RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/625/2020-FPUBL **ATA/842/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 août 2021

dans la cause

M. A_____
représenté par Me Éric Beaumont, avocat

contre

COMMUNE DE B_____
représentée par Me Christian Bruchez, avocat

EN FAIT

1) À partir du 1er février 2005, M. A_____, né le _____ 1967, a été engagé en qualité de technicien communal adjoint, chef du service des bâtiments, par la Ville de B_____ (ci-après : la commune).

2) Dès le 1er janvier 2009, il a été promu au poste de technicien communal chargé des constructions.

3) Le 29 septembre 2009, le conseil administratif de la commune (ci-après : le conseil administratif) a prononcé un blâme à l'encontre de M. A_____ et supprimé son annuité pour l'année 2010.

Il lui était notamment reproché d'avoir accepté, lors de séances mensuelles réunissant des concierges des bâtiments communaux, que de l'alcool soit consommé par les personnes présentes.

4) Le 22 décembre 2010, le conseil administratif a confirmé M. A_____ dans sa fonction en augmentant sa classe de traitement et lui octroyant une annuité. Il était particulièrement satisfait de son engagement personnel et professionnel face aux dossiers techniques qu'il suivait, en particulier le projet du C_____ pour lequel il savait que M. A_____ ne ménageait pas ses efforts.

5) Le 7 décembre 2011, le conseil administratif a informé M. A_____ qu'il lui allouait une annuité supplémentaire à partir du 1er janvier 2012, en plus de son annuité statutaire, en raison de sa satisfaction quant au travail réalisé et à son engagement professionnel et personnel sur les dossiers sous sa responsabilité.

6) Dès le 1er septembre 2012, le titre de M. A_____ de technicien communal a été modifié en celui de directeur technique. Son cahier des charges était inchangé.

7) Le 30 août 2013, le conseil administratif a remercié M. A_____ pour le travail effectué dans le cadre du projet du C_____, en particulier pour sa disponibilité, son engagement et son professionnalisme. Une gratification de CHF 5'000.- lui était ainsi octroyée.

8) Le 31 octobre 2013, M. A_____ a signé son nouveau de contrat de travail, applicable dès le 1er janvier 2014, en raison de l'entrée en vigueur du règlement du personnel communal de la Ville de B_____ du 18 juin 2013 (RPers - LC 45 151). Ses conditions de travail demeuraient identiques, à l'exception de l'augmentation de son salaire. En tant que directeur technique, il dépendait directement du secrétaire général et cinq personnes, dont sa secrétaire, lui étaient subordonnées. Le but de sa fonction était de « gérer les projets et suivre les

réalisations relatifs aux bâtiments et à l'infrastructure technique de la commune, conseiller les autorités communales dans l'analyse des dossiers et l'élaboration des projets ».

Selon l'organigramme du 1er novembre 2018, les quatre collaborateurs de M. A_____ étaient Mme D_____, secrétaire, M. E_____, technicien communal adjoint, M. F_____, adjoint du directeur technique et M. G_____, chef du service routes et espaces verts.

9) Le 14 avril 2016, un entretien a eu lieu entre M. H_____, alors secrétaire général, et M. A_____.

Selon un mémo manuscrit de M. H_____ y relatif, les points alors discutés étaient les suivants : « problème de conflit lors de la séance des cadres, pas agréable si nécessaire, impact particulièrement négatif sur les autres cadres, situations répétitives – cercle vicieux, découle de notamment : désinvestissement par rapport au travail, lié à un problème de santé, tout devient un problème – sécurité mairie, bennes de chantiers, etc –, manque de recul dans l'analyse des dossiers de recrutement nouveau chef, retours négatifs de l'extérieur quant à l'attitude, interrogations quant à la très faible présence en mairie, en particulier les après-midi, suivi administratif peu stable, pas normal de travailler à la maison, suivi de la gestion du personnel déficient, mode d'organisation = pas nécessaire d'être à plusieurs lors des rendez-vous, problème de la relation avec le nouveau conseil administratif, interrogations quant à un problème de consommation d'alcool, retours internes et externes, indispensable de réagir et de retrouver un mode de fonctionnement "normal"».

10) Depuis juin 2018, Mme I_____, nouvelle secrétaire générale, a également eu des entretiens avec M. A_____.

Selon une note comportant la liste des points à discuter, elle lui a alors notamment fait état d'un suivi des dossiers insuffisant, d'un manque de coordination ne permettant pas une gestion correcte du service, d'un travail de management insuffisant, d'une attitude peu respectueuse envers les collègues et la hiérarchie, d'un manque de collaboration avec les autres services et, globalement, d'un manque d'engagement et de « proactivité » dans son travail.

11) Selon un échange de courriels des 20 et 23 juillet 2018 avec Mme J_____, secrétaire de Mme I_____, concernant la fixation d'un entretien, M. A_____ a expliqué que ses rendez-vous n'étaient pas enregistrés dans son agenda électronique, mais qu'il demeurait joignable par téléphone pour en convenir. Mme I_____ s'est étonnée de ce mode de procéder, ne correspondant pas à ce qu'ils avaient convenu lors de leur précédent entretien au sujet de l'utilisation de l'agenda électronique. Une mise à jour de celui-ci permettait de planifier plus simplement des rendez-vous.

12) Le 18 février 2019, a eu lieu un entretien entre Mme K_____, conseillère administrative, Mme I_____ et M. A_____.

Selon la note de séance y relative, il a alors été rappelé à M. A_____ qu'en sa qualité de chef de service, il était de sa responsabilité de gérer le personnel du service, de coordonner son équipe, d'avoir des retours de celle-ci, de s'assurer que les dossiers étaient suivis et que le travail était bien fait. Mme K_____ avait l'impression que le service ne fonctionnait pas, que chacun travaillait dans son coin et sans contrôle. Il lui avait donc été demandé de reprendre en main la gestion du service et d'effectuer son travail de manager. Il y avait un déficit important de communication et d'information pour les dossiers en cours. Des séances hebdomadaires avec Mme K_____ seraient prévues et M. A_____ devait mettre en place une réunion de service mensuelle.

13) Dans une note interne du 12 juillet 2019, Mme I_____ a adressé au conseil administratif, à la demande de celui-ci, un point de situation concernant M. A_____.

Il en résultait notamment que, bien qu'une certaine amélioration ait été constatée, il n'était toujours pas possible de compter sur M. A_____ pour gérer efficacement le service et assumer les responsabilités inhérentes à sa fonction. Il était plus présent en mairie et essayait de reprendre en main la gestion du service technique. La tenue et le suivi des dossiers n'étaient toujours pas satisfaisants. Il n'assurait pas le suivi budgétaire malgré de nombreux rappels et semblait peu se soucier de savoir où en était son niveau de dépenses et les montants à disposition ou en dépassement. Le peu d'amélioration observée n'était pas suffisant. La proactivité faisait défaut et le fonctionnement était dans l'urgence, sans recul ou planification ou sur demande ou questionnement du conseil administratif. Le suivi des dossiers en cours et des décisions du conseil administratif était également très compliqué. Des échéances n'étaient que rarement annoncées ou tenues. Pour pallier le manque d'informations, elle avait organisé des séances bimensuelles avec les cadres qui étaient sous la responsabilité de M. A_____. Concernant le management de son équipe, M. A_____ essayait de le reprendre en main et, selon son agenda, avait planifié des séances régulières avec les cadres de son service. Néanmoins, cela semblait se faire par à coup plutôt qu'avec un suivi régulier et sans coordination entre les entités. Les retours internes de ses collègues indiquaient une attitude hautaine et un dénigrement de certains collègues, un manque de collaboration et de communication aussi bien avec ses subordonnés qu'avec les autres services. Il planifiait son organisation sans se soucier des besoins ou contraintes des autres, qui devaient alors s'adapter, parfois à la dernière minute. Il tentait également parfois de se décharger de tâches sur d'autres collaborateurs ou services. Dans ses relations avec sa hiérarchie, il agissait selon ce qu'il pensait être attendu de lui, mais choisissait les informations données, en fonction de ses interlocuteurs et sans indiquer de délais précis. À l'inverse, dans

certaines situations qui demandaient une prise de responsabilité, il ne voulait pas être responsable de décisions relevant de sa compétence, et renvoyait à la hiérarchie. Il annonçait souvent des problèmes, sans fournir de solution ni de proposition alternative. Sa communication par écrit était également insuffisante ou inadaptée. Les retours reçus de la population étaient régulièrement négatifs, ce qui entraînait une détérioration de l'image de l'administration communale et de son personnel. En résumé, M. A_____ était un technicien reconnu qui connaissait son métier et l'assumait sur le terrain. Il ne remplissait toutefois pas sa fonction de directeur technique avec responsabilité sur trois cadres, en charge de services, qui exigeait un fonctionnement de manager et de planificateur. Malgré toutes les demandes qui lui avaient été faites dans ce sens au fil des années, il ne répondait toujours pas à ce cahier des charges. Le service technique montrait encore des dysfonctionnements qui affectaient désormais le reste de l'administration.

14) Par courrier du 22 juillet 2019, remis en mains propres, le conseil administratif a informé M. A_____ qu'il envisageait de mettre fin à son contrat de travail pour le terme du délai de congé de six mois, en lui impartissant un délai pour exercer son droit d'être entendu. La note interne précitée était jointe.

Au vu des éléments précités, il considérait que M. A_____ ne respectait pas ses devoirs réglementaires et qu'il existait une inaptitude avérée au poste auquel il avait été engagé. Malgré plusieurs recadrages, aucune amélioration suffisante de son comportement et de ses prestations n'avait été constatée. Cette situation entraînant un dysfonctionnement durable et significatif du service, ainsi que de graves difficultés de collaboration avec les autres services, Mme I_____ et lui-même, il n'apparaissait plus possible de maintenir ses rapports de travail.

15) Dès le 23 juillet 2019, M. A_____ a été en arrêt de travail pour cause de maladie, prolongé régulièrement jusqu'au 7 février 2020.

16) À la demande de M. A_____, le délai imparti pour se déterminer a été prolongé jusqu'au 30 août 2019. Son dossier complet lui a également été remis.

17) Dans ses déterminations du 26 août 2019, M. A_____ a relevé que les griefs formulés à son encontre n'étaient ni documentés, ni fondés et en contradiction avec les projets et les chantiers conduits avec succès au sein de la commune ces dernières années. En l'absence de motif fondé, il convenait de revenir sur l'intention de mettre un terme à son contrat.

Il n'était pas un simple technicien, mais était titulaire d'un bachelor d'ingénieur civil et était reconnu comme mandataire professionnellement qualifié.

Le blâme prononcé le 29 septembre 2009 n'était pas justifié et le droit à l'oubli en matière de sanction disciplinaire devait être observé. Il avait alors contesté s'être trouvé en état d'ébriété durant ses heures de service et avait

expliqué les circonstances de la consommation d'alcool avec les concierges de bâtiments communaux.

L'entretien avec M. H_____ du 14 avril 2016 n'avait pas fait l'objet d'un procès-verbal. L'ensemble des reproches formulés, sur la base de notes manuscrites dont il n'avait pas confirmé l'exactitude à l'époque des faits, étaient réfutés.

Concernant les manquements professionnels allégués, il se trouvait, pour l'essentiel, seul pour assumer les tâches qui incombaient à ses adjoints et lui-même, en sus du suivi des nombreux chantiers de la commune, en raison des absences de plusieurs de ses adjoints. Il ne recevait aucun soutien de la part du conseil administratif. Comme il l'avait indiqué à M. H_____, pour que le service technique fonctionne de manière adéquate, il convenait d'engager à temps plein à tout le moins trois nouveaux employés, afin de suppléer les éventuelles absences au sein du service. Cela aurait permis aux chefs des différents services d'exécuter leurs tâches administratives et de management de manière efficiente. La multiplication des chantiers de grande envergure et autres grands aménagements sur le territoire de la commune et de sa couronne villageoise, l'établissement du plan directeur communal (ci-après : PDCom) et la densification des parcelles communales exigeaient du conseil administratif qu'il procède à des engagements. Le sous-effectif du service avait des conséquences sur l'exercice de sa fonction. Sans possibilité de déléguer les rendez-vous à l'extérieur, le suivi en direct des petits projets ou l'exécution de certaines tâches administratives qui lui incombaient, il se retrouvait dans une situation de gestion des urgences en permanence. Il avait conduit avec succès de nombreux projets qui, de par leur nombre, leur technicité et leurs enjeux financiers, décrédibilisaient les reproches du conseil administratif à son encontre. De telles infrastructures n'auraient pu être conduites à leur terme avec succès, s'il n'avait pas été parfaitement au fait de l'avancement de chacune d'elles, n'avait pas été présent au quotidien sur les chantiers actifs et été toujours disponible par téléphone pour le conseil administratif, les mandataires et les entreprises mandatées, y compris le week-end ou durant ses vacances. Le conseil administratif l'avait d'ailleurs félicité pour sa gestion du projet du C_____, compte tenu du manque de fiabilité des mandataires professionnels ayant œuvré sur ce chantier. À tout devoir gérer malgré les absences de ses adjoints et le manque de personnel au sein de son service, il avait été contraint de prioriser ses activités, au détriment parfois de sa présence en mairie ou de la transmission au conseil administratif de détails dont il ne se justifiait pas qu'ils soient discutés. La commune n'avait pas respecté son obligation de veiller à ce que ses effectifs soient adéquats et ses employés ne soient pas soumis à une charge de travail intenable. Son comportement à l'égard de la population et des mandataires professionnels n'avait pas fait l'objet de plaintes de leur part. Au contraire, depuis son incapacité de travail, il recevait de nombreux messages de soutien des personnes avec lesquelles il collaborait. La

« non-dépense » d'une part du budget ne résultait pas d'un manque d'anticipation qui lui était imputable, mais du retard de Mme K_____ à approuver un projet de réfection d'un chemin alors prévu.

18) Le 16 octobre 2019, le conseil administratif a informé M. A_____ que ses déterminations ne lui permettaient pas de modifier l'appréciation de la situation et qu'une décision de résiliation du contrat de travail dûment motivée lui serait notifiée à l'issue de la période de protection résultant de son arrêt de travail pour cause de maladie.

19) Le 21 octobre 2019, M. A_____ a répondu que ce mode de procéder était contraire à l'obligation de la commune d'assurer la protection de la personnalité de ses employés, alors qu'aucun des griefs formulés à son encontre n'était fondé.

20) Le 8 novembre 2019, M. A_____ a rappelé au conseil administratif qu'il demeurait employé par la commune durant toute la période de protection découlant de son arrêt pour cause de maladie. En consultant la L_____ du _____ 2019, il avait appris que le budget de la commune prévoyait la création d'un poste de régisseur et d'un poste d'ingénieur en génie civil, tous deux étant de nature à concerner son service.

21) Le 2 décembre 2019, le conseil administratif lui a répondu qu'il ne pouvait lui être reproché d'envisager la création de nouveaux postes pour assurer au mieux le fonctionnement et les prestations de l'administration municipale.

22) Par courrier du 20 janvier 2020, M. A_____ a indiqué qu'il souhaitait à nouveau faire usage de son droit d'être entendu avant notification de ladite décision.

Procédure A/625/2020

23) Par décision du 22 janvier 2020, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif a résilié le contrat de travail de M. A_____, avec effet au 31 juillet 2020, en refusant de donner suite à cette demande.

M. A_____ ne respectait pas ses devoirs réglementaires. Il existait une inaptitude avérée au poste auquel il avait été engagé. Le suivi insuffisant de plusieurs dossiers, ainsi que le manque d'organisation et de leadership mis en évidence portaient atteinte au fonctionnement interne de son service, et à ses relations avec le conseil administratif, le secrétariat général et les autres services, de même qu'à la crédibilité de l'administration municipale à l'égard des citoyens. Le conseil administratif ne pouvait ainsi que constater qu'il n'était plus possible de lui faire confiance pour que toutes les missions confiées à son service soient menées à bien.

L'organisation du travail et la délégation des tâches au sein du service étaient de sa responsabilité, en tant que chef de service. Le fait que M. A_____ expliquait qu'il se retrouvait seul à tout faire, alors qu'il dirigeait un service comprenant trois adjoints, démontrait qu'il existait un défaut de management de sa part.

Contrairement à ses allégations de besoin en personnel supplémentaire, à aucun moment, lors de la préparation des budgets, il n'avait présenté une demande formalisée à ce propos en détaillant les besoins et les profils nécessaires.

De manière plus générale, aucun des éléments évoqués dans ses observations ne lui permettait de revoir son appréciation et de considérer qu'il serait actuellement en mesure de poursuivre ses rapports de travail en tant que directeur technique, soit à un poste clé de l'administration.

Dans ce contexte, il existait un motif objectivement suffisant de résiliation ordinaire du contrat de travail au sens de l'art. 17 al. 2 let. a RPers. La période de protection contre les licenciements résultant de son arrêt de travail pour cause de maladie, en cours depuis le 23 juillet 2019, avait pris fin le 19 janvier 2020. Vu son statut de cadre, son délai de congé était de six mois pour la fin d'un mois.

24) Par acte du 19 février 2020, enregistré sous le numéro de cause A/625/2020, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 22 janvier 2020, en concluant, principalement, à son annulation et à sa réintégration à son poste de directeur technique, et, subsidiairement, à la constatation de l'absence de motif objectivement suffisant de résiliation ordinaire de son contrat de travail et que son licenciement était contraire au droit. En outre, il demandait que la commune soit condamnée à lui verser une indemnité de CHF 317'310.- correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement, ainsi qu'en tous les « frais et dépens ».

Ses prestations n'avaient fait l'objet que d'entretiens d'évaluation pour personnel nouvellement engagé (après les trois et six premiers mois d'engagement). Son dossier personnel ne contenait aucune trace de ces entretiens ni d'aucun autre entretien bilatéral pour une relation de travail ayant duré plus de quinze ans. Seul l'entretien du 18 février 2019 avait fait l'objet d'un procès-verbal signé. La tenue de l'entretien du 14 avril 2016 avec M. H_____ n'était attestée que par des notes manuscrites. Il n'y avait aucune trace des points de situation évoqués. Ce mode de procéder rendait illusoire l'exercice de son droit d'être entendu. Il se voyait confronté à des exposés totalement unilatéraux de ses prétendus manquements, lesquels n'avaient jamais été constatés, en l'absence régulière d'évaluations signifiant clairement la satisfaction du travail qu'il avait accompli. Le dossier ne contenait pas non plus le descriptif des différentes formations qu'il avait suivies durant son engagement, pas plus que l'obtention du

titre de mandataire professionnellement qualifié en 2017, qui avait permis à la commune de déposer des autorisations de construire par son intermédiaire. Compte tenu de la nature des documents manquants, la chambre administrative ne pouvait se substituer à la commune en reconstituant de manière documentée et contradictoire des rapports de travail ayant duré plus de quinze ans.

La commune avait maintenu son service technique dans un état de sous-effectif chronique pendant plusieurs années. Depuis près de quinze ans, il n'avait jamais été procédé à l'engagement de personnel supplémentaire, alors même que la commune connaissait une explosion démographique rendant nécessaire une multiplication des projets et chantiers techniques de grande importance. Son adjoint, M. F_____, également en arrêt maladie, avait présenté sa démission au 31 décembre 2019 et son second adjoint, M. E_____, avait été en arrêt maladie pour burn-out pendant plusieurs mois. Les problèmes de ressources humaines connus par le service étaient donc bien réels. Lui-même n'avait jamais économisé son temps au service de son employeur. Ses heures supplémentaires s'étaient largement accumulées au fil du temps. Selon les instructions reçues de la secrétaire générale, il se rendait aux séances de commission et du conseil municipal, lesquelles avaient lieu le soir, sans aucune compensation ni décharge quelconque. Il en avait été de même des séances de travail organisées durant le week-end ou durant les périodes où il était réputé pouvoir prendre ses vacances. La commune semblait l'utiliser comme « fusible », quand bien même le recrutement d'un personnel en nombre adéquat relevait clairement de sa compétence. La commune avait donc violé ses obligations en matière de gestion des ressources humaines. En outre, la commune avait commis de nombreuses atteintes à sa personnalité depuis le début de la procédure. Elle rappelait le blâme prononcé à son encontre en 2009, alors que cet épisode datait de plus de dix ans, que la sanction devait être considérée comme radiée et n'avait aucun lien avec la décision entreprise. La commune avait également volontairement tronqué les faits. Elle faisait également allusion à une prétendue consommation d'alcool de sa part, laquelle n'avait pas été constatée, autrement que sous forme ambiguë dans la note du 12 juillet 2019. Ces fausses allégations constituaient une atteinte à sa personnalité, alors qu'il avait été jusque-là un cadre très apprécié de ses supérieurs et de ses collègues, ne ménageant ni son temps, ni son énergie au service de la collectivité. La décision consacrait donc une violation de l'art. 23 RPers.

La décision querellée faisait référence à de prétendus manquements de sa part, dont un seul avait été confirmé. Il en ressortait que la commune lui reprochait un suivi insuffisant de plusieurs dossiers, ainsi qu'un manque d'organisation et de leadership. Si les reproches formulés étaient avérés, il paraissait difficilement compréhensible qu'aucun avertissement ni aucune sanction constatant la qualité insuffisante de ses prestations ne lui ait été infligé avant le prononcé de son licenciement. La décision entreprise omettait également

d'évoquer les problèmes de ressources humaines sus-évoqués, alors que ceux-ci constituaient la cause principale des difficultés connues par le service technique. Le conseil administratif indiquait même que des améliorations avaient été constatées avant de le licencier. La commune avait procédé à l'engagement d'un remplaçant dès le 1er août 2019, avant même qu'il n'ait pu exercer son droit d'être entendu et quelques jours seulement après sa mise à l'arrêt par un médecin. Avant même que la décision entreprise ne soit rendue, les rumeurs de son licenciement couraient dans la commune. Étant dénuée de tout motif objectif au sens de l'art. 17 al. 2 let. b RPers, la décision entreprise était contraire au droit.

La formulation de l'art. 21 RPers était quasiment identique à celle de l'art. 31 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Si sa réintégration devait être refusée par la commune, une indemnité devait lui être accordée. Le renvoi aux règles générales de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) contenu dans le RPers était dénué d'effet sur cette question. Sa prétention en paiement se fondant sur un contrat de travail de droit public, la jurisprudence de la chambre administrative en la matière était applicable. En tenant compte de son âge, de la très longue durée de ses rapports de travail avec la commune, des conséquences de son licenciement sur son futur professionnel, ainsi que des multiples atteintes à sa personnalité, l'indemnité maximale devait lui être allouée, soit vingt-quatre mois de traitement.

25) Dans ses écritures responsives du 15 mai 2020, la commune a conclu au rejet du recours.

Le droit d'être entendu du recourant avait été respecté, vu le courrier du 22 juillet 2019 du conseil administratif, la prolongation de délai accordée jusqu'au 30 août 2019 et la transmission du dossier complet. Le recourant avait donc eu accès à l'ensemble des éléments de son dossier que le conseil administratif avait pris en considération pour rendre sa décision et il avait pu faire valoir son point de vue conformément aux dispositions réglementaires.

En sa qualité de chef de service, il était de la responsabilité du recourant de gérer le personnel du service, de coordonner son équipe, d'avoir des retours de celle-ci, de s'assurer que les dossiers étaient suivis et le travail bien fait. Il était également de sa responsabilité d'informer de manière complète et fiable le conseil administratif et le secrétariat général. La décision attaquée exposait de manière circonstanciée pour quels motifs les rapports de travail ne pouvaient objectivement plus être maintenus. Un désinvestissement du recourant dans son travail depuis 2015 en tout cas avait été mis en évidence, ainsi que l'existence de situations problématiques répétitives et de retours négatifs quant à son attitude, un suivi des dossiers insuffisant, un manque d'information sur l'avancement des dossiers, un manque de présence et de coordination ne permettant pas une gestion

correcte du service, un travail de management insuffisant, une attitude peu respectueuse envers les collègues et la hiérarchie, un manque de collaboration avec les autres services et, globalement, un manque d'engagement et de « proactivité » dans le travail. Le conseil administratif ne pouvait plus lui faire confiance pour que toutes les missions confiées au service qu'il dirigeait soient menées à bien. Le recourant ne semblait pas contester ces motifs, suffisants pour résilier les rapports de service. Contrairement à ses allégations, les pièces versées au dossier établissaient ces manquements. Le fait que les notes prises lors des entretiens des 14 avril 2016, 9 juin 2018 et 18 février 2019 n'aient pas été signées de sa main, n'enlevait rien à la réalité des problèmes discutés à ces occasions. En particulier, les notes de la séance du 18 février 2019 avaient été transmises au recourant après celle-ci, qui avait pu émettre des remarques, retranscrites dans le document final. Il en ressortait que, pour l'essentiel, il n'avait pas pu contester les remarques qui lui avaient été faites en lien avec le manque de connaissance des dossiers suivis par les collaborateurs, le manque de suivi et de gestion de son service, les manquements en matière de management, ainsi que le déficit important de communication et d'information pour les dossiers en cours. La note du 12 juillet 2019 avait été transmise au recourant en annexe au courrier du 22 juillet 2019 afin de lui permettre d'exercer son droit d'être entendu. Dans ses observations du 26 août 2019, le recourant ne contestait pas la réalité des entretiens avec Mme I_____ ni le fait que des manquements lui avaient été reprochés à ces occasions. Le fait qu'il n'avait pas contresigné ce document était sans incidence. Les échanges de courriels des 20 et 23 juillet 2018 figurant dans le dossier montraient également que, malgré les remarques qui lui avaient été faites, M. A_____ refusait de mettre à jour son agenda électronique et rendait ainsi difficile la fixation de rendez-vous avec lui. Les pièces, susceptibles d'être confirmées par les parties et les témoins, démontraient que les manquements reprochés au recourant étaient réels et portaient atteinte au bon fonctionnement de l'administration communale et nécessitaient régulièrement une intervention de la hiérarchie. Une résiliation ordinaire des rapports de travail au sens de l'art. 17 RPers n'exigeant pas le prononcé préalable d'une sanction disciplinaire, le recourant ne pouvait tirer aucun argument de l'absence de celle-ci. Cela étant, les manquements professionnels précités avaient fait l'objet de plusieurs recadrages de la part de sa hiérarchie depuis 2016. Contrairement à ce qu'il prétendait, la qualité de ses prestations était mise en cause par sa hiérarchie depuis plusieurs années. Aucune évolution suffisante n'ayant été constatée, l'intérêt de la collectivité commandait de mettre un terme aux rapports de travail. Le fait que des améliorations aient été constatées sur certains aspects n'était pas suffisant pour maintenir les rapports de travail. Contrairement à la révocation, le licenciement ordinaire ne visait pas à sanctionner un employé pour un comportement déterminé, mais à assurer le bon fonctionnement de l'administration. Si du personnel supplémentaire était nécessaire pour assurer le fonctionnement du service, il aurait appartenu au recourant, lors de la préparation des budgets, de présenter une demande formalisée à ce propos en détaillant les besoins et les

profils nécessaires. L'éventuel sous-effectif du service n'expliquait pas les manquements mis en évidence en matière de management du service, de suivi des dossiers et de communication. La commune n'avait pas engagé un employé dès le 1er août 2019, mais avait fait appel à un mandataire externe pour assurer l'interim à la direction du service du fait de l'absence du recourant pour cause de maladie. Il ne pouvait être reproché à la commune d'avoir pris une telle mesure dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration.

Dès lors que l'ensemble des griefs formels et matériels à l'encontre de la décision du 22 janvier 2020 étaient infondés, que la décision de résiliation du contrat de travail du 22 janvier 2020 avait été notifiée au recourant après le terme de la période de protection résultant de son arrêt de travail et que le délai réglementaire de résiliation du contrat de six mois pour la fin d'un mois applicable pour les cadres et cadres supérieurs à partir de la 10ème année de service avait été respecté, la décision de résiliation ordinaire du contrat de travail devait être confirmée. Au surplus, contrairement à ce que soutenait le recourant, l'indemnité maximale prévue par l'art. 21 al. 2 RPers [sic] était de six mois de salaire, étant précisé qu'aucun renvoi à la LPAC n'était prévu à cet égard.

26) Le 20 juillet 2020, le recourant a répliqué en persistant dans ses conclusions.

Son droit d'être entendu avait été violé sur plusieurs aspects. L'ensemble des entretiens sur lesquels s'était basée l'intimée pour prononcer son licenciement, à l'exception de celui du 18 février 2019 n'avaient fait l'objet d'aucun procès-verbal ni compte rendu. Il lui avait donc été impossible de se déterminer sur les reproches qui lui avaient été faits. Il se plaignait également du fait que son dossier était manifestement incomplet, dans la mesure où il manquait des documents tels que les certificats de l'ensemble des formations qu'il avait suivies.

Il ne contestait pas que des entretiens avaient eu lieu. Ceux-ci constituaient toutefois le fondement de son licenciement alors que le contenu n'en était pas clair et qu'il n'avait eu aucune occasion de se déterminer à cet égard, sauf sur celui du 18 février 2019. L'intimée ne tenait pas compte de ses commentaires et réponses. Il s'était plié aux exigences de ses supérieurs et avait mis à jour, ainsi que partagé son agenda électronique. Il informait systématiquement son assistante et la réceptionniste de ses déplacements et était joignable à toute heure, de sorte qu'il n'y avait manifestement aucun problème à cet égard. En indiquant qu'une procédure disciplinaire ne s'appliquait pas aux insuffisances professionnelles, l'intimée reconnaissait l'absurdité des allusions concernant la consommation d'alcool. Un tel motif aurait dû faire l'objet d'une enquête et d'une procédure à part entière. Il était aberrant de lui reprocher de ne pas avoir présenté une demande formalisée visant du personnel supplémentaire dans son service, alors qu'il avait maintes fois attiré l'attention de ses supérieurs hiérarchiques sur le sous-effectif flagrant de son service. Ces derniers disposaient seuls de la compétence d'engager du personnel supplémentaire. L'intimée ne se déterminait pas sur le caractère

prémédité de l'engagement du mandataire externe le remplaçant. Celui-ci avait participé à une séance la veille du jour où il avait déposé son premier certificat médical à l'intimée, ce qui démontrait que son éviction était préméditée et ne reposait que sur la volonté des dirigeants de la commune.

Il joignait notamment à ses écritures la liste des dossiers qu'il avait exécutés au mois d'août 2019.

Procédure A/1466/2020

27) En parallèle, le 21 février 2020, M. A_____ a informé le conseil administratif avoir constaté que ses fiches de salaire ne comportaient pas l'annuité afférente à l'année 2020. Cette erreur devait être rectifiée. Il demeurait en outre dans l'attente de son certificat de travail.

28) Dans sa réponse du 10 mars 2020, le conseil administratif a indiqué que, compte tenu des motifs qui l'avaient conduit à résilier son contrat de travail, l'augmentation ordinaire de traitement afférente à l'année 2020 ne lui était pas accordée, selon l'art. 32 al. 2 RPers. Un délai était imparti à M. A_____ pour faire valoir son droit d'être entendu à ce sujet. Le certificat de travail intermédiaire demandé était joint.

29) Par courrier du 24 mars 2020, M. A_____ a persisté dans les conclusions prises dans son courrier du 21 février 2020 et sollicité l'octroi de l'annuité afférente à l'année 2020.

Le conseil administratif invoquait les motifs de son licenciement pour justifier son refus d'augmenter son salaire, alors que ceux-ci étaient contestés, de sorte qu'ils n'étaient pas avérés.

30) Par décision du 22 avril 2020, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif a maintenu son refus d'octroyer à M. A_____ une augmentation ordinaire de salaire pour l'année 2020.

Le fait qu'il contestait les motifs ayant conduit à la résiliation de ses rapports de service et au refus d'octroi de l'augmentation ordinaire de salaire, ne pouvait avoir pour conséquence l'octroi provisoire d'une augmentation ordinaire de salaire pour l'année 2020 dans l'attente de la procédure judiciaire relative à son licenciement.

31) Par acte du 25 mai 2020, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, en concluant à son annulation et à l'octroi de l'augmentation ordinaire de salaire pour l'année 2020. Préalablement, il sollicitait la jonction de cette procédure avec la cause A/625/2020.

Au même titre qu'elle ne disposait pas d'éléments suffisants pour le licencier, la commune ne pouvait pas lui refuser l'augmentation ordinaire de son salaire pour l'année 2020. Comme il contestait les motifs de son licenciement, la commune n'était pas en droit de considérer que les motifs sur lesquels elle avait fondé sa décision étaient acquis et pertinents pour justifier un tel refus. L'exception au régime ordinaire prévue par l'art. 31 al. 2 RPers ne se justifiait qu'en présence de motifs avérés, ce qui n'était pas le cas en l'occurrence.

32) Dans ses écritures responsives du 29 juin 2020, la commune a conclu au rejet du recours. Elle s'en rapportait à justice quant à la jonction des causes A/625/2020 et A/1466/2020.

Dès le 16 octobre 2019, le conseil administratif considérait que les motifs de résiliation du contrat de travail de M. A_____ étaient avérés. Pour les mêmes motifs, il pouvait logiquement refuser de lui octroyer l'augmentation de salaire ordinaire pour l'année 2020. Le fait que la résiliation du contrat de travail ait été contestée par-devant la chambre administrative ne signifiait pas que les motifs de résiliation du contrat de travail n'étaient pas avérés.

33) Le 13 octobre 2020, M. A_____ a répliqué en persistant dans ses conclusions et précédents développements.

34) Le 13 octobre 2020, a eu lieu une audience de comparution personnelle des parties.

a. M. A_____ était en incapacité de travail à 50 % depuis le 1er octobre 2020 et toujours suivi par deux psychiatres. La commune avait payé son salaire jusqu'à fin juillet 2020, après quoi l'assurance lui avait payé des indemnités journalières à 100 % en août et septembre 2020, puis à 50 % depuis octobre 2020. Il avait déjà entrepris des recherches professionnelles. Il n'avait toutefois pas pu compléter et déposer ses dossiers, car il lui manquait un certificat de travail, qu'il n'avait reçu que le 6 octobre 2020 et qui ne lui convenait pas. Son souhait était de retrouver sa fonction de directeur technique auprès de la commune. Il ne s'était pas encore inscrit au chômage.

Quand il était technicien communal adjoint de 2005 à 2010, il établissait chaque année à la période prévue, les évaluations écrites de tous les concierges. De 2010 à 2015, alors qu'il était technicien communal, il avait procédé aux évaluations de ses trois chefs de service, à l'exception de l'un d'entre eux avec lequel il y avait une certaine tension. Ses trois chefs de service devaient à leur tour faire les évaluations écrites de leurs subordonnés, qu'il contresignait. Dès 2015, lorsqu'il était devenu directeur technique, il n'avait plus procédé à l'évaluation écrite de ses trois adjoints, en raison de la surcharge de travail et du fait qu'il n'était lui-même plus évalué annuellement. Ses adjoints avaient continué d'établir des évaluations écrites de leurs équipes, qu'il avait contresignées. Après avoir fait

l'objet de trois évaluations en 2005, il n'avait plus été évalué par écrit depuis 2006. Il ne s'en était pas inquiété, pensant que l'absence d'évaluation écrite indiquait que sa hiérarchie était satisfaite. Il n'avait pas souvenir d'avoir eu des points de situation avec M. H_____ du type de ceux décrits par Mme I_____. Il le voyait quotidiennement pour « débriefer » du travail de la journée, demander des permissions, soumettre des problèmes, des dépenses, et parler de l'établissement du budget. Les éventuelles divergences ou les désaccords étaient réglés dans ses rapports quotidiens avec M. H_____, ainsi que lors de réunions de cadres qu'ils avaient régulièrement et auxquelles participait également Mme I_____.

Il avait progressé dans sa carrière, reçu les félicitations du conseil administratif, et une fois une prime de CHF 5'000.- pour les travaux accomplis dans le chantier du C_____. C'était lors d'une discussion avec Mmes I_____ et K_____, ayant fait l'objet d'un procès-verbal, qu'il avait entendu pour la première fois, que quelque chose n'allait pas. Mme K_____ avait démissionné peu après. Après son départ, le dicastère des constructions avait été repris par les deux autres conseillers administratifs et la ligne de conduite avait changé.

Il avait toujours eu beaucoup de respect et de considération pour M. H_____ qui était une personne très intelligente et très compétente. Ils avaient une bonne entente, malgré leurs forts caractères. Les points consignés à la main par M. H_____ lors de la réunion du 14 avril 2016 avaient bien été évoqués à cette occasion. Il s'en était expliqué et ses réponses n'avaient pas été consignées par écrit. Il avait reconnu certains reproches et contesté d'autres. M. H_____ lui avait demandé de ne pas le contredire publiquement. Il avait contesté tout désinvestissement. Au contraire, il y avait une importante charge de travail. Des éventuels problèmes de santé résultaient alors de la fatigue consécutive à son investissement pour un travail qui le passionnait. Il travaillait les week-ends et était interpellé en dehors de ses heures de travail par Mmes I_____, J_____ ou K_____. Il avait contesté le manque de recul dans le remplacement d'un de ses adjoints et les rapports négatifs avec des administrés ou des tiers. Il avait admis avoir été souvent absent l'après-midi en mairie, en expliquant que cela résultait de nombreux chantiers et réunions à l'extérieur. Lorsqu'il rentrait à la mairie à 18h30, il rencontrait les femmes de ménage et non ses collègues. Il n'avait pas compris en quoi consistait le reproche du « suivi administratif peu stable ». Il avait admis avoir, à l'époque, travaillé depuis son domicile le soir et le week-end. Il avait aussi admis le reproche de gestion du personnel déficient, en l'expliquant par la surcharge de travail qui l'empêchait d'y consacrer le temps nécessaire. Il n'avait jamais eu de mauvaises relations avec aucun des conseillers administratifs. Il avait réfuté tout problème de consommation d'alcool. Après avoir repris le secrétariat général, Mme I_____ lui avait dit que le moindre soupçon de consommation d'alcool lui vaudrait un licenciement immédiat. Cela l'avait amené à savoir qui avait propagé des rumeurs à son sujet.

Le procès-verbal de l'entretien du 18 février 2019 en reflétait bien le contenu. Il ne contestait pas certains constats faits par Mmes I_____ et K_____. S'agissant par exemple de la présence en fin de journée à la mairie, il avait pris note de leur insatisfaction et avait proposé d'y revenir systématiquement. Il y avait renoncé en raison de la surcharge de travail, pour privilégier d'autres tâches plus importantes, et était revenu à la mairie en fin de journée au détriment d'autres tâches pour répondre aux demandes qui lui étaient faites. Cela correspondait à la période durant laquelle M. E_____ avait été en burn-out pendant six mois, alors que celui-ci était le seul de ses adjoints capables de suivre les chantiers. La surcharge de travail était due essentiellement à un sous-effectif, car l'administration ne s'était pas développée aussi vite que la commune. S'étaient ajoutées les absences de M. E_____, dont il ne remettait pas en cause la qualité du travail. S'étaient ajoutés l'intérim et la formation du remplaçant de deux de ses collaborateurs. Le départ de Mme K_____ avait nécessité le transfert de tous les dossiers à ces deux suppléants. L'un d'eux avait démissionné en janvier 2020, après un burn-out. Dès 2008, il avait commencé à demander que l'effectif soit augmenté et avait répété ces demandes avec les projets du C_____, M_____ et de la couronne villageoise. Il n'avait pas fait ces demandes par écrit, n'étant pas chargé d'engager le personnel. Il en avait fait part oralement lors de séances avec M. H_____, lequel lui avait répondu qu'il n'engagerait aucun personnel supplémentaire au service technique. Il ne se souvenait pas que Mme I_____ ait rappelé aux cadres qu'ils devaient formuler leur demande de personnel supplémentaire par écrit. Il regrettait désormais de ne pas l'avoir fait. Il transmettait ses demandes oralement lors de la séance annuelle dédiée au budget. Il se souvenait que Mme K_____ lui avait indiqué qu'elle s'opposerait à toute augmentation des effectifs et qu'un conseiller municipal s'était inquiété des carences en personnel.

Il voyait Mme K_____ au moins une fois par semaine.

b. Mme I_____ a expliqué que la commune disposait d'un processus d'évaluation annuel de ses employés, confié aux chefs de service. Ces derniers étaient eux-mêmes évalués, comme tous les cadres, par elle. Trois chefs de service se trouvaient sous la responsabilité de M. A_____ et devaient être évalués par celui-ci. M. A_____ l'était par la secrétaire générale. Les évaluations annuelles devaient se faire entre le milieu de l'été et fin septembre, et les rapports devaient être versés aux dossiers des employés dès qu'ils avaient été signés. Son prédécesseur, M. H_____, en fonction jusqu'en 2018, ne procédait pas à l'évaluation annuelle dans une période déterminée et avec un procès-verbal ou un rapport, mais à des points de situation en fonction des besoins, à tout moment dans l'année. Ces entretiens pouvaient être provoqués par les collaborateurs, qui apportaient un problème ou demandaient une solution. Elle-même, lorsqu'elle était subordonnée de M. H_____, avait eu des points de situation. Ces points de situation de M. H_____ n'étaient pas formalisés, ni documentés et les dossiers

des employés communaux n'en contenaient pas de traces écrites. À son arrivée dans la commune, en 2010, elle avait trouvé des classeurs contenant des évaluations écrites conduites jusque-là par M. H_____. Selon elle, par la suite, la pratique de la documentation écrite s'était perdue. À son entrée en fonction en 2010 comme secrétaire générale adjointe, elle avait également assumé la direction de l'administration, incluant la comptabilité, la réception, les manifestations et d'autres secteurs d'activités. Dans ces fonctions de cadre, elle avait procédé chaque année à l'évaluation formalisée des collaborateurs qu'elle avait sous sa responsabilité et établi des rapports. Une seule année, les évaluations avaient été reportées à l'année suivante. Elle avait la responsabilité des ressources humaines, de sorte qu'elle rappelait chaque année, à tous les cadres, l'obligation d'établir les évaluations selon la procédure prévue. Certains services observaient scrupuleusement la procédure ; d'autres étaient moins constants, voire n'établissaient pas du tout d'évaluations annuelles. Le service dirigé par M. A_____ n'établissait pas d'évaluations annuelles écrites.

Les points de situation qu'elle avait elle-même eus avec M. H_____ correspondaient bien à des bilans sur sa carrière professionnelle. Ceux-ci avaient lieu à son initiative, et non pas sur celle de M. H_____. Ce dernier lui avait rapporté qu'il avait eu des points de situation avec d'autres cadres, correspondant aussi à des bilans. Il était exact de dire que M. H_____ pratiquait un « management à l'ancienne ».

Lors de la transition, M. H_____ lui avait transmis oralement son opinion sur les différents cadres qu'il avait sous sa hiérarchie directe. Dès 2015, il avait senti un certain désinvestissement de la part de M. A_____. Il lui avait rapporté avoir tenu une séance avec M. A_____, qui avait fait l'objet de notes manuscrites, au cours de laquelle il l'avait confronté à cette problématique. Son bureau étant à côté de celui de M. H_____ qui gardait la porte ouverte, elle avait souvent entendu des discussions entre M. A_____ et lui devenir vives. Des tensions entre MM. A_____ et H_____ apparaissaient également durant les séances de cadres auxquelles elle participait. Celles-ci portaient sur des dossiers en cours, mais pouvaient déborder sur d'autres sujets comme la relation entre MM. A_____ et H_____. Les tensions étaient plutôt liées à leurs caractères respectifs.

Elle avait effectivement évoqué une fois avec M. A_____ la question de la consommation d'alcool quand elle avait pris ses fonctions. Auparavant, il lui était arrivé de suspecter durant une séance de cadres que M. A_____ avait consommé de l'alcool. Depuis qu'elle était secrétaire générale, elle n'avait plus fait un tel constat. Il était exact qu'entre la séance du 14 avril 2016 et celle du 18 février 2019, il n'y avait pas eu d'entretien d'évaluation formalisé.

M. A_____ avait effectivement fait des demandes d'effectif supplémentaire oralement. Elle avait toutefois toujours dit aux cadres qu'il fallait faire les

demandes d'engagement de personnel supplémentaire par écrit, en les justifiant et en quantifiant l'activité qui appelait de l'embauche, faute de quoi le secrétariat général ne pourrait pas les analyser. C'était le responsable du service qui connaissait le besoin de celui-ci et le profil des postes à créer. Il était exact que les demandes d'augmentation de personnel étaient présentées lors des séances de préparation du budget. M. H_____ était chargé de l'établissement du projet de budget et plutôt réservé quant aux demandes d'augmentation d'effectifs. Les effectifs communaux avaient augmenté modestement.

La libération de l'obligation de travailler de M. A_____ et la nécessité d'assurer l'intérim avaient poussé le conseil administratif à lui réclamer une solution rapide, de sorte qu'elle avait choisi un mandat pour l'intérim. Il ne s'agissait pas de pourvoir un poste d'emploi public.

Elle avait officiellement été nommée secrétaire générale le 1er août 2018 mais avait en réalité occupé ses fonctions dès le 1er juin 2018. Le 9 juin 2018, elle avait établi une liste des dysfonctionnements à discuter avec M. A_____, sur la base de ses observations et de la transmission que lui avait faite M. H_____ sur une longue période. Comme pour les autres chefs de service, elle avait vu M. A_____ une heure par semaine toutes les semaines, ou du moins, elle avait essayé. M. A_____ était ouvert, admettait les constats et s'engageait à apporter des améliorations. Certains points, comme la présence en mairie, étaient ensuite améliorés et d'autres non, tel que l'information sur les dossiers. La gestion administrative des dossiers n'était pas faite, pas faite à temps ou mal faite. Les adjoints de M. A_____ en étaient également responsables. La situation commençait à s'améliorer. S'agissant du management du service qui était déficient, il y avait eu un début d'amélioration de la part de M. A_____. Il était attendu de M. A_____, comme des autres cadres, une vision à long terme, une planification, une stratégie, des propositions. Or, M. A_____ venait avec des problèmes mais pas de solutions. Il ne connaissait souvent pas ou pas bien les dossiers de son service et travaillait souvent sans se coordonner avec les autres services, ce qui l'obligeait à chercher systématiquement l'information chez ses adjoints. Elle n'avait jamais refusé d'engager du personnel, mais avait demandé à M. A_____ d'établir des profils et de quantifier des besoins. Lorsque M. E_____ était absent, elle avait demandé à M. A_____ s'il avait besoin d'aide. Il avait proposé une personne disponible à 50 % en disant qu'elle suffirait comme elle avait de l'expérience. Elle n'avait jamais agressé verbalement M. E_____ ni ne l'avait surmené. Elle avait pu voir qu'il était surmené. À un moment donné, il lui avait indiqué qu'il ne pouvait plus répondre à toutes ses questions et lui avait demandé de s'adresser à M. A_____. Recevant des informations contradictoires de la part de M. A_____, Mme K_____ avait demandé à Mme J_____ et elle-même d'être présentes aux séances avec les mandataires externes. Depuis le départ effectif de M. A_____ en juillet 2019, elle avait trouvé des dossiers dépourvus de documentation ou de suivi et dans

lesquels des cartons entiers de documents n'avaient pas été ouverts. Au départ de M. F_____ en mars 2020, elle s'était aperçue qu'il n'y avait eu ni supervision ni suivi de son activité par M. A_____.

De manière générale, elle avait l'impression que M. A_____ ne l'avait jamais acceptée comme secrétaire générale.

c. Mme N_____ a déclaré que lorsqu'elle avait repris le dicastère de Mme K_____ le 21 août 2019, ses collègues lui avaient communiqué les problèmes avec M. A_____ et l'intention de le licencier. Lors de la délibération d'octobre 2019, il avait paru impensable aux conseillers administratifs, en vue de la bonne continuation du service, de continuer à collaborer avec M. A_____. Il était d'une grande importance qu'un cadre collabore bien avec la secrétaire générale et soit capable d'établir et de proposer une stratégie. Ils avaient rencontré de grandes difficultés dans la reprise des dossiers de M. A_____. La personne appelée en renfort avait mis des mois à s'y retrouver, sans souvent trouver la documentation qu'elle cherchait.

35) Par décision du 14 octobre 2020 (ATA/1034/2020), la chambre administrative a joint les causes n^{os} A/625/2020 et A/1466/2020 sous le n° de cause A/625/2020, en réservant le sort des frais jusqu'à droit jugé au fond.

36) Les 3 décembre 2020, 12 janvier et 20 avril 2021, ont eu lieu des audiences d'enquêtes au cours desquelles les témoins suivants ont été entendus.

a. M. O_____, responsable du service de police municipale de la commune depuis le 1er juillet 2018, n'avait jamais eu de dispute avec M. A_____. À son arrivée, il avait commencé par faire un état des lieux, duquel il était ressorti la nécessité d'améliorer l'organisation du service pour revenir au service à la population, en palliant les dysfonctionnements. Lors des rendez-vous de chantier et de police avec l'office cantonal des transports, la présence du technicien communal, soit M. E_____, se justifiait mais pas celle du policier ou de l'îlotier municipal. Ce sujet avait été abordé lors d'une de premières séances de coordination avec MM. A_____ et E_____, sans qu'il y ait eu d'esclandre. Le personnel du service de police accomplissait des tâches pour le service technique, donnant l'impression qu'il en était une sorte d'annexe. Il avait seulement voulu recentrer le service de police municipale sur ses fonctions. MM. A_____ et E_____ ne s'étaient jamais plaints directement auprès de lui des effets de sa décision sur la surcharge du service technique. Il était vrai que la commune se développait et que les rendez-vous de chantier étaient nombreux. Il s'agissait de reprendre la disponibilité des agents pour les tâches de police. Cela entrait dans les attentes du conseil administratif et du secrétariat général. Compte tenu du tableau des séances tenues par son sergent, il pouvait en être déduit que son service y participait. Il avait considéré qu'il tenait le rôle de greffier pour le service technique, qui s'écartait de ses fonctions. Mme I_____ lui avait rapporté

des plaintes de M. E_____ que les policiers n'allaient plus aux rendez-vous de chantier et que la plus-value s'évaluait sur les rendez-vous de police. Son prédécesseur assumait effectivement les tâches de marquage, de signalisation et d'éclairage sur la voie publique. Il n'avait pas refusé de continuer à les assumer. Son service avait toujours accompli les tâches de marquage et de signalisation. Le budget afférent à ces tâches était alloué à son service depuis son entrée en fonction. C'était lui ou son adjoint qui signait les bons de commande et visait les factures. Le service de M. A_____ préparait les plans et les soumettait à l'OCT. M. A_____ était joignable à toute heure durant la journée et rappelait rapidement.

b. M. F_____, urbaniste, avait travaillé de juin 2013 à mars 2020, en qualité d'adjoint de M. A_____. Ils étaient une petite équipe et avaient beaucoup de travail. La charge de travail avait augmenté depuis 2013. La population de la commune augmentait, de même que le nombre des procédures qu'ils devaient traiter. D'importants chantiers s'annonçant, il fallait augmenter la force de travail à disposition. Il était difficile de savoir quand il faudrait du personnel supplémentaire. « Tout le monde avait "la tête dans le guidon"». La question de l'augmentation des ressources humaines avait été évoquée deux fois avec M. H_____. Un projet de budget avait proposé la création d'un équivalent temps plein supplémentaire pour le service, qui avait été refusé par le conseil municipal. L'année suivante, ils étaient revenus avec une proposition d'externalisation de certaines tâches. Dans le service, ils étaient trois, en plus d'une secrétaire. Seuls M. A_____ et lui discutaient de la planification à dix ans. La discussion se poursuivait plus loin sans sa présence. D'après lui, ils avaient été suivis et soutenus à l'époque par Mme K_____. M. H_____ était opposé à tout nouvel engagement.

Le conseil administratif avait connu une période d'instabilité entre 2015 et 2020, avec parfois des changements de décision. Ces revirements avaient entraîné un surcroît de travail. En 2019, il avait été en arrêt maladie pendant deux semaines, suivi de deux semaines de vacances, en raison d'un épuisement. Cette époque-là était marquée par une importante surcharge de travail avec le chantier de la construction de la crèche communale. On lui reprochait tout lors des séances de cadres, durant la période où M. A_____ était absent. À un certain moment, il avait peur d'aller au travail. Sa démission résultait davantage d'un choix personnel, en raison de son déménagement à P_____. Il préférait son poste auprès de la commune. Il citait pour exemple un courriel de reproches reçu de la part du remplaçant intérimaire de M. A_____ qu'il avait considéré comme du mobbing. Après l'avoir rapporté à Mme I_____ et au conseiller administratif, ceux-ci avaient considéré les reproches comme fondés, de sorte qu'il ne s'était pas senti soutenu. M. E_____ avait été absent pendant cinq mois pour cause d'épuisement professionnel. Sa collaboration avec M. A_____ fonctionnait bien, chacun ayant son domaine. Il avait beaucoup appris de lui à propos des marchés publics. Ils ne

participaient pas aux mêmes séances. M. A_____ était disponible et prenait des décisions pour le bien de la commune. Il n'avait rien perçu de spécial par rapport à l'alcool. M. A_____ était présent, même s'il ne le voyait pas toujours en mairie. Il pouvait l'appeler et il lui répondait tout le temps. Il connaissait ses dossiers. M. A_____ n'étant pas intéressé par l'urbanisme, il était lui-même chargé de suivre ces procédures et de le tenir informé. M. A_____ et lui parlaient beaucoup des dossiers, de sorte qu'il les connaissait et les suivait. Il n'avait pas observé d'attitude ou de propos irrespectueux envers les collègues ou la hiérarchie. Il y avait peut-être un manque de collaboration et de coopération avec les autres services. Il n'avait pas perçu de problèmes majeurs dans le service technique. Lui-même avait reçu des critiques à la suite d'une présentation au conseil municipal de la part de Mme I_____, M. H_____ et de M. A_____. Au départ de M. H_____, ils s'étaient aperçu qu'il répondait directement à des courriers sans les leur faire suivre. Il avait aussi l'habitude de suivre la comptabilité à l'ancienne, soit lui-même, sans les associer.

À son entrée en fonction, Mme I_____ avait organisé des séances de travail régulières avec les cadres pour connaître les dossiers. Ils se voyaient pendant une heure en tête-à-tête tous les jeudis matin afin qu'elle puisse préparer la séance du conseil administratif du lundi matin. Il voyait M. A_____ quand il le fallait, ainsi que lors des séances de service qui avaient lieu tous les trois mois. Le lundi matin, M. A_____ venait également lui rapporter ce que le conseil administratif avait demandé de faire.

Il se souvenait qu'après avoir présenté au conseil administratif les besoins d'un projet spécifique, il leur avait été répondu que c'était inexact et que le besoin en ressources était exagéré.

c. M. G_____, chef de service des routes et espaces verts de la commune depuis 2016, avait travaillé pour M. A_____ jusqu'à son départ. Il avait sous ses ordres un adjoint et douze collaborateurs. Depuis le début, il avait fonctionné de manière indépendante, soit sans rapport avec M. A_____, sinon pour les décisions. Ils se voyaient à la séance des cadres de la commune du mardi. Ils avaient des rapports uniquement professionnels et parlaient lorsqu'il y avait des problèmes avec un chantier. Sinon, ils n'avaient pas besoin de se voir. Ils avaient des rapports simples, courtois. Il arrivait à M. A_____ de lui déléguer des tâches en lui disant ce qu'il devait faire. Il était arrivé que son service ne soit pas impliqué dans des projets alors qu'il devait l'être. M. A_____ l'avait accueilli en lui disant que toutes les décisions devaient passer par lui et l'avait remis entre les mains de son adjoint. Son service était excentré. M. A_____ y passait rarement. Il ne pouvait pas dire s'il était souvent à la mairie car lui-même n'y allait que sporadiquement. Lors des séances des cadres, il avait pu observer des tensions avec M. A_____. Lui-même n'était pas impliqué. Comme d'autres cadres, il se demandait parfois si sa présence se justifiait à ces réunions et constatait que le

service de M. A_____ était souvent concerné. Les tensions portaient sur des chantiers qui ne le concernaient pas. Une fois entrée en fonction, Mme I_____ avait organisé des séances bilatérales régulières, dont les discussions portaient sur tout ce qui était en cours dans son service. Il n'avait pas été témoin de consommation d'alcool de la part de M. A_____ mais avait pu sentir une haleine évoquant la consommation d'alcool, ce qui était fréquent. À une reprise, M. A_____ lui avait paru ivre. M. A_____ n'était pas trop disponible ou joignable. Il essayait de l'appeler mais il ne répondait pas.

d. M. A_____ a contesté que les policiers municipaux fussent régulièrement présents aux rendez-vous de chantier, ne venant que sur invitation de son service. Il allait au rendez-vous de chantier et M. E_____ le suppléait quand il ne pouvait pas y aller. Le tableau mentionné par M. O_____ recensait les séances mensuelles au cours desquelles la police municipale était informée des chantiers à venir. Le sergent s'était proposé de tenir ce tableau. La décharge concernait les tâches de marquage, de signalisation et d'éclairage sur la voie publique, que le prédécesseur de M. O_____ assumait. Le service de M. O_____ prenait en charge le rafraîchissement. Son service établissait les plans de marquage et les signait. L'exécution technique était faite en collaboration avec la police municipale.

S'agissant de M. F_____, il était exact que les plans de marquage avaient été externalisés. Il était vrai qu'il communiquait beaucoup oralement. Des procès-verbaux des séances de service, qui étaient selon lui plus rapprochées, étaient tenus.

Concernant les propos de M. G_____, il ne l'avait pas consulté pour l'un des chantiers car ils avaient un partenaire privé spécialisé, mandaté par la commune, qui travaillait en contact avec son service. Il n'avait aucune des compétences du service de M. G_____ et il faisait généralement confiance à tous ses subordonnés dans la gestion de leur service. Il allait rarement à l'encontre de leurs choix car c'était leur spécialité et pas la sienne.

Concernant des travaux au chemin Q_____, M. G_____ avait présenté un projet avec des propositions de trois entreprises sollicitées par appel d'offres, qui était un très bon travail. Les travaux avaient finalement été faits avec du retard et pour plus du double du prix initial en raison de l'opposition de Mme K_____. Ces travaux et ceux d'élagage, qui avaient entraîné la fermeture simultanée de deux chemins et partant l'accès à R_____, avaient été coordonnés par l'OCT qui avait imposé le calendrier des travaux. Il n'avait aucune responsabilité dans la collision reprochée.

Il ressentait un manque de reconnaissance de la part de Mme I_____ par rapport à ce qu'il avait fait pour la commune et à l'ensemble de sa carrière. Il contestait les reproches de Mme I_____ à son encontre en lien avec le burn-out

de M. E_____, dans la mesure où c'était elle qui en était responsable. Il réfutait également les propos de Mme N_____ quant à des cartons restés fermés. Les travaux en question n'ayant pas été réceptionnés et comportant des défauts, il ne pouvait pas faire signer par le conseil administratif des documents relatifs à l'entretien. Il en avait informé le conseil administratif. Concrètement, certains cartons leur avaient été remis lors des séances par le maître de l'ouvrage, auxquelles participait Mme K_____. Il avait lui-même informé le conseil administratif et Mme K_____ avait signé les avis de défauts aux entreprises.

Il avait été surpris de ne pas avoir été consulté au sujet du remplacement de M. H_____, comme il était le plus ancien cadre supérieur de la mairie.

e. M. H_____ a expliqué avoir commencé à travailler pour la commune à partir du 1er avril 1986, jusqu'au 31 juillet 2018, date officielle de son départ à la retraite. Depuis son engagement en 2005, M. A_____ avait indirectement, puis directement travaillé sous ses ordres lorsqu'il avait pris la direction du service. M. A_____ avait donné satisfaction jusqu'à la fin de la législature 2015 qui s'était achevée le 31 mai 2015. La situation avait alors commencé à se dégrader car la relation entre M. A_____ et Mme K_____, nouvellement entrée en fonction, était moins bonne qu'avec le prédécesseur de celle-ci. De plus, M. A_____ était fatigué. Il s'était beaucoup investi dans le projet du C_____ et avait pris trop peu de vacances. Jusque-là, M. A_____ et lui avaient une relation très proche et très bonne. Entre 2015 et 2016, elle s'était distendue. Il leur arrivait souvent, lors des séances avec d'autres cadres, de s'accrocher lorsqu'il lui demandait l'état d'avancement des dossiers. Certains dossiers n'avançaient pas et M. A_____ refusait de faire le travail car il n'avait pas le temps. Il y avait à la fois de la difficulté et de la mauvaise volonté. À ce moment-là, ils avaient commencé à se rendre compte de sa mauvaise organisation qui l'empêchait d'accomplir les tâches qui lui étaient assignées. Parmi les exemples de querelles entre eux, figurait le contrôle de l'emploi du temps de M. A_____. Celui-ci était très peu présent à la mairie, prétendant avoir beaucoup de choses à faire à l'extérieur. De son côté, il estimait que les chantiers ouverts ne justifiaient pas qu'il soit absent de la mairie durant 80 % de son temps. Il devait être à la mairie au moins plusieurs heures par jour. Il était vrai que la charge de travail avait augmenté. Un second poste de cadre avait toutefois été créé avant l'arrivée de M. A_____. Puis, une troisième poste de cadre avait été créé après l'arrivée de M. A_____, qui avait alors participé à l'engagement de M. E_____. Le service technique était bien doté en comparaison des autres services de la commune. Les objections de M. A_____ quant à la charge de travail ne lui paraissaient pas fondées, faute de quoi il n'aurait pas insisté pour qu'il exécute les tâches qui lui étaient assignées. Il reconnaissait la version manuscrite du mémo des points abordés avec M. A_____ le 14 avril 2016. La situation susdécrite avait rendu nécessaire cet entretien. Après avoir fait le point avec Mme I_____, il avait rencontré M. A_____ en tête-à-tête. La liste recensait tous les points qui avaient

été abordés lors de l'entretien et discutés avec M. A_____. Après avoir déjà évoqué auparavant les points problématiques avec celui-ci de manière informelle, il s'agissait de rétablir la situation pour repartir sur une bonne collaboration. Des habitants s'étaient plaints d'attitudes inadéquates de la part de M. A_____, lors de travaux. Il ne disposait pas d'éléments concrets et objectifs pour savoir ce que M. A_____ faisait lors de ses absences à l'extérieur, principalement les après-midis. M. A_____ était très compétent et efficace dans la conduite de chantiers, mais pas dans la gestion administrative et le management. Il rencontrait beaucoup M. E_____ à l'occasion des chantiers, mais avait moins de rapports avec M. G_____. M. A_____ et sa secrétaire se croisaient. Il y avait un suivi correct de l'activité de M. E_____, avec lequel M. A_____ s'entendait bien et qu'il voyait souvent quand ils étaient tous les deux à la mairie. Concernant la consommation d'alcool, il se souvenait que Mme I_____ lui rapportait régulièrement que lors des séances du mardi, M. A_____ sentait l'alcool. Il avait également des retours d'habitants, disant avoir vu M. A_____ prendre l'apéro ou d'autres employés municipaux lui rapportant qu'il avait encore bu un coup. Lui-même n'avait jamais senti d'haleine alcoolisée chez M. A_____. L'entretien du 14 avril 2016 avait été globalement serein. Il y avait eu des améliorations pendant un certain temps, puis la situation s'était à nouveau dégradée. Mmes K_____, I_____ et lui-même avaient eu des entretiens au sujet des problèmes qui persistaient tels que les absences. Ce n'était pas allé plus loin car Mme K_____ voulait absolument garder M. A_____. Lui-même était d'avis qu'il fallait agir dans l'intérêt de M. A_____ et de la commune. Mme I_____ était de son avis, voire plus intransigeante. Mme K_____ considérait toutefois que M. A_____ était le seul qui maîtrisait le plan technique de la deuxième partie du projet du C_____ et avait décidé de ne rien faire après avoir pesé les intérêts. Il n'avait pas retranscrit ce que M. A_____ avait dit lors de l'entretien. Ayant lui-même beaucoup parlé, M. A_____ l'avait beaucoup écouté. Il avait dû faire lui-même quelques évaluations de M. A_____ à ses débuts, lesquelles devaient figurer dans son dossier. Puis, pendant plusieurs années, aucune évaluation formelle n'avait été conduite. La décision d'affectation au poste de directeur technique avait été prise par le conseil administratif, convaincu que M. A_____ était la bonne personne. M. A_____ avait certainement fait valoir à plusieurs reprises le besoin d'augmenter la dotation en personnel. Il n'était lui-même pas convaincu, compte tenu du fait qu'il n'y avait pas de volonté politique d'engager du personnel. Le projet du C_____ avait créé une surcharge temporaire de travail, n'apparaissant pas durable ni susceptible de justifier l'engagent durable d'un nouvel employé communal. Le recours aux mandataires externes avait été accru pour la deuxième partie du chantier, ce qui offrait un appui externe plus important et déchargeait l'administration.

f. M. E_____, travaillait depuis onze ans en qualité de technicien communal adjoint. Durant ce laps de temps, il avait observé une évolution de la masse de travail du service que le projet du C_____ avait nettement accrue. Sur la même

période, l'effectif n'avait pas augmenté. Lorsque M. A_____ en avait parlé à M. H_____, celui-ci lui avait répondu qu'il n'y aurait plus de postes supplémentaires au service technique. Ils étaient à flux tendu, avec tout ce qui allait avec, dont la fatigue. Il sentait M. A_____ inquiet. Tout le monde était à bout, M. A_____, mais aussi lui-même et M. F_____. Il en avait ressenti les effets sur sa santé pour avoir été mis en arrêt maladie pour cause de burn-out pendant cinq mois et demi à partir du 12 avril 2019. Après le départ de M. A_____, la direction du service avait été assurée à titre intérimaire, jusqu'en août-septembre 2020. Le conseil administratif avait alors réorganisé le service et établi un nouvel organigramme, de sorte que le poste de M. A_____ avait été supprimé. La charge de travail avait diminué en ce qui le concernait. Les tâches avaient été redistribuées. Le poste d'urbaniste avait été repourvu. En outre, l'architecte qui l'avait remplacé durant son absence avait été engagé à 50 %, et plus récemment à 60 %, en qualité d'architecte communal. Il s'agissait d'un nouveau poste. Il attribuait son burn-out à la grosse charge de travail et non pas à quelqu'un en particulier. Durant huit ans, il avait eu une très bonne collaboration avec M. A_____. Concernant le management du service, ils étaient quatre, soit M. A_____, la secrétaire, M. F_____ et lui-même. Ils avaient des réunions informelles. Les informations circulaient et ils se voyaient tous les jours. Mme I_____ le convoquait régulièrement pour des séances bilatérales, au cours desquelles elle le questionnait sur l'avancement de ses dossiers. Les tensions qu'il y avait parfois entre MM. H_____ et A_____ lors des séances avaient trait aux dossiers et non pas aux personnes. Il n'avait jamais entendu ni vu que M. H_____ ait été insatisfait des réponses ou des informations données par M. A_____. Il y avait des tensions avec le service de police municipale qui tenaient aux budgets respectifs et non pas aux personnes. Ils faisaient une séance mensuelle avec la police municipale et le service des routes pour tout ce qui avait trait au domaine routier de la commune. La police tenait un procès-verbal.

g. Mme I_____ a confirmé que la fonction de directeur technique avait disparu au profit de trois chefs de service indépendants travaillant en collaboration sur les différents projets. Le poste de M. A_____ avait été utilisé pour la création du chef de service construction et urbanisme et le budget 2020 avait ajouté un poste de chef de service patrimoine immobilier.

h. Madame Sophie K_____ avait été conseillère administrative de la commune de mai 2015 à mars 2019, en charge du département qui englobait le service dirigé par M. A_____. À son arrivée, elle avait constaté qu'il existait un manque de coordination dans le service dirigé par M. A_____. Il y avait un problème au niveau du management et de communication entre les personnes. Ce constat était partagé par M. H_____ et Mme I_____. M. A_____ avait une forte personnalité. M. H_____, Mme I_____ et elle avaient décidé de lui en parler, ainsi que d'une suspicion de problème d'alcool. Au départ de M. H_____, elle avait senti que M. A_____ avait un problème. MM. H_____ et A_____

géraient ensemble un gros projet. Avec le temps, elle s'était aperçue qu'ils ne la tenaient pas informée de tout. Dans le cadre du projet du C_____, elle s'était aperçue que le projet n'avait pas été exécuté conformément à celui qui avait été adopté. À sa question de savoir pourquoi les plans d'exécution n'étaient pas conformes au projet décidé, M. A_____ lui avait expliqué que c'était une question de budget et que les plans avaient été modifiés en cours de route. C'était M. H_____ qui lui avait ordonné de procéder ainsi. Sur un autre projet, elle s'était aperçue d'un dysfonctionnement, M. A_____ ne sachant pas que M. F_____ travaillait dessus et ne fournissait pas le travail nécessaire. Elle s'étonnait du peu de connaissance en général de M. A_____ au sujet des dossiers traités par ses collaborateurs et de son manque de suivi de son service. Elle confirmait le contenu de la note du 18 février 2019. Elle était responsable et garante de la bonne exécution des décisions de la commune et considérait que d'avoir procédé différemment sans l'en informer constituait une faute grave, indépendamment de savoir qui de M. H_____ ou de M. A_____ aurait dû l'informer. Elle avait demandé à M. A_____ de contrôler ce qui se passait dans son service. M. F_____ avait commis des erreurs qu'elle avait apprises de lui. Elle s'était tournée vers M. A_____ pour lui demander ce qu'il en était et avait appris qu'il n'était pas au courant. Les aspects technique et management ne correspondaient pas à ses attentes. M. A_____ avait énormément de rendez-vous à l'extérieur. Elle lui avait dit qu'il n'était pas assez présent au bureau pour diriger une équipe. Les équipes éprouvaient un manque de ce point de vue. Après le départ de M. H_____, le projet du C_____ avait commencé à déraper et elle n'avait plus eu confiance. À partir de là, Mme I_____ ou son adjointe avait assisté systématiquement aux séances principales du maître de l'ouvrage avec les mandataires. Dans ce service ou dans d'autres, les collaborateurs avaient trop de travail. Au départ de M. H_____, Mme I_____ et elle avaient entamé des réflexions pour rendre le travail plus efficient, en envisageant notamment d'engager un architecte. Le problème avec M. A_____ était que des gens de son service commettaient des erreurs et qu'il ne les encadrait pas suffisamment. Selon elle, MM. H_____ et A_____ avaient bien fonctionné ensemble pendant des années, mais elle n'était pas présente. À son arrivée, M. H_____ se plaignait de M. A_____, de sorte qu'elle lui avait recommandé de lui en parler. Elle-même n'avait jamais constaté personnellement une alcoolisation de M. A_____ mais « la progression de [son] état durant les après-midis l'a[vait] questionnée sur la nécessité de faire un test ». Elle avait reçu des plaintes de citoyens décrivant M. A_____ alcoolisé et, dans un cas, apostrophant un citoyen.

37) Dans leurs conclusions après enquêtes des 20 et 31 mai 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions et précédents développements.

a. Pour l'intimée, l'instruction avait démontré que l'organisation et le management du service par le recourant étaient déficients, que la transmission d'informations par celui-ci à la secrétaire générale et au conseil administratif était

défaillante, que sa collaboration avec les autres services et avec la secrétaire générale était insuffisante, qu'il y avait des retours négatifs de l'extérieur quant à son attitude, qu'il avait été rendu attentif aux manquements qui lui étaient reprochés lors d'entretiens formels avec sa hiérarchie, que la charge de travail et l'absence d'engagement de collaborateurs supplémentaires n'étaient pas la cause des manquements du recourant et que la décision de résiliation ordinaire du contrat de travail du recourant était fondée.

b. Pour le recourant, le dysfonctionnement en matière de protection de la personnalité du personnel qu'il dénonçait, avait été établi. Il avait été désigné responsable de la dégradation de la situation au sein de la commune.

38) Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (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 ; art. 21 al. 2, 54 et 55 RPers).

2) Le recourant conteste la légalité de la décision de le licencier du 22 janvier 2020, ainsi que celle de la décision de refus d'octroi de l'augmentation ordinaire de salaire pour l'année 2020 du 22 avril 2020.

3) Employé communal depuis le 1er février 2005, le recourant est soumis au RPers (art. 1 al. 1 RPers).

Les rapports de travail soumis au RPers sont de droit public. Les dispositions du RPers, ses dispositions d'exécution et les termes du contrat individuel de travail sont applicables. Les dispositions du CO régissant les rapports de travail, leur formation et leur fin sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 RPers).

4) Dans un premier grief, le recourant fait valoir que son dossier personnel serait incomplet et qu'aucun document n'attesterait de ses prétendus manquements, ce qui ne permettrait pas l'exercice de son droit d'être entendu.

Au contraire, l'intimée considère avoir respecté le droit d'être entendu du recourant, celui-ci ayant eu accès à l'ensemble du dossier et la possibilité de s'exprimer. La décision attaquée exposait de manière circonstanciée pour quels motifs les rapports de travail ne pouvaient objectivement plus être maintenus.

a. Les rapports de travail prennent fin par la résiliation ordinaire, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée (art. 13 let. e RPers).

Chacune des parties peut mettre fin aux rapports de travail en résiliant le contrat pour le terme du délai de congé applicable (art. 17 al. 1 RPers). Après le temps d'essai, une résiliation ordinaire par la ville nécessite cependant si la résiliation est motivée par des manquements du collaborateur, un avis préalable écrit mentionnant les faits en cause et offrant au collaborateur vingt jours pour exercer son droit d'être entendu auprès du conseil administratif (art. 17 al. 2 let. b RPers).

À compter de la dixième année de service, chacune des parties peut résilier le contrat individuel de travail moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, respectivement pour les cadres et cadres supérieurs six mois pour la fin d'un mois (art. 18 al. 2 let. c RPers).

Préalablement à la résiliation par la ville, les motifs invoqués sont communiqués au collaborateur et celui-ci doit disposer de la faculté d'exercer son droit d'être entendu auprès du conseil administratif sur le principe et les motifs de la résiliation (art. 20 al. 1 RPers). La résiliation est notifiée au collaborateur sous forme de décision écrite et motivée, avec indication de la voie et du délai de recours (art. 20 al. 3 RPers).

b. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_310/2017 précité consid. 7.4 ; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2 ; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2 non publié in ATF 136 I 39).

Lorsque l'autorité choisit la voie du licenciement ordinaire et non de la révocation disciplinaire, l'employé ne peut se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu sur ce choix dans la mesure où le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015).

c. In casu, il ressort du dossier que le 28 février 2019, un entretien a eu lieu entre le recourant, la secrétaire générale et Mme K_____. Selon la note y relative, sur laquelle l'intéressé a pu faire part de ses propres remarques, divers griefs lui étaient adressés, notamment quant aux dysfonctionnements et au manque d'organisation de son service, ainsi qu'au manque de communication et d'information au sujet des dossiers en cours. Il en était résulté que des séances hebdomadaires avec Mme K_____ seraient prévues et que le recourant devait

mettre en place une réunion de service annuelle. Dès le mois de juin 2018 déjà, la secrétaire générale avait fait part de ces insuffisances au recourant. L'échange de courriels des 20 et 23 juillet 2018 en atteste, montrant en particulier que, contrairement aux demandes faites par sa hiérarchie, l'intéressé n'enregistrait pas ses rendez-vous dans son agenda électronique, ce qui compliquait la planification de séances.

Par la suite, lorsque le conseil administratif a informé le recourant, par courrier du 22 juillet 2019, de son intention de mettre un terme à son contrat de travail pour le terme du délai de congé de six mois, un délai lui a été imparti, conformément aux art. 17 al. 2 let. b et 20 al. 1 RPers, pour exercer son droit d'être entendu. À sa demande, celui-ci a été prolongé. En outre, la note interne du 12 juillet 2019 et son dossier complet lui ont été transmis. Il s'ensuit que, dans ses observations du 26 août 2019, le recourant a pu s'exprimer sur tous les griefs formulés à son encontre par le conseil administratif, avant que celui-ci ne prenne la décision du 22 janvier 2020. Il avait ainsi pu faire valoir son point de vue, en disposant des éléments nécessaires à cette fin.

S'il est vrai que le fait que le dossier du recourant ne comporte pas d'évaluations annuelles régulières n'apparaît pas satisfaisant, il n'en demeure pas moins que la chambre de céans dispose des éléments nécessaires, confirmés par les déclarations des témoins entendus lors des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes des 13 octobre et 3 décembre 2020, 12 janvier et 20 avril 2021. En particulier, bien que le recourant réfute l'ensemble des reproches formulés par M. H_____ selon la note manuscrite de celui-ci concernant leur entretien du 14 avril 2016, il ne conteste pas la tenue de cette entrevue. À cela s'ajoute que, lors de son audition, l'ancien secrétaire général a effectivement confirmé ces faits, au sujet desquels le recourant a pu se déterminer à plusieurs reprises durant la présente procédure de recours, aussi bien oralement que par écrit. Lors de son audition, il a d'ailleurs pu confirmer que les points inscrits dans la note manuscrite de M. H_____ avaient bien été évoqués lors de leur entretien du 14 avril 2016 et qu'il avait alors pu les contester, voire en admettre certains.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que le droit d'être entendu du recourant a été respecté.

5) Dans un second grief, le recourant estime que l'intimée n'aurait pas rempli ses obligations à son égard, en particulier celle de protection de sa personnalité, la décision querellée violerait l'art. 23 RPers. Elle serait également dénuée de tout motif objectif au sens de l'art. 17 al. 2 let. b RPers.

Pour l'intimée, un désinvestissement de la part du recourant dans son travail avait été mis en évidence depuis 2015, période à partir de laquelle les situations problématiques s'étaient répétées. Les pièces versées au dossier établissaient ces

manquements, en particulier la note de la séance du 18 février 2019. Aucune évolution suffisante n'ayant été constatée, l'intérêt de la collectivité commandait de mettre un terme aux rapports de travail. L'éventuel sous-effectif du service n'expliquait pas les manquements mis en évidence en matière de management du service, de suivi des dossiers et de communication. Contrairement à la révocation, le licenciement ne visait pas à sanctionner un employé pour un comportement déterminé, mais à assurer le bon fonctionnement de l'administration.

a. Le collaborateur exécute en personne et avec soin les tâches qui lui sont confiées conformément au descriptif de son poste et dans le respect des règlements de l'administration (art. 22 al. 1 RPers). Il veille fidèlement à la sauvegarde des intérêts de la commune et au respect de l'environnement, entretient des relations dignes et respectueuses avec ses collègues, ses supérieurs et les administrés et renforce la considération et la confiance dont l'administration communale doit être l'objet (art. 22 al. 2 RPers).

La ville crée les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement de ses tâches, dans une optique de qualité de services à la population (art. 23 al. 1 RPers). Elle met tout en œuvre notamment pour assurer la protection de la personnalité notamment en matière de harcèlement psychologique et sexuel, protection de la santé, de l'intégrité et de la sécurité au travail des collaborateurs (art. 23 al. 1 let. b RPers). La ville rémunère les collaborateurs pour leur travail, leur fournit les instruments, matériaux et équipements nécessaires à cet effet et leur rembourse les frais imposés par l'exécution de leur travail (art. 23 al. 2 RPers).

b. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 5a et les références citées). 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 les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-là, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/890/2015 du 1er septembre 2015 consid. 5b et les arrêts cités).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction d'arbitraire (ATA/653/2015 du 23 juin 2015 consid. 4 ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6b). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 Ia 202 consid. 3 ; 104 Ia 201

consid. 5f et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.177/2001 du 9 juillet 2002 consid. 2.2 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015 consid. 4 ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6b).

c. En l'occurrence, dans sa décision querellée du 22 janvier 2020, le conseil administratif reproche en substance au recourant de ne pas avoir respecté ses devoirs réglementaires, tout en ayant démontré une inaptitude avérée au poste pour lequel il a été engagé. Compte tenu du suivi insuffisant de plusieurs dossiers, de son manque d'organisation et de leadership portant atteinte au fonctionnement de son service, de ses relations avec sa hiérarchie et les autres services et de la crédibilité de l'administration à l'égard des citoyens, le conseil administratif ne pouvait plus lui faire confiance pour que toutes les missions confiées à son service soient menées à bien. L'organisation du travail et la délégation des tâches au sein du service étant de la compétence du recourant, un défaut de management lui était imputable s'il se trouvait seul à tout faire. L'intéressé n'avait présenté aucune demande formalisée en personnel supplémentaire. Il ne démontrait pas être en mesure de poursuivre ses rapports de travail en tant que directeur technique.

Tel qu'indiqué précédemment, le recourant a admis que son entrevue du 14 avril 2016 avec M. H_____ avait effectivement eu lieu et que les remarques indiquées à cette occasion étaient bien celles inscrites sur la note de celui-ci. Il avait donc connaissance, dès cette date à tout le moins, que son travail n'emportait pas la complète satisfaction de son supérieur hiérarchique. Il avait alors contesté certains reproches, tout en concédant, selon ses propres dires, être souvent absent l'après-midi en mairie en raison des nombreux chantiers en cours et réunions à l'extérieur, ainsi qu'une gestion du personnel déficiente due à la surcharge de travail. De même, l'intéressé a indiqué que le procès-verbal du 18 février 2019 reflétait bien le contenu de l'entretien du même jour, tout en admettant et contestant certains points. Ainsi, s'il est avéré que le travail du recourant a donné entière satisfaction à sa hiérarchie jusqu'en 2015, il reconnaît lui-même avoir, depuis lors, rencontré des difficultés dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches. Les documents produits attestant de la reconnaissance de son travail par le conseil administratif sont effectivement antérieurs à 2015.

S'agissant des reproches formulés concernant la charge de travail du service, le recourant allègue, d'une manière générale, que l'insuffisance d'effectif et le développement rapide de la commune au détriment de celui de son administration avaient engendré une surcharge chronique. Le fait de devoir suppléer ses adjoints durant leurs absences de longue durée avait encore ajouté à ses nombreuses tâches, dues au nombre important de chantiers en cours. À cet égard, les trois adjoints du recourant, à savoir MM. F_____, E_____ et G_____ ont confirmé, lors de leurs auditions, que la charge de travail était importante et avait augmenté depuis 2013. M. F_____ a notamment relevé que le conseil administratif avait connu une période d'instabilité entre 2015 et 2020, avec parfois des changements

de décisions qui avaient entraîné un surcroît de travail. Certes Mmes N_____ et K_____, ainsi que M. H_____ et Mme I_____ ont relevé des tensions entre les conseillers administratifs et le recourant. Ce dernier s'est toutefois expliqué de chacun des griefs formulés au sujet de dossiers particuliers, lesquels, pour la plupart, ne relevaient pas de son fait, ce qui, au final, n'était pas contesté.

Dans ce contexte, il a notamment été reproché au recourant de ne pas avoir eu de perspective à long terme et de se contenter d'une activité de gestion des urgences. Toutefois, tant l'intéressé que ses adjoints ont reconnu qu'ils avaient tous « la tête dans le guidon » en raison de la charge de travail. Mme I_____ avait elle-même pu constater que M. E_____ était surmené, raison pour laquelle il s'est ensuite trouvé en arrêt maladie durant cinq mois et demi à partir du 12 avril 2019. Il en a été de même pour M. F_____, absent pendant un mois en 2019 en raison d'un épuisement. Celui-ci a également fait part de ce que, durant la période pendant laquelle il remplaçait le recourant absent, tout lui était reproché lors des séances de cadres, ce qui avait engendré chez lui une peur de se rendre au travail. M. G_____ a aussi pu constater que le recourant était souvent concerné par les tensions lors des séances de cadres. Malgré ces circonstances, il n'apparaît pas que des mesures suffisantes aient été prises pour soulager le service et améliorer son fonctionnement. Au contraire, les reproches à l'égard du recourant se sont accentués. Alors qu'une amélioration de sa part a pu être constatée entre le 18 février 2019 et le 12 juillet 2019, ces efforts ont été insuffisants, malgré l'absence de moyens supplémentaires accordés. Tant M. H_____ que Mme I_____ ont toutefois confirmé que le recourant avait fait des demandes d'effectif supplémentaire par oral mais qu'ils n'y avaient pas donné suite, soit parce que le premier les considérait comme injustifiées, soit parce que la seconde attendait une formulation par écrit. Ce n'est qu'après le départ du recourant, durant l'été 2020, que l'organisation du service a été revue. Conformément aux dires de Mme I_____, le poste de l'intéressé, désormais limité au service construction et urbanisme, a alors été remplacé par trois chefs de service indépendants et le budget 2020 a ajouté un poste de chef de service patrimoine immobilier.

Par conséquent, tandis que depuis 2015 à tout le moins, le recourant réclamait des effectifs supplémentaires qui lui étaient refusés pour absence de besoin ou non-respect des formes, dès l'été 2020, soit au terme du délai de congé du recourant, son poste a été réparti en trois postes équivalents de chefs de service qui ont impliqué l'embauche d'un chef de service supplémentaire. La concomitance mise en évidence par ce concours de circonstances, entre la chronologie des faits et l'ampleur de l'organisation mise en place au départ prévu du recourant alors que les demandes en effectifs de celui-ci avaient été ignorées, n'apparaît pas fortuite.

Concernant le grief portant sur la gestion du service, il est reproché au recourant de ne plus avoir effectué d'évaluation écrite de ses trois adjoints depuis

2015, date à laquelle il est devenu directeur technique, alors que lui-même n'en a plus non plus fait l'objet depuis 2006. Mme I_____ a d'ailleurs admis qu'elle avait elle-même reporté les évaluations des cadres d'une année. De surcroît, tant l'entretien du 14 avril 2016 que celui du 18 février 2019 ne constituaient, selon elle, pas des évaluations formalisées. Aucune plainte de collègues ou de citoyens à l'égard du comportement du recourant n'a été produite, alors que les auditions de ses trois adjoints ne soulignent aucun élément à ce sujet. À l'exception de M. G_____, dont le recourant reconnaît les grandes compétences, tous admettaient qu'il était joignable et disponible par téléphone, malgré ses absences de la mairie. Sa hiérarchie se contente d'ailleurs de se plaindre de son absence, sans avoir examiné si celle-ci était ou non justifiée en raison des rendez-vous ou réunions de chantier prévus, alors qu'en parallèle, il n'est pas contesté que la commune gérait de nombreux chantiers. De plus, l'échange de courriels des 20 et 23 juillet 2020 entre Mme I_____ et le recourant démontre que celui-ci restait disponible, même si son agenda électronique n'était pas mis à jour.

Quant à l'hypothétique consommation d'alcool, l'intéressé s'en est expliqué dans le cadre de la procédure ayant abouti au blâme qui lui a été infligé le 29 septembre 2009. Depuis lors, rien ne permet de retenir que celle-ci aurait perduré. La plupart des témoins, dont MM. H_____, F_____ et E_____, indiquent qu'ils n'avaient pas noté de signes particuliers en attestant. Mme I_____ n'avait plus fait un tel constat depuis qu'elle était devenue secrétaire générale, alors qu'elle échangeait fréquemment avec le recourant.

En définitive, il ressort de ce qui précède que les principaux éléments reprochés au recourant en lien avec la gestion du service pouvaient effectivement trouver leur source dans la surcharge de travail à laquelle celui-ci devait faire face. Faute de temps, les formes requises – demande d'effectif supplémentaires par écrit, mise à jour de l'agenda électronique, etc – ont été délaissées au profit de l'avancement des chantiers en cours. En dépit des besoins, la pression sur le service n'a cessé de croître pour aboutir au licenciement du recourant, vraisemblablement dans la perspective de mettre en place une nouvelle structure, palliant l'insuffisance d'effectifs.

Par conséquent, si des errements peuvent être reprochés au recourant dans l'emploi des formes appropriées permettant une organisation adéquate du service technique, il n'en demeure pas moins que ceux-ci ne peuvent être examinés sans prendre en considération le manque de moyens mis à sa disposition par l'intimée pour en assurer le bon fonctionnement. Ce n'est qu'une fois le recourant licencié que cette dernière a finalement mis en place une organisation plus adaptée en répartition des tâches et moyens.

En ces circonstances, il doit être retenu que les manquements formulés à l'encontre du recourant, ne lui sont, en bonne partie, pas imputables. Ce grief sera

donc admis, de sorte que la résiliation des rapports de travail doit être considérée comme étant contraire au droit au sens du RPers.

6) Le recourant soutient que, vu la formulation de l'art. 21 RPers, en cas de refus de sa réintégration, l'intimée devrait lui verser une indemnité, équivalente à vingt-quatre mois de son dernier traitement.

L'intimée rappelle que l'indemnité maximale prévue en cas de refus de réintégration est de six mois de salaire.

a. Si l'autorité de recours retient que la résiliation des rapports de travail est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à la ville. En cas de refus de cette dernière, l'autorité de recours fixe l'indemnité due, dans les limites des dispositions pertinentes du CO. Si la ville accepte la réintégration, elle paie le salaire depuis la fin des rapports de travail, sous imputation des revenus que l'intéressé a réalisés depuis lors ou auxquels il a intentionnellement renoncé (art. 21 al. 3 RPers).

b. Dans son arrêt ATA/194/2014 du 1er avril 2014, jurisprudence reprise de manière constante ultérieurement, la chambre de céans, examinant les conditions de résiliation d'un statut du personnel d'une commune, a retenu que la formulation de la disposition concernée en matière de résiliation des rapports de service était identique à celle de l'art. 31 LPAC. En tant que telle, elle ne lui permettait pas d'annuler formellement la décision querellée et d'imposer la réintégration du recourant mais uniquement de proposer celle-ci. Si l'autorité refuse la réintégration, alors la voie de l'indemnisation est ouverte. Il a alors été retenu que la commune n'entendant pas réintégrer le recourant, il y avait lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle il avait droit, à la lumière de la jurisprudence dégagée pour l'application de l'art. 31 al. 3 LPAC (consid. 7).

À cet égard, il a été régulièrement rappelé depuis lors que, dans la fixation de l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 9b ; ATA/195/2014 précité consid. 12).

D'après la jurisprudence constante et univoque de la chambre de céans, le CO ne s'applique pas à titre de droit supplétif aux rapports de travail de droit public à moins que cette application ne soit expressément prévue par le statut du personnel applicable, ce qui n'est pas le cas de la LPAC (ATA/31/2012 du 17 janvier 2012 consid. 4 ; ATA/908/2010 du 20 décembre 2010 consid. 3a).

c. Selon l'exposé des motifs relatif au RPers du 3 avril 2011, « dans l'hypothèse où une décision de résiliation se révélerait contraire au droit, RPers

prévoit la faculté (i) pour l'autorité judiciaire de recours de proposer la réintégration de l'intéressé et (ii) pour la commune de refuser cette réintégration, l'indemnité due à raison d'une résiliation non conforme au droit des rapports de travail relevant des dispositions du Code des obligations (art. 336a et 337c al. 3 CO) ».

À teneur de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). En cas de congé abusif au sens de l'art. 336 al. 2 let. c CO, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur (al. 3).

En cas de résiliation injustifiée, l'art. 337c al. 3 CO prévoit que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

d. En l'absence de jurisprudence relative à l'art. 21 al. 3 RPers, il convient de se référer à celle rendue en application de l'art. 31 LPAC. Ainsi, les indemnités suivantes ont été allouées par la chambre administrative en cas de licenciement pour absence de motif fondé ou pour violation de la procédure de reclassement (ATA/1679/2019 du 19 novembre 2019 consid. 6c) :

- dans une cause dans laquelle le licenciement avait été prononcé en l'absence de motifs fondés, la chambre administrative a notamment tenu compte de l'absence de tout reproche envers la recourante pendant près de quatre ans à compter de son engagement, de l'atteinte de longue durée à sa santé liée aux conditions de travail, de l'attitude déplacée de la collaboratrice, pouvant toutefois s'expliquer par l'attitude peu constructive et peu compréhensive de la part de sa hiérarchie, de l'absence de cohérence et d'empathie de la part de la nouvelle hiérarchie de l'intéressée face au contexte professionnel global, de l'absence de mesures prises par la hiérarchie afin de permettre à la collaboratrice de pouvoir maintenir son employabilité après sa longue maladie, de la durée des rapports de service de sept ans, du refus de réintégration, de la violation grave commise par l'autorité intimée en prononçant un licenciement en l'absence de motifs fondés et des conséquences sur les perspectives professionnelles futures de la collaboratrice, âgée de quarante-cinq ans. Elle a ainsi arrêté l'indemnité à douze mois (ATA/347/2016 précité consid. 11d). Cet arrêt n'a pas fait l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral ;

- six mois d'indemnité ont été alloués à la recourante (ATA/1193/2017 précité confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause

8C_697/2017) pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la recourante au service de facturation - présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante -, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, la chronologie des événements (la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée) ;

- neuf mois pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_696/2017).

Par ailleurs, dans un cas d'application d'une législation communale renvoyant aux art. 336a et 337c CO, la chambre de céans a accordé une indemnité de six mois du traitement brut, soit le maximum légal permis in casu, à une employée communale dont le licenciement avait été prononcé en violation de son droit d'être entendu. La commune n'avait pas porté à sa connaissance l'ensemble de son dossier médical, alors même que son licenciement se fondait exclusivement sur des motifs médicaux (ATA/651/2020 du 7 juillet 2020 consid. 10).

e. La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 17).

f. En l'espèce, la formulation de l'art. 21 al. 3 RPers est identique à celle de l'art. 31 al. 3 LPAC, sous réserve du montant maximal de l'indemnité en cas de refus de réintégration de l'employé. Tandis que celle prévue par l'art. 31 al. 3 LPAC est de vingt-quatre mois, l'art. 21 al. 3 RPers, renvoyant aux dispositions du CO à titre de droit public supplétif, vise une indemnité maximale de six mois.

Reste ainsi à examiner si le recourant peut prétendre à l'octroi d'une indemnité de six mois. Dans la mesure où la résiliation de ses rapports de travail

apparaît contraire au droit, sa réintégration peut être proposée à l'intimée. In casu, cette dernière ne s'est pas prononcée en faveur de cette possibilité, se limitant à invoquer une indemnité maximale de six mois du dernier salaire. Dans cette mesure, il y a lieu de retenir que l'intimée s'oppose à la réintégration du recourant, de sorte qu'il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité.

À cet égard, il convient de relever que le recourant a été engagé par l'intimé dès le 1er février 2005. Ses rapports de travail ont ainsi duré plus de quinze ans. Jusqu'en 2015, le travail fourni a donné entière satisfaction, impliquant ainsi la reconnaissance du conseil administratif par l'intermédiaire de plusieurs gratifications. Âgé de 52 ans au moment de son licenciement, le recourant a déclaré, le 13 octobre 2020, demeurer encore en incapacité de travail partielle depuis le mois d'octobre 2020. Compte tenu de ces éléments, du parcours professionnel du recourant pris dans sa globalité et des circonstances susmentionnées, l'indemnité allouée, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à quatre mois de son dernier traitement mensuel brut. Elle comprendra le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 29 RPers, à l'exclusion de toute autre élément de rémunération. Elle n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales et, en l'absence de conclusion sur ce point, sans intérêts moratoires (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c).

7) S'agissant du refus d'octroi de l'augmentation ordinaire de salaire pour l'année 2020, le recourant invoque que, faute de disposer d'éléments suffisants pour le licencier, l'intimée ne pouvait pas lui refuser l'augmentation ordinaire de son salaire pour l'année 2020. L'exception au régime ordinaire ne se justifiait qu'en cas de motifs avérés, non réalisés en l'occurrence.

Pour l'intimée, dès lors que le conseil administratif considérait que les motifs de résiliation du contrat de travail du recourant étaient avérés, il pouvait logiquement refuser de lui octroyer l'augmentation de salaire ordinaire pour l'année 2020.

a. Dès la deuxième année de service, le conseil administratif augmente le salaire de base d'un échelon au début de chaque année civile, jusqu'à atteindre le montant maximum de salaire de la classe correspondant au poste du collaborateur. Le montant de l'échelon équivaut à 1/22ème (un vingt deuxième) de la différence entre le minimum et le maximum de la classe correspondant au poste du collaborateur (art. 31 al. 1 RPers).

Exceptionnellement, le conseil administratif peut décider de ne pas octroyer l'augmentation ordinaire prévue à l'art. 31 al. 1 RPers, lorsque le collaborateur n'exécute pas les obligations qui lui incombent au sens du RPers et de son contrat de travail individuel, ou lorsqu'il ne possède pas les compétences requises pour

assumer les responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de son contrat de travail (art. 31 al. 2 RPers).

L'exposé des motifs relatif au RPers du 3 avril 2011 ne contient aucune précision à ce sujet.

b. En l'occurrence, il résulte des considérants précédents que les motifs de résiliation du contrat de travail du recourant ne sont pas avérés. Dès lors, même à suivre la logique de l'intimée, il convient de considérer que le conseil administratif ne pouvait effectivement pas refuser de lui octroyer l'augmentation de salaire ordinaire pour l'année 2020.

Ce grief doit donc être également admis.

8) En conséquence, les recours interjetés les 19 février 2020 et 25 février 2020 seront respectivement partiellement admis et admis.

9) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 19 février 2020 par M. A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 22 janvier 2020 ;

déclare recevable le recours interjeté le 25 mai 2020 par M. A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 22 avril 2020 ;

au fond :

admet partiellement le recours interjeté le 19 février 2020 ;

admet le recours interjeté le 25 février 2020 ;

constate que le licenciement de M. A_____ prononcé par la commune de B_____ le 22 janvier 2020 est contraire au droit ;

constate que la commune de B_____ a refusé la réintégration de M. A_____ ;

condamne la commune de B_____ à verser à M. A_____ une indemnité correspondant à quatre mois de son dernier traitement brut, comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, l'indemnité n'étant pas soumise aux déductions des cotisations sociales ;

octroie à M. A_____ une augmentation ordinaire de salaire pour l'année 2020 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à M. A_____ une indemnité de procédure de CHF 2'500.-, à la charge de la commune de B_____ ;

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 Eric Beaumont, avocat du recourant ainsi qu'à Me Christian Bruchez, avocat de la commune de B_____.

Siégeant : M. Mascotto, président, M. Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Reymond, Mme Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. Hüsler Enz	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :