées de nombreuses pièces à l'appui de sa position. Enfin, la chambre a procédé à

l'audition des parties, ainsi que de plusieurs témoins et celles-ci lui ont permis de réunir les derniers éléments pertinents.

En conséquence, ce grief sera rejeté.

5) a. En tant que collaborateur de la commune, le recourant est soumis au statut du personnel de la commune de B_____ en application de l'art. 1 de ce dernier. Le statut de collaborateur de la commune relève du droit public (art. 3 al. 1).

b. Concernant les devoirs des fonctionnaires de la commune, et à teneur des art. 56 et ss. du statut, ceux-ci sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout comportement qui peut lui porter préjudice ; ils sont également tenus de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (let. a), respecter les procédures et directives internes de la commune, de même que toutes les instructions de leur supérieur hiérarchique données par oral ou par écrit (let. c), de se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail (let. g).

6) a. L'art. 22 al. 1 du statut prévoit que l'exécutif peut résilier les rapports de service pour un motif fondé et dûment motivé, en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Il peut, préalablement à la décision, rechercher si un autre poste au sein de la commune ou de ses fondations correspond aux capacités de l'intéressé.

L'art. 22 al. 2 du statut précise qu'il y a motif fondé lorsque la poursuite des rapports de travail n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; la disparition durable d'un motif d'engagement, par exemple en cas de persistance d'une incapacité de travail partiel ou totale.

L'insuffisance des prestations est établie si le collaborateur a au moins deux évaluations successives mettant en évidence des prestations insuffisantes et qu'aucune amélioration majeure n'est constatée dans le temps qui aura été défini lors des évaluations (art. 22 al. 3 du statut). L'inaptitude à remplir les exigences du poste est établie si, par exemple, après une sanction, le collaborateur persiste à ne pas respecter ses obligations (art. 22 al. 4 du statut).

Il n'existe pas de dispositions prévoyant le renvoi au CO à titre de droit public supplétif pour tous les cas non expressément prévus par le statut.

b. Le statut reprend pour l'essentiel les mêmes notions que celles utilisées dans la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). La jurisprudence relative à la LPAC peut ainsi s'appliquer au cas d'espèce par analogie.

c. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3). Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01 et art. 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil - ci-après : MGC - 2005-2006/XI A 10437).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 3b ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14b ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 161-162).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 6c ; ATA/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d).

e. Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité); il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/1087/2018 du 16 octobre 2018 consid. 4c).

f. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_199/2015 du 31 mai 2016 consid. 6.1).

En matière de licenciement, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé, ou au stagiaire, ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2).

7) a. En l'espèce, la commune justifie le licenciement pour plusieurs motifs fondés distincts, à savoir l'insuffisance des prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Le recourant conteste l'existence de tels motifs.

b. D'une manière générale, il résulte de la partie en fait que les divers manquements, nombreux, précis et spécifiques, reprochés au recourant ont été démontrés par le rapport de la cellule d'intervention mais aussi par de nombreux documents, courriels et courriers versés à la procédure, ainsi que par des témoignages.

Il faut en particulier relever que, à la suite de la situation préoccupante dans laquelle s'est retrouvée la commune en janvier 2018, l'exécutif a demandé la réalisation d'un audit de service, afin de connaître l'état de la situation et de trouver des solutions. Ainsi, une cellule d'intervention a dû être mise sur pied de manière extrêmement rapide, avec l'aide d'une entité extérieure ; sa mission était de corriger les comptes, afin que ceux-ci puissent être approuvés, et d'éviter à l'organe de révision de faire des remarques, voire d'émettre des réserves dans le rapport de révision des comptes 2017 ; en d'autres termes, cette cellule a tout d'abord servi à faire le travail qui n'avait pas été effectué par le recourant puis à établir un rapport sur ses carences, afin d'y remédier. Le rapport de ladite cellule, établi de manière précise, semaine après semaine entre le 5 février et le 21 mars 2018, met à jour, de manière circonstanciée sous la rubrique « constats », une multitude de défaillances du recourant, puis les travaux qui ont dû être réalisés pour pallier ces manquements. La chambre administrative relèvera qu'il est également établi par la procédure, notamment par l'audition du réviseur, que d'autres griefs à l'encontre du recourant ont été mis à jour par la suite, tout au long de l'enquête de la cellule en février et mars 2018 après son départ.

Le recourant, confronté à ces faits précis, expose d'une manière générale et peu concrète, qu'il a, dans le cadre de son activité à la commune, éprouvé énormément de stress dû à une très importante surcharge de travail permanente, alors qu'il ne travaillait qu'à 50 %. Il relève qu'il a effectué de très nombreuses heures supplémentaires et que c'est donc sans sa faute qu'il n'a pas pu remplir son cahier des charges, qui n'avait d'ailleurs jamais été actualisé. Ces arguments n'emportent pas la conviction de la chambre de céans, dans la mesure où le réviseur de la commune, qui fonctionnait également dans d'autres communes genevoises, a affirmé que la dotation en personnel du service de comptabilité de l'intimée lui paraissait suffisante. Il tente également de démontrer que c'est à la suite du blâme infligé que la commune aurait usé de tous les prétextes pour le licencier, allégation qui est toutefois contredite par la déclaration du maire, selon laquelle le premier élément qui l'a amené dans le processus de séparation d'avec le recourant a été le rapport de révision des comptes de 2016, qui comportait des éléments à corriger relevant de sa compétence.

c. Plus précisément et au chapitre de l'insuffisance des prestations, il est reproché au recourant de manquer de précision dans l'exécution de son travail et de ne pas avoir une bonne maîtrise ou connaissance des outils informatiques.

Ces faits sont établis :

- par le rapport de la cellule d'intervention, qui a relevé les difficultés organisationnelles du recourant, qui avaient provoqué, au fil du temps, un retard important sur le traitement et le suivi des dossiers ; il a aussi été démontré qu'il n'avait pas connaissance des possibilités du logiciel comptable, plus particulièrement des applications TPC et salaires ; ces problématiques, mises à

jour en 2018, n'étaient pas nouvelles mais n'avaient pas pu être détectées avant le passage à MCH2 ;

- par le rapport de l'organe de révision pour l'exercice 2016, qui a confirmé les erreurs commises et a dû procéder à diverses corrections et que, dans le cadre de la mise en œuvre de MCH2, de nombreuses défaillances dans l'utilisation des programmes comptables ont d'ailleurs été mises en exergue.

d. Au sujet des manquements dans l'élaboration du budget et du développement du rapport semestriel, la chambre administrative relève qu'il est établi, dès le premier entretien annuel d'évaluation en 2008, que le recourant ne remplissait pas son cahier des charges à ce sujet ; cet élément avait ensuite été repoussé en 2010 puis en 2011 jusqu'en 2017, date de l'introduction du MCH2. Le retard de sa mise en œuvre avait nécessité plus de 100 heures supplémentaires qui avaient été reconnues et payées.

Ces faits sont également établis par l'audition du maire de la commune, à qui le réviseur comptable avait expliqué que la problématique était plus grave que prévu, dans la mesure où les recommandations faites dans le rapport précédent n'avaient pas été intégrées et que cela poserait problème lors de l'établissement du rapport de l'exercice suivant. Le réviseur, qui avait la même fonction dans d'autres communes genevoises, a confirmé que son sentiment sur le service comptable n'était pas bon, dès lors que c'était la première fois qu'il constatait des lacunes - qualifiées de stupides - dans les comptes communaux.

e. Au chapitre de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, il est reproché au recourant de nombreux retards et imprécisions dans son travail ainsi que le non-respect de certains délais et échéances, ce depuis 2015, et en particulier la tardiveté dans sa réclamation à l'AFC en 2017, à la suite de l'établissement d'un document erroné.

Il est établi par de nombreux échanges de courriels versés à la procédure que des retards ont été constatés lors de la mise en place du FIA en 2015 et dans l'élaboration du budget 2017. Tel a également été le cas lors de la mise en place du MCH2. Le réviseur comptable s'est également plaint des reports de dates et de transmission des documents. Les manquements reprochés sont également mentionnés de manière précise dans le rapport de la cellule d'intervention. Enfin, même si le recourant conteste être fautif quant à la tardiveté de la réclamation à l'AFC, il est établi que le traitement de la déclaration fiscale 2016 de la fondation comportait plusieurs erreurs commises par lui et ayant entraîné une taxation trop importante, qui a fait l'objet d'une réclamation à l'AFC, non formée dans les délais, avec un préjudice évalué à CHF 32'614.-.

f. Au chapitre des comportements agressifs et inadéquats à l'égard de ses collègues, il convient de retenir l'envoi d'un courriel inadéquat à une collègue en

novembre 2016, incident qui avait nécessité une médiation, ainsi que le comportement inadéquat envers un collègue en janvier 2018, en relation avec une déclaration d'accident. Le premier fait est démontré par le versement du courriel à la procédure et le second par l'audition de M. C_____.

En résumé, les faits ayant justifié la fin des rapports de travail du recourant sont établis par de multiples pièces, dont le rapport de la cellule d'intervention qui détaille chacun de ces griefs. Comme déjà exposé, ils sont également établis par l'audition de plusieurs témoins, notamment le réviseur de la commune, très expérimenté en la matière car fonctionnant comme tel dans d'autres communes genevoises.

Dans ces conditions, il sera retenu que le recourant a, fautivement, violé ses obligations découlant du statut et que c'est à raison que l'intimée a mis fin aux rapports de travail pour un motif fondé, en particulier pour insuffisance de prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste, visés à l'art. 22 du statut.

- 8) a. Le recourant se plaint enfin d'une violation du principe de la proportionnalité.
- b. En l'espèce, au vu des éléments susvisés, de la gravité desdits manquements, de la durée desdits agissements, et du large pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée dont la chambre de céans ne sanctionne que l'abus ou l'excès, la décision de licenciement apparaît nécessaire, apte à atteindre le but voulu, et proportionnée au sens étroit. Vu les nombreux manquements démontrés, la commune était en droit de considérer que la poursuite des rapports de travail ne pouvait pas être envisagée. Partant, le congé n'est pas contraire aux principes de la proportionnalité.
- 9) En tous points mal fondé, le recours sera rejeté.
- 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la commune, à la charge du recourant.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 septembre 2018 par Monsieur A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 29 août 2018 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

alloue à la commune de B_____ une indemnité de procédure de CHF 1'500.-, à la charge de Monsieur A_____ ;

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 ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqua le présent arrêt à Me Olivier Wasmer, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Jacques-André Schneider, avocat de la commune de B_____.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin, Verniory, Mmes Payot
Zen-Ruffinen et Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. Michel

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :