

# **GE\_GERICHTE ATA/124/2026 vom 3. Februar 2026**

GE Cour de justice, 2026-02-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_124\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_124_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATA/124/2026 du 3 février 2026

IT: GE\_GERICHTE ATA/124/2026 del 3 febbraio 2026

## **Regeste**

Résumé: recours contre la résiliation des rapports de service d'un employé communal pour « motifs pertinents ». Le cas d'espèce s'inscrit dans la continuité de l'ATA/354/2024, dans lequel la chambre administrative a constaté que la (première) résiliation des rapports de service du recourant (employé communal) du 24 septembre 2021 ne reposait sur aucun motif pertinent et a invité la commune à le réintégrer à son poste de caporal ou à un autre poste équivalent. La commune a accepté de réintégrer le recourant à son poste de caporal et le lui a fait savoir par courrier du 4 avril 2024. Le recourant (qui a retrouvé un emploi dans une autre commune) a toutefois d'abord accepté de reprendre son poste uniquement sous conditions (ce qu'il n'était pas en droit d'exiger vu les circonstances), puis a finalement exigé d'être réintégré à un poste supérieur (ce qu'il n'était pas non plus en droit d'exiger). Son comportement a ainsi rendu, dans les faits, impossible la reprise de son travail à son poste de caporal et n'a pas permis pas de rétablir les rapports de services dans le respect du dispositif de l'ATA/354/2024. La commune était donc fondée à considérer qu'il existait un motif pertinent de résiliation des rapports de service. La résiliation respecte pour le surplus le principe de la proportionnalité. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### **E. 2**

Le litige porte sur la question de savoir si l'intimée était fondée à mettre fin aux rapports de service du recourant pour « motifs pertinents ».

### **E. 3**

Le recourant sollicite plusieurs actes d'instruction.

#### **E. 3.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties 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 148 II 73 consid. 7.3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_17/2024 du

#### **E. 3.2**

En procédure administrative genevoise, le principe de l'accès au dossier figure à l'art. 44 LPA, alors que les restrictions sont traitées à l'art. 45 LPA. Ces dispositions n'offrent pas de garantie plus étendue que l'art. 29 Cst. (ATA/892/2025 du 19 août 2025 consid. 2.2 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 145 n. 553). Les parties ont le droit, sous réserve des dispositions de l'art. 45 LPA, de prendre connaissance des renseignements écrits ou des pièces que l'autorité recueille auprès de tiers ou d'autres autorités lorsque ceux-ci sont destinés à établir des faits contestés et servant de fondement à la décision administrative (art. 42 al. 4 LPA). Les parties et leurs mandataires sont seuls admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision. Le droit d'accéder à leurs données personnelles que les tiers peuvent déduire de la loi sur

- 10/24 - A/762/2025 l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD ■ A 2 08) est réservé (art. 44 al. 1 LPA).

### **E. 3.3**

Selon l'art. 45 LPA, l'autorité peut interdire la consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent (al. 1). Le refus d'autoriser la consultation des pièces ne peut s'étendre qu'à celles qu'il y a lieu de garder secrètes et ne peut concerner les propres mémoires des parties, les documents qu'elles ont produits comme moyens de preuves, les décisions qui leur ont été notifiées et les procès-verbaux relatifs aux déclarations qu'elles ont faites (al. 2). Une pièce dont la consultation est refusée à une partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel se rapportant à l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de proposer les contre■preuves (al. 3).

### **E. 3.4**

Selon la jurisprudence, le justiciable ne peut pas exiger la consultation de documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoie expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a). Il s'agit des notes dans lesquelles l'administration consigne ses réflexions sur l'affaire en cause, en général afin de préparer des interventions et décisions nécessaires. Il peut également s'agir de communications entre les fonctionnaires traitant le dossier. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit de manière normale empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 115 V 297 consid. 2g ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 4.4.2).

### **E. 3.5**

En l'espèce, il a été fait droit à la requête du recourant tendant à la comparution personnelle des parties et à l'audition d'C\_\_\_\_\_. En outre, l'intéressé a finalement renoncé, lors de l'audience du 4 juin 2025, à l'audition de J\_\_\_\_\_. Ces chefs de conclusion sont dès lors devenus sans objet. Le recourant a requis la production des plaintes formulées à son encontre lorsqu'il travaillait pour l'intimée, soit avant la première résiliation de ses rapports de travail le 24 septembre 2021. Or, le litige porte sur la seconde résiliation de ses rapports de service, intervenue les 30 janvier puis 6 février 2025, qui est exclusivement motivée par son refus de reprendre son poste. Les pièces demandées sont donc sans pertinence pour la

résolution du litige. Le recourant a également sollicité le témoignage de E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. Compte tenu toutefois de l'objet du litige, rappelé ci-avant, il n'apparaît pas que ces personnes puissent apporter des éléments supplémentaires et utiles à la solution de celui-ci. Le recourant n'expose pas non plus en quoi tel pourrait être le cas. Ces témoignages ne sont donc pas nécessaires.

- 11/24 - A/762/2025 Enfin, l'intéressé a demandé l'apport du dossier préparé à l'attention du CA en vue de la prise de décision concernant sa réintégration ainsi que l'extrait des procès-verbaux concernant les décisions prises à son endroit en 2024 et 2025. Cette demande doit être rejetée, pour deux motifs. En premier lieu, les pièces visées semblent manifestement constituer des documents internes à l'administration, plus précisément des notes dans lesquelles l'intimée a consigné ses réflexions afin de préparer les décisions nécessaires, d'une part, et des communications entre ses fonctionnaires, d'autre part. Ainsi, et en l'absence de disposition légale donnant au recourant un droit d'accès à ces pièces, il ne peut pas en exiger la consultation. En second lieu, si l'on peut certes inférer des écritures de l'intéressé qu'il entend prouver, au moyen des pièces qu'il demande, que l'intimée n'avait pas l'intention de le réintégrer, celles versées au dossier ainsi que les témoignages auxquels la chambre de céans a procédé permettent toutefois d'aborder ce point en connaissance de cause. La production des documents demandés n'est donc pas nécessaire. Pour le surplus, le recourant s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments par écrit et oralement. Il s'est ainsi exprimé de manière circonstanciée sur l'objet du litige et a produit les pièces auxquelles il s'est référé dans ses écritures. Il en va de même de l'intimée. La chambre de céans dispose dès lors d'un dossier qui lui permet de statuer en connaissance de cause. Il ne sera donc pas procédé à des actes d'instruction supplémentaires. 4. Le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu, l'intimée ayant résilié ses rapports de service sans qu'il ait été interpellé. 4.1 Le droit d'être entendu comprend également et notamment le droit pour l'intéressé de faire valoir son point de vue avant qu'une décision touchant sa situation juridique ne soit prise (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_599/2025 du 18 décembre 2025 consid. 6.1). Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 3.2 ; 132 II 485 consid. 3.2 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1). 4.2 Le droit d'être entendu s'applique également au droit public du personnel. Dans le cadre de la résiliation d'un rapport de travail, l'autorité compétente ne peut prendre une décision qu'après avoir pris connaissance de l'ensemble des faits pertinents pour la décision et, par conséquent, qu'après avoir entendu la personne concernée. Ce droit est violé lorsqu'un licenciement est déjà établi de fait avant l'audition (ATF 136 I 39, consid. 6.5 non publié de l'arrêt 8C\_158/2009 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2 et les références citées).

- 12/24 - A/762/2025 4.3 En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que 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 endroit (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités). 4.4 Le droit d'être entendu n'est pas une fin en soi. Il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire débouche sur un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure, notamment à l'administration des preuves. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 7B\_240/2025 et 7B\_241/2025 du 3 septembre 2025 consid. 4.1.2 ; 7B\_662/2024 du 9 octobre 2024 consid. 3.2.2). 4.5 Selon l'art. 33 al. 3 du statut du personnel de la commune B\_\_\_\_\_ du 20 mai 2014 (LC 33 151 ; ci-après : le statut), qui porte sur la résiliation des rapports de travail d'un collaborateur après la période d'essai, le collaborateur doit être entendu préalablement sur les motifs de résiliation invoqués. La résiliation fait l'objet d'une décision motivée. 4.6 En l'espèce, à la suite de l'ATA/354/2024 précité, dans lequel la chambre de céans a invité l'intimée à réintégrer le recourant à son poste de caporal ou à un poste équivalent, celle-ci a fait savoir à celui-ci, le 4 avril 2024, qu'elle entendait se conformer à l'arrêt précité et lui a donné rendez-vous le 15 avril 2024 pour qu'il reprenne son poste de caporal. Le 12 avril 2024, le recourant lui a notamment répondu que la reprise à son poste devait s'organiser uniquement lorsqu'elle aurait mis en place des mesures pour protéger sa personnalité. S'en sont ensuivis des échanges de correspondance entre les parties, desquels il ressort, en substance, qu'elles ne sont pas parvenues à s'accorder sur le retour du recourant. Puis, par courrier du 19 novembre 2024, l'intimée a indiqué à l'intéressé qu'il n'avait entrepris aucune démarche pour être en mesure d'offrir ses services, puisqu'il était toujours au service de son nouvel employeur. En se comportant de cette façon, il violait le statut. Dès lors, elle lui demandait de l'informer, jusqu'au 4 décembre suivant, s'il entendait reprendre son poste dès le 1er mars 2025 ou s'il choisissait de continuer ses rapports de travail avec la commune D\_\_\_\_\_. Dans cette dernière éventualité, elle ne pourrait que constater que la poursuite de ses rapports de services était impossible et elle initierait une procédure de résiliation des rapports de travail.

- 13/24 - A/762/2025 Par courrier du 16 janvier 2025, le recourant a réitéré sa demande consistant en la mise en œuvre de mesures permettant de protéger sa personnalité. Il a précisé être « à disposition » pour réintégrer la commune, en qualité toutefois de responsable de service, dès le 1er mai 2025, et se tenait à disposition pour discuter des modalités pratiques. À la suite de cette réponse, l'intimée a résilié les rapports de service du recourant pour motifs pertinents, d'abord le 30 janvier 2025, puis le 6 février 2025, le recourant s'étant prévalu de la nullité de la décision prononcée à la première date. Au vu de ce qui précède, le recourant a pu faire valoir son point de vue par écrit (ce qu'il a fait le 16 janvier 2025) avant que l'intimée ne prenne les décisions querellées, étant précisé que l'art. 33 al. 3 du statut n'impose pas une audition orale. Assisté d'un avocat et surtout au vu des explications claires de l'intimée, il savait que celle-ci envisageait de prononcer la fin des rapports de service, selon la réponse qu'il apporterait au courrier du 19 novembre 2024 de l'intimée, et pour quel motif, celle-ci l'ayant expressément averti que s'il choisissait de continuer ses rapports de travail avec la commune D\_\_\_\_\_, elle ne pourrait que constater que la poursuite de ses rapports de services était impossible et qu'elle initierait une procédure de résiliation. Contrairement à ce que soutient le recourant, sa proposition consistant en la reprise de son poste en qualité de responsable de service, et non pas en qualité de caporal (dernière fonction occupée), ne pouvait manifestement pas être comprise par l'intimée comme une « proposition de modalités pratiques » à son retour, le poste de

responsable de service étant un poste à part entière, de surcroît hiérarchiquement supérieur à celui de caporal. En tant que la chambre de céans avait invité l'intimée à réintégrer le recourant à son poste de caporal ou à un poste équivalent et que celle-ci avait en conséquence choisi de le réintégrer en tant que caporal, ce dont il avait été dûment informé, l'intimée pouvait comprendre cette proposition comme un refus de réintégrer en l'état son dernier poste, qui plus est au vu des nombreux échanges entre les parties, desquels il ressort que le recourant refusait de réintégrer son poste tant que des mesures de protection de sa personnalité n'étaient pas mises en œuvre. Par conséquent, l'intimée n'était pas tenue d'informer le recourant qu'elle refusait sa proposition ni de lui impartir un ultime délai pour se déterminer à nouveau avant qu'elle ne prenne les décisions querellées. Elle n'a donc pas violé son droit d'être entendu, si bien que le grief sera écarté. 5. Le recourant se prévaut de la nullité de la décision du 30 janvier 2025. 5.1 Le statut constitue le fondement de la politique communale en matière de gestion des ressources humaines et régit les rapports de travail entre la commune et son personnel (art. 1 al. 1 du statut). 5.2 Selon l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont soumis au droit public (al. 1). Ils sont régis par le statut, ses dispositions d'exécution et par les contrats individuels de travail conclus entre la commune et son personnel. S'il y a contradiction entre le

- 14/24 - A/762/2025 statut et le contrat de travail, la disposition contenue dans le statut est applicable (al. 2). Si le statut n'en dispose pas autrement, les dispositions de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sur le contrat de travail (art. 319 ss CO) sont applicables par analogie à titre de droit supplétif (al. 3). 5.3 Dès le quatrième mois des rapports de travail, l'art. 336c CO est applicable par analogie à la résiliation des rapports de travail des membres du personnel (art. 36 du statut). Selon l'art. 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b in fine). Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'al. 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (al. 2). L'art. 336c al. 1 let. b CO a été introduit non pas du fait que le travailleur ne peut chercher un emploi à cause de l'empêchement de travailler, mais parce qu'un engagement du travailleur par un nouvel employeur à la fin du délai de congé ordinaire paraît hautement invraisemblable, en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail. Cette disposition est ainsi inapplicable dans l'hypothèse où l'atteinte à la santé s'avère tellement insignifiante qu'elle ne peut en rien empêcher l'employé d'occuper, le cas échéant, un nouveau poste de travail (ATF 128 III 212 consid. 2c et les références citées ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 4.1.1 ; 4A\_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.2). 5.4 Selon l'art. 96 du statut, les membres du personnel empêchés de se rendre à leur travail doivent en informer immédiatement leur responsable de service, ou leur supérieur hiérarchique, et en donner le motif (al. 1). En cas de maladie ou d'accident, les membres du personnel devront présenter un certificat médical après le 3e jour d'absence (al. 2). 5.5 En l'espèce, l'intimée a résilié les rapports de service du recourant le 30 janvier 2025 (une première fois), ce dont son conseil a été informé le même jour par courriel anticipé puis le lendemain par courrier A+. Le 31 janvier 2025, celui-ci a transmis un certificat médical établi la veille par la Dre MOTTU et indiquant une période d'incapacité de travail totale pour cause de maladie du 31 janvier 2025 au 1er février 2025 ainsi qu'une capacité de travailler entière dès le 2 février 2025. Au moment de

la résiliation des rapports de service du recourant, celui-ci occupait un emploi à la commune D\_\_\_\_\_, emploi qu'il occupe du reste toujours à teneur du dossier. L'incapacité de travail pour cause de maladie attestée par le certificat médical qu'il a produit n'a duré que deux jours (dont un tombant sur un samedi). Par conséquent, l'atteinte à la santé alléguée par le recourant doit être considérée

- 15/24 - A/762/2025 comme insignifiante et ne l'empêchant pas d'occuper un nouveau poste de travail, puisqu'il en occupe un pour la commune D\_\_\_\_\_. Il ne saurait dès lors bénéficier de la protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, si bien que la résiliation du 30 janvier 2025 n'est pas nulle. À cela s'ajoute que le recourant n'allègue pas avoir informé l'intimée immédiatement, soit le 30 janvier 2025, de son incapacité de travail. La thèse de celle-ci, selon laquelle le certificat médical n'a ainsi été établi qu'en réaction à la réception, par courriel anticipé du 30 janvier 2025, de la résiliation des rapports service, est dès lors plausible, ce d'autant que la production d'un certificat médical n'est exigée qu'après le troisième jour d'absence selon l'art. 96 al. 2 du statut. Par conséquent, et en toute hypothèse, une telle façon de faire ne saurait être protégée. Le grief sera donc écarté. 6. Le recourant conteste l'existence d'un motif pertinent de résiliation des rapports de service et se plaint également d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. 6.1 Selon l'art. 3 du statut, le CA est chargé de l'application du statut. Il définit la politique des ressources humaines et adopte les dispositions d'exécution et les directives nécessaires (al. 1). Il exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de travail. Il peut déléguer ses compétences d'employeur au secrétaire général (al. 2). Celui-ci dirige l'administration communale. Il met en œuvre la politique des ressources humaines, édicte des instructions techniques et veille à l'application du statut (al. 3). 6.2 Aux termes de l'art. 23 du statut, les rapports de travail sont créés sous la forme d'un contrat écrit, conclu avec le futur membre du personnel (al. 1). L'engagement est notifié par écrit. Il indique au minimum, notamment, l'autorité d'engagement (al. 2 let. a). 6.3 L'art. 82 du statut prévoit que les membres du personnel ont un devoir de fidélité envers la commune. Ils sont tenus en toutes circonstances d'agir conformément à ses intérêts légitimes et n'accomplir aucun acte susceptible de porter préjudice à ses intérêts (al. 1). Aucun comportement ne doit être de nature à porter atteinte à l'image de la commune ou de son personnel, ou de nuire à la confiance portée par les habitants à ceux-ci. Tout membre du personnel doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa fonction exige (al. 2). L'art. 86 du statut dispose que les membres du personnel engagés à temps partiel ou complet ne peuvent exercer une activité incompatible avec leur fonction, notamment en cas de conflit d'intérêt ou portant préjudice à l'accomplissement des devoirs du service (al. 1). Les membres du personnel engagés à plein temps ne peuvent exercer aucune autre activité rémunérée sans l'autorisation du CA. L'autorisation peut être accordée si l'activité n'est pas contraire au devoir de fidélité et ne porte pas préjudice à l'accomplissement des devoirs de service (al. 2).

- 16/24 - A/762/2025 Selon l'art. 88 al. 1 du statut, les membres du personnel doivent notamment consacrer à leur fonction tout le temps prévu par le statut et leur contrat de travail (let. a) et assumer personnellement leur travail (let. b). 6.4 Selon l'art. 33 du statut, la commune peut résilier les rapports de travail pour des motifs pertinents après le temps d'essai (al. 1). Par motifs pertinents, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, ne permettent plus de maintenir les rapports de travail. Sont notamment considérés comme motifs pertinents la violation d'importantes obligations

légales, statutaires ou contractuelles (al. 2 let. a), les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré deux notifications écrites qui font suite à un entretien (al. 2 let. b). 6.5 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est toutefois assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/1326/2025 du 2 décembre 2025 consid. 7.4 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1). Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. 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. Tel est le cas lorsque la solution retenue 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. En outre, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 et les références citées). 6.6 Les justes motifs de résiliation des rapports de travail des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C\_638/2016 du 18 août 2017

- 17/24 - A/762/2025 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 6.7 Les APM sont des agents qualifiés qui peuvent être engagés par les communes et sont dotés, par délégation de l'État, de certains pouvoirs d'autorité en matière de prescriptions cantonales de police et de prescriptions fédérales (art. 1 de la loi sur les agents de la police municipale, les contrôleurs municipaux du stationnement et les gardes auxiliaires des communes du 20 février 2009 - LAPM - F 1 07). Ils sont à la charge des communes. Leur nomination doit être approuvée par le département chargé de la police (art. 2 al. 1 LAPM). Les APM sont engagés par les communes et soumis à l'autorité du CA, devant lequel ils prêtent serment (art. 4 al. 1 LAPM). Le CA est responsable de leur sélection et de leur engagement (art. 2 du règlement sur les agents de la police municipale du 28 octobre 2009 - RAPM - F 1 07.01). 6.8 Selon l'art. 4 al. 1 RAPM, les grades suivants peuvent être conférés aux APM, selon leurs responsabilités : agent en fonction depuis trois ans au moins, sur proposition de sa hiérarchie : appointé (let. a) ; sous-officier, chef de groupe : caporal (let. b) ; sous-officier, remplaçant du chef de poste : sergent (let. c) ; sous-officier, chef de poste : sergent-major (let. d) ; officier, chef d'un corps comprenant

plusieurs postes : lieutenant (let. e) ; lieutenant en fonction depuis au moins deux ans consécutifs, sur proposition de sa hiérarchie : premier-lieutenant (let. f) ; officier chef d'un corps comprenant plusieurs postes et plusieurs autres officiers : capitaine (let. g). 6.9 Les communes de Bernex, Lancy, Onex et Plan-les-Ouates disposent d'APM qui sont habilités à exercer sur leur territoire respectif toutes les compétences prévues par LAPM et le RAPM. Ils sont soumis à l'autorité du CA de leur commune respective (art. 2 de la Convention de partenariat entre les Communes de Bernex, Lancy, Onex et Plan-les-Ouates concernant la création d'une patrouille intercommunale d'agents de police municipale du 5 mai 2010 - LC 33 412). 6.10 Les tâches de l'État sont exécutées par le canton et, conformément à la constitution et à la loi, par les communes et les institutions de droit public (art. 148 al. 1 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst-GE - A 2 00). La gestion des finances publiques est économe et efficace (art. 152 al. 2 Cst-GE). 7. En l'espèce, l'intimée a prononcé la réalisation des rapports de service du recourant pour « motifs pertinents ». Elle lui reproche d'avoir refusé de reprendre son poste et de ne jamais lui avoir offert concrètement ses services après qu'elle l'a informé de sa décision de le réintégrer à la suite de l'ATA/354/2024 précité. Il avait été invité à plusieurs reprises à se déterminer sur sa réintégration à son poste de caporal mais ne l'avait pas fait.

- 18/24 - A/762/2025 Le recourant reproche à la commune de n'avoir jamais eu l'intention de le réintégrer et de n'avoir rien entrepris pour permettre une réintégration sereine. 7.1 Au préalable, il convient de préciser, en tant que cette question est discutée par les parties, qu'il n'est pas nécessaire de déterminer si l'intimée savait, avant le prononcé de l'ATA/354/2024 précité, que le recourant travaillait pour un autre employeur, et le cas échéant depuis quand. En effet, après avoir invité l'intéressé à reprendre son poste de travail le 15 avril 2024 et après que celui-ci l'a expressément informée de son nouvel emploi, l'intimée lui a néanmoins demandé, par courrier du 15 avril 2024, de lui indiquer une autre date à laquelle il serait disponible pour reprendre son poste, malgré la prise de ce nouvel emploi. Par conséquent, seules sont déterminantes les questions de savoir si le recourant a accepté ou refusé sa réintégration et, au vu des griefs de celui-ci, de savoir si les manifestations de volonté de l'intimée étaient sincères. En toute hypothèse, aucune des parties ne pourrait tirer argument de la connaissance ou non par l'intimée du nouvel emploi du recourant, les responsabilités apparaissant largement partagées. En effet, autant le recourant n'a pas informé son autorité d'engagement, soit le CA, de la prise de son nouvel emploi, ce qui lui incombait, autant il paraît peu probable que les membres du CA n'en aient pas eu connaissance d'une manière ou d'une autre. En effet, il ressort de l'audition d'C\_\_\_\_\_, ex-supérieur hiérarchique du recourant, que celui-là a été informé au plus tard le 25 octobre 2022 (date d'établissement d'une facture à l'attention de la commune D\_\_\_\_\_) de l'engagement de l'intéressé à D\_\_\_\_\_. En outre, celui-ci a indiqué, lors de l'audience devant la chambre de céans, que le secrétaire général lui avait aimablement demandé comment cela se passait à D\_\_\_\_\_ à la fin de l'audience du

## **E. 8**

août 2024 consid. 2.1 ; 2C\_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références citées). L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1). En outre, le droit d'être entendu n'implique pas le droit

à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_388/2021 du 17 août 2022 consid. 2.1).

### **E. 8.1**

Selon l'art. 12 du statut, la commune veille à la protection de la personnalité et de la dignité du personnel par des mesures de prévention, d'information ou par tout autre moyen adéquat (al. 1). Chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs, de ses collègues et de toute autre personne, dans le cadre de son activité professionnelle ou dans d'autres lieux s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi (al. 2). La commune met en place un système de gestion des conflits adéquat, selon les dispositions de l'art. 103 (al. 3). Toute forme de harcèlement est interdite, passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat (al. 4).

### **E. 8.2**

En l'espèce, si la chambre de céans a certes retenu, dans l'ATA/354/2024 précité opposant les mêmes parties, qu'il existait à l'évidence au sein de l'intimée un conflit professionnel important et durable et qu'il lui appartenait de veiller à la résolution du problème dans le respect des droits de tous les employés concernés, sans laisser dégénérer la situation de façon critique, voire insoluble, elle a en revanche nié l'existence d'une atteinte à la personnalité à l'endroit du recourant. L'arrêt précité étant entré en force et en l'absence de nouveaux éléments pertinents, il n'y a pas lieu d'y revenir. Pour les motifs qui ont été exposés ci-avant, le recourant ne pouvait pas partir du principe que l'intimée ne veillerait pas à la protection de sa personnalité après sa réintégration, ni qu'elle n'interviendrait pas, le cas échéant. En outre, en l'absence d'un constat d'une atteinte à sa personnalité, il n'appartenait pas à l'intimée de trouver elle-même des mesures adéquates et proportionnées en vue du retour de l'intéressé. L'absence de mesures concrètes proposées par l'intimée en vue de la réintégration du recourant n'est donc pas constitutive d'une atteinte à la personnalité de celui-ci. Le grief sera donc écarté, ce qui conduit au rejet du recours. La décision du 30 janvier 2025 sera ainsi confirmée, et il sera constaté que les rapports de travail ont valablement pris fin le 30 avril 2025. Subsidiairement, si ladite décision devait être considérée comme nulle, la décision du 6 février 2025, qui reprend le même contenu que la décision du 30 janvier 2025 à l'exception de la date d'effet du licenciement (31 mai 2025), sera également confirmée. 9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.-, comprenant la convocation d'une audience et l'indemnité de CHF 100.- versée au témoin C \_\_\_\_\_ (art. 36 LPA ; art. 1 let. b et 3 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03), sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera

- 23/24 - A/762/2025 allouée, pas plus qu'à l'intimée, qui est une commune de plus de 10'000 habitants, à même de disposer de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1092/2025 du 7 octobre 2025 consid. 6 ; ATA/623/2022 du 14 juin 2022 consid. 12). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

### **E. 11**

mai 2023, déclaration que ni ledit secrétaire ni l'intimée dans ses observations finales n'ont contredite. Dès lors, et compte tenu en particulier des interactions fréquentes entre un secrétaire général d'une commune et le CA, il apparaît peu plausible que l'information n'ait pas été communiquée à celui-ci. 7.2 Comme cela a été exposé supra, l'intimée a informé le recourant, le 4 avril 2024, qu'elle entendait le réintégrer et lui a donné rendez-vous le 15 avril suivant pour reprendre son poste de caporal, se conformant ainsi au dispositif de l'ATA/354/2024 précité. Le recourant a répondu que la reprise à son poste devait s'organiser uniquement lorsqu'il aurait reçu les assurances nécessaires et une fois que l'intimée aurait mis concrètement en place des mesures pour protéger sa personnalité. S'en sont ensuivis plusieurs échanges au cours desquels l'intimée a reproché au recourant sa mauvaise foi en tant qu'il avait conclu à sa réintégration alors qu'il ne pouvait ignorer qu'il serait amené, le cas échéant, à retravailler avec les personnes avec lesquelles les relations étaient problématiques, et au cours desquels le recourant a réitéré ses demandes visant la prise de mesures permettant de protéger sa personnalité. Enfin, le 19 novembre 2024, l'intimée a imparti au recourant un délai pour lui indiquer s'il entendait reprendre son poste dès le 1er mars 2025 ou s'il choisissait

- 19/24 - A/762/2025 de continuer ses rapports de travail avec la commune D\_\_\_\_\_. Le recourant a ensuite réitéré qu'il était indispensable de mettre en œuvre des conditions permettant une réintégration digne et respectueuse, ce dont il n'avait pas reçu l'assurance. Néanmoins, il était « à disposition » pour réintégrer la commune en qualité de responsable de service, dès le 1er mai 2025, et se tenait à disposition pour discuter des modalités pratiques. Au vu de ce qui précède et comme cela a été exposé supra, il apparaît que la commune a, à plusieurs reprises, montré au recourant ses intentions claires de le réintégrer à son poste de caporal. Contrairement à ce que soutient celui-ci, on ne saurait considérer que les intentions de l'intimée n'étaient pas sincères. En effet, C\_\_\_\_\_, travaillant au sein de la police municipale de l'intimée, a confirmé avoir été informé de la décision de réintégration du recourant et qu'il y avait des places disponibles. De même, le secrétaire général a indiqué que les organigrammes évoluaient constamment et étaient faciles à changer. Si le recourant allègue certes qu'il n'y avait pas de place de travail disponible au poste de la police municipale, il ne donne toutefois pas le nom des personnes lui ayant transmis cette information. Celle-ci ne peut ainsi être tenue pour avérée, ce d'autant qu'elle est contestée de façon convaincante par l'intimée. Par ailleurs, en tant que le recourant soutient que ni C\_\_\_\_\_ ni H\_\_\_\_\_ n'ont exposé avoir réfléchi aux modalités de sa réintégration, il perd de vue que, selon les témoignages de ces deux personnes, l'intimée attendait sa réponse sur sa date de retour avant de finaliser les modalités de sa réintégration en tant que caporal, lesquelles pouvaient d'ailleurs être décidées juste avant le retour effectif de l'intéressé à son poste. Au demeurant, le point de vue du celui-ci paraît contradictoire, puisqu'il a lui-même indiqué à l'intimée, par courrier du 29 avril 2024, qu'il se tenait à sa disposition pour organiser une rencontre « en vue d'organiser les modalités de sa réintégration ». Il ressort de façon claire des réponses qu'il a adressées à l'intimée que le recourant a d'abord conditionné son retour au poste de caporal à la prise de mesures visant la protection de sa personnalité. Or, si la commune doit certes veiller en tout temps à la protection de la personnalité et de la dignité de son personnel (art. 12 al. 1 du statut) et que la chambre de céans a constaté l'existence d'un conflit professionnel important et durable, dont il appartenait à l'intimée de veiller à la résolution, ce qu'elle n'avait alors pas fait, la chambre de céans a néanmoins nié l'existence d'une atteinte à la personnalité du recourant. Par conséquent, et au vu également des constats de celle-ci dont l'intimée a pris connaissance,

l'intéressé ne disposait pas de motifs suffisants pour partir du principe que la commune ne veillerait pas à la protection de sa personnalité après sa réintégration ni qu'elle n'interviendrait pas, le cas échéant. L'intimée lui a au contraire indiqué qu'elle mettrait tout en œuvre pour que le poste de la police municipale fonctionne de manière optimale mais qu'en raison de sa fonction de caporal, il ne pouvait être exclu qu'il ait des

- 20/24 - A/762/2025 interactions avec les personnes qui avaient été citées dans la procédure (notamment E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_), ce qui a du sens. Puisque le recourant avait conclu expressément à sa réintégration immédiate malgré l'existence des différends avec certains de ses collègues et qu'il n'y a pas renoncé malgré son engagement à D\_\_\_\_\_, déjà au début de la procédure de recours, il a manifesté de façon claire sa volonté de réintégrer sans délai son poste et ne pouvait ignorer qu'il retrouverait très probablement des collègues avec qui les relations avaient été difficiles, envisageant et acceptant ainsi cette éventualité. Par conséquent, il lui incombait de donner les assurances qu'il quitterait son poste à D\_\_\_\_\_, de revenir à son poste et de proposer, s'il l'estimait nécessaire, les mesures concrètes et surtout raisonnables dont il entendait demander la mise en œuvre, ce qu'il n'a toutefois pas fait. On ne pouvait d'ailleurs pas exiger de l'intimée, dans ce contexte, qu'elle trouve elle-même des mesures adéquates et proportionnées (le licenciement des personnes concernées n'apparaissant par exemple pas envisageable), le poste de sa police municipale n'étant constitué que d'une quinzaine de personnes, et l'existence de conflits dans les relations de travail n'étant pas inhabituelle et représentant un risque inhérent à toute vie professionnelle. Contrairement à ce que le recourant prétend et comme cela a été exposé supra, sa proposition de réintégrer l'intimée en tant que chef de service ne saurait être comprise comme une mesure de protection de sa personnalité, la fonction de chef de service étant un poste à part entière, de surcroît hiérarchiquement supérieur à celui de caporal, d'une part. D'autre part, la chambre de céans a invité l'intimée à réintégrer le recourant à son poste de caporal ou à un poste équivalent, et non pas à un poste supérieur. S'ajoute à cela que la proposition du recourant, soumise plus de huit mois après que l'intimée l'a invité à reprendre son poste de caporal, permettait à celle-ci de douter de ses réticences et craintes exprimées jusque-là à travailler à nouveau avec ses anciens collègues, puisqu'il les aurait également côtoyés s'il avait été réintégré en tant que chef de service. La thèse de l'intimée selon laquelle ces réticences et craintes n'étaient que des prétextes pour ne pas reprendre son poste de caporal ne peut ainsi être exclue, ce d'autant qu'il a retrouvé un poste dans une autre commune et n'a jamais manifesté son intention de démissionner de ce nouveau poste. Face au dernier délai que lui a impartit l'intimée pour lui indiquer à quel moment il entendait reprendre ses fonctions, le recourant a finalement accepté de reprendre son emploi, mais uniquement en tant que chef de service. Au vu toutefois du dispositif clair de l'ATA/354/2024 précité, le recourant ne pouvait pas exiger d'être réintégré à ce poste. Il apparaît donc que celui-ci a exprimé un refus clair et définitif de revenir travailler à son poste de caporal. L'intimée pouvait ainsi considérer qu'il n'avait pas l'intention de réintégrer son effectif en cette qualité. La position de l'intéressé, consistant ainsi d'abord n'accepter de reprendre son poste de caporal que sous conditions, puis à exiger d'être réintégré à un poste

- 21/24 - A/762/2025 supérieur, a rendu, dans les faits, impossible la reprise de son travail à son poste de caporal et ne permet pas de rétablir les rapports de services dans le respect du dispositif de l'ATA/354/2024 précité. En outre, et ce faisant, le recourant a contrevenu à son obligation de fournir sa prestation de travail, prévue à l'art. 88 du statut, ainsi qu'à celle

de ne pas exercer une autre activité incompatible avec sa fonction (art. 86 du statut). L'intimée était donc fondée à considérer qu'il existait un motif pertinent de résiliation des rapports de service. Pour le surplus, le fait que le recourant ait sollicité un entretien et que l'intimée n'y ait pas donné suite n'y change rien. En effet, celle-ci n'a pas résilié les rapports de service immédiatement après avoir refusé ledit entretien. Il y a eu des échanges subséquents dans lesquels elle a réitéré son invitation à l'intéressé de reprendre son poste de caporal (en lui demandant à plusieurs reprises de lui indiquer une date de retour) et dans lesquels le recourant avait le loisir de manifester son intention de le reprendre et d'éventuellement donner des exemples de mesures concrètes et raisonnables à prendre, ce qu'il n'a pas fait.

7.3 Reste à déterminer si la résiliation respecte le principe de la proportionnalité. Le recourant ayant refusé de reprendre son poste de caporal, la résiliation des rapports de service est apte à atteindre le but d'intérêt public, pour l'intimée, d'employer du personnel respectueux des intérêts de celle-ci et de ses obligations, en particulier celle de fournir sa prestation de travail. Compte tenu de la situation, il n'existait aucune autre mesure moins incisive et permettant d'atteindre le but visé. Le recourant ne le prétend d'ailleurs pas. Dans la pesée des intérêts, il y a lieu de tenir compte de l'intérêt du recourant à conserver son travail et continuer d'être rémunéré, qui n'a toutefois qu'une importance très limitée, puisqu'il a refusé de reprendre son poste de caporal et travaille pour un autre employeur. Cet intérêt privé ne saurait ainsi primer l'intérêt public important de l'intimée à employer du personnel en mesure d'accomplir son travail, ni celui à une gestion parcimonieuse des deniers publics (art. 152 al. 2 Cst-GE). Il convient encore de préciser que la résiliation des rapports de service repose uniquement sur le fait que le recourant a refusé de reprendre son poste, soit une circonstance objective rendant impossible la poursuite des rapports de service, quels que soient son parcours et ses compétences professionnels. Ceux-ci n'ont donc pas à être pris en compte dans la pesée des intérêts. Au vu de ce qui précède, la mesure respecte le principe de la proportionnalité.

7.4 Enfin, la cognition de la chambre de céans n'étant pas limitée à l'arbitraire, le grief de violation de l'interdiction de l'arbitraire se confond avec celui de mauvaise application du droit (ATA/14/2025 du 7 janvier 2025 consid. 4.2). La décision querellée étant toutefois conforme au droit, elle n'est a fortiori pas entachée d'arbitraire. Au demeurant, on ne voit pas en quoi il pourrait être choquant qu'un employeur public se sépare d'un employé refusant de réintégrer son poste de travail.

- 22/24 - A/762/2025 Compte tenu de ce qui précède, la commune n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de travail du recourant. 8. Dans un dernier grief, le recourant se plaint d'une atteinte à sa personnalité.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.