

# **GE\_GERICHTE ATA/354/2024 vom 12. März 2024**

GE Cour de justice, 2024-03-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_354\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_354_2024)

FR: GE\_GERICHTE ATA/354/2024 du 12 mars 2024

IT: GE\_GERICHTE ATA/354/2024 del 12 marzo 2024

## **Regeste**

Résumé: Recours d'un employé de la police municipale d'une commune genevoise, contre son licenciement. Absence de violation du droit d'être entendu. Restriction d'accès à certaines pièces conforme à l'art. 45 LPA, le recourant ayant pu se prononcer sur le contenu essentiel de ces pièces. Examen successif des seize manquements reprochés au recourant. Trois seulement ont pu être considérés comme fondés ou partiellement fondés. Au terme d'un examen global des circonstances et des prestations du recourant, le maintien de ce dernier dans son poste n'était pas incompatible avec le bon fonctionnement de la police municipale du seul fait des trois manquements fondés ou partiellement fondés. Constatation du caractère contraire au statut du licenciement et proposition de réintégration du recourant selon l'art. ad hoc du statut de la commune. En cas de refus de la commune, celle-ci devra transmettre sa décision pour que la chambre de céans statue sur l'indemnité à allouer. Recours partiellement admis.

## **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 recourant sollicite la comparution personnelle des parties.

#### **E. 2.1**

Tel qu'il est reconnu 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 l'intéressé de prendre connaissance du dossier et d'offrir des preuves pertinentes (ATF 135 II 286 consid. 5.1 p. 293). L'art. 29 al. 2 Cst. impose en particulier à l'autorité de donner suite à une offre de preuve lorsque celle-ci a été demandée en temps utile, dans les formes prescrites et qu'elle apparaît de nature à influencer sur le sort de la décision à rendre. Il n'y a toutefois

- 19/36 - A/3685/2021 pas violation du droit à l'administration de preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D\_1/2019 du 22 juillet 2019 consid. 6.1 et les références citées).

## **E. 2.2**

En l'espèce, la chambre administrative a procédé à trois audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, en présence du recourant, dûment assisté. Elle a entendu de nombreux témoins, sur la question de l'ambiance de travail, des prestations de travail du recourant et de son comportement en général. Par ailleurs, les parties ont eu l'occasion lors des échanges d'écritures de se déterminer de manière circonstanciée sur les prises de position de leur partie adverse et ont joint à leurs mémoires de nombreuses pièces. La chambre de céans dispose ainsi d'un dossier complet qui lui permet de rendre son arrêt en connaissance de cause. Dans ces circonstances, il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction complémentaires.

## **E. 3**

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu par l'autorité intimée. Il n'avait pas eu accès aux plaintes de mobbing. Son dossier était incomplet.

### **E. 3.1**

En tant que garantie générale de procédure, le droit d'être entendu permet au justiciable de consulter le dossier avant le prononcé d'une décision. En effet, la possibilité de faire valoir ses arguments dans une procédure suppose la connaissance préalable des éléments dont l'autorité dispose (ATF 126 I 7 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_66/2013 du 7 mai 2013 consid. 3.2.2 ; ATA/5/2015 du 6 janvier 2015). Le droit de consulter le dossier, déduit de l'art. 29 al. 2 Cst., s'étend à toutes les pièces décisives figurant au dossier et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (ATF 142 I 86 consid. 2.2 ss ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 I 85 consid. 4.1 ; 125 II 473 consid. 4c.cc ; 121 I 225 consid. 2a). L'accès au dossier peut être supprimé ou limité dans la mesure où l'intérêt public ou l'intérêt prépondérant de tiers, voire du requérant lui-même, exigent que tout ou partie des documents soient tenus secrets (ATF 126 I 7 consid. 2b ; 122 I 153 consid. 6a). Dans cette hypothèse, conformément au principe de la proportionnalité, l'autorité doit autoriser l'accès aux pièces dont la consultation ne compromet pas les intérêts en cause (ATF 126 I 7 consid. 2b ; 122 I 153 consid. 6a).

### **E. 3.2**

La LPA prévoit que les parties et leurs mandataires sont admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision (art. 44 al. 1 LPA). Dès le dépôt d'un recours, les parties sont admises en tout temps à consulter le dossier soumis à la juridiction saisie (art. 44 al. 2 LPA).

- 20/36 - A/3685/2021 L'autorité peut interdire la consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent (art. 45 al. 1 LPA). 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 (art. 45 al. 2 LPA). La décision par laquelle la consultation d'une pièce est refusée peut faire l'objet d'un recours immédiat (art. 45 al. 4 LPA). 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 (art. 45 al. 3 LPA). Cette règle, également prévue en procédure fédérale à l'art. 28 de la loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 (PA - RS

172.021), a valeur constitutionnelle (ATF 115 Ia 293 cons. 5c = JdT 1991 IV 108, 116).

### **E. 3.3**

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C\_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5).

### **E. 3.4**

En l'occurrence, le recourant estime que son dossier serait incomplet, car les plaintes de ses collègues ne lui auraient pas été transmises. Il ne soutient pas que d'autres documents, à l'exception des plaintes précitées, manqueraient au dossier. Il n'est pas contesté par la commune qu'il existait des plaintes écrites, qui n'ont pas été transmises au recourant. En revanche, la commune lui a communiqué le contenu essentiel des plaintes par écrit et lui a donné l'occasion de s'exprimer à ce sujet, de proposer des contre-preuves et de produire toutes les pièces utiles à cet égard. Dans ces conditions, l'autorité intimée était fondée à ne pas permettre la consultation des plaintes, afin de protéger les intérêts privés des deux plaignants. Par ailleurs, ce dernier, assisté d'un avocat, a parfaitement identifié les éléments reprochés par son employeur. Il a pu se déterminer sur les griefs formulés par son employeur et y répondre, puis recourir devant la chambre de céans en toute connaissance de cause. Partant, ce grief sera écarté.

### **E. 4**

L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service.

#### **E. 4.1**

Comme déjà mentionné, selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents

- 21/36 - A/3685/2021 (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).

#### **E. 4.2**

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. 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 celle-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 (ATA/430/2020 du 30 avril

2020 consid. 5b et la référence citée). 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 (ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).

#### **E. 4.3**

Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218 consid. 6.7.1 ; ATA/397/2020 du 23 avril 2020 consid. 10).

#### **E. 4.4**

Le statut constitue le fondement de la politique communale en matière de gestion des RH et régit les rapports de travail entre la commune et son personnel (art. 1 al. 1 statut). Les rapports de travail sont soumis au droit public (art. 2 al. 1 statut). 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 statut et le contrat de travail, la disposition contenue dans le statut est applicable (art. 2 al. 2 statut). Si le statut n'en dispose pas autrement, les dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail (art. 319 et suivants CO) sont applicables par analogie à titre de droit supplétif (art. 2 al. 3 statut).

#### **E. 4.5**

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 (art. 12 al. 1 statut). 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 (art. 12 al. 2 statut). La Commune met en place un système de gestion des conflits adéquat, selon les dispositions de l'art. 103 (art. 12 al. 3 statut). Toute forme de harcèlement est

- 22/36 - A/3685/2021 interdite, passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat (art. 12 al. 4 statut).

#### **E. 4.6**

À teneur de l'art. 103 du statut, le personnel communal et les responsables de service s'efforcent de résoudre les conflits par la discussion (al. 1). Le CA établit une procédure de gestion interne ou externe des conflits. Toute personne qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, rencontre d'importantes difficultés qui peuvent porter atteinte à sa personnalité, est victime de harcèlement ou rencontre un conflit de travail, peut librement faire appel à la procédure interne ou externe de gestion des conflits (al. 2). Toutes représailles envers des personnes victimes ou mises en causes sont passibles de sanctions (al. 3). Selon la gravité des faits, le CA ouvre immédiatement une enquête administrative au sens de l'art. 100. La procédure d'enquête vise à établir l'existence des faits et, le cas échéant, à proposer des mesures adéquates (al. 4). À teneur de l'art. 100 du statut, lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le CA peut confier une enquête administrative à une ou

plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration communale (al. 1). La personne concernée est informée par écrit de l'ouverture de l'enquête administrative et de son droit de se faire assister. Elle peut participer à toutes les audiences d'enquêtes et requérir des mesures d'instruction (al. 2). Au terme de l'enquête, le CA communique le rapport à la personne concernée et lui impartit un délai de réponse (al. 3).

#### **E. 4.7**

Toute personne qui estime vivre une situation conflictuelle dans le cadre de son travail peut s'adresser à sa hiérarchie et/ou au responsable des RH pour que ceux-ci interviennent sous la forme la plus adéquate. Après validation de la demande par le CA, une action proportionnée et juste est mise en place. Si la médiation est choisie, le responsable des RH est alors en charge de proposer un organisme spécialisé et les frais incombent à l'administration communale (art. 29 du Règlement du personnel de l'Administration municipale B\_\_\_\_\_ du 25 septembre 2018, entré en vigueur le 1er novembre 2018 ; LC 33 152 ; ci-après : le règlement).

#### **E. 4.8**

Les devoirs du personnel sont définis dans le chapitre VII du Statut (art. 82 ss statut). Tout manquement relevé pourra faire l'objet d'une réprimande écrite notifiée par le responsable de service et/ou par le Secrétaire général. Ce document sera versé au dossier personnel du collaborateur (al. 1). Si le comportement n'est pas immédiatement rectifié ou dans le cas de deux réprimandes formulées dans un intervalle d'une année, l'art. 102 du Statut sera appliqué (al. 2 de l'art. 27 du règlement). 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 aux intérêts de la commune (art. 82 al. 1 statut). 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 (art. 82 al. 2 statut).

- 23/36 - A/3685/2021

#### **E. 4.9**

Toute personne qui adopte, dans le cadre du travail, un comportement illicite, un comportement ou des propos inconvenants ou portant atteinte aux intérêts de la commune de quelque manière que ce soit est passible d'un avertissement par le Conseiller administratif délégué (art. 102 al. 1 statut). L'avertissement est prononcé et notifié par lettre motivée après que le membre du personnel intéressé a été entendu par le Conseiller administratif délégué. Cet avertissement ne peut plus être invoqué après 4 ans (art. 102 al. 2 statut).

#### **E. 4.10**

Selon l'art. 33 al. 1 statut, la commune peut résilier les rapports de travail pour des motifs pertinents après le temps d'essai. 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 (art. 33 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 (art. 33 al. 2 let. b) ou les aptitudes ou

capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de la personne à accomplir ce travail (art. 33 al. 2 let. c).

#### **E. 4.11**

Selon la jurisprudence cantonale, une absence de harcèlement psychologique est présumée, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 et les références cantonales citées). Le « mobbing », ne saurait ainsi résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 précité consid. 4.3.2). Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de mobbing, ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail. Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281).

#### **E. 4.12**

Il ressort de la casuistique cantonale que dans le cas du licenciement d'un employé d'une commune, la chambre de céans a considéré que pris isolément, il était douteux que le grief d'avoir adopté un ton démontrant peu de considération envers ses supérieurs et certains de ses collègues pouvait à lui seul fonder un

- 24/36 - A/3685/2021 licenciement. Le licenciement a toutefois été confirmé car d'autres manquements étaient également reprochés (ATA/598/2021 du 8 juin 2021 consid. 10 et 11). Elle a confirmé la résiliation des rapports de service d'un employé des transports publics genevois auquel il était entre autres reproché d'avoir proféré des menaces verbales contre des collègues, d'avoir donné un coup de pied à un collègue et d'en avoir bousculé un autre, et ce quand bien même il avait par ailleurs subi de leur part des désagréments sous forme d'enfantillages, car ces agissements étaient à même de rompre le lien de confiance avec l'employeur (ATA/472/2018 du 15 mai 2018 consid. 9). Elle a confirmé la révocation d'une fonctionnaire cantonale qui avait réitéré pendant des années des comportements inadéquats envers ses collègues, puis frappé une collègue et tenu des propos grossiers et menaçants à l'endroit d'une autre. Malgré les efforts de l'employeur, qui avait accepté de la déplacer selon ses souhaits et qui lui avait offert des cours de français, aucune évolution positive de son comportement n'avait été observée. Au vu de la répétition des violences verbales envers les collègues, la poursuite des relations de service n'était plus envisageable, le service ne disposant pas d'autres sanctions pour maintenir une bonne entente entre employés (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010 consid. 9).

#### **E. 5**

Il convient en premier lieu d'examiner le bien-fondé des nombreux reproches adressés au recourant. La décision indique que la résiliation des rapports de travail est fondée sur deux groupes de motifs distincts, soit des actes de mobbing du recourant envers G\_\_\_\_\_ et

H\_\_\_\_\_, et en raison de la rupture du lien de confiance, en particulier un manque d'esprit collaboratif, d'ouverture et de communication, un manque d'objectivité et d'impartialité dans la gestion d'équipe, un manque de respect des consignes et décisions de la hiérarchie.

### **E. 5.1**

Il est tout d'abord reproché des actes de mobbing à l'encontre de G\_\_\_\_\_. La commune retient que la relation s'est détériorée à partir de 2020, pour atteindre une cassure nette en 2021, moment où il a demandé à changer de groupe. Le recourant estime que leur relation était professionnelle, citant de nombreux messages positifs encore en 2020 et 2021. Il n'avait jamais pu se déterminer sur la plainte. Il sera tout d'abord souligné qu'il est douteux, au vu des pièces du dossier, que les comportements retenus par la commune soient constitutifs de harcèlement psychologique, au regard de la jurisprudence et de la doctrine précitées, au vu de leur faible gravité, et du fait qu'il s'agit de reproches très généraux et du sentiment des personnes concernées, plutôt que de comportements précis critiquables et établis. En outre, les pièces du dossier ne soutiennent pas les éléments retenus par la commune. On ignore à quelle date G\_\_\_\_\_ s'est plaint de mobbing, E\_\_\_\_\_ ayant déclaré que les plaintes dataient de février/mars 2021 et D\_\_\_\_\_ indiquant mars/avril 2021. Or, il ressort des pièces qu'en 2020 et encore début février 2021, G\_\_\_\_\_ a échangé de nombreux messages cordiaux avec le recourant, en le

- 25/36 - A/3685/2021 remerciant pour son soutien, ses précisions et son professionnalisme. Les témoins entendus (J\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_) ont tous déclaré que le recourant était professionnel, attentif et à l'écoute. Aucun n'avait constaté de mobbing envers G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Ni la hiérarchie, ni le secrétaire général n'ont d'ailleurs déclaré avoir été témoins de tels actes. Ces éléments corroborent la version du recourant. La commune n'a pas exposé les motifs pour lesquels elle retenait sans autre investigation la version des plaignants, que ce soit en discutant les positions divergentes des personnes impliquées ou en se fondant sur des documents du dossier. La commune n'a en outre pris aucune mesure à ce sujet, ni ouvert d'enquête administrative, alors même que les versions divergeaient, le recourant indiquant que pour lui, la situation avait été réglée lors de l'entretien du mois de mars 2021. Cet entretien n'a été suivi d'aucune proposition, mise en garde, médiation ou tout autre élément de gestion du personnel indiquant que les reproches, graves, soulevés par G\_\_\_\_\_ auraient été considérés comme établis. Ce n'est qu'en juillet 2021 que la commune est revenue sur ces allégations, entendant le recourant, à nouveau, sur les « motifs d'insatisfaction », identiques à ceux évoqués en mars 2021. En outre, même si cet élément devait être tenu comme établi, il ne ressort pas du dossier que la commune aurait pris des mesures entre le moment où la plainte aurait été déposée contre le recourant et juillet 2021, quand ce dernier a été informé des accusations de mobbing à son encontre. E\_\_\_\_\_ a estimé que les « autres mesures » étaient suffisantes. On cherche en vain dans le dossier quelles auraient été ces mesures, si ce n'est les entretiens avec les agents à la suite du licenciement immédiat d'un des leurs, entretiens à la suite desquels aucun retour n'a été fait aux collaborateurs. En outre, D\_\_\_\_\_ a mentionné plusieurs entretiens informels réalisés durant cette période avec le recourant, mais il n'en existe aucune trace au dossier, ni d'une quelconque note interne ou de service, indiquant qu'on lui aurait demandé de modifier son comportement. D\_\_\_\_\_ a d'ailleurs concédé, sur question, qu'aucun entretien formel n'avait eu lieu. Dans ces conditions, au vu notamment de l'absence de preuves de comportement de harcèlement au dossier, le reproche de mobbing à l'encontre de G\_\_\_\_\_ ne peut être considéré comme établi.

## **E. 5.2**

La commune fonde ensuite sa décision sur la plainte pour mobbing déposée par H\_\_\_\_\_. Ce dernier se serait senti surveillé de manière injuste dans son travail. Le recourant a indiqué qu'il avait effectivement contrôlé le travail de ce dernier car il était en période d'essai. La pièce « suivi du collaborateur » concernant H\_\_\_\_\_ liste un certain nombre de reproches professionnels (arrivées tardives, excès de vitesse, oublis liés à des modifications de planning ou à des outils professionnels), ce qui corrobore la version donnée par le recourant. C\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas avoir eu connaissance du fait que H\_\_\_\_\_ avait été réprimandé pour des manquements. Lui-même l'avait aussi réprimandé. H\_\_\_\_\_ a déclaré en audience que l'entretien de décembre 2020 avait été fixé à sa demande et qu'il ne se souvenait pas de tout.

- 26/36 - A/3685/2021 Il souhaitait oublier cet entretien. Le recourant lui avait expliqué les motifs de son « focus » sur son travail mais il en avait oublié les raisons. Le recourant aurait refusé de patrouiller avec lui. Or, ce reproche ne ressort d'aucune pièce, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte. H\_\_\_\_\_ a également déclaré que le recourant pouvait être vif dans les discussions mais qu'il ne s'était pas mal comporté lors de leur entretien de décembre 2020. Le recourant a quant à lui indiqué, ce qui est soutenu par les pièces, que la communication avait pu être plus difficile avec H\_\_\_\_\_, au vu de son retrait du terrain et du fait que ce dernier était un nouvel agent. La commune ne l'a jamais repris sur cette manière de faire. D\_\_\_\_\_ a indiqué que le recourant était le supérieur en grade de H\_\_\_\_\_, même s'ils n'étaient pas dans le même groupe. Enfin, le témoin J\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il était courant de s'adresser à l'un ou l'autre des caporaux dans le cadre professionnel. En conclusion, aucun des éléments retenus par la commune comme des indices d'une situation de mobbing ne peuvent être retenus comme établis à teneur du dossier. Le contenu des plaintes n'apparaît pas objectivement fondé, en tant qu'elles portent sur des attitudes très générales, non répétées, et non confirmées ni par des pièces ni par les auditions des témoins. Les pièces produites par le recourant apportent quant à elles un autre éclairage à la situation et corroborent sa version des faits, mettant en lumière des dysfonctionnements existants. La commune soutient également dans ses écritures que des « plaintes ont continué à affluer », critiquant la récurrence du comportement du recourant malgré l'entretien de juillet 2021. Or, aucune pièce au dossier, qu'il s'agisse de notes de services, de courriels ou de tout autre élément ne vient confirmer cette affirmation, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte. Ce reproche n'est ainsi pas fondé.

## **E. 5.3**

S'agissant du second groupe de reproches, la décision contient de nombreux exemples cités chronologiquement. Il convient donc d'examiner si chacun de ces motifs, au regard du dossier, est fondé et s'ils sont de nature à rompre le lien de confiance.

### **E. 5.3.1**

La commune a retenu qu'en mai 2020, le recourant avait remis en question les directives de la hiérarchie concernant le temps de travail durant le Covid. Ce point avait été discuté et la décision prise. Aucune pièce du dossier n'établit que le recourant aurait remis en question sa hiérarchie sur ce point. Les échanges de courriels qui figurent au dossier, démontrent au contraire l'engagement du recourant à comprendre la solution choisie par la commune, s'agissant des heures de travail et de la gestion du logiciel, afin de pouvoir expliquer aux agents ce qui était attendu d'eux. En outre, ses remarques ont été faites à la demande de son

responsable de secteur, qui lui avait demandé par courriel de lui transmettre les « remarques, ajouts ou modifications ». Aucun des nombreux témoins entendus n'a confirmé que le recourant avait contesté les instructions de sa hiérarchie sur ce point ni que cela aurait été le cas devant tout le monde. En outre, aucun élément au dossier ne démontre que son attention avait

- 27/36 - A/3685/2021 été attirée, lors d'un entretien, sur la nécessité de modifier son comportement en lien avec les instructions de la hiérarchie. La commune affirme que le recourant « avait de telles attitudes durant le travail courant » ; or, aucun élément soutenant cette affirmation ne ressort du dossier. Aucun des témoins entendus ne confirme ce point ; au contraire, les témoins entendus rappelaient qu'il était respectueux des règles et de la hiérarchie, qu'il soutenait cette dernière et son supérieur hiérarchique. Certes, son supérieur hiérarchique a indiqué avoir dû se réexpliquer à deux reprises devant tout le service, mais une fois cette explication faite, il ne ressort pas du dossier que le recourant ne se serait pas exécuté adéquatement. Il reste qu'en l'état, aucune pièce tangible ne vient confirmer les affirmations du supérieur hiérarchique. En l'absence de toute mise en garde ou d'avertissement du recourant après ce qui aurait été considéré comme un incident, ce témoignage ne permet pas de conclure à une attitude insubordonnée récurrente de la part du recourant.

### **E. 5.3.2**

S'agissant du cas concernant le ramassage d'un cadavre de hérisson, le supérieur hiérarchique indique avoir été « contré devant toute l'équipe » alors qu'il s'était assuré de la procédure en amont. Or, il ressort des pièces, en particulier du courriel de l'office cantonal de l'agriculture et de la nature (ci-après : OCAN), que le recourant a contesté la procédure expliquée par son supérieur hiérarchique qui était partiellement erronée. Aucun des témoins entendus n'a confirmé la version du supérieur hiérarchique s'agissant de la procédure à suivre dans la commune pour le ramassage de la petite faune. Ce dernier n'a pas consigné formellement la prétendue opposition du recourant dans un entretien ou dans une note de service. Une telle mention aurait été d'autant plus justifiée, les relations entre les parties étant, selon l'autorité intimée, déjà conflictuelles. Aucune pièce tangible ne vient corroborer les affirmations du supérieur hiérarchique. En l'absence de tout avertissement sur ces points et de toute pièce probante, les reproches de remise en question de la hiérarchie et de refus d'ordres doivent être relativisés. En l'état, la chambre de céans considère que si les pièces au dossier permettent de retenir le questionnement par le recourant, à deux reprises, durant une période de deux ans, de certaines consignes, dont une concernait la prise en compte des heures supplémentaires durant la crise sanitaire, et donc la rémunération de tous les agents, et l'autre une consigne partiellement incorrecte, les interventions du recourant ne permettent pas encore de conclure à un manquement de sa part grave ou répété aux obligations et devoirs de service résultant du statut. Aucun des agents entendus comme témoin n'a d'ailleurs confirmé les conflits, contestations ou disputes « devant tout le service ». Par ailleurs, si le comportement du recourant avait été si problématique, ce collaborateur aurait pu faire l'objet d'un avertissement formel (art. 102 statut), ce qui n'a pas été jugé nécessaire par la commune. Ce reproche n'est ainsi que partiellement fondé.

- 28/36 - A/3685/2021

### **E. 5.3.3**

La commune reproche au recourant de ne pas être intervenu lors de l'organisation d'une marmite de l'escalade organisée par un collègue pour inviter D\_\_\_\_\_ et de ne pas avoir invité C\_\_\_\_\_ à un repas de fin d'année. En l'espèce, ces reproches ne sont pas étayés et les pièces au dossier contredisent la position de la commune, les échanges de messages produits par le recourant attestant de l'invitation de C\_\_\_\_\_ au repas de fin d'année, et la témoin O\_\_\_\_\_ ayant confirmé que le recourant conviait les personnes en service aux repas, informels, qu'il organisait. Ce reproche n'est donc pas fondé.

#### **E. 5.3.4**

La commune reproche ensuite au recourant d'avoir inscrit à plusieurs reprises dans le logiciel, de manière non justifiée, cinq minutes supplémentaires de travail pour le changement de tenue et quinze minutes supplémentaires non justifiées en lien avec des patrouilles à la place L\_\_\_\_\_. Le responsable hiérarchique a indiqué en audience qu'une fois son attention attirée sur le fait que sa manière de procéder n'était pas adéquate, le recourant avait modifié immédiatement sa façon de faire et avait corrigé le logiciel, tant en lien avec la place L\_\_\_\_\_ qu'en lien avec le temps d'habillement. Il n'est pas allégué ni même soutenu que le recourant aurait ensuite recommencé, malgré une mise en garde, sa manière de procéder et la commune n'allègue pas, à juste titre, qu'une manipulation des horaires aurait eu lieu. Dans ces conditions, ce reproche doit être considéré comme infondé.

#### **E. 5.3.5**

La commune reproche encore au recourant d'avoir proféré une accusation « infondée envers C\_\_\_\_\_ », soit d'avoir accédé à son ordinateur et aux écrans de surveillance durant son absence. Le recourant indique à cet égard avoir questionné ce collègue à ce sujet et, au vu des explications fournies, que ce point était considéré comme clos. Outre qu'aucune suite n'a été donnée à teneur du dossier à cet incident, qui remonte à 2020 et était clos pour le recourant, les échanges de courriels à ce sujet démontrent que le recourant n'a visiblement pas utilisé un ton inadéquat. Entendu par la chambre de céans, C\_\_\_\_\_ n'a apporté aucune explication. Ce reproche n'est donc pas non plus fondé.

#### **E. 5.3.6**

La commune reproche ensuite au recourant en mai 2021 à une occasion une « attitude inadéquate » et un ton désagréable lorsqu'il aurait été interpellé durant une pause par son responsable. Si le recourant ne conteste pas cet élément, il a indiqué s'être excusé. Il s'agit du seul exemple concret cité pour illustrer un prétendu comportement inapproprié et irrespectueux envers sa hiérarchie, en plus de dix ans de collaboration. La commune n'a d'ailleurs pas soutenu que cette attitude aurait été récurrente. S'agissant en particulier du prétendu « ton désagréable » envers son supérieur hiérarchique, il n'est pas prouvé en l'état du dossier et ne peut être considéré comme étant établi. Ce reproche doit être considéré comme infondé.

- 29/36 - A/3685/2021

#### **E. 5.3.7**

La commune reproche au recourant d'avoir déposé un drone sur le bureau de G\_\_\_\_\_, sans en informer personne ni donner d'explication. Le recourant a indiqué à ce sujet qu'il avait retrouvé un drone dans le bureau et avait lu dans l'extrait de la main courante que G\_\_\_\_\_ était en charge de cette affaire. Il lui avait remis l'objet, à la suite du changement d'équipe (et de bureau). Si cette manière de communiquer peut sembler peu courtoise, il ne ressort

pas du dossier que le recourant aurait agi ainsi pour nuire, par esprit de chicane, ni à d'autres reprises, et la gravité de ce comportement doit ainsi être nettement relativisée. En outre, le recourant a expliqué sans être contredit que traiter un tel objet n'était pas courant, de telle sorte qu'il lui semblait évident que sa présence résultait d'un événement figurant dans la main courante et attribué à son collègue. Il ne ressort pas du dossier qu'il aurait expressément été demandé au recourant de traiter ce dossier et qu'il ne s'y serait pas conformé, de sorte qu'il ne peut être retenu l'existence de manquements graves et répétés de ce fait. Ce reproche ne saurait en outre suffire pour retenir l'existence d'un comportement inapproprié et irrespectueux envers des collègues.

#### **E. 5.3.8**

La commune reproche au recourant d'avoir assisté à une séance de formation d'une matinée sans en informer son supérieur. Le recourant indique s'être rendu à une convocation de l'OCAN pour renouveler son autorisation de tir d'effarouchement. Le statut prévoit à son art. 96 al. 1 que les membres du personnel empêchés de se rendre à leur travail doivent en informer immédiatement leur responsable de service et en donner le motif. Le recourant ne soutient pas avoir informé son supérieur hiérarchique de son absence et explique que son calendrier professionnel faisait mention de cette convocation. Or, il n'appartenait pas à la commune de consulter son agenda pour savoir où le recourant se trouvait durant ses heures de travail. Ce dernier aurait effectivement dû avertir de son absence, pour garantir la bonne marche du service. Par conséquent, ce reproche est fondé.

#### **E. 5.3.9**

La commune reproche au recourant de ne pas avoir garanti l'équipement d'un collaborateur lors de son arrivée. Le gilet pare-balles et le spray au poivre étaient manquants. Le recourant indique à ce sujet qu'il était en arrêt de travail jusqu'au 28 juin 2021, et avait préparé l'équipement requis lors de sa reprise le 29 juin 2021. Il ressort des pièces du dossier qu'il manquait effectivement le gilet pare-balles mais que celui-ci était « en attente fournisseur » à la suite des prises de mesures du nouveau collaborateur. Il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait tardé à envoyer la demande, ni à relancer le fournisseur, le gilet ayant été finalement fourni. Son supérieur hiérarchique l'a d'ailleurs remercié pour l'équipement, sans mentionner d'éléments manquants.

- 30/36 - A/3685/2021 Ce reproche ne peut ainsi être retenu au détriment du recourant.

#### **E. 5.3.10**

La commune reproche ensuite au recourant, de manière vague, sans que l'on comprenne s'il s'agit d'un grief retenu au titre de motif fondé ou non, « d'ergoter » sur des détails, ce qui faisait perdre beaucoup de temps à son supérieur et de ne pas adopter un comportement impartial avec ses collaborateurs. Ce reproche n'est pas établi par pièces. Le témoignage de nombreux employés de la commune ne permet d'ailleurs pas non plus de retenir cet élément. Les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont tous déclaré que le recourant était très professionnel, à l'écoute et impartial. Ce reproche semble ressortir uniquement de la plainte de G\_\_\_\_\_. Ce reproche n'est donc pas fondé.

#### **E. 5.3.11**

La commune retient aussi que C\_\_\_\_\_ lui avait fait part d'une attitude non conforme du recourant avec la fonction en raison de ses propos, agissements, manque d'esprit collaboratif et que le recourant cherchait à le dénigrer ou à le mettre en porte à faux. Il sera

tout d'abord souligné que ces reproches ne sont pas datés, de sorte qu'on ignore s'ils sont récents et sur quels incidents ils se basent. Il existait un important conflit interpersonnel entre C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, connu de longue date par la commune, qui « réfléchissait », comme l'a indiqué E\_\_\_\_\_, à une autre organisation du service. Le supérieur hiérarchique du recourant a indiqué que ce dernier s'était de son côté également plaint de C\_\_\_\_\_, sans que la commune ne prenne de mesures, les faits rapportés étant selon lui anciens. Au vu de ce qui précède, il n'est pas établi que l'attitude du recourant à l'égard de ce collègue aurait entravé le fonctionnement du service, ce qui est confirmé par D\_\_\_\_\_, selon lequel les compétences professionnelles n'étaient pas remises en cause et que le service fonctionnait. Au vu des versions divergentes et des reproches réciproques, ainsi que de l'absence d'investigation et de mesures concrètes prises à ce sujet par la commune ce reproche ne peut ainsi être considéré comme fondé.

#### **E. 5.3.12**

La commune retient que G\_\_\_\_\_ aurait subi les « critiques régulières » du recourant lorsque ce dernier dénigrerait sa hiérarchie, et se plaignait de ses conditions de travail. Le recourant ne réagissait pas lorsque les agents, notamment celui licencié en février 2021, dépassaient les limites dans leurs propos ou actions. Il avait dénigré C\_\_\_\_\_ devant l'ensemble des collaborateurs. Or, la commune a indiqué qu'aucun reproche n'avait été retenu à l'encontre du recourant lors du licenciement d'un collègue APM en février 2021. En outre, ces propos, rapportés par G\_\_\_\_\_, lequel se plaint d'ailleurs de mobbing à l'encontre du recourant, n'ont pas été établis ou vérifiés par la commune. Faute de preuves supplémentaires, au vu des deux versions contradictoires et du conflit existant de longue date entre les deux caporaux, les reproches précités, d'ailleurs rapportés à la commune par un employé tiers dont on peut douter de l'impartialité, ne peuvent être retenus comme fondés.

- 31/36 - A/3685/2021

#### **E. 5.3.13**

L'autorité intimée fait enfin grief au recourant d'avoir traité C\_\_\_\_\_ de « voleur et de menteur », dans des circonstances qui sont contestées. E\_\_\_\_\_ a indiqué que le recourant lui avait « confié » estimer que le témoin C\_\_\_\_\_ était un menteur et un voleur, sans prendre ensuite de mesures à ce sujet, bien qu'une telle accusation soit grave. Il ne lui semblait pas que ces propos avaient été tenus dans le poste. On ignore d'ailleurs de quand date et dans quelles conditions cette accusation a été tenue. Il ne ressort pas des pièces ni des auditions des témoins que ces accusations auraient été proférées devant d'autres personnes. Le recourant a cependant admis avoir utilisé ces termes. Ce reproche est ainsi fondé.

#### **E. 5.4**

Il convient dès lors d'examiner si les manquements retenus comme fondés constituent des violations des devoirs professionnels du recourant justifiant la décision de résiliation des rapports de service pour motif pertinent, au sens de l'art. 31 al. 1 statut. Il sera tout d'abord souligné que la commune ne fonde pas sa décision de licenciement sur une disposition spécifique du statut. Elle se base seulement sur les « motifs d'insatisfaction » déjà mentionnés, constituant une rupture du lien de confiance. Dans ses écritures, elle soutient que le comportement du recourant serait constitutif de violations d'importantes dispositions légales, statutaires ou contractuelles. Elle ne se prévaut, pas, à juste titre, des let. b et c de

l'art. 33 al. 2 statut, dès lors les comportements reprochés ne font pas suite à deux notifications écrites et que les prestations professionnelles du recourant étaient unanimement louées. Au regard de ce qui précède, seize reproches ont été faits au recourant. Or, seulement trois peuvent être considérés comme établis et fondés ou partiellement fondés, Sont ainsi établis les reproches de remise en question à deux occasions entre 2020 et 2021 des directives de la hiérarchie, ainsi que d'avoir assisté à une formation professionnelle d'une matinée sans en informer son supérieur, et d'avoir traité un de ses collègues, dans des conditions contestées, de « voleur et de menteur ». Il convient d'examiner si dans leur ensemble, les motifs précités suffisent pour considérer que le recourant aurait violé d'importantes obligations légales, statutaires ou contractuelles. Les reproches de remise en question de la hiérarchie et de refus d'ordres doivent être relativisés. Si les pièces au dossier permettent de retenir le questionnement, à deux reprises, des consignes, dont une concernait la rémunération de tout le service au vu des heures réalisées durant le Covid, et dont l'autre était d'ailleurs partiellement incorrecte, aucun des agents entendus comme témoin n'a confirmé les conflits, contestations ou disputes « devant tout le service ». Le recourant n'avait aucun antécédent comportemental et n'a jamais été averti formellement. Dans ces conditions, à teneur du dossier, il ne peut être retenu qu'il contestait les ordres de sa hiérarchie de telle manière qu'il faille conclure à un manquement grave ou répété

- 32/36 - A/3685/2021 aux obligations légales, statutaires ou contractuelles ou de manière suffisante pour considérer que le lien de confiance était effectivement rompu. Il en va de même du reproche lié à une absence pour renouveler son autorisation de tir. Le recourant aurait certes dû avertir son supérieur de son absence. Il sera toutefois souligné que ni la commune ni le recourant ne produisent de directives concernant la marche à suivre en cas d'absence de type « professionnel », celle figurant au statut concernant les absences en cas de maladie ou d'accident. En outre, le recourant a indiqué à ce sujet que son calendrier professionnel faisait mention de cette convocation. Il ne ressort pas du dossier que ce manque de diligence aurait eu une influence négative sur le bon fonctionnement du service, et la gravité de cette absence de diligence doit être relativisée, ne s'étant pas produite, selon le dossier, à d'autres occasions. Il ne s'agissait donc pas d'un comportement habituel ou récurrent. La commune n'indique pas que le recourant n'était pas joignable ou qu'il aurait caché son absence, ni que celle-ci aurait entravé le bon fonctionnement du service. Enfin, en traitant son collègue de « voleur et menteur », le recourant a effectivement adopté un comportement contraire aux dispositions du statut. De tels propos, graves et inacceptables, ne sont évidemment pas de nature à contribuer à une bonne ambiance et à des relations de travail sereines. Toutefois, ils doivent être appréciés à l'aune de l'ensemble des circonstances. À ce sujet, il sera tout d'abord rappelé le contexte peu clair dans lequel ils ont été tenus. Il ne ressort pas du dossier qu'ils auraient été proférés directement devant le collègue en question ni devant tout le service. Le secrétaire général a en effet déclaré en audience que le recourant lui avait « confié » que selon lui, C\_\_\_\_\_ était un menteur et un voleur et ne pas avoir pris de mesure ou décidé d'une suite à donner à ces propos. Il convient également de tenir compte du fait qu'il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait manqué de respect à d'autres collègues ni que son comportement était récurrent. Ces propos semblent par ailleurs faire écho au sentiment du recourant, à tort ou à raison, d'être pris pour cible par C\_\_\_\_\_, comme en attestent notamment les entretiens des 4 et 18 mars 2021. En outre, la communication entre le recourant et C\_\_\_\_\_, qui n'ont pas de liens hiérarchiques, était très difficile et leurs relations conflictuelles, ce qui a été confirmé par

les témoins entendus par la chambre de céans. Les tensions entre le recourant et C \_\_\_\_\_ n'étaient pas inconnues de leur hiérarchie et la commune n'a proposé aucune mesure à ce sujet ni investigué plus avant cette situation, le responsable direct du recourant indiquant que « rien n'avait été mis en place », car il s'agissait selon lui de faits anciens. La commune a ainsi laissé s'envenimer une situation qu'elle savait conflictuelle et difficile pour les personnes impliquées. Elle porte ainsi une part de responsabilité dans la dégradation de la situation, qui s'est notamment manifestée dans la difficulté croissante du recourant à maintenir un esprit de collaboration et d'échange avec le collègue précité. Par son attitude passive, l'intimée porte une part de responsabilité dans ce conflit. Le bon fonctionnement d'un service est également tributaire d'un encadrement adéquat, permettant la réalisation des tâches par le personnel et protégeant la personnalité de

- 33/36 - A/3685/2021 ce dernier, qui plus est dans un environnement conflictuel depuis de nombreuses années. En conséquence, au terme d'un examen global des circonstances et du comportement du recourant, il ne peut pas être retenu que le maintien de ce dernier dans son poste était incompatible avec le bon fonctionnement du service du seul fait des trois manquements susmentionnés. Au vu du dossier, ceux-ci ne sauraient être suffisants pour invoquer une rupture du lien de confiance nécessaire au rapport de service, respectivement à une violation des devoirs de service. Les manquements précités ne sont dès lors pas constitutifs de motifs pertinents et suffisants de résiliation des rapports de service, ni individuellement, ni cumulés. La question de savoir s'ils auraient pu justifier une sanction souffrira de rester indécise, ne s'agissant pas de l'objet du litige. Le recours sera donc admis.

## **E. 6**

Le recourant fait finalement valoir que l'intimée aurait violé son devoir de protéger sa personnalité. Son licenciement serait abusif.

### **E. 6.1**

À teneur de l'art. 12 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.

### **E. 6.2**

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C\_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît

manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C\_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C\_406/2007 précité consid. 5.2).

### **E. 6.3**

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

- 34/36 - A/3685/2021 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 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités).

### **E. 6.4**

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3, et les arrêts cités).

### **E. 6.5**

En l'espèce, il existait à l'évidence au sein de la commune un conflit professionnel important et durable. Il appartenait à cette dernière 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. Le recourant s'est plaint auprès de la société externe agissant comme groupe de confiance en mai 2021 de sa situation, sans que la commune ne prenne de mesures, ce qui dénote un manque de réactivité de celle-ci mais n'est pas constitutif d'une atteinte à sa personnalité. En outre, s'il ne fait aucun doute que les relations entre le recourant et C\_\_\_\_\_ étaient mauvaises, il n'apparaît toutefois pas que le recourant aurait spécifiquement fait l'objet d'agissements hostiles et répétés de la part de son collègue, tous deux s'accusant mutuellement de comportements méprisants ou de manquements dans l'exercice de leur fonction. Ce conflit relationnel ne saurait ainsi être qualifié d'atteinte à la personnalité, pas plus que la manière dont le congé a été donné par la commune. Le recourant ne le démontre d'ailleurs pas. De tels procédés n'ont pas eu de conséquences négatives sur le travail du recourant, ce qui a été relevé par son responsable de secteur, qui lui a confié plusieurs nouvelles responsabilités au printemps 2021. Dès lors, ce grief sera écarté.

### **E. 7**

Il convient enfin de traiter la question de la réintégration du recourant, à laquelle il conclut.

#### **E. 7.1**

Selon l'art. 107 al. 1 du statut, si la chambre administrative retient que la résiliation du contrat d'un membre du personnel est contraire au présent statut ou

- 35/36 - A/3685/2021 abusive au sens de l'art. 336 CO, elle peut proposer au CA la réintégration du membre du personnel concerné. En cas de refus du CA, la chambre administrative alloue au collaborateur une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à six mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 107 al. 2 du statut).

#### **E. 7.2**

Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis. En l'absence de conclusions concernant l'impossibilité de réintégrer le recourant, et bien qu'il ressorte des écritures de la commune que la réintégration du recourant serait difficile au regard de la nouvelle structure du poste de police et du temps s'étant écoulé depuis la décision de licenciement, la réintégration du recourant à son poste de caporal ou à un autre poste équivalent sera proposée à la commune. En cas de refus, celle-ci devra transmettre sa décision sans délai au recourant et à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due.

#### **E. 8**

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge de la commune (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours et vu l'échelle des traitements de l'intimée, 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).

\* \* \* \* \*

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