

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2938/2009-FPUBL

ATA/836/2010

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 30 novembre 2010

dans la cause

Monsieur T_____

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

représentée par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

1. Monsieur T_____, né le _____ 1963, a été engagé par la ville de Genève (ci-après : la ville) le 19 septembre 2000, en qualité de juriste au service des ressources humaines et confirmé dans sa fonction, classée dans les catégories 15-17 de l'échelle des traitements le 1^{er} octobre 2003.
2. Il ressort de deux évaluations effectuées les 18 octobre 2002 et 31 octobre 2003 que l'intéressé a exercé sa fonction à la pleine satisfaction de sa hiérarchie, jusqu'au 10 novembre 2003, date à laquelle M. V_____, chef du service des ressources humaines, lui a reproché par courrier son absence inexpliquée durant l'après-midi du même jour.
3. Le 3 décembre 2003, le conseil administratif de la ville a accordé à l'intéressé une promotion. Son poste de juriste était dès lors classé en 16^{ème} catégorie de l'échelle des traitements, avec effet au 1^{er} janvier 2004.
4. Le 16 mars 2004, le service des ressources humaines de la ville a adressé un courrier à M. T_____.

Lors d'une réunion, l'intéressé avait fait preuve à l'égard d'une collaboratrice de la ville d'une attitude agressive et irrespectueuse au point que M. G_____, membre du service des ressources humaines, avait dû prier M. T_____ de quitter le bureau et excuser le comportement de l'intéressé. Ce n'était pas la première fois que ce dernier agissait ainsi à l'endroit de ses collègues féminines. Il avait également adressé une lettre manuscrite gratuitement injurieuse à une collaboratrice, alors que celle-ci sollicitait son aide. Ce comportement devait cesser, faute de quoi des mesures seraient prises.

5. Le 20 décembre 2004, la ville a relevé que les factures provenant du téléphone de M. T_____ excédaient une utilisation professionnelle. Celui-ci devait limiter ses appels afin que la facture mensuelle ne soit pas supérieure à CHF 50.-. A l'avenir, ce dernier devait passer par la réception s'il souhaitait appeler des numéros dans d'autres cantons ou à l'étranger.
6. L'intéressé a répondu le 12 janvier 2005 qu'il devait effectuer dans le cadre de son activité de juriste de nombreux téléphones. Une limitation de l'utilisation de sa ligne au canton de Genève rendrait son travail plus difficile.
7. Par courrier du 20 juillet 2005 adressé à Monsieur F_____, conseiller administratif, M. V_____ a rapporté une erreur qualifiée de grave commise par M. T_____ dans la mention des voies de recours indiquées dans une correspondance adressée à un employé. Malgré des actions répétées depuis plus d'un an pour « recadrer » l'activité de l'intéressé, tous les efforts entrepris étaient

restés vains. Une proposition de résiliation du contrat pour motifs graves au sens de l'art. 97 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (ci-après : SPAM - LC 21 151) allait par conséquent être soumise au conseil administratif.

8. Par décision du 14 décembre 2005, le conseil administratif a ouvert une enquête disciplinaire à l'encontre de M. T_____.
9. Le 19 décembre 2005, l'intéressé a été reçu par Monsieur O_____, maire de la ville.
10. M. T_____ a été en incapacité de travail, dès le 30 décembre 2005, en raison d'un accident. Il n'a pas pu reprendre son activité avant le 18 septembre 2006.
11. Le 23 janvier 2006, le conseil administratif a adressé un avertissement à M. T_____.

L'intéressé n'avait pas respecté, à plusieurs reprises, la confidentialité requise dans des dossiers juridiques, notamment en fournissant des pièces au conseil de la partie adverse. Il lui était également reproché d'éprouver une grande difficulté à organiser ses activités en vue de répondre aux attentes de sa hiérarchie en ce qui concernait le respect des délais et le temps adéquat consacré à l'analyse juridique des dossiers, d'avoir des compétences lacunaires dans certains de ceux-ci, ayant eu notamment pour conséquence le retrait d'une procédure ainsi que la réécriture quasiment complète d'actes judiciaires, de quitter fréquemment sa place de travail sans autorisation et sans informer sa hiérarchie, pour des raisons professionnelles et privées, de faire des téléphones privés et d'adopter fréquemment une attitude irrespectueuse à l'endroit de certains collègues.

M. T_____ ayant déclaré qu'il améliorerait son comportement, le conseil administratif se limitait à lui infliger un avertissement (art. 34 et 36 SPAM).

12. Le Dr Philippe Barazzone, médecin-conseil de la ville, a écrit à celle-ci, le 17 février 2006. M. T_____ était en traitement suite à un accident. « L'absentéisme » actuel était cependant lié à une situation conflictuelle majeure au travail.
13. Le 20 février 2006, M. T_____, s'est opposé auprès du Maire de la ville à l'avertissement du 23 janvier 2006 en concluant à son annulation.

Son droit d'être entendu avait été violé. Les griefs qui lui étaient adressés étant infondés.
14. Le 20 mars 2006, le maire de la ville a écrit à l'intéressé. Son droit d'être entendu avait été respecté. Les explications avancées par M. T_____ ne

prouvaient rien. Des faits nouveaux avaient au surplus été portés à sa connaissance. Dans le cadre d'une procédure opposant la ville à l'un de ses employés, la caisse de chômage avait été informée par un juriste appartenant au service des ressources humaines que celle-là aurait exercé des pressions sur celui-ci afin qu'il donne sa démission. Dans un autre dossier, un juriste des ressources humaines avait contacté le médecin d'un collaborateur en incapacité de travail, mettant en doute la maladie de ce dernier. Dans les deux cas, il ne pouvait s'agir que de M. T_____. Ces éléments nouveaux avaient une incidence sur la décision finale de la ville et le magistrat requérait de l'intéressé qu'il se détermine jusqu'au 31 mars 2006 à ce sujet. Une aggravation de la sanction était envisagée.

15. Le 27 mars 2006 M. T_____ a répondu à M. O_____. Il a maintenu que son droit d'être entendu avait été violé et demandait qu'une décision soit rendue sur ce point.
16. Selon le procès-verbal de la réunion du 7 juin 2006, le conseil administratif, ayant pris connaissance de la teneur d'un entretien qui s'était déroulé en la présence de MM. O_____, B_____, chef du service juridique et le conseil de l'intéressé en date du 31 mai 2006, a décidé d'affecter l'intéressé à une autre fonction (avec transfert de poste) moyennant adaptation de sa rémunération. Il a par ailleurs chargé le service des ressources humaines de lui présenter une proposition de sanction lors d'une prochaine séance.
17. A teneur d'un courrier de la ville du 6 décembre 2006, adressé à M. T_____, celui avait accepté, dans un courrier du 23 novembre 2006, de procéder au retrait pur et simple de son opposition à la sanction (avertissement). En contrepartie, la ville s'engageait, « à renoncer à l'instruction de toute procédure administrative à son encontre concernant les faits ayant motivé la notification de l'avertissement ». Compte tenu dudit retrait, l'avertissement prononcé le 23 janvier 2006 était donc entré en force de chose décidée.
18. Un formulaire d'entretien sur le comportement et le travail du collaborateur a été signé par Madame I_____, adjointe de direction le 6 décembre 2006 puis remis le même jour à l'intéressé pour signature. Ce document ne contenait aucune appréciation. Il se référait à une convention d'objectifs qui y était jointe, laquelle mentionnait en substance que l'intéressé devait assumer des dossiers juridiques de manière autonome, respecter les délais fixés conjointement avec la responsable du secteur ainsi que les horaires variables et temps de pause. Les appels téléphoniques devaient être limités aux seuls besoins professionnels et faire l'objet d'une note au dossier. M. T_____ devait améliorer son ouverture d'esprit et sa flexibilité dans le traitement des dossiers. Cet objectif était atteint par l'écoute et la prise en compte des avis du responsable du secteur.
19. Le 15 décembre 2006, M. V_____ a écrit à M. T_____. L'intéressé avait informé Mme I_____ qu'il refusait de signer ce formulaire. Elle l'avait alors prié

de lui retourner d'ici au 15 janvier 2007 ce formulaire signé précisant que sa signature signifiait uniquement qu'il avait pris connaissance des objectifs fixés.

20. Le 19 décembre 2006, M. T_____ a écrit à M. B_____. Il ne lui était pas possible de signer en blanc le formulaire d'objectifs pour l'année 2007, lequel ne comportait aucune appréciation. La ville avait au surplus annexé à ce formulaire une convention d'objectifs signée le 6 décembre 2006 pour la période allant du 5 décembre 2006 au 31 décembre 2007. Il ne comprenait pas cette démarche.
21. Le 26 janvier 2007, Mme I_____ a reproché à M. T_____ d'organiser des consultations d'ordre privé pendant les heures de travail. Il se demandait dans quel cadre ce dernier avait reçu une personne travaillant à la Bibliothèque publique et universitaire.
22. Le 7 mars 2007, le conseil administratif a informé M. T_____ qu'il envisageait de le licencier pour motifs graves (art. 97 al. 3 SPAM).

L'intéressé éprouvait des difficultés à organiser ses activités conformément aux attentes de la hiérarchie en ce qui concernait le respect strict des délais et le temps consacré à l'analyse juridique des dossiers. Il ne la soutenait pas dans le traitement des dossiers juridiques et faisait preuve d'insubordination, ce qui s'était manifesté notamment par son refus de signer le formulaire fixant les objectifs pour l'année 2007. Il recourait systématiquement à l'avis d'un conseil juridique, et ce même pour des actes administratifs simples. Il mettait en péril les liens de confiance avec son employeur. Il était inadéquat dans la productivité et la qualité du travail au regard de sa fonction, manquait d'esprit de synthèse dans la rédaction des propositions de décisions à l'attention du conseil administratif et exerçait une activité étrangère au service pendant ses heures de travail. La répétition de ces manquements au cours de ces dernières années constituait une circonstance aggravante.

23. Le 30 mars 2007, M. T_____ a sollicité d'être entendu par une délégation du conseil administratif. Les conditions prévues par l'art. 97 al. 1 SPAM n'étaient pas réunies. Les faits ou griefs qui justifiaient, selon le conseil administratif, une aggravation de la sanction prononcée sous la forme d'un avertissement étaient connus de la ville avant que ladite sanction n'ait été prononcée. L'avertissement du 23 janvier 2006 avait de surcroît sanctionné tout comportement éventuellement inadéquat avant cette date. Seuls les faits postérieurs audit avertissement étaient pertinents et il les contestait. Il avait renseigné un collègue employé de la ville à propos d'un problème juridique de nature professionnelle et avait reçu l'une de ses connaissances, employée à la bibliothèque municipale, qui lui avait apporté un livre. Ce deux faits n'étaient pas susceptibles d'entraver la bonne marche du service ni son activité professionnelle. Il avait refusé de signer le formulaire contenant les objectifs de l'année 2007, car il était incomplet. On lui demandait en réalité une signature en blanc. Enfin, si le fait de demander fréquemment l'avis de

son avocat constituait un motif grave de licenciement, on se dirigeait vers une interprétation qu'il convenait de qualifier de « soviétique » du SPAM.

24. Le 23 mai 2007, le conseil administratif a écrit à M. T_____. Ce dernier était affecté, dès le 1^{er} juin 2007, à une nouvelle fonction au service des pompes funèbres, cimetières et crématoires (ci-après : le service des pompes funèbres) du département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, en qualité d'adjoint-administratif, poste classé en 14^{ème} catégorie, sans modification de traitement. Ce changement était assorti d'une période d'essai d'une année et faisait suite à des entretiens qui avaient eu lieu dans le courant du mois de mai 2007 avec la direction générale et le département des affaires sociales, des écoles et de l'environnement, lors desquels l'intéressé avait accepté l'ensemble de ces mesures. Ce dernier était prié, pour la bonne forme, de signer et de lui retourner le double du courrier pour confirmer une nouvelle fois son accord.
25. Par courrier du 6 juin 2007, M. T_____ a indiqué à la ville qu'il n'était pas opposé à l'offre du 23 mai 2007. Il ignorait cependant tout du poste qui lui était proposé, n'ayant pas reçu de descriptif de celui-ci. Ce poste était classé en 14^{ème} catégorie alors qu'actuellement, en tant que juriste aux ressources humaines, il se situait dans la catégorie 15/17 de l'échelle des traitements. Il ne comprenait pas pour quelles raisons le changement d'affectation était assorti d'une période d'essai d'une année. Il considérait le transfert envisagé comme un changement d'affectation.
26. Le 20 juin 2007, le conseil administratif a maintenu que le transfert considéré était un changement de fonction (art. 11 SPAM). Quand bien même il n'était pas satisfait des prestations de son employé, un poste d'adjoint administratif en classe 14, sans modification de traitement, lui était proposé afin de tenir compte du fait que ce dernier travaillait à la ville depuis longtemps et que des négociations étaient intervenues. Le poste actuel de juriste de M. T_____ avait été réévalué en classe 13-15 le 22 mars 2005, suite à une restructuration du service des ressources humaines.
27. Le 28 juin 2007, l'intéressé a accepté d'être affecté au service des pompes funèbres tout en persistant à qualifier ce transfert de changement d'affectation. Il a contesté l'existence d'une réévaluation de son poste actuel en classe 13-15.
- Il a retourné au conseil administratif la convention de transfert de fonction contresignée.
28. Le 28 juin 2007, la commission du personnel de la ville est intervenue auprès de la ville. Elle relevait une incohérence dans l'évaluation de la classe du poste actuel de l'intéressé entre le courrier du 20 juin 2007 et celui du 12 avril 2005. M. T_____ avait fait l'objet d'un changement d'affectation (art. 10 SPAM). Il était indispensable qu'un cahier des charges soit établi avant tout transfert, afin

de permettre à l'intéressé d'accepter en toute connaissance de cause cette nouvelle fonction, présentée par la ville comme évolutive. M. T_____ avait subi suffisamment de sanctions et de brimades pour ne pas avoir à accepter une nouvelle fonction en signant un document ne comportant aucune précision sur ses futurs devoirs au sein du service.

29. Suite au courrier précité, M. T_____ a demandé le 23 juillet 2007 au conseil administratif des précisions concernant tant la classe de son poste actuel que le changement d'affectation dont il considérait toujours faire l'objet.
30. Le 23 août 2007, le conseil administratif a confirmé qu'il était question d'un changement de fonction pour un poste d'adjoint-administratif classé en 14^{ème} catégorie.
31. Le 31 août 2007, M. T_____ a rappelé les termes de son courrier du 28 juin 2007 accompagnant la signature de la convention. Il n'avait jamais accepté un changement de fonction assorti d'une période d'essai d'une année. Il n'y avait pas de poste vacant inscrit au budget du service des pompes funèbres. C'était la raison pour laquelle ce poste émanait du « Fonds mobilité », jusqu'à ce qu'un poste se libère au sein de ce service.
32. Le 11 septembre 2007, le conseil administratif a contesté le point de vue de l'intéressé. L'acceptation de la convention ne pouvait être assortie de réserves ou de conditions. Par lettre du 28 juin 2007, M. T_____ avait retourné la convention contresignée pour accord en mentionnant qu'il acceptait son transfert. Depuis, celui-ci travaillait au service des pompes funèbres. Le conseil administratif considérait « cette affaire comme étant réglée ».
33. Le 20 septembre 2007, la commission du personnel a écrit à la ville. Elle a requis, d'une part, que les réserves formulées par l'employé accompagnant la signature de la convention soient prises en considération, et, d'autre part, que la classe de traitement et l'intitulé de la nouvelle fonction soient identiques à l'ancienne et, enfin, que l'intéressé ne soit pas astreint à un temps d'essai d'une année.
34. Le 1^{er} octobre 2007, faisant suite au courrier précité, l'intéressé a confirmé auprès de la ville sa position déjà exprimée dans son courrier du 31 août 2007.
35. Le 9 octobre 2007, la ville a également persisté dans sa position.
36. Le 31 octobre 2007, vu les divergences d'opinions, le conseil administratif a accordé à son employé un délai jusqu'au 9 novembre 2007 pour dénoncer la convention de transfert de fonction. A défaut, il considérait que ce dernier l'acceptait telle quelle.

37. Le 8 novembre 2007, l'intéressé, par l'intermédiaire de son conseil, a rappelé avoir souscrit à la convention avec des réserves. En fin de compte, puisqu'il s'y trouvait contraint, il se voyait dans l'obligation d'accepter de retirer les réserves formulées et d'admettre son transfert au service des pompes funèbres aux conditions fixées par le conseil administratif.
38. M. T_____ a ainsi été nommé, le 10 mars 2008, avec effet au 1^{er} juin 2007 au service des pompes funèbres. La période d'observation de cette nouvelle activité arrivait à échéance le 31 mai 2008.
39. Le 25 mars 2008, Monsieur D_____, administrateur du service des pompes funèbres, a établi une note de service. M. T_____ avait fait quelques erreurs dans le cadre de son activité. Il avait établi un devis comportant informations erronées et avait notamment omis de communiquer la grandeur d'un cercueil au service des pompes funèbres.
40. Le 4 avril 2008, Monsieur C_____ s'est plaint auprès de Monsieur S_____, chef du service des pompes funèbres. M. T_____ avait eu un comportement absolument déplacé lors des obsèques de son père. En substance, il avait fait de « l'humour potache à tout bout de champ » et avait par ailleurs mis plus de deux heures à remplir des formulaires.
41. Un rapport d'évaluation en vue de la « nomination à une nouvelle fonction selon l'art. 11 », a été établi, le 14 avril 2008, par M. D_____. La fonction de M. T_____ était décrite comme celle « d'adjoint administratif, sans poste au niveau du service ». Sa mission consistait à préparer, organiser, exécuter des transports de corps, aménager certains travaux administratifs dans le cadre de l'organisation générale du bureau des pompes funèbres et assurer un service permanent 24h/24h. L'intéressé ne possédait pas encore les connaissances élémentaires nécessaires pour assumer l'ensemble des tâches inhérentes à la réception des familles et à l'organisation des obsèques. Son autonomie était limitée malgré une formation de plus de huit mois ; il avait du mal à effectuer l'ensemble des travaux et à faire face à des surcharges de travail.
42. Le 23 mai 2008, le directeur du service des pompes funèbres a écrit à la ville. Comme cela résultait du rapport d'évaluation, M. T_____ n'était pas adéquat pour le poste d'adjoint administratif dans ce service. Son transfert dans un autre service de l'administration était ainsi demandé à brève échéance.
43. Le 5 juin 2008, suite à une requête du service des ressources humaines de la ville, Monsieur R_____, gestionnaire des carrières, a entrepris des investigations dans le cadre de la mobilité interne, sous la forme d'un test des performances de M. T_____. Le tempérament de M. T_____ se caractérisait par un « fort besoin de maîtrise de son champ d'activité. Il éprouvait une certaine crainte de décevoir les attentes auxquelles il était soumis (...). La contrepartie de cette qualité rare

résidait dans un temps d'investissement important que nécessitait cette approche du travail. Son appréhension de l'activité professionnelle était celle d'un spécialiste, travaillant volontiers seul, et qui était sensible à promouvoir ses qualités professionnelles sur le mode de la preuve par le résultat, pour autant qu'on lui laisse mener le travail à son terme, sans interférer par des changements de consigne intempestifs ». Les activités convenant à l'intéressé se caractérisaient par des investigations approfondies, le contrôle et la validation fine des paramètres permettant de produire le résultat obtenu. Il serait certainement heureux de pouvoir être reconnu comme spécialiste des dossiers difficiles.

44. Le 2 juillet 2008, le service des pompes funèbres a confirmé que l'activité de l'intéressé en son sein assurée par le « Fonds mobilité », se terminerait le 11 juillet 2008.
45. Le 16 juillet 2008, le conseil administratif a écrit à M. T_____. Il avait pris acte de la décision de la direction du département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports de mettre fin à son activité au service des pompes funèbres. Il avait été informé des propositions adressées à ce dernier par la direction des ressources humaines, pour lesquelles un délai au 21 juillet 2008 avait été accordé. M. T_____ était libéré de son obligation de travailler dès le 14 juillet 2008, pendant la durée des discussions en cours avec la directrice des ressources humaines. A leur issue, un transfert en mobilité interne ou une fin des rapports de travail (démission ou licenciement) serait décidée.
46. Le 5 septembre 2008, la commission du personnel a écrit à la ville. M. T_____ avait été libéré de son obligation de travailler. Il était à son domicile depuis près de deux mois et percevait l'intégralité de sa rémunération. Cette situation n'était pas conforme au droit. Afin d'y mettre un terme et avant qu'une quelconque décision ne soit prise, elle demandait que la ville lui communique au moins trois propositions d'affectation, conformes au bilan de compétences effectué. La situation de M. T_____ au service des pompes funèbres n'était pas régulière. Il avait été placé dans cette seconde activité à l'insu de la hiérarchie de ce service, qui ignorait son arrivée, sans place de travail physique durant plusieurs mois et sans cahier des charges. M. T_____ avait été sanctionné et sa situation précarisée. Le transfert aurait dû respecter les conditions de l'art. 10 SPAM. Au vu des 40,5 postes fixes supplémentaires demandés dans le cadre du budget 2009, un poste fixe aurait pu être attribué à M. T_____.
47. Le 17 septembre 2008, la direction des ressources humaines a écrit à M. T_____. Dans le cadre de la procédure de résiliation des rapports de travail entamée le 7 mars 2007, le conseil administratif avait décidé de l'affecter dès le 3 septembre 2008, au projet de refonte des règlements, sous la responsabilité de Monsieur B_____ pour une durée maximale d'un an. L'activité financée par le « Fonds mobilité » débiterait le 22 septembre 2008 et se terminerait le 30 septembre 2009. Durant cette période, l'intéressé devait poursuivre ses

recherches auprès des départements et services de la ville afin de trouver une nouvelle affectation définitive. S'il n'avait pas trouvé de nouvelle affectation à l'issue d'une période de neuf mois, soit au 30 juin 2009, la procédure de licenciement initiée le 7 mars 2007 se poursuivrait avec un délai de congé pour fin septembre 2009. Il aurait alors la possibilité de faire valoir ses observations.

48. Le 11 février 2009, la direction des ressources humaines a informé M. T_____ que le délai maximum d'une année relatif à son affectation pour la refonte des règlements ne pourrait être prolongé. Son activité se terminerait par conséquent le 30 septembre 2009.

49. Par courrier du 1^{er} juillet 2009, le conseil administratif a informé M. T_____ qu'il avait l'intention de résilier son engagement. Référence était faite à l'avertissement du 23 janvier 2006, à l'intention de mettre un terme aux rapports de service pour motifs graves du 7 mars 2007, au changement de fonction effectué subséquemment vu l'ancienneté du recourant et à la mauvaise évaluation du 14 avril 2007 du service des pompes funèbres suivie de la décision de mettre un terme à cette seconde activité. Deux options avaient alors été proposées à l'intéressé, à savoir, soit une démarche de mobilité interne laquelle, si elle n'était pas concluante, aboutirait à un licenciement, soit une fin des rapports de service négociée. M. T_____ avait opté pour la première solution. Le 15 juillet 2008, la candidature de ce dernier avait été diffusée à l'ensemble des directions et des services de l'administration municipale. Ces démarches étaient toutefois restées vaines. L'intéressé avait alors été placé pour une durée maximale d'un an dans un projet de refonte des règlements. Le 17 septembre 2008, la direction des ressources humaines avait rappelé à celui-ci qu'il lui incombait de poursuivre ses recherches auprès des départements et services de la ville afin de trouver une nouvelle affectation définitive et, qu'à l'issue d'une période de neuf mois, soit au 30 juin 2009, « la procédure de licenciement se poursuivrait avec un délai de congé pour fin septembre 2009 ». L'engagement prendrait ainsi fin « le 30 septembre 2009 », conformément à ce qui lui avait été rappelé dans différents courriers.

Un délai au 6 juillet 2009 lui était imparti afin qu'il puisse se déterminer et demander à être entendu par une délégation du conseil administratif.

50. Le 6 juillet 2009, M. T_____ a demandé à être entendu par la délégation du conseil administratif.

51. Le 9 juillet 2009, le conseil administratif a communiqué à M. T_____ la composition de la délégation. MM. M_____ et B_____ seraient présents.

52. Le recourant a été entendu le 15 juillet 2009 par la délégation du conseil administratif.

53. Par décision exécutoire nonobstant recours du 16 juillet 2009, la ville a résilié le contrat de M. T_____, pour « le 31 octobre 2009 », conformément à l'art. 97 al. 1 SPAM (motifs graves).

Elle a repris son argumentation développée dans sa lettre du 1^{er} juillet 2009.

54. Le 17 août 2009, M. T_____ a interjeté recours auprès du Tribunal administratif, concluant, préalablement, à l'octroi de l'effet suspensif, et, principalement, à l'annulation de la décision du conseil administratif du 16 juillet 2009 et à la constatation qu'il faisait toujours partie du personnel de la ville.

La délégation qui l'avait entendu, le 15 juillet 2009, lors de laquelle seul M. M_____ était présent, n'était pas composée conformément à l'art. 97 al. 3 SPAM. Son droit d'être entendu avait été violé. Il avait été informé, le 3 juillet 2009, que la ville envisageait de résilier son contrat de travail et lui impartissait un délai au 6 juillet 2009 pour faire valoir ses arguments. Il n'avait disposé que du week-end pour consulter son dossier et préparer une argumentation. La lettre du 1^{er} juillet 2009 se référait à des critiques d'ordre général. Il lui était impossible de saisir pleinement ce qui lui était reproché. De nouveaux éléments ne figurant pas dans le courrier précité avaient été évoqués, le 15 juillet 2009. A cette occasion, M. M_____ avait mis en doute la réalité de son diplôme universitaire obtenu en sciences économiques. Son licenciement avait par ailleurs été prononcé pour motifs graves, condition qui n'était pas réalisée en l'espèce. Certains faits reprochés remontaient à plus de trois ans et avaient donné lieu à un avertissement, lequel avait fait l'objet d'une opposition, finalement retirée. En contrepartie la ville avait renoncé à l'instruction de toute nouvelle procédure administrative à son encontre concernant ces faits. Le transfert dont il avait fait l'objet et pour lequel il avait d'ailleurs émis des réserves constituait une sanction déguisée. Ce poste n'avait aucun lien avec sa formation ni avec son expérience professionnelle.

55. Le 12 octobre 2009, la ville s'est opposée à la restitution de l'effet suspensif.

56. Par décision du 26 octobre 2009, la Présidente du Tribunal administratif a refusé de restituer l'effet suspensif.

57. Le 30 octobre 2009, la ville a conclu au rejet du recours.

Son droit d'être entendu avait été respecté en tous points. En particulier, il avait été informé par courrier du 15 juillet 2009 qu'il serait entendu par une délégation du conseil administratif constituée de MM. M_____ et B_____ et n'avait pas contesté cette composition. Il commettait un abus de droit en contestant cette composition *a posteriori*. Les termes du courrier du 17 septembre 2008 lui avaient été confirmés par quatre lettres datées des 6 novembre, 8 décembre 2008, 11 février et 15 mai 2009. Le 1^{er} juillet 2009, la ville avait informé formellement le recourant de son intention de mettre fin aux rapports de

service. L'intéressé devait s'attendre à cette lettre du 1^{er} juillet et il était par conséquent abusif de prétendre qu'il n'avait pas eu tous les éléments nécessaires pour y répondre.

Le licenciement respectait l'art. 97 SPAM. L'intéressé avait accepté son transfert. Les motifs graves ayant conduit au licenciement se rapportaient à l'activité d'adjoint administratif aux pompes funèbres. Les pièces avaient démontré que le recourant était incapable de se comporter et de travailler en adéquation avec les exigences inhérentes au poste. Il ne disposait pas des connaissances et de la pratique nécessaires pour fonctionner au sein de ce service. Ses graves carences cumulées avec une organisation et une exécution déficientes, de même qu'une absence complète d'autonomie, avaient rendu impossible le maintien des rapports de service. La ville avait alors décidé d'affecter l'intéressé au projet de refonte des règlements, jusqu'au 30 septembre 2009. Il avait été informé que son contrat prendrait fin le 30 septembre 2009 et avait accepté ce poste en toute connaissance de cause. En conséquence, ce dernier se rendait coupable d'un grave abus de droit en prétendant que son licenciement était la conséquence inéluctable de la mobilité interne qu'il avait choisie.

58. Le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties le 15 janvier 2010, lors de laquelle M. T_____ a confirmé son recours.
59. Dans leurs observations des 10 février et 15 mars 2010, les parties ont toutes deux persisté dans leurs conclusions respectives.

Selon M. T_____, M. S_____ n'avait pas été informé de son arrivée au service des pompes funèbres. Il avait ainsi été renvoyé chez lui le premier jour. Le lendemain, une occupation avait été improvisée. Aucune place de travail ne lui avait été attribuée. Il s'était ainsi trouvé durant quatre mois assis sur un strapontin à l'extrémité de la table où étaient emballées les urnes funéraires. Lorsqu'enfin une place de travail s'était libérée, il avait été intégré à l'équipe des personnes qui recevaient les familles pour organiser les funérailles. Cette activité n'était pas adaptée à son profil. Il avait été reconnu qu'il était un intellectuel cultivé, assorti d'« un juriste pointilleux et perfectionniste ». Il n'était en revanche pas à l'aise dans les contacts sociaux et était angoissé par la mort.

60. Le 4 avril 2010, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile, devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 86A al. 1 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 - LAC - B 6 05 ; art. 97 al. 5 SPAM ; 56A al. 3 de la loi sur l'organisation

judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. L'objet du litige consiste à déterminer si la décision du 16 juillet 2009 du conseil administratif de la ville, mettant un terme aux rapports de service de M. T_____ pour motifs graves, est conforme au droit. Singulièrement, il conviendra d'examiner si le transfert aux pompes funèbres dont le recourant a fait l'objet était conforme au droit.
3. Fonctionnaire de la ville, M. T_____ est soumis au SPAM (art. 1^{er}).
4. a. Le recourant se plaint d'une triple violation de son droit d'être entendu. Il allègue tout d'abord avoir été entendu par une délégation qui n'était pas composée conformément à l'art. 97 al. 3 SPAM.

En effet, selon lui, une délégation doit par définition être composée de plusieurs personnes. Dans son cas, seul M. M_____ était présent lors dudit entretien. Cet élément est contesté par la ville qui soutient que la délégation était composée par MM. M_____ et B_____, conformément au courrier du 9 juillet 2009 informant le recourant de la composition de la délégation qui l'entendrait.

Le conseil administratif est compétent pour engager et révoquer le personnel de l'administration municipale (art. 48 let. r LAC).

Le conseil administratif peut, pour des cas précis, déléguer ses compétences de représentation (art. 50 al. 5 LAC).

Faisant application de cette dernière disposition, l'art. 97 al. 3 SPAM prévoit que le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire ait été entendu par une délégation du conseil administratif.

Le SPAM n'indique pas quelle doit être la composition de cette délégation.

Dans ces circonstances, il convient d'en déduire que sa composition n'est pas tenue de respecter une forme particulière. Il s'ensuit que la seule présence de M. M_____ était suffisante.

La ville ne s'est par conséquent pas rendue coupable d'une violation de l'art. 97 al. 3 SPAM et le grief y relatif sera rejeté.

- b. Le recourant argue en second lieu qu'il a été informé seulement le 3 juillet 2006, date à laquelle il a reçu le courrier du 1^{er} juillet 2009, que la ville envisageait de résilier son contrat. Celle-ci lui a alors imparti un délai au 6 juillet 2006 pour faire valoir ses arguments. Il n'a ainsi disposé que de trois jours, week-end compris, pour consulter son dossier et faire ses observations.

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée, sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 133 III 235 consid. 5.3 p. 250 ; Arrêts du Tribunal fédéral 5A.12/2006 du 23 août 2006 consid. 3.1 et les arrêts cités ; 1P.179/2002 du 2 septembre 2002 consid. 2.2 ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 consid. 5b). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 124 I 49 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2).

Tel qu'il est garanti par cette dernière disposition, le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C.573/2007 du 23 janvier 2008 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/415/2008 du 26 août 2008 consid. 6a et les arrêts cités).

Dans le cas particulier, le délai dont a bénéficié le recourant pour faire valoir ses observations était effectivement trop court. Cependant, dès lors que ce dernier a demandé à pouvoir être entendu par une délégation du conseil administratif, il a bénéficié d'un délai supplémentaire de 9 jours afin de consulter son dossier et de se déterminer. Dans ces circonstances, il a eu suffisamment de temps pour faire ses observations et, partant, son droit d'être entendu n'a à cet égard pas été violé.

c. Le recourant se plaint, enfin, du fait que de nouveaux éléments ne figurant pas dans le courrier du 1^{er} juillet 2009 ont été évoqués pour la première fois lors de la réunion du 15 juillet 2009. A cette occasion, en effet, la réalité de son diplôme obtenu en sciences économiques a été remise en cause. Son droit d'être entendu a donc été violé.

En l'occurrence, ce reproche ne ressort ni de la décision litigieuse ni d'une quelconque pièce du dossier. En admettant qu'il ait été formulé, l'autorité ne l'a pas pris en considération pour rendre sa décision. Dans ces circonstances, ce grief sera rejeté,

d. La jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de droits constitutionnels a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 ; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.571/2008 consid. 3.1 ; cf. aussi ACEDH Kraska c/ Suisse du 19 avril 1993 ; ATA/ 429/2008 du 27 août 2008). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties

puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (Arrêts du Tribunal fédéral 1C.33/2008 du 20 mai 2008 consid. 2.1 ; 1B.255/2007 du 24 janvier 2008 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/489 2008 du 23 septembre 2008 consid. 7).

En l'espèce, la ville a mis un terme aux rapports de service par décision du 16 juillet 2009, alléguant des motifs graves. Elle n'a cependant pas précisé en quoi ils consistaient. Elle a repris intégralement le parcours professionnel du recourant, depuis son activité de juriste aux ressources humaines jusqu'au prononcé de la décision précitée. C'est uniquement dans ses écritures du 30 octobre 2009 qu'elle a expliqué que les motifs graves concernaient l'activité exercée jusqu'au 11 juillet 2009 auprès du service des pompes funèbres. Cette façon de procéder consistant à rendre des décisions dont le contenu est peu compréhensible et à apporter des précisions quant à celles-ci dans des écritures subséquentes n'est pas admissible. Cependant, le recourant a compris la portée de la décision rendue le 16 juillet 2009, dès lors qu'il a notamment contesté les motifs graves allégués relatifs à l'activité exercée aux pompes funèbres.

Il résulte de ce qui précède que la ville n'a pas violé le droit d'être entendu du recourant.

5. Il convient de déterminer si le transfert aux pompes funèbres dont a fait l'objet le recourant constitue un changement d'affectation (art. 10 SPAM) ou un changement de fonction (art. 11 SPAM).

a. L'art. 10 SPAM prévoit que lorsque les besoins de l'administration l'exigent, tout fonctionnaire peut être affecté temporairement ou définitivement à un autre emploi. Un changement d'affectation ne peut entraîner ni diminution de traitement, ni changement de classe. Lorsque le changement d'affectation est envisagé à titre définitif, l'intéressé peut demander à être entendu préalablement par le secrétaire général ou le chef de l'office du personnel.

b. Selon l'art. 11 SPAM, la nomination à un autre emploi d'un fonctionnaire déjà confirmé au sens de l'art. 9 SPAM est faite à titre d'essai pour une année. Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle nomination. Dans ce cas, le fonctionnaire sera affecté, dans la mesure du possible, à une fonction compatible avec sa formation et son traitement sera fixé dans les limites de la catégorie correspondant à son nouvel emploi. En cas d'impossibilité d'affecter l'intéressé à un autre emploi, son engagement est résilié, moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

En l'espèce, il résulte des pièces du dossier ainsi que des déclarations du recourant que le service des pompes funèbres n'a pas été informé de l'arrivée de ce dernier et qu'il n'avait aucune activité à lui confier, de sorte que celui-ci a dû

rentrer à son domicile le premier jour. Une occupation a dû être improvisée le lendemain. Aucune place de travail n'était disponible durant les premiers mois.

Le service des pompes funèbres n'avait ainsi clairement pas besoin des services d'un nouveau collaborateur.

En conséquence, le transfert effectué constitue un changement de fonction, la condition relative aux besoins de l'administration n'étant de façon évidente pas réalisée.

6. Il convient dès lors d'examiner si ce changement de fonction est conforme au SPAM.

Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu d'après sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 129 V 258 consid. 5.1 p. 263-264 et les références citées). Le Tribunal fédéral utilise les diverses méthodes d'interprétation de manière pragmatique, sans établir entre elles un ordre de priorité hiérarchique (ATF 125 II 206 consid. 4a p. 208-209). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101 ; ATF 119 Ia 241 consid. 7a p. 248 et les arrêts cités).

Il résulte de sa lettre que l'art. 11 SPAM vise les cas dans lesquels l'employé ou l'employeur, avec l'accord de celui-là, décide de changer d'activité au sein de la ville. Tel est le cas par exemple des transferts dans des postes dont les classes sont supérieures. Ceci explique la présence d'un temps d'essai d'une année prévu par cette disposition et le fait que, si l'employé ne donne pas satisfaction dans le cadre de cette nouvelle fonction, et qu'une réaffectation est impossible, il est mis fin aux rapports de service sans que la condition de motifs graves ne soit cependant exigée. La lettre de cette disposition est claire, de sorte qu'il est inutile d'utiliser les autres méthodes d'interprétation.

En l'espèce, le recourant, juriste aux ressources humaines de la ville, a fait l'objet d'un changement de fonction au service des pompes funèbres où il a été nommé dès le 1^{er} juin 2007 en tant qu'adjoint administratif. Une période probatoire d'une année était prévue et arrivait à échéance le 31 mai 2008. Ce transfert de fonction a été financé par le « Fonds mobilité ».

Le changement de fonction a été effectué sans que l'intéressé n'ait été préalablement informé de son nouveau cahier des charges. Aucun poste fixe n'était disponible au service des pompes funèbres, ce qui explique que le financement de ce transfert ait été pris en charge par le « Fonds mobilité ». A cet égard, l'évaluation effectuée au sein de ce service, le 14 avril 2008, est éloquente. Elle décrit la fonction du recourant comme celle d'« adjoint administratif sans poste au niveau du service ». La commission du personnel a par ailleurs attiré l'attention du conseil administratif sur le fait que la situation de l'intéressé n'était pas régulière. Le recourant s'est cependant finalement senti contraint d'accepter ce changement, sans réserve.

Cette façon de procéder n'est pas conforme à l'art. 11 SPAM, lequel vise les changements volontaires de fonction, en toute connaissance de cause, dans des postes qui existent réellement. Il ne saurait s'appliquer lorsque, comme en l'espèce, la ville procède à un changement de fonction dans un autre service pour un poste fixe inexistant que l'employé doit accepter, sans toutefois avoir connaissance de son nouveau cahier des charges.

Dans ces circonstances, le changement de fonction imposé par la ville ne repose sur aucune base légale. Il n'est ainsi pas nécessaire d'examiner si le second transfert effectué dans le cadre du projet de refonte du SPAM pour un contrat de durée déterminée remplissait les exigences de l'art. 11, 2^{ème} phrase SPAM.

7. Le recourant prétend que la décision querellée viole l'art. 97 al. 1 SPAM, la condition des motifs graves n'étant pas réalisée.
8. a. L'art. 97 SPAM prévoit que le conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois (al. 1). Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances empêchant la poursuite des rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves la perte de l'exercice des droits civils, l'incapacité professionnelle dûment constatée et l'inaptitude dûment constatée à observer les devoirs généraux de la fonction (al. 2).

Les motifs graves doivent être examinés à la lumière des règles de la bonne foi (art. 97 al. 1 SPAM).

- b. Dans une jurisprudence constante, le Tribunal administratif a jugé que les motifs graves avancés à l'appui du licenciement d'un fonctionnaire communal correspondaient aux justes motifs retenus à l'art. 55 de l'ancienne loi fédérale sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (STF - RS 172.221.10 ; ATA/321/2001 du 15 mai 2001 et les références citées).

La résiliation des rapports de service pour justes motifs doit être considérée comme une notion autonome de droit public. Son contenu est objectif, en ce sens

que la décision de licenciement doit être fondée sur l'incompatibilité existant entre la personne de l'agent et ses tâches au sein du service.

Le législateur fédéral a compris comme des justes motifs notamment toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité ne peut plus continuer les rapports de service. C'est ainsi qu'un état d'esprit particulier ou le comportement particulier d'un fonctionnaire en relation avec les exigences professionnelles que pose son poste de travail, pouvant paraître impropres, fondent un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 55 STF (ATF 100 Ib 21 consid. 2b p. 27). Comme en droit fédéral, l'inadaptation aux tâches à accomplir dans le cadre de la fonction est constitutive de justes motifs pour résilier les rapports de service (ATA/321/2001 du 15 mai 2001). De manière générale, le tribunal de céans considère que les insuffisances d'ordre relationnel, ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe, sont susceptibles de constituer des raisons graves justifiant un licenciement (ATA/230/2008 du 20 mai 2008 et les références citées). Le Tribunal administratif a de plus confirmé le licenciement d'un fonctionnaire de la ville qui n'était plus apte à remplir les exigences de son poste et qui n'avait pas réussi à s'intégrer dans d'autres secteurs (ATA/467/2009 du 29 septembre 2009). Enfin, le Tribunal administratif a confirmé le licenciement d'un fonctionnaire de la ville qui, après une longue absence pour cause d'incapacité de travail, avait refusé de manière injustifiée de réintégrer son poste, quand bien même son médecin traitant le considérait comme pleinement capable de travailler. Le tribunal de céans a retenu qu'il s'agissait-là d'une violation extrêmement grave des devoirs généraux de la fonction qui ne pouvait que rompre la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. A cela s'ajoutaient des reproches sur la qualité du travail du fonctionnaire. Le licenciement a été déclaré conforme au droit (ATA/221/2005 du 19 avril 2005).

En l'espèce, la ville a reproché au recourant d'être incapable de se comporter et de travailler en adéquation avec les exigences inhérentes au poste d'adjoint administratif aux pompes funèbres. Celui-ci ne disposait pas des connaissances et de la pratique nécessaires pour exercer sa fonction. Il avait de graves carences, son organisation et son rendement étaient insuffisants.

Objectivement, l'évaluation effectuée le 14 avril 2008 au terme de laquelle le recourant ne possédait pas encore les connaissances élémentaires nécessaires pour assumer l'ensemble des travaux, les reproches formulés par M. C_____ et les plaintes de M. D_____ tendent à démontrer, au regard de la jurisprudence précitée, que le recourant était inapte à observer les devoirs généraux de la fonction d'adjoint administratif au service des pompes funèbres et ce conformément à l'art. 97 SPAM.

9. a. Le pouvoir d'examen du Tribunal administratif est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a

LPA). Le tribunal de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

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 (Arrêt du Tribunal fédéral 2P 46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Le contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes, Schulthess, 2007 p. 149).

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 de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif, 1991, n. 161 ss, p. 35-36). 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 I a 204 ; 104 I a 212 et les références ; Arrêts du Tribunal fédéral 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2P.177/2001 du 9 juillet 2002, consid. 2.2).

c. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/4/2009 précité ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007).

d. Il y a abus de droit notamment lorsqu'une institution juridique est utilisée à l'encontre de son but pour réaliser des intérêts que cette institution juridique ne veut pas protéger (ATF 130 II 113 consid. 10.2 p. 135 ; 128 II 145 consid. 2.2 p. 151). L'existence d'un éventuel abus de droit doit être appréciée dans chaque cas particulier et avec retenue, seul l'abus de droit manifeste pouvant être pris en considération (ATF 121 II 97 consid. 4a p.103).

En l'espèce, le transfert de fonction au service des pompes funèbres imposé par la ville ne reposait sur aucune base légale, comme cela a été démontré ci-dessus. Le poste au sein de ce service était de surcroît en totale inadéquation avec le profil et les compétences du recourant. Ce dernier, juriste au sein des

ressources d'humaines de la ville, s'est ainsi vu occupé à préparer, organiser, exécuter des transports de corps et effectuer des travaux administratifs. Il était également en contact avec les familles des personnes défuntées qu'il devait assister durant les obsèques, alors qu'il a déclaré être angoissé par la mort. Par ailleurs, les circonstances dans lesquelles le changement de fonction a eu lieu, à savoir le fait notamment que le recourant n'ait pas été informé de son cahier des charges avant son transfert, qu'aucun poste n'était disponible au service des pompes funèbres et qu'il devait travailler sur la table où étaient emballées les urnes funéraires faute de place disponible, sont inadmissibles. Les conditions de travail ne permettaient assurément pas à l'intéressé de développer ses aptitudes et compétences professionnelles favorablement. Dans ces circonstances, il est abusif de considérer que le fait que le recourant ne donnait pas satisfaction, dans cette deuxième activité, constitue des motifs graves.

En plaçant sans base légale l'intéressé dans un poste aux antipodes de son profil et de ses compétences, la ville a elle-même délibérément provoqué les motifs justifiant un licenciement fondé sur l'art. 97 SPAM. Il était prévisible que le recourant ne donnerait pas satisfaction dans cette nouvelle activité. En procédant de la sorte, la ville a commis un abus de droit qui conduit à une décision de licenciement choquante dans son résultat.

Vu la particularité du cas d'espèce et la façon dont la procédure a été conduite, les reproches formulés par la ville dans la décision de licenciement attaquée ne peuvent être constitutifs des motifs graves au sens de l'art. 97 SPAM, sans qu'il soit nécessaire d'examiner plus loin le bien-fondé des motifs allégués. Ces derniers se réfèrent au demeurant à une activité qui s'est achevée le 11 juillet 2008 alors que le recourant a depuis repris une activité de refonte des règlements pour la ville à la satisfaction de cette dernière.

10. Le recours sera admis. En conséquence, la décision de la ville sera annulée puisqu'elle est contraire au droit. M. T_____ fait ainsi toujours partie des employés de la ville. Un émoulement de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la ville, qui succombe (87 al. 1 LPA). Cette dernière sera en outre condamnée à payer à M. T_____ une indemnité de procédure de CHF 2'000.- (87 al. 2 LPA).

* * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 17 août 2009 par Monsieur T_____ contre la décision du 16 juillet 2009 de la ville de Genève ;

au fond :

l'admet ;

annule la décision du 26 juillet 2009 de la ville de Genève ;

dit que Monsieur T_____ fait toujours partie des employés de la ville de Genève ;

condamne la ville de Genève au paiement d'un émolument de CHF 2'000.- ;

condamne la ville de Genève à verser à Monsieur T_____ un montant de CHF 2'000.- à titre d'indemnité ;

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

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

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

par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les 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 demandeur ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du demandeur, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à la ville de Genève.

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

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :

la présidente :

M. Tonossi

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :