

## **GE\_GERICHTE ATA/453/2022 vom 3. Mai 2022**

GE Cour de justice, 2022-05-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_453\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_453_2022)

FR: GE\_GERICHTE ATA/453/2022 du 3 mai 2022

IT: GE\_GERICHTE ATA/453/2022 del 3 maggio 2022

### **Erwägungen**

#### **E. 9**

novembre 2015 - ci-après : le statut - LC 23 151 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le recourant sollicite la production par la commune de l'intégralité du dossier sur lequel elle s'est fondée pour prendre la décision litigieuse.

a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1 et les références citées).

b. En l'espèce, la commune a produit, à l'appui de son mémoire réponse, un chargé contenant vingt et une pièces, lequel a été adressé au recourant. Ce dernier, qui a pu en prendre connaissance et faire d'éventuelles observations dans le cadre de sa réplique du 5 novembre 2021, n'a pas sollicité la production de pièces complémentaires ni relevé que certaines pièces manquaient.

Il convient dès lors de retenir qu'il a été intégralement satisfait à sa demande. 3)

Le présent litige a trait à la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de travail du recourant du 19 février 2021 pour le 30 avril 2021.

a. Les rapports de travail du recourant sont soumis au statut, aux clauses du contrat de travail ainsi qu'au droit public (art. 5 du statut).

b. Le statut distingue expressément les conditions de la résiliation des employés et des employées de celle des fonctionnaires qui sont nommés par le Conseil administratif pour exercer une fonction permanente après une période probatoire de trois ans effectuée en qualité d'employé ou d'employée (art. 3 du statut).

c. À teneur de l'art. 2 du statut, l'employé ou l'employée est la personne ainsi engagée, à temps complet ou partiel, pour accomplir une période probatoire de trois ans.

- 15/23 - A/1094/2021

Selon l'art. 81 du statut, pendant la période d'essai de trois mois, le rapport de travail d'un employé ou d'une employée peut être librement résilié, de part et d'autre, une semaine à l'avance, pour la fin d'une semaine. Ce délai est porté, après la période d'essai et durant la première année, à un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dès la deuxième année, le délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois. Lorsque la résiliation est le fait de l'employeur,

le membre du personnel doit être entendu par le secrétaire général et être informé des motifs de la résiliation.

Le Conseil administratif est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de travail et des rapports de service. Il peut déléguer cette compétence au secrétaire général (art. 80 du statut).

d. En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service, au cours de sa deuxième année d'emploi. Le délai de résiliation était donc de deux mois pour la fin d'un mois. Notifié le 19 février 2021 avec effet au 30 avril 2021, le congé respecte le délai fixé à l'art. 81 du statut.

Signée par le maire et le secrétaire général de la commune, la décision querellée a été valablement prise, conformément à l'art. 80 du statut.

Enfin, le recourant a été entendu par le secrétaire général le 10 février 2021, et les motifs de son licenciement lui ont été précisés, ce qu'il ne conteste au demeurant pas.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles. 4)

Le recourant considère que son licenciement serait contraire au droit, les motifs allégués par l'intimée pour résilier son contrat de travail étant infondés et quasi exclusivement basés sur les déclarations d'un autre collaborateur.

a. Les membres du personnel sont soumis aux devoirs généraux précisés aux art. 20 ss du statut. Ils sont tenus, en toutes circonstances, d'agir conformément aux intérêts de la commune et de s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice (art. 20 al. 1 du statut). Ils doivent se conformer avec loyauté aux décisions prises par les autorités politiques de la commune et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques (art. 20 al. 2 du statut).

Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a du statut). Ils doivent être en tout temps aptes à remplir leurs obligations avec diligence, fidélité et consciencieusement (art. 22 al. 1 du statut). Il leur est notamment interdit de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 22 al. 4 in fine du statut). Ils doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 22 al. 6 du statut).

- 16/23 - A/1094/2021

b. Le licenciement d'employés en période probatoire tel que prévu par le statut est identique à celui prévu par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; art. 21 al. 1 LPAC). En effet, la seule condition s'agissant des motifs de la résiliation est celle de leur communication à l'employé concerné.

c. Il a déjà été jugé que l'administration doit jager, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service. Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu

(ATA/182/2022 du 22 février 2022 consid. 6c ; ATA/1784/2019 du

## **E. 10**

décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités).

d. La commune dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir 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 au contrôle de la chambre administrative (ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 2 et les références citées).

Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

e. 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 ; ATA/1218/2021 du 16 novembre 2021 consid. 6a ; ATA/997/2021 du 28 septembre 2021 consid. 7g).

f. 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. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre

- 17/23 - A/1094/2021 solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 2.2).

En particulier, 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 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_462/2021 du 24 novembre 2021 consid. 3.1.2 ; ATA/81/2022 du 1er février 2022 consid. 3d ; ATA/545/2021 du 25 mai 2021 consid. 9c ; ATA/1198/2017 du 22 août 2017 consid. 6 et les arrêts cités). 5)

Le requérant conteste la plupart des faits qui lui ont été reprochés par l'intimée. Il nie, notamment, avoir dit « magne-toi » à son supérieur hiérarchique, avoir tenté de surveiller les horaires de ce dernier, avoir dit de M. D\_\_\_\_\_ qu'il « brassait de l'air », avoir menacé M. L\_\_\_\_\_ ou encore avoir dit au responsable de l'équipe des Lions de Genève qu'il devait obtempérer sous peine de s'exposer à une fouille policière. Or, il n'est pas utile d'instruire plus avant ces différents éléments, contestés par le requérant, dans la mesure où,

s'agissant d'une résiliation en période probatoire, l'existence d'un motif fondé n'est pas nécessaire. Il n'est pas non plus besoin d'examiner si le recourant a commis ou non des fautes, seule étant déterminante la question de savoir si la poursuite des rapports de service se heurtait à des difficultés objectives ou si elle n'apparaissait pas souhaitable pour une raison ou une autre.

Il ressort du dossier que rapidement après son arrivée au sein de la police municipale de la commune, soit au mois d'avril 2020 déjà, des dissensions et des problèmes de communication sont apparus entre le recourant et son binôme, M. E\_\_\_\_\_, ainsi qu'avec sa hiérarchie et notamment M. C\_\_\_\_\_. Ces problèmes ont donné lieu à un entretien le 16 avril 2020 entre le recourant et sa hiérarchie.

La situation ne s'est guère améliorée par la suite puisque, par courriel du même jour, le recourant a demandé à changer de groupe pour ne plus travailler avec M. E\_\_\_\_\_. Il a également sollicité la mise en œuvre d'une médiation avec ses chefs, en présence du directeur des RH et d'un représentant du personnel du syndicat, indiquant que ces derniers étaient informés de la situation. Une telle demande, à peine trois mois et demi après son entrée en fonction, indique sans équivoque que les relations entre le recourant et sa hiérarchie étaient déjà hautement problématiques.

- 18/23 - A/1094/2021

Il apparaît que depuis lors, le rapport de confiance est rompu entre M. E\_\_\_\_\_ et le recourant, ce que ce dernier a lui-même admis à plusieurs reprises, soit notamment dans son courriel du 16 avril 2020, lors de l'entretien du 22 janvier 2021 ainsi qu'à l'occasion de l'entretien de service du 4 février 2021. Le fait qu'il ait indiqué qu'il pouvait envisager de travailler dans un esprit constructif avec ce collègue, même si le lien de confiance demeurerait rompu, n'est pas de nature à laisser entrevoir des relations de travail sereines entre collègues. Par ailleurs, il apparaît que les relations de confiance entre le recourant et sa hiérarchie ont été très sérieusement mises à mal. Le recourant reproche notamment à sa hiérarchie, et en particulier à M. C\_\_\_\_\_, une inégalité de traitement crasse et un manque de considération envers lui, en ayant privilégié les déclarations de M. E\_\_\_\_\_ aux dépens des siennes. La hiérarchie du recourant, et notamment M. C\_\_\_\_\_, lui reproche, entre autres choses, d'avoir posé des questions personnelles sur ses propres horaires ou son lieu de vie, ou de lui avoir demandé des explications écrites, tout en adressant une copie de sa missive aux RH, à M. F\_\_\_\_\_ et au syndicat. Il a par ailleurs indiqué que la situation avec le recourant ne pouvait plus perdurer et l'affectait personnellement, tout comme son adjoint. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner à quelle partie peut être reprochée de manière prépondérante cette perte du lien de confiance, il n'en demeure pas moins que celle-ci existe et qu'elle est au moins en partie due au comportement du recourant. Cet élément permettait dès lors à la commune de considérer que la poursuite de l'engagement du recourant ne répondait plus aux besoins du service.

Ainsi, même à admettre que les difficultés d'ordre relationnel rencontrées par le recourant avec M. E\_\_\_\_\_ mais également avec sa hiérarchie pourraient être imputables, en partie, à ladite hiérarchie, il n'en demeure pas moins que l'intérêt du service commandait d'aboutir à une telle décision, une collaboration saine et bienveillante apparaissant très fortement compromise.

En conséquence, il faut considérer que c'est sans excès, ni abus de son pouvoir d'appréciation que l'autorité intimée a constaté une rupture du lien de confiance. Elle n'a

ainsi pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu en mettant fin au contrat de travail du recourant pendant la période probatoire. 6)

Le recourant se plaint encore d'une atteinte à sa personnalité.

a. La ville veille à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement sexuel et psychologique et prend les mesures adéquates à cette fin (art. 8 du statut).

b. 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

- 19/23 - A/1094/2021 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 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), 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).

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 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités).

c. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement

difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon

- 20/23 - A/1094/2021 même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.2 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016 consid. 8). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi 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).

d. Le recourant considère avoir subi une atteinte à sa personnalité en raison du comportement de M. E\_\_\_\_\_ et de la réaction de sa hiérarchie.

S'il ne fait aucun doute que les relations entre le recourant et M. E\_\_\_\_\_ se sont rapidement dégradées, il n'apparaît 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 bidirectionnel ne saurait ainsi être qualifié d'atteinte à la personnalité.

Par ailleurs, il ne peut, en effet, être toléré que des collaborateurs prennent des photographies de leurs collègues à leur insu, même s'il s'agit de prouver l'existence d'éventuels manquements aux devoirs de service. M. C\_\_\_\_\_ a ainsi procédé à diverses auditions pour découvrir qui avait photographié le recourant à son insu. Si M. E\_\_\_\_\_ a admis avoir pris une photographie du recourant en mars 2020, il conteste être l'auteur de celle jointe au courriel du 8 juin 2020 signé par « J\_\_\_\_\_ ». Lors de son audition du 15 février 2021, M. C\_\_\_\_\_ a précisé qu'il avait demandé à M. E\_\_\_\_\_ de ne plus prendre de photographies de ses collègues. Il apparaît dès lors que la hiérarchie du recourant n'est pas restée inactive face à cette problématique. Le fait de savoir si M. E\_\_\_\_\_ a ou non été sanctionné pour ces faits ne fait pas l'objet de la présente procédure et est sans incidence sur la question de savoir si le recourant a fait l'objet d'atteintes à sa personnalité.

Le fait que le supérieur hiérarchique ait décidé, face à des versions contradictoires, de privilégier et de donner plus de crédit aux propos rapportés par

- 21/23 - A/1094/2021 M. E\_\_\_\_\_, collaborateur de longue date, plutôt qu'à ceux du recourant, n'est pas non plus constitutif d'une atteinte à sa personnalité.

De même, sans nier ni minimiser l'impact sur la santé psychologique du recourant de son licenciement, qu'il juge abrupt et injustifié, il ne ressort pas du dossier qu'une violation de sa personnalité puisse être reprochée à l'intimée. Comme susmentionné, l'intimée pouvait valablement mettre fin au contrat de travail du recourant pendant la période probatoire et il n'apparaît pas que les modalités de la résiliation aient constitué une telle atteinte.

Dès lors, ce grief sera également écarté. 7)

Au vu de ce qui précède, les conclusions du recourant tendant à l'octroi d'une indemnité et à sa réintégration deviennent sans objet.

Il en va de même de sa conclusion relative à la remise d'un certificat de travail, l'intimée ayant exposé avoir remis un tel document au recourant en date du 30 avril 2021, ce que ce dernier ne conteste pas.

Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté. 8)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune, qui compte plus de dix mille habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et est par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1223/2021 du 16 novembre 2021 ; ATA/598/2021 du 8 juin 2021).

\* \* \* \* \*

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