

## **GE\_GERICHTE ATA/1807/2019 vom 17. Dezember 2019**

GE Cour de justice, 2019-12-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1807\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1807_2019)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019

IT: GE\_GERICHTE ATA/1807/2019 del 17 dicembre 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 22**

juin 2016. Lors de cette séance, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer et de verser ses observations écrites à la procédure, celles-ci ayant été annexées au procès-verbal du jour. Il a encore pu le faire dans sa réponse donnée à la proposition de l'intimée du 15 juillet 2016, soit celle d'abandonner son poste au sein de C\_\_\_\_\_.

Enfin, après avoir constaté qu'il n'était plus possible d'envisager une poursuite des relations de travail et que le licenciement du recourant était envisagé, l'intimée, dans son courrier du 31 août 2016, a laissé au recourant une dernière possibilité de s'exprimer.

Par conséquent, le droit d'être entendu du recourant a été respecté avant qu'une décision ne soit prise.

De plus, aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que la décision de licencier le recourant avait été prise avant que la parole ne lui soit donnée. Au contraire, l'intimée, bien que peu satisfaite des prestations de son employé, a

- 26/36 - A/3632/2016 cherché à éviter de le licencier. Elle lui a accordé plusieurs délais pour lui permettre d'améliorer ses prestations et elle a vainement tenté de trouver des solutions permettant la poursuite des rapports de travail.

Pour ces motifs, le grief sera également rejeté. 6) a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. a let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 2 ; ATA/87/2017 du 3 février 2017 consid. 4d ; ATA/623/2016 du 19 juillet 2016 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015).

Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au

regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/308/2017 précité consid. 2 ; ATA/87/2017 précité consid. 4d ; ATA/623/2016 précité ; ATA/653/2015 précité). 7) a. Aux termes de l'art. 8 ch. 1 1ère phr. du statut du personnel, il est en l'espèce incontesté par les parties que le recourant était fonctionnaire au sens de l'art. 4 ch. 1 du statut du personnel, à la date de son licenciement et n'était plus en période probatoire, laquelle dure en principe deux ans.

b. Conformément à l'art. 58 du statut du personnel, après la période probatoire, le conseil administratif peut, pour des motifs fondés, licencier un fonctionnaire moyennant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois (ch. 1). Par motifs fondés, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, ne permettent plus de maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs fondés l'insuffisance des prestations,

- 27/36 - A/3632/2016 l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la disparition durable d'une condition d'engagement, un manquement grave ou répété aux devoirs généraux (ch. 2).

c. En l'espèce, le congé donné le 21 septembre 2016 respecte les conditions de forme. 8)

L'art. 85 ch. 1 du statut du personnel octroie à la chambre administrative, si elle retient que le licenciement est contraire au statut du personnel ou abusif au sens de l'art. 336 CO, la possibilité de proposer au conseil administratif la réintégration du membre du personnel concerné. À teneur du ch. 2 de cet article, en cas de refus du conseil administratif, la chambre administrative alloue au membre du personnel une indemnité dont le montant est fixé en prenant en compte l'ensemble des circonstances et s'élève au maximum à vingt-quatre mois de traitement pour un fonctionnaire après période probatoire.

Ainsi, en l'espèce, la commune ne pourrait en tout état de cause pas être obligée de réintégrer le recourant. 9) a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_199/2015 du 31 mai 2016 consid. 6.1).

b. En matière de licenciement, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé, ou au stagiaire, ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2). 10) a. Concernant les devoirs des fonctionnaires de la commune, et à teneur de l'art. 35 du statut du personnel, ceux-ci sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout comportement qui peut lui porter préjudice ; ils se montrent dignes de la considération et de la confiance que leur fonction exige. En vertu de l'art. 36 ch. 2 du statut

du personnel, les

- 28/36 - A/3632/2016 fonctionnaires doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes. L'art. 37 du statut du personnel prévoit que les fonctionnaires doivent exécuter leur travail consciencieusement et avec diligence, notamment accomplir les tâches prévues par leur cahier des charges (let. a) et se conformer aux directives de leurs supérieurs et en exécuter les instructions avec discernement (let. d).

b. Conformément à l'art. 38 let. a du statut du personnel, les fonctionnaires qui occupent des fonctions hiérarchiques doivent créer et maintenir un climat de travail favorable dans leur service et veiller à la protection de la personnalité des collaborateurs.

c. Aux termes de l'art. 39 ch. 3 du statut du personnel, les fonctionnaires à temps partiel qui exercent une activité lucrative accessoire doivent veiller à ce qu'elle ne nuise pas à l'exercice de la fonction et aux intérêts de la commune. 11) a. En vertu de l'art. 73 du statut du personnel, la commune protège et respecte la personnalité des membres du personnel. Elle prend les mesures nécessaires pour protéger leur santé et leur intégrité personnelle ; elle veille en particulier à ce que les membres du personnel ne soient pas harcelés sexuellement ou psychologiquement.

b. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

c. Selon la définition donnée par le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, ou mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2 ; 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4 ; 4C\_343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285), mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être

- 29/36 - A/3632/2016 allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011; 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 ; 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2).

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 précité consid. 5.1).

12) a. L'art. 336 al. 1 let. a CO – qui qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail

dans l'entreprise – vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2a), ce qui n'est pas invoqué dans le cas présent.

b. L'énumération des cas de congé abusif effectuée à l'art. 336 CO n'est pas exhaustive (ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; 125 III 70 consid. 2a). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et les références citées).

c. L'art. 336 al. 1 let. d CO peut s'appliquer lorsque l'employé fait valoir le droit au respect de sa personnalité qui lui est conféré par l'art. 328 CO. Cette disposition protège la personnalité du travailleur ; elle prohibe notamment les actes de mobbing ou harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive ; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement. L'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 3). 13) Aux termes de ses dernières écritures, l'intimée a clarifié les motifs du licenciement, en ce sens qu'elle a précisé que les difficultés rencontrées par le recourant avec plusieurs instances de la commune en lien avec C\_\_\_\_\_ n'étaient pas le motif de son licenciement. En effet, comme cela ressort de la procédure, le conseil administratif a dû prononcer le licenciement du recourant en raison de l'inaptitude de ce dernier à remplir les exigences de son poste ainsi qu'en raison de son comportement.

- 30/36 - A/3632/2016

De son côté, le recourant soutient que le congé serait abusif. Il reproche à l'intimée de ne pas l'avoir soutenu alors qu'il subissait une situation de harcèlement et de violence psychique de la part de sa hiérarchie, en particulier de M. G\_\_\_\_\_ qui l'aurait agressé verbalement à plusieurs reprises, en particulier durant l'été 2014. L'intimée aurait ainsi contribué à l'ambiance oppressante et aux conditions de travail déplorable dans lesquelles évoluaient ses employés, pour justifier la résiliation de ses rapports de service. Le conflit d'intérêts entre son emploi au sein des services communaux et son activité au sein de C\_\_\_\_\_ n'aurait été évoqué que pour éluder la situation précitée à laquelle sa hiérarchie n'a jamais tenté de remédier. 14) a. En l'espèce, la relation difficile entre M. G\_\_\_\_\_ et le recourant n'apparaît pas comme étant contestée et les témoins entendus l'ont également attestée.

À la suite des difficultés rencontrées avec M. G\_\_\_\_\_, le recourant s'est absenté pour raisons de santé dès le 17 novembre 2014. En juillet 2015, afin de lui permettre de reprendre son activité dans de bonnes conditions, il a été placé sous la responsabilité de M. E\_\_\_\_\_, évitant ainsi tout contact direct avec M. G\_\_\_\_\_.

Durant l'été 2016, à la suite des problèmes rencontrés dans sa collaboration avec M. E\_\_\_\_\_, l'intimée a encore invité le recourant à rencontrer le nouveau responsable de l'administration et des ressources humaines afin de trouver une solution moins incisive que

le licenciement. Le recourant n'a cependant pas su saisir à temps cette opportunité, dès lors que, et sans s'en excuser au préalable, il ne s'est pas présenté au rendez-vous fixé le 23 août 2016 et qu'il a finalement pris contact avec son interlocuteur le 28 août 2016 seulement. L'entretien a pu finalement avoir lieu le 2 septembre 2016 mais n'a pas abouti à une autre proposition.

Par conséquent, il ressort des faits de la cause que l'intimée a tenu compte des difficultés relationnelles entre le recourant et M. G\_\_\_\_\_ et a agi de manière adéquate pour protéger la personnalité du recourant et lui permettre de poursuivre son travail dans de bonnes conditions.

b. Après son détachement hiérarchique de M. G\_\_\_\_\_, la collaboration du recourant avec M. E\_\_\_\_\_ a posé problème. Lors de l'entretien annuel du 15 février 2016, ce dernier a fait remarquer qu'il était difficile de collaborer avec le recourant. Non seulement sa communication était grippée, voire frondeuse, mais il se déresponsabilisait de certaines tâches. Selon M. E\_\_\_\_\_, le travail du recourant ne donnait pas satisfaction. La qualité de sa rédaction devait être améliorée de même que la gestion des priorités. Il ne respectait pas suffisamment les délais et rencontrait des problèmes dans la gestion de la sous-traitance avec les partenaires extérieurs. En avril 2016, la rédaction du CRA 2014 avait également fait l'objet de critiques, le recourant y ayant laissé trop d'imperfections. Son

- 31/36 - A/3632/2016 attention avait été attirée sur le fait que sa hiérarchie n'était pas tenue de vérifier systématiquement la syntaxe, l'orthographe et la mise en page de son travail. Elle lui avait également rappelé son devoir de collaboration avec les différents services afin que les délais soient respectés. Ces critiques n'avaient toutefois débouché sur aucune amélioration.

c. Le recourant tente de justifier les lacunes concernant le respect des délais, en mettant notamment en cause le manque de réactivité de sa hiérarchie. Or, conformément aux explications données par l'intimée, la gestion des relations avec les interlocuteurs faisait partie intégrante du travail du recourant pour l'établissement des documents qu'il devait rendre. Quatre cents heures de son temps annuel de travail devaient être destinées à la rédaction du CRA. Le recourant en était responsable. Il était ainsi normal qu'il lui incombait de récolter les informations nécessaires à sa rédaction, de même que d'assurer une bonne coordination avec les différents services, afin que les textes soient remis dans les délais. Le conseil administratif le lui a d'ailleurs rappelé dans son courrier du 20 avril 2016. Le recourant, qui devait finaliser le CRA au plus tard le 1er décembre de l'année suivante, avait ainsi plusieurs mois pour obtenir les informations requises et relancer si nécessaire les différents services.

De la part de M. L\_\_\_\_\_ et de Mme N\_\_\_\_\_, le recourant a certainement obtenu les documents demandés.

Il ressort des témoignages que le recourant rencontrait effectivement des difficultés à obtenir les textes qui devaient lui être remis par certains chefs de service. Toutefois, il n'avait pas besoin de faire intervenir sa hiérarchie. En le faisant, il se déchargeait de sa responsabilité, et il n'a pas démontré que ses retards auraient été la cause du fait qu'il n'a pas rendu le CRA 2014 à temps. Il aurait dû à tout le moins rendre le document demandé quitte à ce que ce dernier soit ensuite complété. En effet, quand bien même certains services n'avaient pas remis leur texte, il pouvait avancer sur le projet de CRA avec les éléments déjà obtenus et rendre une première version en expliquant les manquements. Il

ne pouvait laisser ce travail de côté.

Le retard dans la rédaction de ce document dont il avait la responsabilité constitue un motif fondé de résiliation au sens du statut du personnel.

d. Les versions corrigées et finales du CRA 2014 ont été versées au dossier. Les corrections effectuées par les conseillers administratifs en avril 2016 apparaissent pertinentes. En effet, on peut, dans les versions des conseillers administratifs, constater des erreurs de mise en page ou de cadrage des illustrations, de saut de pages, des prénoms qui ne figurent pas sur la même ligne que le nom, des répétitions dans les informations, des confusions dans des noms, dans des dates. Il a également commis des erreurs de compréhension, par exemple en expliquant que « les augmentations de revenus sont donc totalement absorbées

- 32/36 - A/3632/2016 par les augmentations de charges » alors que l'inverse devait être mentionné, soit que les augmentations des charges étaient absorbées par l'augmentation des revenus (p. 31 CRA 2014). Ces erreurs n'entachent pas toutes les pages et les fautes d'orthographe sont assez rares. Toutefois, il n'appartient pas à la chambre de céans de substituer son appréciation à celle de la commune, pour laquelle la qualité du travail devait être irréprochable de la part d'un employé occupant le poste du recourant, responsable des projets de CRA.

Lors de la séance du 30 mai 2016, M. E\_\_\_\_\_ a fait part de son insatisfaction concernant la qualité du travail rendu et du fait qu'aucune amélioration n'était constatée. Il a également précisé que ce n'était pas parce qu'il y avait un exemple pour la ville de M\_\_\_\_\_ que le recourant pouvait reproduire le même format strictement. Il attendait une valeur ajoutée de la part du chargé de communication.

Le recourant ne conteste pas les erreurs matérielles relevées dans ses travaux, mais en minimise l'importance. De son point de vue, celles-ci ne pouvaient justifier son licenciement, puisque sa hiérarchie devait relire ses textes et les corriger en tant que de besoin et que s'agissant du CRA, un poste du budget de la commune prévoyait qu'un prestataire extérieur corrige son projet. Or, l'intimée lui a expliqué à plusieurs reprises que ces fautes ne pouvaient pas être tolérées. Lors de l'entretien du mois de février 2016, l'intimée lui a demandé d'améliorer la qualité de sa rédaction et par courrier du 20 avril 2016, elle lui a encore rappelé que le rôle du conseil administratif n'était pas de vérifier la syntaxe, l'orthographe ou la mise en page. Lors de la séance du 30 mai 2016, il a été précisé qu'aucune amélioration n'avait été constatée. Partant, le recourant ne pouvait pas ignorer l'importance portée à ces exigences par sa hiérarchie et il lui appartenait de faire les efforts nécessaires afin de remédier à ses insuffisances de prestations.

Enfin, Mme O\_\_\_\_\_, gestionnaire en ressources humaines à la commune depuis 2007, qui a apprécié collaborer avec le recourant pour les « brèves » et qualifié ses prestations de satisfaisantes dans un premier temps, a également pu constater, dès 2015, une légère baisse de la qualité des prestations.

Les déficits de la qualité des rédactions de projets du recourant, qui a baissé à tout le moins dès 2015, constituent aussi un motif fondé de licenciement.

e. Certes, les témoins entendus ont également confirmé qu'entre 2014 et 2016, il y avait eu un malaise au sein du personnel de la commune, soit un problème de confiance à l'égard du conseil administratif. Le recourant avait également souffert de cette situation et son humeur s'était modifiée en ce sens notamment que sa sensibilité avait été exacerbée. Toutefois, et

comme relevé ci-avant, la commune ne saurait être tenue responsable de l'accroissement du mal-être du recourant, dès

- 33/36 - A/3632/2016 lors qu'elle a réagi en confiant sa responsabilité hiérarchique à M. E\_\_\_\_\_, suite aux problèmes rencontrés avec M. G\_\_\_\_\_.

Il ressort des témoignages que M. A\_\_\_\_\_ entretenait de bons rapports avec ses collègues et les autres services et que ces personnes étaient contentes de travailler avec lui. Malgré l'ambiance parfois tendue au sein de l'administration, le recourant devait donner satisfaction, ce d'autant plus que son employeur recherchait des solutions afin d'améliorer le climat de travail.

Les manquements ainsi constatés de manière objective ne découlent pas des difficultés relationnelles rencontrées avec M. G\_\_\_\_\_. Il n'est pas non plus démontré qu'ils seraient la conséquence d'un climat de travail prétendument délétère.

Enfin, il n'est pas démontré que M. E\_\_\_\_\_ aurait monté un dossier contre le recourant. Au contraire, le licenciement est fondé sur des reproches régulièrement exprimés, et suffisamment de possibilités ont été données au recourant afin de lui permettre de s'améliorer, sans qu'il n'ait su saisir ces opportunités.

f. Ainsi, indépendamment d'une faute imputable ou non au recourant, les lacunes sus décrites constituent un motif fondé de licenciement. L'insuffisance des prestations, telles qu'attendues de l'employeur, et l'inaptitude à remplir les exigences du poste, telles que perçues par ce dernier, ont été démontrées. Par conséquent, la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives.

La décision de licenciement respecte ainsi les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et apparaît comme soutenable au regard des prestations du recourant et des exigences requises par le service. Le fait qu'une autre solution aurait pu être adoptée ne rend pas celle-ci arbitraire.

Pour ces motifs, et étant rappelé que les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents, la chambre administrative constate que la commune n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation puisque la résiliation des rapports de service est fondée sur les éléments objectifs et des insuffisances démontrées ; elle n'était pas abusive. 15) a. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit

- 34/36 - A/3632/2016 cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités.).

Les modalités d'une résiliation peuvent constituer une violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se

révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 précité consid. 2.2.2 et les arrêts cités).

b. En l'espèce, l'intimée a adressé le 26 septembre 2016 un courriel à ses collaborateurs afin de les informer du licenciement du recourant. Les explications données, soit qu'il était responsable de graves dysfonctionnements, portent atteinte à sa personnalité. De plus, l'intimée évoque l'existence d'un conflit d'intérêt entre l'emploi du recourant et ses activités accessoires, alors que ce motif n'a finalement pas été retenu. Toutefois, bien que ce courriel fût inutile et inconvenant, il ne constitue pas une atteinte à la personnalité du recourant suffisamment grave pour rendre le licenciement abusif, au regard de l'ensemble des circonstances particulières. 16) En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. 17) Vu l'issue du litige, un émolument légèrement réduit à CHF 2'000.-, du fait de l'ensemble des circonstances, comprenant l'important travail requis par ce dossier et l'indemnisation de M. Q\_\_\_\_\_ comme témoin à concurrence de CHF 432.40, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune, collectivité publique de plus de 10'000 habitants, taille suffisante pour disposer d'un service juridique, et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/415/2017 du 11 avril 2017 consid. 13 ; ATA/753/2016 du 6 septembre 2016 consid. 8 ; ATA/404/2016 du 10 mai 2016 consid. 11).

\* \* \* \* \*

- 35/36 - A/3632/2016

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