

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4430/2019-FPUBL

ATA/1089/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 novembre 2020

dans la cause

M. A_____

représenté par Me Romain Jordan, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) M. A_____ a été engagé à compter du _____ 2012 par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en qualité de chef de la section B_____ au sein du service C_____, devenu depuis lors le service D_____ (ci-après : D_____), du département E_____ (ci-après : E_____).
- 2) Le 30 mai 2013, il a fait l'objet d'un entretien d'évaluation. Il répondait aux attentes pour tous les critères. Collaborateur doté d'un sens des responsabilités, faisant preuve d'un engagement personnel et fiable, il devait néanmoins améliorer son sens de l'autocritique en élargissant davantage son ouverture d'esprit. Les relations avec l'ensemble des membres du personnel du D_____ étaient très bonnes. Il en allait de même avec les autres services de l'administration. Le rapport avec le public était parfois rugueux, M. A_____ tendant parfois à défendre les intérêts de la ville sans concessions. Il était apprécié par l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, qu'il encadrait correctement et avec lesquels il entretenait une relation de confiance.
- 3) Le 4 février 2014 a eu lieu un nouvel entretien d'évaluation. M. A_____ répondait toujours aux attentes s'agissant de tous les critères d'évaluation. Les mêmes qualités qu'en 2013 étaient soulignées s'agissant de la pratique de l'emploi, des contacts humains et des responsabilités sur autrui (sens des responsabilités, disponibilité, fiabilité, bons rapports avec la hiérarchie et les collègues du D_____, climat de confiance instauré au sein de sa section, disponibilité envers ses collaboratrices et collaborateurs, qui l'appréciaient). Il devait encore améliorer son jugement à l'égard des autres et son autocritique et devait développer sa capacité à travailler en équipe avec des membres du personnel hors de sa section ou du D_____. Si des améliorations étaient constatées, il devait développer son empathie, son écoute et sa compréhension des besoins des autres services et de certains clients du D_____. Il devait encore améliorer la gestion des problématiques de ressources humaines (ci-après : RH), donnant l'impression de manquer de recul et se faire emporter par une situation pour laquelle il n'était pas responsable.
- 4) Dès le 1^{er} juillet 2014, il a été promu au poste de chef de F_____ (ci-après : F_____) du D_____ – composée de la section B_____ et de la section G_____ –, sous statut de cadre intermédiaire, avec période d'essai jusqu'au 31 août 2015. Son supérieur hiérarchique était le chef du D_____, M. H_____.
- 5) Les 31 mars et 27 mai 2015, Mme I_____ – contrôleur du Z_____ rattachée à l'F_____ entre 2014 et fin 2016, laquelle a été en incapacité totale ou partielle de travailler pendant cent trente et un jours en 2014, quarante et un jours en 2015 et quarante-cinq jours et demi en 2016 –, a exprimé son regret quant à sa

propre attitude inadaptée, qui lui valait un avertissement, mais a souligné que ladite attitude découlait de l'attitude générale et de longue date ainsi que du comportement inapproprié de M. A_____, se heurtant au devoir de relations dignes et respectueuses entre supérieures et supérieurs et subordonnés et subordonnés.

- 6) Le 14 juillet 2015, M. A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation. Il répondait aux attentes quant à tous les critères. Il était fiable et doté d'un sens des responsabilités. Un meilleur contrôle de son tempérament fougueux lui permettrait de défendre encore mieux les intérêts du D_____. Il avait de bons rapports avec sa hiérarchie et les collaboratrices et collaborateurs. Il améliorerait encore ses rapports avec toutes les parties prenantes s'il parvenait à considérer plus attentivement les besoins, modes de faire, visions spécifiques à chacune de celles-ci. La gestion des membres de son équipe était bonne. Après avoir accompli un excellent travail dans la section B_____, un nouvel enjeu attendait l'intéressé, qui devrait trouver un bon niveau de délégation pour ses chefs de section. Il ne devrait pas prendre sur lui les situations dont il n'avait pas la maîtrise (notamment en matière de RH), de manière à ce que des situations ne deviennent pas des problèmes personnels. Il était attendu de sa part plus d'empathie et de compréhension envers les autres, ce qui éviterait quelques énervements inutiles.

Dans ses observations, l'intéressé a critiqué l'incohérence entre les propos oraux très positifs, voire élogieux, et le peu de place laissé aux indicateurs donnant pleine et entière satisfaction, la contradiction entre le positionnement des croix et l'importante place laissée aux mesures d'amélioration, l'absence d'éléments concrets s'agissant des éléments à améliorer et le manque de prise en considération du fait qu'il avait dû œuvrer sans chef de section pendant huit mois et avec un seul chef de section pendant quatre mois, ainsi que la surcharge de travail en découlant et le cahier des charges non adapté pour ce faire.

- 7) Le 3 novembre 2015, le directeur de la direction J_____ de la ville a dénoncé auprès du chef du D_____ des propos inacceptables de M. A_____ à l'égard de l'un de ses collaborateurs, lesquels n'avaient pas leur place dans le cadre de relations de travail dignes et respectueuses au sein de l'administration communale.
- 8) Le 6 janvier 2016, M. A_____ a été reçu à sa demande par Mme K_____, responsable RH au E_____, au sujet de son évaluation, ne comprenant pas pourquoi ni son chef, ni la direction du E_____ n'avaient relevé les commentaires dans son évaluation. Pour lui, ni le travail effectué, ni les vingt-quatre mois pendant lesquels il avait exercé à la fois le poste de chef d'unité et celui de chef de section (uniquement repourvu le 1^{er} avril 2015) n'étaient reconnus. La situation était démotivante et il ne se sentait pas soutenu. Il y avait beaucoup de tensions au sein de la direction du D_____. L'organigramme du

service n'était pas clair. Il n'y avait aucune délégation, aucune communication, voire un manque total de retour sur les dossiers.

- 9) Le 26 octobre 2016, la ville a délivré à l'intéressé un certificat de travail intermédiaire, signé par Mme L_____, directrice des RH au E_____, mettant notamment en avant les très bonnes relations entretenues tant avec ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues et le personnel dont il avait la charge, qu'avec ses interlocutrices et interlocuteurs externes.
- 10) Le 24 novembre 2016, Mme I_____ a confirmé à M. H_____ sa difficulté à effectuer son activité syndicale, en raison des pressions reçues de M. A_____, et exprimé son souhait que cette situation trouve un dénouement satisfaisant.
- 11) Le 6 avril 2017, a eu lieu une séance réunissant Mme M_____, gestionnaire RH au D_____ depuis le 1^{er} juin 2016, et M. N_____, gestionnaire du Z_____ rattaché à la section G_____ entre 2015 et l'été 2017. Ce dernier avait ensuite fait l'objet d'une mesure de reclassement de l'assurance-invalidité (ci-après : AI) en qualité d'employé technique rattaché à une autre unité, après avoir été en incapacité totale de travail pour cause d'accident du 7 septembre 2015 au 18 janvier 2016, avoir repris le travail à 50 % jusqu'au 10 février 2016, être retombé en état d'incapacité totale de travailler, cette fois pour cause de maladie, dès le 11 février 2016, avoir repris le travail à 50 % le 1^{er} mars 2017 et avoir à nouveau été totalement incapable de travailler depuis le 8 mars 2017. Selon M. N_____, la cause principale de son arrêt de travail pour cause de maladie était liée à la personnalité et au style de conduite du personnel de M. A_____. Il n'arrivait pas à travailler avec ce dernier, qui était hautain, distant et adoptait un style de conduite du personnel très directif. Il n'acceptait pas de se faire rabaisser gratuitement. Personne ne lui avait parlé de cette manière, même pas à l'armée.
- 12) Par courriel du même jour à Mme M_____, M. N_____ a confirmé son souhait de travailler dans un autre service, où il ne serait pas sous la tutelle de l'intéressé.
- 13) Le 5 juillet 2017, le responsable de groupe de la réadaptation professionnelle de l'office cantonal de l'AI (ci-après : OCAI) au sein de l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) a dénoncé auprès de Mme O_____, directrice du E_____, de graves dysfonctionnements au sein du D_____, dont le chef d'unité était M. A_____, observés dans le cadre du traitement des dossiers des collaborateurs de la ville ayant demandé une demande de prestations de l'AI.
- 14) Le 14 juillet 2017, Mmes L_____ et K_____ ont eu un rendez-vous avec l'OCAS, qui a fait l'objet d'une note de séance et lequel a porté sur les situations de M. P_____, gestionnaire du Z_____ au sein de la section B_____, et de M. N_____.

- 15) Le 26 septembre 2017, M. H_____ a écrit à Mme K_____. Aucun membre du D_____ n'avait fait état de griefs à l'encontre de M. A_____, à l'exception de M. N_____ – après l'incident avec le chef de l'F_____ qui l'avait tenu éloigné de son poste de travail pendant plusieurs mois, il avait été affecté à une autre section dépendant d'un autre chef d'unité, où il était satisfait – et, dans une moindre mesure, Mme I_____ – pressions quant à ses activités syndicales et ses absences non planifiées, la situation s'étant améliorée après l'intervention du chef du D_____ auprès du chef de l'F_____. M. P_____ ne s'était jamais plaint auprès de sa hiérarchie de M. A_____, des soucis de santé ayant d'autres origines ayant nécessité l'initiation d'une procédure AI. Il était probable que MM. Q_____ – gestionnaire du Z_____ au sein de la section B_____, devenu chef de la section G_____ le 1^{er} septembre 2015, puis redevenu gestionnaire du Z_____ au sein de la section B_____ le 1^{er} décembre 2016, en arrêt de travail pour cause maladie depuis le 12 septembre 2017 –, R_____ – gestionnaire du Z_____ au sein de la section B_____, lequel a fait l'objet d'un plan de progrès – et S_____ – gestionnaire du Z_____ au sein de la section B_____ – aient des éléments à apporter à ce dossier, mais ils ne s'étaient alors pas manifestés. Une stratégie avait été élaborée, afin de faire prendre conscience à M. A_____ de la situation, ce qui permettrait ensuite de voir si une amélioration était ressentie par les membres du D_____.
- 16) Entre les 5 octobre et 10 novembre 2017, Mme M_____ a entendu séparément MM. R_____, S_____ et Q_____, ainsi que Mme T_____ – secrétaire au sein de l'F_____ –, Mme I_____, Mmes U_____ – cheffe de l'unité V_____ (ci-après : V_____) – et W_____ – cheffe de section dans une autre unité ayant occupé le bureau en face de celui de l'intéressé jusqu'en septembre 2017. Ces séances ont fait l'objet de procès-verbaux.
- 17) Le 11 octobre 2017, Mme O_____ s'est étonnée des propos de M. H_____ du 26 septembre 2017, puisque ce dernier avait déjà fait part de griefs formulés par lui-même et d'autres collaboratrices et collaborateurs du D_____, dont Mme M_____, à l'encontre de M. A_____. Elle a par ailleurs noté que la situation avec Mme I_____ avait plutôt été réglée car cette dernière ne dépendait plus de l'intéressé et que l'attitude de ce dernier avait contribué à l'état de M. P_____.
- 18) Le 1^{er} novembre 2017, M. Q_____ a indiqué à M. A_____ souhaiter communiquer uniquement avec le service des RH au sujet de son état de santé. M. A_____ a réagi à ce courriel le lendemain par message sur le téléphone portable de M. Q_____, en indiquant être extrêmement affecté par ledit courriel et ne pas avoir besoin de ça en plus.
- 19) Le 2 novembre 2017, M. A_____ a quitté une séance avec M. X_____ – chef de la section B_____ depuis avril 2015 –, M. Y_____ – gestionnaire du Z_____ au sein de l'F_____ depuis le 1^{er} mars 2016, en incapacité totale de

travail pour cause de maladie physique dès août 2016, ayant recouvré une capacité de travail de 50 % en janvier 2017, puis de 60 % dès avril 2017, 70 % dès septembre 2017 et 80 % en novembre 2017 – et M. H_____, se déroulant dans le bureau de ce dernier, pour se mettre en arrêt de travail.

Cet épisode a fait l'objet d'une note interne du chef du D_____ à la directrice du E_____.

- 20) Le 6 novembre 2017, soit le jour de sa reprise du travail, M. A_____ a reproché au chef du D_____ de ne pas avoir su faire preuve de l'empathie et de l'humanité nécessaires dans la situation. L'essence même du message communiqué dans le bureau de ce dernier, dans le courriel ultérieur et à d'innombrables reprises les derniers mois correspondait au fait que l'F_____ et lui-même étaient à bout, ne se sentaient pas soutenus et souffraient depuis bien longtemps d'une situation sur laquelle ils n'avaient pas prise. La surcharge de travail, le fait que la réorganisation n'avancât de loin pas dans les délais prévus, mais surtout les silences et incertitudes généraient de nombreux problèmes. Tant M. X_____ que lui-même avaient tiré la sonnette d'alarme à de nombreuses reprises pour pouvoir trouver des solutions constructives. Il était de plus en plus difficile de maintenir la qualité du travail désirée et une ambiance propice à la bonne réalisation des tâches, avec pour conséquence un effectif extrêmement réduit (maladie et postes non repourvus) et la diminution du bien-être global. L'insatisfaction des employés du D_____ existait, était extrêmement marquée chez les cadres intermédiaires et très souvent imputée au chef du D_____ en des termes souvent très durs. Lui-même ne pouvait que regretter un tel jugement et ne voulait surtout pas qu'il puisse ressurgir, par effet de ricochet, sur l'image qu'ils avaient de lui, voire même, inconsciemment, sur son comportement.
- 21) Le 15 novembre 2017, M. H_____ a interrogé Mme O_____ sur l'opportunité de saisir l'unité de la psychologie au travail. Selon les auditions menées par Mme M_____, M. A_____ avait un style de conduite du personnel dictatorial et adoptait régulièrement une attitude de dénigrement tendant à humilier et à rabaisser, ce qui, si cela était avéré, constituerait un dysfonctionnement grave ne lui permettant pas de continuer à exercer sa fonction.
- 22) Le 17 novembre 2017, M. A_____ a constaté ne pas avoir reçu de retour au sujet de son courriel du 6 novembre 2017, avec pour effet le sentiment que l'on cherchait à le faire craquer voire à lui nuire. Sans prompt retour, il prendrait les dispositions qu'il jugerait nécessaires pour se protéger.
- 23) Le même jour, Mme O_____ a suspendu M. A_____ avec effet immédiat pour une durée de deux jours.
- 24) Toujours le même jour, le conseiller administratif en charge du E_____ a prononcé la prolongation de la suspension de M. A_____ jusqu'à la décision du

conseil administratif (ci-après : CA). Le recours hiérarchique interjeté le 24 novembre 2017 par l'intéressé contre cette décision a été déclaré sans objet par le CA le 5 décembre 2017.

- 25) Le 20 novembre 2017, M. A_____ a sollicité auprès Mme L_____ un rendez-vous de toute urgence concernant une forte atteinte à sa personnalité (harcèlement psychologique) de la part du chef du D_____. Depuis de nombreuses années, il avait alerté à d'innombrables reprises les RH du D_____ et la direction du E_____, sans effet. La situation s'était récemment envenimée et il en payait désormais un lourd tribut. Il avait également l'impression que ce harcèlement avait pesé sur ses équipes malgré tous ses efforts pour les soutenir. En considérant les nombreuses remarques négatives à l'encontre de M. H_____ qui lui parvenaient quasiment quotidiennement, il craignait que d'autres en souffrent également. La responsable RH du E_____ lui avait indiqué que la direction n'arrivait pas à trouver une solution concernant le chef du D_____, alors qu'ils avaient été alertés à plusieurs reprises pour des cas similaires, ce dernier étant suffisamment malin (manipulateur) pour toujours faire porter le chapeau à d'autres ou s'en sortir sans frais. La harcèlement moral et psychologique dont il était victime quasiment quotidiennement depuis cinq ans l'avait obligé à consulter un professionnel de la santé. Il se sentait complètement détruit.
- 26) Le 22 novembre 2017, le CA a décidé de communiquer les plaintes à l'encontre de M. A_____ à la direction des RH pour préavis quant à l'ouverture d'une enquête et a prolongé la suspension de ce dernier pour une durée indéterminée.
- 27) Le 1^{er} décembre 2017, en réponse à son courriel à Mme L_____ du 20 novembre 2017, M. A_____ a été reçu notamment par la responsable de l'entité de la psychologie du travail.
- En vue de cette séance, il avait préparé un document écrit développant les éléments avancés dans le courriel à Mme L_____, soit le harcèlement par son chef et l'organisation du D_____, victime de sous-effectif, document qu'il a ensuite complété et transmis à la responsable de l'entité de la psychologie du travail le 21 février 2018.
- 28) Le 12 décembre 2017, le CA a décidé l'ouverture d'une enquête administrative, à conduire par Mme AA_____ et – respectivement adjointe de direction et juriste au sein du service juridique de la ville –, et a maintenu la suspension de M. A_____.
- 29) a. Les 2 et 9 février 2018, les enquêtrice et enquêteur ont entendu M. A_____.

b. Les 23 février, 6, 9, 13, 20 et 23 mars, 10, 17, 20 et 24 avril, 8, 15, 18, 22, 25 et 29 mai, ainsi que 1^{er}, 5, 8, 12, 19 et 22 juin 2018, ils ont entendu dix-huit témoins : MM. S_____, R_____, Q_____, Mmes AC_____ – gestionnaire du Z_____ au sein de la section B_____ –, AD_____ – gestionnaire du Z_____ au sein de la section G_____ – et AE_____ – secrétaire au sein de l'F_____ –, M. N_____, Mmes T_____ et U_____, Mme N_____ – contrôlease du Z_____ au sein de l'F_____ devenue gestionnaire du Z_____ dans la section B_____ le 1^{er} octobre 2017 –, M. X_____, Mme I_____, M. H_____, M. Y_____ – devenu chef de section le 1^{er} janvier 2018 et ayant recouvré sa pleine capacité de travail le 1^{er} juin 2018 –, Mme W_____, ainsi que MM. AF_____ – employé technique, le groupe technique ayant été formellement rattaché à la section B_____ dès janvier 2017 – et AG_____ – chef de l'unité AH_____ –, ainsi que Mme M_____.

Parmi ces dix-huit personnes, neuf témoins ont demandé à être entendus hors la présence de M. A_____. Les enquêtrice et enquêteur ont accédé à six de ces requêtes, soit celles de MM. S_____, R_____ et Q_____, ainsi que de Mmes I_____, U_____ et W_____, qui ont été les six entendues et entendus en la seule présence du conseil de l'intéressé, malgré l'opposition de ce dernier à l'audition des trois dernières hors sa présence. Les demandes de Mmes AE_____, T_____ et M_____ ont été rejetées, pour insuffisance des motifs à l'origine de celles-ci. M. A_____ s'est cependant abstenu de participer en personne à l'audition de Mme M_____, par « magnanimité et bienveillance ».

- 30) Le 19 mars 2018, M. A_____ a versé à la procédure d'enquête un bordereau de pièces, parmi lesquelles des courriels qu'il avait envoyés en octobre et novembre 2016 concernant le manque d'effectif au sein de l'F_____.
- 31) a. Le 15 juin 2018, M. A_____ a demandé au CA de mettre un terme à l'enquête et à sa suspension ou, à tout le moins, de revoir le contenu et les contours de ladite enquête.

L'enquête était menée uniquement à charge. Aucune démarche n'était entreprise pour établir les éléments à décharge ou expliquer la situation au sein du D_____, alors qu'il s'était plaint du comportement de son supérieur hiérarchique, du manque de soutien de ce dernier face au manque de personnel et de l'augmentation importante de la charge de travail de son unité. Les enquêtrice et enquêteur avaient entendu des témoins hors sa présence, alors que ces derniers n'avaient pas prouvé par pièce une telle nécessité. Un clan s'était formé de manière insidieuse avec lequel il avait dû composer au sein de son unité et il avait dû faire face à un grave manque de soutien et de solidarité de la part de la direction du D_____, voire une opposition marquée de la part de son supérieur hiérarchique direct.

b. Le 25 juin 2018, le CA a indiqué qu'il n'entendait pas donner suite aux demandes de M. A_____, les enquêtrice et enquêteur n'ayant pas été mandatés pour procéder à un audit du D_____ ou pour investiguer des violations de leurs devoirs par d'autres membres du personnel.

32) a. Le 10 juillet 2018, l'intéressé a sollicité auprès des enquêtrice et enquêteur l'audition de M. AI_____ – contrôleur du Z_____ rattaché à l'F_____ jusqu'en janvier 2017 – et a maintenu sa demande d'audition de Mme AJ_____ – gestionnaire RH au D_____ avant Mme M_____ –, formulée dans sa liste de témoins du 9 février 2018.

b. Le 9 novembre 2018, M. A_____ a maintenu sa demande d'audition de M. AI_____ et Mme AJ_____, sollicité l'audition de Mme O_____, Mme L_____ et M. AK_____, constaté que vu l'instruction incomplète, il ne lui était pas possible de formuler des observations et conclu à la renonciation à toute sanction disciplinaire.

c. Le 20 novembre 2018, les enquêtrice et enquêteur ont informé M. A_____ de la clôture de l'instruction.

d. Le 10 décembre 2018, M. A_____ a demandé aux enquêtrice et enquêteur de revoir leur position et de procéder aux mesures d'instruction sollicitées.

33) a. Le 10 décembre 2018, M. A_____ a sollicité auprès du CA l'ouverture d'une enquête au sujet de ses plaintes à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

b. Le 9 janvier 2019, la CA a refusé de donner suite à cette requête.

Lors de l'entretien du 1^{er} décembre 2017, les démarches à suivre pour une plainte formelle pour atteinte à la personnalité lui avaient été expliquées. Il n'avait initié aucune procédure en ce sens. Sa requête, adressée près de dix mois après le dernier échange sur le sujet dans le contexte de la clôture de l'enquête administrative, paraissait formulée pour les besoins de la cause. M. H_____ avait dans l'intervalle quitté l'administration communale. Suite à la récente adhésion de la ville au groupe de confiance, la direction des RH n'avait plus la compétence pour instruire une éventuelle demande d'enquête pour atteinte à la personnalité.

34) Le 11 décembre 2018, les enquêtrice et enquêteur ont rendu leur rapport.

Il n'était pas nécessaire de procéder à l'audition de témoins supplémentaires par appréciation anticipée des preuves et pour des raisons d'économie de procédure et de pertinence des témoignages par rapport au cadre de l'enquête.

Si M. A_____ s'était opposé à l'audition de Mmes I_____, W_____ et U_____ hors sa présence, ces auditions avaient eu lieu en présence de son conseil et il avait eu l'occasion de prendre connaissance des procès-verbaux et de

poser, par l'intermédiaire de ce dernier, des questions à une audience ultérieure lorsque celle-ci était sollicitée.

Il avait adopté, à de nombreuses occasions, un comportement inapproprié et irrespectueux à l'égard de ses subordonnées et subordonnés, de son supérieur hiérarchique, de la gestionnaire RH du D_____ et d'autres membres du personnel de l'administration et de tiers en s'emportant, voire en criant sur ses interlocutrices et interlocuteurs. Il avait adopté un style de conduite du personnel inadéquat par son attitude à plusieurs reprises rabaisante, voire humiliante pour un certain nombre de ses collaboratrices et collaborateurs, en particulier en faisant des remarques sur la qualité de leur travail ou sur leurs horaires en présence d'autres collègues, tandis que d'autres subordonnées et subordonnés étaient cités en exemple, provoquant des malaises et des tensions au sein de l'unité, voire de l'absentéisme, en raison des atteintes à la santé provoquées par les pressions exercées. Il avait émis à diverses occasions des remarques inappropriées en lien avec la vie privée de certains membres du personnel ou des commentaires laissant entendre qu'il remettait en cause certaines incapacités de travail. Il avait critiqué ouvertement, à répétitions reprises, devant ses subordonnées et subordonnés et d'autres collègues, son chef de service et plusieurs membres de la direction du D_____, et en employant notamment des qualificatifs inappropriés. En 2017, dans le cadre du chantier de réaménagement de la AL_____, il n'avait pas collaboré en bonne intelligence avec la cheffe de l'V_____. Si de manière générale, il soutenait et supervisait ses équipes de manière adéquate, il avait, à certaines occasions, manqué à ses devoirs en la matière. Il avait adopté une attitude qui n'était pas digne et exemplaire, notamment en ne donnant pas lui-même l'exemple s'agissant des règles imposées à ses propres collaboratrices et collaborateurs. Ses agissements avaient eu un impact indéniable sur l'ambiance de travail et sur la santé de plusieurs membres du personnel.

D'autres éléments devraient également être pris en compte. La qualité du travail n'était pas remise en question, l'F_____ était en proie à une charge importante de travail ayant nécessité une augmentation de ses effectifs et il avait dû, durant d'importantes périodes, assumer des tâches de chef de section en plus de ses responsabilités de chef d'unité. Âgé de 43 ans, il travaillait depuis six ans pour la ville et n'avait pas fait l'objet de sanctions ou recadrages formels, même si son attention avait été attirée sur ses problèmes de communication et d'écoute lors d'entretiens informels et d'entretiens d'évaluation. Il n'avait pas pris conscience de l'impact de ses agissements sur ses collaboratrices et collaborateurs.

- 35) Le 19 décembre 2018, la ville a transmis le rapport d'enquête à l'intéressé et lui a indiqué envisager un licenciement pour motif objectivement fondé.
- 36) Le 28 janvier 2019, M. A_____ a sollicité une audition par une délégation du CA, persisté à demander l'audition de Mmes AJ_____, L_____ et O_____, ainsi que MM. AK_____ et AI_____, reproché aux enquêtrice et enquêteur

d'avoir violé son droit d'être entendu en procédant à l'audition de Mmes I_____, U_____ et W_____ hors sa présence, souligné la qualité de son parcours professionnel au sein de la ville et la situation au sein de l'F_____, contesté le fondement des griefs à son encontre et conclu à la renonciation à toute sanction disciplinaire.

- 37) Le 7 mars 2019, M. A_____ a été entendu par une délégation du CA.
- 38) Le 11 mars 2019, l'intéressé a confirmé son souhait de pouvoir reprendre une activité et être réintégré au sein de la ville et a transmis copie du certificat médical établi le jour même par son médecin traitant, le Dr AM_____, médecin généraliste, à teneur duquel il était totalement incapable de travailler jusqu'au 30 mars 2019.
- 39) Le 19 mars 2019, la ville a informé M. A_____ du fait que, lors de sa séance du 12 mars 2019, le CA avait décidé de résilier son engagement. Dans la mesure où il était en période de protection, la notification de son licenciement interviendrait au terme de ladite période.
- 40) Le 15 juillet 2019, M. A_____ a une nouvelle fois contesté, aussi bien à la forme qu'au fond, les conclusions du rapport d'enquête, demandé qu'une nouvelle enquête soit ordonnée et conclu à sa réintégration.
- 41) Le 29 juillet 2019, la ville a indiqué avoir été en mesure de statuer en toute connaissance de cause et, en l'absence d'éléments nouveaux, la notification de la résiliation de l'engagement de l'intéressé interviendrait au terme de la période de protection.
- 42) Le 9 septembre 2019, M. A_____ s'est rendu à un rendez-vous avec le médecin-conseil de la ville, le Dr AN_____.

Selon le rapport établi le 14 octobre 2019, l'incapacité de travail due à une maladie non professionnelle était justifiée et, à teneur des remarques complémentaires, l'intéressé retrouverait sa pleine capacité de travail dans sa fonction le 1^{er} novembre 2019. Le Dr AO_____, médecin-conseil psychiatre, avait été sollicité en vue d'un complément d'avis.

- 43) Par décision de son CA du 1^{er} novembre 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, la ville a résilié l'engagement de M. A_____, qui avait recouvré sa pleine capacité de travail, avec effet au 31 mars 2020.

Il résultait des conclusions du rapport d'enquête que M. A_____ avait violé gravement et de manière répétée ses devoirs de service et que son comportement avait eu des répercussions sur plusieurs membres du D_____ et s'était révélé préjudiciable à la bonne marche du service ainsi qu'à l'image de la ville auprès des tiers. Il avait porté atteinte à la considération et à la confiance dont la fonction

publique devait être l'objet. La continuation des rapports de service n'était plus possible.

Il n'avait que tardivement et très partiellement pris la mesure de ses actes en admettant, après la clôture de l'enquête, que son comportement n'était pas adéquat, tout en prétendant qu'il n'avait jamais eu de comportement inacceptable. Il n'avait eu de cesse de nier puis finalement minimiser la gravité des faits.

Les éléments à décharge – qualité du travail, situation de surcharge de travail au sein de l'unité, tâches supplémentaires à assumer à certaines périodes – ne contrebalançaient pas, ni n'excusaient la gravité indéniable de ses comportements, d'autant plus que son attitude inadéquate s'était installée dans la durée et en dépit de recadrages formels de sa hiérarchie à propos de ses problèmes de communication et d'écoute.

- 44) Le 5 novembre 2019, l'intéressé a sollicité la remise d'une copie de l'intégralité de son dossier.
- 45) Le 12 novembre 2019, la ville a indiqué que l'intéressé – ou pour lui son ancien mandataire – disposait d'ores et déjà de l'intégralité de son dossier. Il pouvait néanmoins solliciter la consultation du dossier dans les locaux de la ville. S'il devait persister dans sa requête de transmission d'une copie de l'ensemble du dossier, il n'y serait donné suite que contre versement d'un émolument, susceptible d'être conséquent vu l'ampleur du dossier.
- 46) Par acte du 2 décembre 2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 1^{er} novembre 2019, concluant, avec suite de frais et dépens, à la restitution de l'effet suspensif, à la communication de l'entier de son dossier par la ville, à la tenue d'une audience de comparution personnelle, à la constatation de la nullité de la décision attaquée, subsidiairement à son annulation, au constat du caractère contraire au droit de son licenciement et à l'injonction de sa réintégration. À défaut d'une telle injonction, il demandait la proposition de sa réintégration et, en l'absence de réintégration, la condamnation de la ville à lui verser une indemnité de CHF 254'776.60.

La décision avait été notifiée alors qu'il se trouvait toujours en situation d'incapacité de travail, ceci avant la fin de son droit au versement de l'indemnité, le 28 février 2021. Notifiée en temps inopportun, la décision était nulle.

La ville avait violé son droit d'être entendu de manière multiple. Elle n'avait pas instruit la question de son incapacité de travail, alors que les conclusions du médecin-conseil étaient contestées et contredites par le médecin traitant. Elle avait conditionné la remise de son dossier au versement d'un émolument important, alors qu'il y avait un droit inconditionnel d'accès et le droit de changer de conseil

sans entrave à sa défense. Elle avait de manière erronée retenu que les auditions qu'il sollicitait n'étaient pas de nature à influencer sur l'issue du litige, sans motivation concrète, alors que lesdites auditions étaient nécessaires à l'établissement des faits, l'exemplarité de conduite du personnel ne pouvait être exigée d'un collaborateur constamment mis sous pression, faisant face à de graves dysfonctionnement dans son service et à une importante surcharge de travail, sans soutien de sa hiérarchie. Ce faisant, elle avait procédé à une appréciation anticipée arbitraire des preuves. La ville ayant refusé de procéder à une nouvelle audition des témoins entendus hors sa présence, sans motif justificatif, son droit à une procédure contradictoire avait été violé.

S'il avait lui-même reconnu ne pas avoir toujours agi de manière optimale en raison des graves dysfonctionnements du service et l'absence de soutien de sa hiérarchie, le rapport d'enquête passait sous silence les nombreuses déclarations positives des témoins et se concentrait quasiment exclusivement sur les reproches formulés par le clan dont faisaient partie, en plus de M. P_____, MM. S_____, R_____ et Q_____, auxquels les enquêtrice et enquêteur avaient inexplicablement accordé un crédit total. Ces derniers avaient posé des questions orientées, qui n'avaient pas été verbalisées, ce qui était problématique. L'enquête avait établi la réalité du clan et sa volonté de lui nuire. Les déclarations de ses autres détractrice et détracteur, Mme I_____ et M. N_____, devaient également être prises avec circonspection. Les déclarations de nombreux témoins démentaient qu'il ait adopté un comportement irrespectueux. L'existence d'un incident avec M. AF_____ était indûment retenue. Il n'avait pas adopté un style de conduite du personnel inadéquat. De nombreux témoins avaient au contraire insisté sur le soutien qu'il leur apportait dans leur activité. Il n'avait pas commis d'ingérence dans la vie privée de ses collaboratrices et collaborateurs, les exemples retenus à son encontre étant dépourvus de toute portée. S'agissant des critiques du chef de service et de la direction, il n'avait pas formulé des remarques gratuites dans le but de nuire, mais se trouvait dans une situation intenable, dont il avait fait part à de multiples reprises à sa hiérarchie sans qu'aucune mesure ne soit prise. Le reproche d'avoir fait part de ses difficultés, alors que l'autorité avait elle-même failli à son devoir de protection, était choquante. Il contestait le manque de collaboration avec Mme U_____, même s'il éprouvait des difficultés de communication avec elle. Celles-ci étaient dues à des dysfonctionnements du service. Il s'en était ouvert à plusieurs reprises à M. H_____, lequel les avait exacerbées au moyen d'instructions et informations contradictoires. Il n'avait pas manqué de soutien et de supervision à l'égard de MM. R_____ et Q_____. Le grief de manque d'exemplarité était infondé et confinait à l'acharnement. Il avait toujours accompli son travail à l'entière satisfaction de sa hiérarchie, avait œuvré dans l'intérêt de la ville et n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction. Il n'avait jamais reçu de plaintes de collaboratrices et collaborateurs avant l'ouverture de l'enquête. S'il reconnaissait certaines erreurs, celles-ci devaient être atténuées au regard des conditions de travail dans lequel il était tenu d'évoluer et n'étaient pas

constitutives de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, justifiant son licenciement. La décision attaquée constituait une tentative abusive de lui faire supporter les dysfonctionnements du service et de le désigner comme seul coupable d'une situation contre laquelle il avait lutté durant des années, en vain. Le licenciement était arbitraire, ne reposait pas sur un motif fondé et était contraire au principe de la proportionnalité. Il était par ailleurs abusif, dès lors que l'ouverture de l'enquête faisait directement suite à la séance du 2 novembre 2017 et aux courriels des 6 et 17 novembre 2017.

- 47) Le 18 décembre 2019, la ville s'est opposée à la restitution de l'effet suspensif.
- 48) Par réplique sur effet suspensif du 13 janvier 2020, M. A_____ a sollicité la production des échanges intervenus entre la direction du E_____ et le chef du D_____ après l'entretien avec l'OCAS du 5 juillet 2017 et a persisté dans ses conclusions.
- 49) Par décision du 20 janvier 2020, la présidence de la chambre administrative a refusé la restitution de l'effet suspensif.
- 50) Par réponse du 13 février 2020, accompagnée de son dossier, la ville a conclu au rejet du recours.

L'intéressé disposait de l'entier du dossier mais n'avait produit que trois pièces à l'appui de son recours, tout en laissant le soin à la ville de combler ses lacunes, ce qui frisait l'abus et n'était pas conforme aux exigences de forme des recours.

Entre le certificat médical du médecin traitant, ne contenant aucune motivation et constituant une simple allégation, et le rapport médical intégrant la position de deux médecins-conseils, la ville pouvait légitimement considérer que ce dernier avait une force prépondérante et n'avait pas à effectuer d'instruction complémentaire, d'autant plus que M. A_____ supportait le fardeau de la preuve. Ce dernier invoquait une violation de son droit d'être entendu du fait de l'absence de remise d'une copie de son dossier, mais avait pu déposer un recours de soixante-deux pages, dont trente-quatre pages de faits comprenant douze pages de citations de déclarations de témoins. Les lois applicables prévoyaient la consultation gratuite du dossier mais la remise des copies contre émolument. Il s'agissait en l'occurrence d'une copie supplémentaire, la première copie ayant été fournie gratuitement. La ville n'avait pas refusé d'entendre les témoins sollicités sans aucune motivation, puisqu'elle avait fait siennes les conclusions du rapport d'enquête, qui détaillaient les raisons pour lesquelles lesdites auditions n'étaient pas nécessaires. Les enquêteur et enquêtrice avaient entendu tous les témoins susceptibles d'avoir constaté, par eux-mêmes, la manière dont l'intéressé menait son unité, soit dix-huit personnes dont le témoignage apparaissait le plus pertinent

par rapport aux faits de la cause et au cadre de l'enquête. Aucun témoin cité par M. A_____ n'était à même de fournir aux enquêtrice et enquêteur des éléments supplémentaires propres à modifier leur appréciation de la situation. Lors des auditions de Mmes I_____, W_____ et U_____, l'intéressé était représenté par son conseil. Une fois la copie des procès-verbaux reçue, il n'avait pas demandé aux enquêtrice et enquêteur que l'un de ces témoins soit convoqué pour une audition complémentaire.

Le 1^{er} novembre 2019, M. A_____ ne se trouvait plus en incapacité de travail, de sorte que le congé n'avait pas été notifié en temps inopportun et n'était pas nul.

Au vu des conclusions de l'enquête administrative et des motifs de licenciement exposés dans la décision litigieuse, dont la réalité ressortait des témoignages, la ville était amplement légitimée à dénoncer le contrat de M. A_____, ce qu'elle avait fait en observant les droits de ce dernier et les principes constitutionnels. Aucune autre mesure moins grave que le licenciement n'était envisageable.

Si, contre toute attente, le licenciement devait être déclaré contraire au droit, une réintégration serait impossible et seule l'indemnité minimale devrait être accordée, M. A_____ étant âgé de 44 ans, ayant travaillé pour la ville pendant moins de six ans avant sa suspension et étant titulaire d'une maturité commerciale et d'une licence en sociologie, ce qui devait lui permettre de retrouver un emploi.

51) a. Le 10 mars 2020 a eu lieu une audience de comparution personnelle, durant laquelle les parties ont maintenu leur position et persisté dans leurs conclusions.

b. Lors de cette audience, l'intéressé a notamment versé à la procédure deux certificats médicaux du Dr AM_____ des 4 octobre et 5 novembre 2019 attestant de son incapacité totale de travailler du 5 octobre au 4 novembre 2019 puis du 6 novembre au 2 décembre 2019 et trois certificats médicaux du Dr AP_____, psychiatre-psychothérapeute, le premier du 2 décembre 2019, le deuxième non daté et le troisième du 17 février 2020, attestant de son incapacité totale de travailler du 2 décembre 2019 au 1^{er} mars 2020.

52) a. Le 2 juin 2020, M. A_____ a sollicité l'audition de onze témoins.

Une stratégie avait été mise en place pour monter a posteriori et à son insu un dossier à son encontre, pour justifier l'ouverture d'une enquête et un licenciement, ce qui était d'une gravité extrême et pouvait relever du droit disciplinaire.

b. Il a notamment versé à la procédure un courrier du groupe de confiance du 17 décembre 2019, par lequel ce dernier suspendait l'examen de sa demande d'investigation à l'encontre de M. H_____, compte tenu de la procédure pendante

devant la chambre administrative, ainsi qu'un courrier du Dr AN_____, à teneur duquel les remarques complémentaires dans son rapport du 14 octobre 2019 étaient basées sur le rapport du 7 octobre 2019 du Dr AO_____, dont copie avait été adressée au Dr AM_____.

53) a. Le 30 septembre 2020, sur demande du juge délégué, M. A_____ a versé à la procédure le rapport du Dr AO_____ du 7 octobre 2019, dont il a contesté les conclusions tout en relevant que ledit rapport constatait son entière capacité de travail dans son métier et non dans son poste.

b. Selon le rapport annexé, le Dr AO_____ avait revu l'intéressé le 24 septembre 2019. Ce dernier contestait son licenciement et se sentait injustement porter seul la responsabilité pour des dysfonctionnements du D_____. Il décrivait un état psychique fluctuant avec des moments de tristesse, de nervosité, d'anxiété où il lui fallait plus d'effort pour se mobiliser et où il avait moins de patience. La qualité de son sommeil était diminuée avec des réveils fréquents. En dehors de ces moments, il se décrivait comme actif et recherchait activement du travail. Il voyait son médecin traitant une fois par mois, n'avait pas de prise en charge psychiatrique-psychothérapeutique et ne prenait pas de traitement médicamenteux. Ses symptômes psychiques étaient directement liés à son vécu d'injustice et l'idée qu'il devrait réintégrer son poste. Réintégrer son poste signifierait cautionner l'attitude de son employeur à son encontre, ce qui lui était impossible. Il ne pouvait pas entendre que le licenciement était prononcé et qu'en aucun cas, il devait retourner à son poste et par conséquent la question de sa capacité de travail ne se référait pas à sa capacité de pouvoir réintégrer son ancien poste. Son état psychique était certes affecté par la situation professionnelle actuelle, mais le Dr AO_____ ne pensait par contre pas que cet état psychique réduisait sa capacité de travail à néant. Il estimait que M. A_____ possédait son entière capacité de travail dans son métier.

54) Le 16 octobre 2020, la ville a maintenu sa position et son argumentation.

La conclusion de la pleine capacité de travail du Dr AO_____ confirmait que le licenciement n'avait pas été notifié en temps inopportun. Vu le rejet de toute idée de réintégration constatée par le médecin, les conclusions de réintégration étaient sans objet.

55) Le même jour, M. A_____ a persisté dans ses conclusions, y compris celles relatives aux mesures d'instructions complémentaires sollicitées.

56) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

57) Pour le reste, les arguments des parties et les éléments factuels utiles, y compris ceux ressortant de l'enquête administrative, des pièces versées à la

procédure et de l'audience de comparution personnelle, seront en tant que de besoin repris dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est de ces points de vue recevable (art. 104 du statut du personnel de la ville 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).
- 2) L'autorité intimée met en doute la recevabilité du recours, le recourant n'ayant pas joint à son recours les pièces sur lesquelles reposent ses allégués en fait mais ayant renvoyé au dossier à produire par la ville.
 - a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions de la recourante ou du recourant (art. 65 al. 1 LPA). L'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose la recourante ou le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai à la recourante ou au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (art. 65 al. 2 LPA).
 - b. En l'espèce, le recourant a joint à son recours la décision attaquée. S'il est évident, à la lecture des allégués de la partie en fait de son recours, que son nouveau conseil disposait tout au moins d'une partie d'un dossier, l'intéressé n'a néanmoins pas produit les pièces à l'appui de ceux-ci et s'est contenté de renvoyer au dossier à produire par l'autorité intimée. Si ce procédé ne facilite pas la preuve de ses allégués, qui ne se réfèrent pas à des pièces précises, il n'en demeure pas moins que l'autorité intimée a ensuite produit le dossier complet relatif au recourant, sans que la chambre de céans n'ait au préalable impartit de délai à ce dernier pour produire les pièces en sa possession.

Le recours sera par conséquent déclaré recevable.
- 3) Le recourant sollicite l'audition de onze témoins par la chambre administrative. Il reproche en outre à l'autorité intimée des violations de son droit d'être entendu du fait du refus ou de l'absence de certaines mesures d'instruction, tout en lui reprochant un défaut de motivation à cet égard.
 - a. Le droit d'être entendu, garanti par les 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). Ce droit n'empêche cependant pas la juridiction saisie de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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).

La jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de droits constitutionnels a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_333/2019 du 3 juin 2019 consid. 5.1). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_394/2018 du 7 juin 2019 consid. 3.1). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_1/2019 du 22 juillet 2019 consid. 6.1).

b. En tant qu'employé de la ville, le recourant est soumis au SPVG ainsi qu'au règlement d'application du SPVG du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0).

La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SPVG ainsi que par la LPA (art. 37 SPVG).

La procédure de décision est régie par la LPA, en particulier en ce qui concerne la notification et la motivation des décisions (art. 96 al. 1 SPVG). Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du CA, avec le droit de se faire assister (art. 96 al. 2 SPVG).

Lorsqu'il s'avère qu'un membre du personnel est passible d'un licenciement au sens de l'art. 34 al. 2 let. a à c SPVG, le CA ouvre une enquête administrative qu'il confie à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale au sens de l'art. 97 SPVG (art. 99 al. 1 SPVG). Un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (art. 99 al. 2 SPVG). Dans les cas de licenciement fondés sur les art. 30, 32 et 34 SPVG, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du CA. La personne intéressée a le droit de se faire assister (art. 99 al. 3 SPVG).

Lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le CA peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale (art. 97 al.1 SPVG). La personne intéressée est informée par écrit de l'ouverture de l'enquête administrative et de son droit de se faire assister et représenter conformément à l'art. 9 LPA (art. 97 al. 2 SPVG). Au terme de l'enquête, le CA communique le rapport à la personne intéressée et lui impartit un délai pour se prononcer (art. 97 al. 3 SPVG).

c. Les parties ont le droit de participer à l'audition des témoins, à la comparution des personnes ordonnées par l'autorité ainsi qu'aux examens auxquels celle-ci procède (art. 42 al. 1 LPA). Lors de l'audition des témoins, les parties présentes ne peuvent ni interrompre les témoins, ni les interroger elles-mêmes. Elles peuvent proposer des questions sur l'admission desquelles statue l'autorité chargée de l'audition (art. 42 al. 2 LPA). Chaque partie peut exiger l'inscription au procès-verbal du refus de poser une question (art. 42 al. 3 LPA). Lorsqu'un intérêt public ou privé prépondérant l'exige, les témoins peuvent être entendus en l'absence des parties et l'accès aux procès-verbaux d'auditions peut leur être refusé. Lorsque la nature de l'affaire l'exige, la comparution des personnes et l'examen auquel procède l'autorité ainsi que l'expertise peuvent être conduits en l'absence des parties (art. 42 al. 5 LPA). Toutefois, dans les circonstances évoquées à l'art. 42 al. 5 LPA, le contenu essentiel de l'administration des preuves doit être porté à la connaissance des parties pour qu'elles puissent s'exprimer et proposer les contre-preuves avant que la décision ne soit prise. Dans le cas contraire, l'art. 45 al. 3 et 4 LPA s'applique (art. 42 al. 6 LPA).

d. Le recourant demande l'audition de son médecin traitant et de son médecin psychiatre et fait grief à l'autorité intimée d'avoir violé son droit d'être entendu en n'instruisant pas la question de son incapacité de travail alors que les conclusions du médecin-conseil étaient contestées et contredites par celles de son médecin traitant.

En l'occurrence, contrairement à ce qu'affirme le recourant, l'autorité intimée a instruit la question de sa capacité de travail, puisqu'elle a demandé au recourant de se rendre chez le médecin-conseil, lequel a rendu un rapport après avoir également consulté le médecin-conseil psychiatre.

Il ne peut dès lors lui être reproché de violation du droit d'être entendu du recourant. Le grief sera écarté.

Par ailleurs, la chambre administrative a également instruit cette question, ayant demandé la production du rapport du médecin-conseil psychiatre, lequel explique de manière détaillée les conclusions de ce dernier par rapport à la capacité de travail du recourant.

Ces éléments permettent à la chambre administrative de trancher la question de la capacité de travail du recourant au moment de son licenciement en toute connaissance de cause, de sorte qu'il ne sera pas donné suite aux requêtes d'audition des deux médecins du recourant.

e. En outre, le recourant affirme que l'autorité intimée ne pouvait refuser d'entendre Mme AJ_____, M. AI_____, Mme O_____, Mme L_____ et M. AK_____ et demande leur audition devant la chambre administrative, ainsi que celle de la cheffe du service de la police municipale, afin d'instruire le comportement et les pressions exercées par M. H_____ et des dysfonctionnements au sein du D_____.

Toutefois, les enquêtrice et enquêteur ont procédé à l'audition de dix-huit témoins, en plus des comparutions personnelles, auditions durant lesquelles la question du caractère fondé ou non des reproches formulés à l'égard du recourant a été instruite. Pendant ces auditions, qui ont fait l'objet de procès-verbaux, le recourant, soit personnellement, soit par l'intermédiaire de son conseil, a pu s'exprimer et poser des questions. Par ailleurs, le dossier de l'enquête comprend de nombreuses pièces, y compris des pièces portant sur la situation au sein du D_____ et les plaintes du recourant à cet égard ainsi que des éléments versés à la procédure par certains témoins suite à leur audition.

Sur cette base, les enquêtrice et enquêteur ont estimé avoir un dossier suffisant pour établir le fondement ou non des griefs à l'encontre du recourant en toute connaissance de cause et ont estimé que les cinq auditions sollicitées n'étaient pas nécessaires. Quant à Mme AJ_____, ils ont constaté l'existence d'une relation privée avec le recourant et son départ de l'administration municipale en 2015, pour rejeter son audition. Pour le reste, ils ont constaté ne pas être chargés d'instruire une éventuelle plainte du recourant à l'encontre de son supérieur hiérarchique et relevé que les circonstances d'établissement du certificat de travail intermédiaire n'étaient pas utiles à l'établissement des faits pertinents, pour conclure que les auditions sollicitées n'étaient pas nécessaires.

Le recourant persiste à demander ces auditions, en plus de celle de la cheffe du service de la police municipale, devant la chambre administrative.

Cependant, le raisonnement des enquêtrice et enquêteur n'est pas critiquable, vu l'instruction approfondie menée et l'objet de l'enquête, soit le comportement du recourant lui-même. Ainsi, le rapport d'enquête, accompagné de tout le dossier – comprenant les nombreux procès-verbaux et pièces versées à la procédure –, permettait à l'autorité intimée, tout comme à la chambre administrative – qui a en outre procédé à une audience de comparution personnelle, durant laquelle le recourant a pu s'exprimer et suite à laquelle il a encore pu formuler des observations –, de statuer en toute connaissance de cause.

Au vu de ce qui précède, les enquêtrice et enquêteur et l'autorité intimée n'ont pas violé le droit d'être entendu du recourant en refusant de procéder aux auditions supplémentaires sollicitées, et il ne sera pas donné suite à la demande d'audition de ces six témoins devant la chambre administrative.

Il ressort par ailleurs de ce qui précède que le grief de motivation insuffisante du refus de mesure d'instructions par l'autorité intimée doit également être écarté. En effet, d'une part, la décision litigieuse précise que vu l'instruction complète et minutieuse menée par les enquêteurs, l'audition de témoins supplémentaires ne pouvait modifier sa décision, de sorte qu'elle y renonçait par appréciation anticipée des preuves. D'autre part, comme vu précédemment, le rapport d'enquête, sur lequel repose la décision litigieuse, détaille précisément les raisons du refus d'audition des cinq témoins.

Le recourant était par conséquent parfaitement à même de comprendre les raisons du refus de mener ces auditions et de recourir auprès de la chambre administrative sur ce point en toute connaissance de cause.

f. Finalement, le recourant sollicite l'audition de Mmes I_____, W_____ et U_____ et reproche à l'autorité intimée d'avoir refusé de procéder à une nouvelle audition de ces trois témoins, entendus par les enquêtrice et enquêteur hors sa présence et sans son consentement.

Néanmoins, si les enquêtrice et enquêteur ont entendu ces trois témoins hors la présence du recourant, ce dernier était représenté par son conseil lors des trois auditions, lequel a pu participer auxdites auditions pour le compte de son mandant et a d'ailleurs posé des questions à chacun des trois témoins. Il ne s'agit par conséquent pas d'une audition de témoin en l'absence des parties au sens de l'art. 42 al. 5 LPA.

Par ailleurs, si le recourant s'est opposé à l'audition de ces trois témoins hors sa présence, ceci tant avant que pendant les trois auditions, et s'en est plaint durant la suite de la procédure d'enquête administrative et auprès du CA, il disposait des procès-verbaux d'audition et n'a pourtant à aucun moment devant les enquêtrice et enquêteur et l'autorité intimée sollicité qu'ils soient entendus une seconde fois, ni indiqué avoir des questions supplémentaires à leur poser. Il a ainsi uniquement demandé aux enquêtrice et enquêteur l'audition d'autres témoins les 10 juillet, 9 novembre, 20 novembre et 10 décembre 2018 et n'a pas non plus demandé une nouvelle audition de ces trois témoins dans ses observations au CA du 28 janvier 2019 ou son courrier à ce dernier du 15 juillet 2019.

Ce n'est que devant la chambre administrative que le recourant a sollicité une nouvelle audition de ces personnes, par le biais de sa liste de témoins du 2 juin 2020, ceci sans plus d'indications quant aux raisons nécessitant une telle audition, alors même que ces témoins ont déjà été entendus par l'enquêtrice et

enquêteur en présence de son conseil et que les deux procès-verbaux figurent au dossier en mains de la chambre administrative.

Au vu de ce qui précède, le grief de violation du droit d'être entendu du recourant par l'audition par l'enquêtrice et enquêteur de Mmes I_____, W_____ et U_____ hors sa présence sera écarté. Il ne sera par ailleurs pas donné suite à sa demande d'audition de ces trois personnes devant la chambre administrative.

g. Pour le reste, la procédure a permis de satisfaire les demandes de production de pièces du recourant, l'autorité intimée ayant produit l'entier du dossier d'enquête administrative et deux bordereaux de pièces.

4) Le recourant affirme que la décision serait nulle, car notifiée pendant une période de protection contre les congés en temps inopportun.

a. Après le temps d'essai, l'art. 336c de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (code des obligations, CO - RS 220) sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie (art. 36 al. 1 SPVG). Après le temps d'essai, l'employeuse ou employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de la travailleuse ou du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 336c al. 1 CO est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

Le licenciement est réputé intervenir en temps inopportun pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités au sens des art. 56 et 57 SPVG et pendant toute la durée du congé maternité ou adoption prévu par l'art. 69 SPVG (art. 36 al. 2 SPVG). En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité (art. 57 al. 1 SPVG). Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de neuf cents jours consécutifs (art. 57 al. 2 SPVG).

b. Dire si une personne employée est apte à travailler relève de l'établissement des faits. Il incombe à celle-là d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 CC ; ATA/1028/2019 du 18 juin 2019 consid. 4b). En cas de maladie ou d'accident, la personne concernée aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui se définit comme un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'une patiente ou d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat

médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; 4A_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3). En particulier, un document perd de sa force probante lorsqu'il est rédigé non au vu de constatations objectives de la praticienne ou du praticien, mais sur la base des seuls dires de la travailleuse ou du travailleur ou qu'il est établi avec un effet rétroactif de plusieurs semaines. Le certificat médical n'est qu'un moyen de preuve parmi d'autres pour attester de l'empêchement de travailler. La travailleuse ou le travailleur peut contredire le contenu du certificat par son comportement, auquel cas le certificat médical ne suffira pas à établir l'incapacité de travail au sens de l'art. 336c CO (ATA/1679/2019 du 19 novembre 2019 consid. 4e). La jurisprudence fédérale a précisé que pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement de la personne salariée (on cite souvent l'exemple de la travailleuse ou du travailleur qui répare un toit alors qu'elle ou il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par la personne salariée ; absences répétées ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance ; présentation d'attestations contradictoires ; attestations faisant uniquement état des plaintes de la travailleuse ou du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4). Des soupçons quant au moment de l'incapacité de travail peuvent aussi légitimer la mise en doute d'un certificat médical, notamment lorsque la personne employée est régulièrement absente le lundi ou le vendredi, le jour de congé de sa conjointe ou son conjoint, juste avant ou juste après les vacances. Lorsque des motifs objectifs l'amènent à douter de la véracité de l'incapacité, l'employeuse ou employeur est en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin-conseil (ATA/1028/2019 précité consid. 4b et les références citées).

c. En matière d'assurances sociales, le Tribunal fédéral a posé des lignes directrices en ce qui concerne la manière d'apprécier certains types d'expertises ou de rapports médicaux, sans remettre en cause le principe de la libre appréciation des preuves. Ainsi, l'élément déterminant pour la valeur probante d'un certificat médical n'est ni son origine ni sa désignation sous la forme d'un rapport ou d'une expertise, mais bel et bien son contenu. Il importe que les points litigieux importants aient fait l'objet d'une étude fouillée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prenne également en considération les plaintes exprimées, qu'il ait été établi en pleine connaissance du dossier (anamnèse), que la description des interférences médicales soit claire et enfin que les conclusions de l'expert soient bien motivées. La ou le juge ne saurait écarter des résultats convaincants qui ressortent d'une expertise d'un médecin indépendant établi par une ou un spécialiste reconnu, sur la base d'observations approfondies et d'investigations complètes, ainsi qu'en pleine connaissance du dossier. Le simple

fait qu'un certificat médical soit établi à la demande d'une partie et produit pendant la procédure ne justifie pas, en soi, des doutes quant à sa valeur probante (arrêt du Tribunal fédéral des assurances I 701/2014 du 27 juillet 2005 consid. 2.1.1 ; ATA/1679/2019 précité consid. 4d).

d. Le rôle du médecin-conseil consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas qui lui est soumis, en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/1679/2019 précité consid. 4f).

e. En l'espèce, le recourant affirme qu'il était encore en état d'incapacité de travailler lors de la notification de son licenciement.

À l'appui de sa position, il a versé à la procédure des certificats médicaux, dénotant la persistance de son incapacité de travail en tout cas jusqu'en mars 2020, deux certificats des 4 octobre et 5 novembre 2019 couvrant en particulier les périodes du 5 octobre 2019 au 4 novembre 2019 et du 6 novembre au 2 décembre 2019.

Ces certificats médicaux entrent cependant en contradiction avec les rapports du médecin-conseil psychiatre du 7 octobre 2019 et du médecin-conseil du 14 octobre 2019, qui tendent tous deux à dénoter une pleine capacité de travail au moment de la notification du licenciement. Ainsi, le premier conclut à la pleine capacité de travail du recourant dans son métier et le second arrête le retour à la pleine capacité de travail au 1^{er} novembre 2019.

Or, les deux certificats médicaux produits par le recourant concernant la période déterminante ont été établis par son médecin généraliste et non par un médecin spécialiste en psychiatrie, alors que les affections médicales dont se prévaut l'intéressé relèvent de la sphère psychique. Ils reposent ainsi vraisemblablement en majeure partie sur les dires du recourant, ceci dans un contexte où il savait que dès la fin de son empêchement de travailler, il se verrait notifier une décision de licenciement. Ces certificats médicaux ne comportent par ailleurs aucune motivation, contrairement au rapport du médecin-conseil psychiatre, motivé et détaillé. Ainsi, après avoir constaté que l'état psychique du recourant – lié au sentiment de porter injustement seul la responsabilité pour des dysfonctionnements du service – était affecté par sa situation professionnelle, le Dr AO_____, qui avait revu le recourant le 24 septembre 2019, a conclu que la capacité de travail n'était pas réduite à néant, mais que l'intéressé possédait son entière capacité de travail dans son métier, ceci après avoir constaté qu'en dehors des moments de tristesse, nervosité, anxiété, le recourant se décrivait comme actif, voyait son médecin traitant une fois par mois, n'avait pas de prise en charge

psychiatrique-psychothérapeutique – il ressort du dossier que ce n'est qu'après son licenciement que le recourant a initié une telle prise en charge, le premier certificat médical d'un médecin psychiatre ayant été établi le 2 décembre 2019 – et ne prenait pas de traitement médicamenteux. Ces conclusions rejoignent celles du médecin-conseil, qui a lui reçu le recourant en consultation le 9 septembre 2019 et a abouti à la conclusion de retour à la pleine capacité de travail dès le 1^{er} novembre 2019, après avoir consulté le Dr AO_____.

Les éléments qui précèdent, combinés au fait que le recourant n'allègue pas de péjoration de son état psychique entre les consultations avec le médecin-conseil et le médecin-conseil psychiatre et le début du mois de novembre 2019, conduisent à constater que l'intéressé avait recouvré sa pleine capacité de travail au début du mois de novembre 2019, lors de la notification de son licenciement. Celui-ci n'a par conséquent pas été notifié en temps inopportun et le grief sera écarté.

5) Le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir violé son droit d'être entendu en relation avec son droit d'accès au dossier.

a. Le droit d'être entendu comprend également le droit d'avoir accès au dossier (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_74/2019 du 13 mai 2019 consid. 3.1).

b. Les parties et leurs mandataires sont seuls admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision. Le droit d'accéder à leurs données personnelles que les personnes tierces peuvent déduire de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) est réservé (art. 44 al. 1 LPA). L'autorité délivre copie des pièces contre émolument ; elle peut également percevoir un émolument pour la consultation des pièces d'une affaire liquidée (art. 44 al. 4 LPA).

c. En l'espèce, le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir conditionné la remise du dossier au versement d'un émolument conséquent.

Toutefois, d'une part, l'ensemble du dossier avait déjà été remis au cours de la procédure au recourant, soit pour lui son ancien conseil, puisque l'entier des actes de la procédure administrative lui avait été communiqué au fur et à mesure de son déroulement. D'autre part, l'autorité intimée a indiqué que l'intéressé pouvait solliciter la consultation du dossier dans ses locaux et a ensuite uniquement souligné qu'un émolument serait facturé pour l'obtention d'une nouvelle copie du dossier, ce qui est conforme à l'art. 44 al. 4 LPA, l'émolument étant proportionnel au nombre de copies à effectuer et donc à la taille du dossier, ce à quoi se référerait indubitablement le qualificatif de « conséquent ».

Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas violé le droit d'être entendu du recourant à cet égard non plus et le grief sera écarté.

- 6) Sans formellement soulever ce grief, le recourant reproche néanmoins aux enquêtrice et enquêteur d'avoir posé des questions orientées aux témoins, mettant ainsi en doute leur impartialité.

a. Découlant de l'art. 29 Cst., la garantie d'impartialité d'une autorité administrative ne se confond pas avec celle d'un tribunal (art. 30 Cst.) dans la mesure où la première n'impose pas l'indépendance et l'impartialité comme maxime d'organisation d'autorités gouvernementales, administratives ou de gestion (ATF 125 I 209 consid. 8a ; 125 I 119 ; ATA/1779/2019 du 10 décembre 2019 consid. 3 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 2011, p. 242 ch. 2.2.5.2). Il y a toutefois équivalence de motifs de récusation entre instances administratives et judiciaires lorsqu'existe un motif de prévention, supposé ou avéré, qui commande d'écarter une personne déterminée de la procédure en raison de sa partialité (arrêt du Tribunal fédéral 1C_389/2009 du 19 janvier 2010 consid. 2 ; ATA/1779/2019 précité consid. 3).

L'obligation d'impartialité de l'autorité découlant de l'art. 29 al. 1 Cst. permet – indépendamment du droit cantonal – d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur l'impartialité. Cette protection tend notamment à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne concernée. Elle n'impose pas la récusation seulement lorsqu'une prévention effective du membre de l'autorité est établie, car une disposition interne de sa part ne peut guère être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération ; les impressions purement individuelles des personnes impliquées ne sont pas décisives (ATF 142 III 521 consid. 3.1.1 ; 131 I 24 consid. 1.1 ; 127 I 196 consid. 2b ; 125 I 209 consid. 8a ; 125 I 119 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_389/2009 précité consid. 2.1).

Les soupçons de prévention peuvent être fondés sur un comportement ou sur des éléments extérieurs, de nature fonctionnelle ou organisationnelle (arrêt du Tribunal fédéral 2C_171/2007 du 19 octobre 2007 consid. 5.1 ; Florence AUBRY GIRARDIN in Commentaire de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 [LTF - RS 173.110], 2014, n. 33 ad art. 34).

b. Les art. 15 et 15A LPA sont calqués sur les art. 47 ss du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272 ; ATA/8/2019 du 8 janvier 2019 consid. 4b), ces derniers, tout comme les art. 56 ss du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), avec lesquels ils sont harmonisés, étant calqués, à l'exception de quelques points mineurs, sur les art. 34 ss LTF, si

bien que la doctrine et la jurisprudence à leur sujet valent en principe de manière analogique (arrêt du Tribunal fédéral 6B_621/2011 du 19 décembre 2011 consid. 2.2 ; Message du Conseil fédéral du 28 juin 2006 relatif au CPC, FF 2006 6841 ss, spéc. 6887 ad art. 45 [devenu l'art. 47 CPC] ; Message du Conseil fédéral sur l'unification de la procédure pénale, FF 2005 1125 s.).

c. Selon la jurisprudence relative à la récusation de juges dans le cadre de l'application des art. 15A al. 1 let. f LPA – correspondant à l'art. 34 al. 1 let. e LTF – et applicable à tout le moins par analogie à la récusation des membres des autorités administratives, d'éventuelles erreurs de procédure ou d'appréciation commises par une ou un juge ne suffisent pas à fonder objectivement un soupçon de prévention (ATF 116 Ia 14 consid. 5b ; ATA/237/2017 du 28 février 2017 consid. 5c). Seules des fautes particulièrement graves et répétées pourraient avoir cette conséquence ; même si elles paraissent contestables, des mesures inhérentes à l'exercice normal de la charge de la ou du juge ne permettent pas de suspecter celui-ci de partialité (ATF 141 IV 178 ; 113 Ia 407 consid. 2 ; 111 Ia 259 consid. 3b/aa). Une partie est en revanche fondée à dénoncer une apparence de prévention lorsque, par des déclarations avant ou pendant le procès, la ou le juge révèle une opinion qu'il a déjà acquise sur l'issue à donner au litige (ATF 125 I 119 consid. 3a).

Le Tribunal fédéral a encore rappelé que la procédure de récusation n'a pas pour objet de permettre aux parties de contester la manière dont est menée l'instruction et de remettre en cause les différentes décisions incidentes prises par la direction de la procédure. Même dans ce cadre, seules des circonstances exceptionnelles permettent de justifier une récusation, lorsque, par son attitude et ses déclarations précédentes, la magistrate ou le magistrat a clairement fait apparaître qu'elle ou il ne sera pas capable de revoir sa position et de reprendre la cause en faisant abstraction des opinions précédemment émises (ATF 138 IV 142 consid. 2.3). D'autres motifs doivent donc exister pour admettre que la ou le juge ne serait plus en mesure d'adopter une autre position, de sorte que le procès ne demeure plus ouvert (ATF 133 I 1 consid. 6.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_755/2008 du 7 janvier 2009 consid. 3.2, in SJ 2009 I 233).

d. Selon un principe général, la partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir ultérieurement (art. 15 al. 3 LPA; ATF 139 III 120 consid. 3.2.1 ; 138 I 1 consid. 2.2), dès lors qu'il serait contraire aux règles de la bonne foi de garder en réserve le moyen tiré de la composition irrégulière de l'autorité pour ne l'invoquer qu'en cas d'issue défavorable de la procédure (ATF 136 III 605 consid. 3.2.2).

e. En l'espèce, le recourant invoque des questions orientées des enquêteurs, dont le rapport dépeindrait un tableau aucunement conforme à la réalité.

Néanmoins, le recourant, qui a soit assisté en personne, accompagné de son conseil, soit été représenté par ce dernier lors des auditions des témoins par les enquêtrice et enquêteur, ayant ainsi pu poser des questions et vérifier le contenu des procès-verbaux, respectivement en demander des corrections, n'a pas sollicité la récusation des enquêtrice et enquêteur au cours de l'enquête administrative. Il a certes demandé au CA de mettre un terme à l'enquête et à sa suspension ou, à tout le moins, de revoir le contenu et les contours de ladite enquête, affirmant que l'enquête était menée uniquement à charge. Il n'a cependant pas formellement demandé la récusation des enquêtrice et enquêteur et a attendu le 15 juin 2018 pour formuler ces griefs auprès du CA, alors que les auditions de témoins étaient en cours depuis le mois de février 2018, l'audition de dix-sept des dix-huit témoins ayant déjà été effectuée – ou au moins en partie effectuée – à cette date, seul un témoin n'ayant alors pas du tout été entendu.

Le grief tiré de la violation des règles sur la récusation a donc été soulevé tardivement et est irrecevable.

7) Le recourant affirme que son licenciement ne reposerait sur aucun motif objectivement fondé et serait abusif.

a. 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). Les membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec les collègues, les supérieures et supérieurs et les subordonnés 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 ; art. 83 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 ; art. 84 SPVG).

Les fonctions de cadre supérieure ou cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de la ville et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée (art. 99 al. 1 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 subordonnés et subordonnés en tenant compte des priorités définies par leur hiérarchie (let. c), gérer les membres du personnel de l'entité qui sont directement sous leur autorité (let. d), veiller à la réalisation des tâches confiées (let. e), prendre des mesures en cas d'atteinte à la personnalité d'un membre du personnel qui leur est subordonné (let. f), veiller à la santé et à la sécurité des membres du personnel qui leur sont subordonnés ou subordonnées (let. g ; art. 99 al. 3 REGAP).

b. Les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir (art. 93 al. 1 SPVG). En tout état de cause, si la violation des devoirs de service le justifie, le changement d'affectation d'office au sens de l'art. 41 al. 4 SPVG ou le licenciement sont réservés (art. 94 SPVG).

c. Après la période d'essai, une employée ou un employé peut être licenciée ou licencié, par décision motivée du CA, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de quatre mois de la sixième à la dixième année de service (art. 34 al. 1 let. b SPVG). Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de l'insuffisance des prestations, un manquement grave ou répété aux devoirs de service, l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 34 al. 2 let. a à c SPVG).

L'ancien statut du personnel de la ville se caractérisait pas une très grande difficulté pour cette dernière de se séparer de membres du personnel ne donnant pas satisfaction : cela nécessitait soit de passer par la révocation, soit par la démonstration de motifs graves. Avec le SPVG, le licenciement d'un membre du personnel a été facilité et les principes le régissant clarifiés. La distinction très difficile, voire impossible à appliquer en pratique, entre la révocation à titre de sanction et le licenciement pour manquement grave aux devoirs du personnel a été supprimée, seule la deuxième solution subsistant (Mémorial du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, Proposition du CA du 14 octobre 2009 en vue de la modification du statut de personnel de la ville, p. 2292, disponible sur <https://conseil-municipal.geneve.ch/conseil-municipal/seances-lenieres/calendrier-documents/detail-seance-ordre-jour/seance-cm/1257811200/>, consulté le 16 septembre 2020).

d. Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

Cette disposition vise le congé donné à titre de représailles, c'est-à-dire parce que la salariée ou le salarié fait valoir ses droits (salaire contractuel, vacances, indemnités diverses, etc.). Il n'est pas nécessaire que la prétention soit bien fondée ; il faut néanmoins que la personne soit de bonne foi, c'est-à-dire qu'elle puisse raisonnablement penser que la prestation réclamée est due. La norme ne doit pas faire obstacle à un congé en soi admissible. La question de la bonne foi du salarié ne se pose que si le prétentions ont joué un rôle causal dans la décision de l'employeuse ou employeur (Gabriel AUBERT in Luc THÉVENOZ/Franc WERRO [éd.], Commentaire romand, Code des obligations I, Art. 1-259 CO, 2^{ème} éd., 2012, n. 9 ad art. 336).

e. 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/147/2018 du 20 février 2018 consid. 7).

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 administrative (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 la ou 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/608/2020 du 23 juin 2020 consid. 4b ; ATA/948/2019 du 28 mai 2019 consid. 3d).

f. 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'administrée ou administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218 consid. 6.7.1 ; ATA/397/2020 du 23 avril 2020 consid. 10).

g. En l'espèce, l'autorité intimée fonde premièrement le licenciement du recourant sur les reproches de comportement inapproprié de par ses emportements et ses cris, notamment à l'égard des membres de son équipe, ainsi que par son

style de conduite du personnel inadéquat de par son attitude rabaisante, voire humiliante. Ces deux griefs, qui ont tous deux trait à son savoir-être par rapport à ses subordonnées et subordonnés et à la conduite du personnel, seront traités conjointement.

Le recourant conteste ces reproches. Il soutient avoir dû composer avec plusieurs collaboratrices et collaborateurs défaillants dans un contexte de dysfonctionnement général de l'F_____ et de grave surcharge de travail, sans aucun soutien de sa hiérarchie.

Certes, si l'enquête administrative n'a pas en tant que telle porté sur la situation générale au sein de l'F_____, il en ressort néanmoins que les allégations du recourant quant à l'existence d'une grande surcharge de travail au sein de ladite unité sont fondées. En effet, le recourant faisait déjà état en été 2015 d'une telle surcharge, dans ses observations dans le cadre de son évaluation, éléments qu'il a réitérés lors de son entretien avec la responsable RH du E_____ le 6 janvier 2016. Il a encore dénoncé le manque d'effectif dans des courriels en octobre et novembre 2016. Il ressort par ailleurs du dossier que des postes sont restés vacants au sein de l'F_____ et que cette unité a souffert d'absence répétées ou de longue durée de plusieurs de ses membres. Ainsi, après sa nomination au poste de chef de l'F_____, le 1^{er} juillet 2014, le poste de chef de la section B_____ précédemment occupé par le recourant n'a été repourvu qu'en avril 2015 avec l'arrivée de M. X_____. En outre, le poste de chef de la section G_____ n'a été pourvu qu'entre novembre 2015 et novembre 2016, ce poste étant demeuré vacant après le retour de M. Q_____ au poste de gestionnaire du Z_____, ceci jusqu'à la suspension du recourant. De plus, MM. P_____, N_____, Q_____ et Y_____ ont subi des incapacités de travail de longue durée, le dossier dénotant également des absences de Mme I_____. Le recourant n'a ainsi pas pu compter sur une équipe complète dans sa fonction de chef de l'F_____, ce qui confirme l'existence d'une surcharge au sein de ladite unité. Nombre de membres de l'F_____ entendus par les enquêtrices et enquêteurs ont d'ailleurs confirmé cette surcharge, soit en particulier Mmes AE_____, T_____, AC_____, et AD_____ ainsi que MM. Y_____, S_____, X_____, R_____ et Q_____.

Cela étant, si la surcharge et les problèmes en matière de RH au sein de l'F_____ sont avérés et si une telle situation n'est pas de nature à faciliter le travail de chef d'unité, bien au contraire – étant sur ce point relevé que le recourant a soulevé l'existence de harcèlement moral pour la première fois juste après sa suspension, le 20 novembre 2017, et qu'il ne ressort pas du dossier qu'il aurait entrepris les démarches adéquates à cet égard pendant toute l'année 2018 alors mêmes que celles-ci lui avaient été exposées lors de l'entretien du 1^{er} décembre 2017, conformément aux courriers du recourant du 10 décembre 2018 et du CA du 9 janvier 2019 –, une telle surcharge ne libère cependant pas ledit chef de ses obligations en matière de comportement et de conduite du personnel.

Or, il ressort du dossier que les reproches formulés à l'encontre du recourant quant à son comportement inapproprié avec ses subordonnées et subordonnés et à son style de conduite du personnel inadéquat sont fondés.

En effet, les témoignages de Mmes AE_____, T_____, AC_____, I_____, AD_____, N_____, M_____, W_____ et U_____, ainsi que MM. N_____, X_____, S_____, R_____ et Q_____ se rejoignent et font état de haussements de ton ou de l'utilisation d'un ton autoritaire avec certaines personnes, d'emportements, de cris, d'« engueulades », de hurlements sur ses subordonnées et subordonnés, ceci également avec ses interlocutrices et interlocuteurs au téléphone – avec le haut-parleur enclenché et la porte ouverte –, d'altercations, de commentaires négatifs sur la qualité du travail et de reproches en présence des collègues, de critiques concernant des subordonnées ou subordonnés absents et de prises à partie des collègues présents sur la personne absente, d'une attitude dénigrante, rabaissante ou infantilisante. Dans le cadre des auditions, les témoins ne se sont pas contentés de décrire ces éléments de manière générale, mais ont pu relater plusieurs événements précis faisant état de ces comportements.

À cet égard, si le recourant invoque un clan formé par MM. S_____, R_____, P_____ et Q_____ et demande la prise en compte avec circonspection des déclarations de ses autres détracteur et détractrice, M. N_____ et Mme I_____, il convient de constater que même les témoins ayant indiqué avoir des relations correctes, bonnes ou très bonnes avec le recourant – lesquelles ne font du reste pas partie du clan et des personnes détractrices selon ce dernier –, soit Mmes AE_____, T_____, AC_____, AD_____ et N_____ ainsi que M. X_____, ont également soulevé au moins une partie des éléments susmentionnés. Par ailleurs, M. AF_____, qui n'avait pas de contact régulier avec le recourant au quotidien et était très indépendant, a néanmoins également rapporté une « engueulade » qui l'avait beaucoup affecté. En définitive, parmi les témoins subordonnés au recourant, seul M. Y_____ n'a absolument rien remarqué, étant relevé que ce dernier est un ami du recourant et qu'il n'a en définitive que peu travaillé à son contact en raison d'une longue incapacité de travail, due à une affection physique indépendante de l'intéressé.

En outre, ces témoignages viennent confirmer les indices figurant dans les pièces au dossier. En effet, si à l'époque où le recourant était chef de secteur, les bonnes relations avec son équipe étaient soulignées dans ses deux évaluations, des éléments relationnels étaient alors déjà relevés dans les contacts externes à sa section et dans la gestion des problématiques RH. Lorsqu'il est devenu chef de l'F_____, ces éléments sont à nouveau ressortis dans sa prochaine évaluation, en juillet 2015. Ainsi, à cette occasion, il a été souligné la nécessité d'un meilleur contrôle de son tempérament fougueux, de considérer plus attentivement les besoins, modes de faire et visions spécifiques des parties prenantes, de ne pas prendre sur lui les situations dont il n'avait pas la maîtrise, notamment en matière

de RH, de manière à ce que des situations ne deviennent pas des problèmes personnels, et de faire preuve de plus d'empathie et de compréhension envers les autres. Au moment de cette évaluation, Mme I_____ s'était déjà plainte, quelques mois plus tôt, de l'intéressé, ceci dans le cadre d'un avertissement qui lui avait été infligé en raison de ses propos envers ce dernier qu'elle avait reconnus être inappropriés, affirmant que sa conduite découlait de l'attitude générale et du comportement inapproprié de son supérieur hiérarchique mais renonçant à contester la sanction. Par la suite, Mme I_____ a une nouvelle fois émis une plainte au sujet du chef de l'F_____ en novembre 2016, en raison des pressions subies du fait de l'exercice de son activité syndicale.

En avril 2017, c'est M. N_____ qui a à son tour fait état de doléances à l'égard du recourant, mettant en lien son arrêt de travail et le style de conduite du personnel de son chef, indiquant ne pas accepter de se faire rabaisser gratuitement et émettant le souhait d'un transfert pour changer de supérieur hiérarchique. Une fois reclassé dans une autre unité avec un autre supérieur hiérarchique, M. N_____ a continué à rencontrer des difficultés en raison du fait qu'il travaillait toujours dans le même bâtiment et vivait difficilement le fait d'être confronté au recourant dans ce cadre, comme il ressort du procès-verbal d'une séance du 14 octobre 2017 avec Mme M_____ et M. H_____ ainsi que d'un courriel de l'OCAI du 23 novembre 2017 figurant au dossier d'enquête administrative. La situation de M. N_____ était telle qu'elle a conduit, avec celle de M. P_____, l'OCAI à alerter l'autorité intimée en juillet 2017, cet office externe ayant alors estimé nécessaire de dénoncer des dysfonctionnements de l'unité dirigée par le recourant. Finalement, en novembre 2017, c'est au tour de M. Q_____, qui avait déjà quitté son poste de chef de section en décembre 2016, puis s'était retrouvé en état d'incapacité de travail en septembre 2017, de demander à ne plus avoir de contact avec le recourant pour des raisons de santé, ce que ce dernier n'a d'ailleurs pas respecté puisqu'il a réagi le lendemain en envoyant un message inadéquat tant sur le fond que sur la forme sur son téléphone portable.

Par ailleurs, si l'intéressé a persisté, dans son acte de recours, à contester ces reproches tout en reconnaissant ne pas avoir eu un comportement optimal, il a, lors de sa comparution personnelle devant la chambre administrative, reconnu que les épisodes de perte de contrôle tirés du rapport d'enquête administrative, ne s'étaient jamais produits avant qu'il ne prenne ses nouvelles responsabilités et souligné que lorsqu'il était chef de section, il ne s'énervait pas, à son souvenir, admettant implicitement leur véracité. Il a en outre reconnu l'existence d'une altercation en séance d'unité avec M. Q_____ et le fait qu'elle aurait dû se dérouler entre les deux protagonistes seuls, ayant indiqué comprendre la perception selon laquelle M. Q_____ avait été rabaisé et humilié devant tout le monde à cette occasion. Il a finalement indiqué être sensible au fait que plus d'une dizaine de témoins aient rapporté des effets sur leur santé du fait de son attitude à leur égard. Si certains de ses collègues avaient déjà des problèmes, parfois

importants, lui-même avait été sous une pression croissante, ce qui avait pu générer des dommages collatéraux et il était affecté et désolé des cas qui lui étaient dus.

Plusieurs membres de l'équipe du recourant ont en effet rapporté des effets négatifs du comportement de ce dernier sur leur personne. En particulier, M. S_____ a affirmé avoir la boule au ventre en venant au travail. M. R_____ a indiqué avoir eu peur d'aller travailler. Selon M. Q_____, il avait abandonné son poste de chef de section à cause de M. A_____ et avait été détruit par le comportement de ce dernier, ayant d'ailleurs subi un longue période d'incapacité de travail. M. N_____ a mis en lien son arrêt de travail avec M. A_____. En outre, l'OCAI a également mis en lien l'état de santé de M. P_____ avec le comportement de M. A_____ – même si dans son cas d'autres causes à l'origine de l'incapacité de travail existaient –, de même que celui de M. N_____, le conduisant à alerter l'autorité intimée de la situation et même, à teneur d'un courriel de la directrice du E_____ du 20 juillet 2017 figurant au dossier d'enquête administrative, à désigner l'autorité intimée comme tiers responsable de l'état de santé et des incapacités de travail de ces deux collaborateurs auprès de l'office fédéral des assurances sociales.

Au vu de ce qui précède, le comportement inapproprié du recourant à l'égard des membres de son équipe et le mode de conduite du personnel inadéquat doivent être considérés comme établis.

Ces seuls griefs consacrent non seulement des violations graves et répétées des devoirs de service du recourant au sens de l'art. 34 al. 2 let. b SPVG – en particulier du devoir d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec les subordonnées et subordonnés et de faciliter la collaboration, de créer et maintenir un climat de travail favorable au sein de l'équipe et de veiller à la santé et à la sécurité des subordonnées et subordonnés –, mais également une inaptitude à remplir les exigences d'un poste doté de responsabilités hiérarchiques, au sens de l'art. 34 al. 2 let. c SPVG. Ces éléments démontrent à ainsi à eux seuls, indépendamment des autres griefs à l'encontre du recourant, que le maintien des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'F_____ et que la poursuite de ceux-ci n'était plus possible.

Dans ces circonstances, le licenciement repose sur des motifs objectivement fondés et le grief sera écarté.

h. Le recourant affirme cependant que son licenciement serait abusif, car il ferait suite à la séance du 2 novembre 2017 ainsi qu'aux courriels des 6 et 17 novembre 2017, le recourant ayant à ces occasions fait part de sa détresse et dénoncé les pressions qu'il subissait au quotidien. Il s'agirait donc d'un licenciement à titre de représailles car il aurait fait valoir son droit à la protection de sa personnalité.

Toutefois, le processus qui a abouti au licenciement du recourant a été initié suite à dénonciation de l'OCAI survenue en juillet 2017, à la suite de laquelle Mme M_____ a entendu plusieurs membres du personnel au sujet de M. A_____, lesdites auditions s'étant déroulées dès le mois d'octobre 2017. Ces éléments, antérieurs au 2 novembre 2017, ont déclenché la suspension puis la décision d'ouvrir une enquête administrative, dont les conclusions ont conduit l'autorité intimée à prononcer le licenciement litigieux, de sorte qu'il ne peut être retenu que les éléments soulevés par le recourant auraient joué un rôle causal dans le licenciement.

Au surplus, il sera ici relevé que contrairement aux affirmations du recourant, il n'apparaît pas qu'un dossier aurait été monté à son encontre a posteriori. En effet, si des échanges internes à l'autorité intimée font effectivement état d'une « stratégie », le chef du D_____ a utilisé ce terme en réponse au courriel de la directrice du E_____ du 20 juillet 2017, dans lequel celle-ci attirait son attention sur le fait que la ville allait devoir rapidement démontrer les actions mises en place auprès de l'OCAS, après l'alerte donnée par ce dernier auprès de la ville et la désignation de cette dernière comme tiers responsable auprès de l'office fédéral des assurances sociales. Or, à teneur du courriel de réponse du chef de D_____ du 26 septembre 2017, la stratégie avait pour but de faire prendre conscience au chef de l'F_____ de la situation, de mener ce dernier à exposer les améliorations qu'il entendait apporter à son comportement, pour ensuite voir si une amélioration était ressentie par les collaboratrices et collaborateurs du D_____, à défaut de quoi d'autres mesures davantage coercitives devraient être prises. Ainsi, la stratégie en question avait pour objectif la prise en main de la situation par l'employeuse, dans un but de protection de la personnalité et de la santé au travail de ses employées et employés, en particulier au sein de l'F_____, et non un but de nuire au recourant.

Au vu de ce qui précède, le licenciement n'a pas été prononcé à titre de représailles et le grief sera écarté.

- 8) Dans ces circonstances, la décision de l'autorité intimée est conforme au droit et le recours à son encontre, entièrement mal fondé, sera rejeté.
- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure, la ville disposant de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 décembre 2019 par M. A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 1^{er} novembre 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge de M. A_____ ;

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 Romain Jordan, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

F. Cichocki

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :