

GE_GERICHTE A/135/2024 vom 6. August 2024

GE Cour de justice, 2024-08-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_135_2024

FR: GE_GERICHTE A/135/2024 du 6 août 2024

IT: GE_GERICHTE A/135/2024 del 6 agosto 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;EMPLOYÉ PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;JUSTE MOTIF;POUVOIR D'APPRÉCIATION;AUTONOMIE COMMUNALE;ENQUÊTE ADMINISTRATIVE | Confirmation d'une décision de résiliation de l'engagement d'un employé communal pour motif objectivement fondé, les faits établis par l'enquête administrative attestant des manquements répétés aux devoirs de service. | SPVG.34.al1.letc; SPVG.82; SPVG.83; SPVG.84

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 SPVG ; 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 requérant sollicite la production, par la ville, de son dossier personnel et de l'analyse de la consultante ainsi que l'audition des parties et de celle de témoins.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du requérant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 9C_245/2020 du 12 juin 2020 consid. 3.2.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'entendre des témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2).

E. 2.2

En l'espèce, le recourant a pu s'exprimer oralement dans le cadre de l'enquête administrative et par écrit, à plusieurs reprises, devant son employeur puis la chambre de céans. Il a, à chaque occasion, pu faire valoir tous les arguments qu'il a jugé bon devoir présenter. L'intimée a versé à la procédure le volumineux dossier de l'enquête administrative qui comporte notamment les procès-verbaux de tous les témoignages recueillis à cette occasion et les pièces relatives au dossier RH du recourant tels que notamment ses entretiens d'évaluation, relevés d'absences ou cahier des charges. Il a ainsi été fait droit à la requête du recourant relative à la production de son dossier personnel. La chambre de céans ne sollicitera pas de l'intimée qu'elle produise l'analyse de la consultante, le litige pouvant être jugé sans l'apport de cette pièce non déterminante pour l'issue du litige. Le dossier contient pour le reste les pièces pertinentes et utiles à la résolution de l'espèce, de sorte que, par appréciation anticipée des preuves, l'audition des parties et de témoins ne sera pas ordonnée.

E. 3

L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation de l'engagement du recourant pour motif objectivement fondé avec effet au 31 mai 2024, en application de l'art. 34 al. 1 let. c SPVG.

E. 3.1

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 (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. 3.2

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/983/2024 du 12 mars 2024 consid. 4.2 et l'arrêt cité).

E. 3.3

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/983/2024 précité consid. 4.3 et l'arrêt cité).

E. 3.4

Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, il n'y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité précédente que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; ATA/638/2024 du 28 mai 2024 consid. 3.5 et les arrêts cités).

E. 3.5

En sa qualité d'employé de l'intimée, le recourant est notamment soumis au SPVG et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP ■ LC 21 152.0) et au RATT (art. 1 et 6 al. 1 et 2 SPVG ; art. 1 REGAP et art. 1 RATT).

E. 3.6

Conformément à l'art. 34 SPVG, après la période d'essai, un employé peut être licencié, par décision motivée du conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de six mois dès la onzième année de service (al. 1 let. c). Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre, notamment (al. 2) : en raison de l'insuffisance des prestations (let. a) ; d'un manquement grave ou répété aux devoirs de service (let. b). L'ancien statut du personnel de la ville se caractérisait par une très grande difficulté pour cette dernière de se séparer de membres du personnel ne donnant pas satisfaction : cela nécessitait soit de passer par la révocation, soit par la démonstration de motifs graves. Avec le statut actuel, le licenciement d'un membre du personnel a été facilité et les principes le régissant clarifiés. La distinction très difficile, voire impossible à appliquer en pratique, entre la révocation à titre de sanction et le licenciement pour manquement grave aux devoirs du personnel a été supprimée, seule la deuxième solution subsistant (Mémorial du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, Proposition du CA du 14 octobre 2009 en vue de la modification du statut de personnel de la ville, p. 2292 ; ATA/750/2023 du 11 juillet 2023 considl 4.2.1).

E. 3.7

Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit notamment de l'insuffisance des prestations, d'un manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs ; tout

agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction, étant précisé que, pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à une faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 consid. 4.2.2 et les références citées).

E. 3.8

En vertu de l'art. 82 SPVG, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 83 SPVG prévoit que les membres du personnel doivent notamment, par leur attitude, entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnés et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) ; justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c). Selon l'art. 84 SPVG, ils doivent notamment remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a) ; respecter leur horaire de travail (let. b) ; assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (let. c) ; s'entraider et se suppléer, notamment en cas de maladie ou de congés (let. d) ; veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail (let. e) ; se conformer aux règlements et directives les concernant (let. f) ; se conformer aux instructions de leurs supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (let. g).

E. 4

Le recourant conteste les manquements retenus contre lui par son employeur. Il indique avoir traversé une longue période de dépression durant laquelle il avait connu des problèmes de comportement au travail. Il admettait que ceci avait pu ternir son image. Cependant, au moment du prononcé de la décision en cause, il n'avait plus essuyé de critique de la part de sa hiérarchie depuis 2016. Il ressortait du dossier que ses collègues lui portaient de l'estime professionnelle. Sa forte personnalité pouvait déplaire mais dans un cadre de travail sain, ce genre d'éléments ne permettaient pas les débordements qui avaient cours au sein du service. Il avait contextualisé les accusations portées contre lui, admis certaines erreurs et expliqué les souffrances qu'il avait subies. Certains reproches n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un blâme et les éléments les plus graves étaient calomnieux. La méthode d'enquête utilisée ressemblait à un deuxième audit du personnel où chacun pouvait parler largement et déverser sa frustration concernant ses conditions de travail. Le cadre avait été aléatoire et certains faits n'avaient pas été datés. En ne retenant aucun des éléments qu'il avait apportés et en retenant des faits non prouvés à son encontre, voire en aggravant des faits peu graves, l'intimée avait rendu une décision arbitraire, disproportionnée et objectivement infondée.

E. 5

La décision litigieuse retient tout d'abord que le recourant n'aurait pas respecté, selon des procédés différents et à plusieurs reprises, ses horaires de travail, en commettant quelques irrégularités dans sa pratique de pointage, et en s'adonnant à plusieurs occasions à des occupations privées durant ses horaires de travail. Il aurait ainsi contrevenu aux art. 82, 84 let. b, c, f et g SPVG et 29 RATT.

E. 5.1

Cette dernière disposition, intitulée pause par tranche d'heures de travail consécutives, prévoit que les membres du personnel ont droit à une pause qui interrompt le travail et qui compte comme durée de travail (al. 1) ; la pause ne peut être prise en début ou en fin de période de travail (al. 2) ; elle est de quinze minutes par tranche de quatre heures de travail consécutives (al. 3) ; lorsqu'une tranche de travail est inférieure à 4 heures consécutives, la durée de la pause est à discrétion de la direction du service, selon la nature des prestations qu'il doit assurer (al. 4) ; en cas d'urgence ou d'intervention dans le cadre d'un service de piquet, la pause doit être interrompue (al. 5) ; la direction du service peut définir le lieu des pauses et leur horaire (al. 6). Selon le recourant, la ville aurait violé le droit et établi de manière incorrecte les faits quant à sa pratique de pointage. Il n'avait pas violé l'art. 84 let. b et c SPVG et tant la conclusion des enquêteurs que la décision de la ville – qui contenait une erreur factuelle – étaient disproportionnées et confinaient à l'arbitraire. Il expose qu'aucun témoin issu de sa hiérarchie n'avait constaté par lui-même des erreurs de pointage de sa part. L'accusation sur ce point était venue des témoins F_____ et D_____. Le témoin C_____ avait été le premier à relever que certaines pratiques de pointage avaient cours, notamment avec la hiérarchie, soit de pointer son arrivée le matin et de prendre un café ou fumer une cigarette entre collègues pendant cinq minutes. Le témoin J_____ avait également fait référence à cette pratique collective. Il avait lui-même fait état de cette pratique lors de sa dernière audition, l'enquêteur lui ayant posé la question. La témoin D_____ l'avait accusé de graves écarts de pointages qui auraient créé des tensions entre collègues. Le rapport d'enquête avait toutefois écarté ce témoignage sur ce point, de sorte que la décision litigieuse n'aurait pas dû retenir ce témoignage pour fonder la réalité de ce reproche. Les témoignages concordants qui permettaient de retenir l'existence d'erreurs de pointage étaient ceux des témoins C_____, J_____ et le sien. Les enquêteurs avaient conclu que seule la pratique collective de marge de pointage pouvait être retenue et qu'il fallait en relativiser la gravité. Ils avaient retenu une violation du SPVG, ce qu'il contestait du fait de la généralisation de cette pratique qui devait être clarifiée au sein du service.

E. 5.1.1

En l'occurrence, le recourant a lui-même reconnu, lors de sa comparution devant les enquêteurs (PV d'audition du 16 mars 2023, p. 2) que : « Tout le monde avait pour pratique de pointer son arrivée mais de ne pas tout de suite commencer à travailler ». Il a poursuivi en indiquant que même sa supérieure hiérarchique directe le faisait. Selon ses explications, cette pratique n'était pas systématique mais occasionnelle. « Par exemple, on pointe et on va boire le café ou on va discuter avec des collègues. Cela dure environ cinq minutes (...). Je ne pratiquais pas cela plus ou moins que les autres ». On peine en conséquence à suivre le recourant lorsqu'il affirme que ce comportement ne constituerait pas une violation du SPVG et du RATT. Le fait que cette pratique serait largement répandue ne l'exempte pas de son devoir de respecter les règles qui s'appliquent à lui, étant précisé que les enquêteurs, puis le conseil administratif, ont retenu, à juste titre, que la gravité de ces irrégularités devait être relativisée.

E. 5.2

Selon le recourant, avoir des occupations privées pendant son temps de travail serait aussi une pratique collective. Sa responsable hiérarchique directe avait explicité le cadre de la pratique autorisée et lui-même avait indiqué s'être arrêté, à une occasion avec des

collègues, dans une pizzeria pour y faire une pause. La description de cette pause et son contexte correspondaient à l'idée de ce qui était implicitement autorisé par sa responsable hiérarchique directe. Il ne réfutait pas cette pratique pour laquelle il n'avait jamais fait l'objet de remarques ou sanctions. Il exposait que la gestion quotidienne d'un centre funéraire requérait de la rigueur. Un certain relâchement à des moments creux ferait partie de l'équilibre au travail. Objectiver une pratique collective avec un regard humain et non procédurier était une recommandation de la consultante. La conclusion retenue dans le rapport d'enquête et dans la décision en cause était en inadéquation avec cette recommandation car elle instaurait une rigueur procédurière dans un contexte de risques psycho-sociaux accrus. Afin d'éviter un phénomène de délation, une clarification des pratiques autorisées s'imposait. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête ne permettaient pas de pointer son comportement plus que celui d'un autre collègue. Le recourant a expliqué aux enquêteurs « qu'au même titre que l'ensemble de mes autres collègues, il m'arrive durant les périodes de permanence de transfert, de m'arrêter, par exemple à la "Migros" pour acheter quelque chose à boire ou à manger durant les heures de service, lors d'un moment plus calme dans les activités. Tout le monde procédait de la sorte » (audition du 30 septembre 2022, p. 2 et 3).

E. 5.2.1

À teneur du rapport d'enquête (p. 14, 15 et 16), il apparaît que dans certains cas de figure, les concierges peuvent s'octroyer une petite pause ou effectuer une course privée durant les heures de travail. Durant une cérémonie, le chef de convoi peut autoriser les autres membres du convoi à s'absenter pour aller boire un café dans un établissement public. La cheffe du service a indiqué qu'elle n'avait jamais entendu parler de cette pratique avant les entretiens de service « mais qu'elle pouvait entendre que cela se fasse ». Toujours selon le rapport d'enquête, lorsque les concierges sont en transfert, il existe une pratique largement établie selon laquelle ceux-ci s'arrêtent parfois, durant le trajet initial d'une levée de corps, pour aller s'acheter une boisson ou un sandwich ou boire un café. Il apparaît également qu'une pause-café avec les collègues lors d'un convoi et sur autorisation du chef de convois ou une consultation occasionnelle de son portable durant les heures creuses sont admis. Il ressort par contre du rapport d'enquête qu'il n'est pas autorisé de s'arrêter au retour d'un convoi, car il faut rentrer le corbillard directement au centre, même s'il est vide. Selon les enquêteurs, les concierges entendus ont expliqué rencontrer des périodes creuses dans leur activité. Il pouvait dès lors arriver qu'ils s'absentent brièvement de leur poste de travail pour effectuer une course privée ou encore qu'ils passent un peu de temps sur leur téléphone portable pour des motifs d'ordre privé. La responsable des centres funéraires a expliqué aux enquêteurs qu'elle autorisait en principe les collaborateurs qui lui en faisaient la demande à s'absenter brièvement pour une course privée durant les heures creuses. Dans ce contexte, interrogés sur les occupations du recourant durant ses heures de travail, la majorité des témoins entendus ont indiqué que, hormis les cas autorisés précités, ils n'avaient jamais constaté qu'il faisait autre chose que son travail. Cette responsable a pour le reste indiqué que le recourant passait trop de temps sur son téléphone privé et qu'elle l'avait recadré. Elle a expliqué aux enquêteurs qu'elle pouvait être tolérante à l'endroit de ceux qui passaient du temps sur leur téléphone privé durant les heures creuses si le bon fonctionnement du service était assuré (audition du 1^{er} novembre 2022, p. 3 et 5).

E. 5.2.2

Les enquêteurs ont retenu les déclarations des témoins H_____, G_____ et F_____, chacun ayant vu à une occasion le recourant s'arrêter au retour d'une cérémonie pour boire une bière, ceci en avril ou mai 2021, en compagnie d'autres collègues (témoin H_____), et entre octobre 2021 et janvier 2022 (témoin G_____). Le témoin F_____ n'avait pas été en mesure de dater l'épisode. Le témoin H_____ a expliqué avoir vu le recourant et deux autres collègues s'arrêter pour une occupation privée au retour d'une cérémonie, ce qui n'était pas autorisé, une fois pour acheter des bières et une autre fois pour aller dans un établissement et boire une bière (audition du 17 janvier 2023, p. 3). Le témoin G_____ a pour sa part fait référence à un arrêt dans un restaurant à S_____ pour boire une bière (audition du 20 janvier 2023, p. 2), de même que le témoin F_____ (audition du 30 novembre 2022, p. 4). Dans sa réponse au recours, l'intimée retient à tort le fait que le recourant quittait parfois sa place de travail durant les heures de travail pour aller s'acheter des bières « chez T_____ ». Seul le témoin F_____ ayant confirmé l'existence de tels épisodes, les enquêteurs n'ont pas retenu ces accusations, les déclarations de ce témoin devant être examinées avec circonspection (rapport d'enquête administrative, p. 16).

E. 5.2.3

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de relativiser l'importance de ce reproche, le recourant, mis à part de rares événements relatés par trois témoins, ne semblant pas avoir adopté un comportement différent de celui, largement autorisé ou toléré par la hiérarchie, de ses autres collègues. Les limites posées par la hiérarchie entre ce qui est tolérable et ce qui ne l'est pas ne sont au surplus pas évidentes.

E. 6

La décision litigieuse retient ensuite que le recourant aurait fait usage, à plusieurs reprises, d'un véhicule de service pour effectuer des courses d'ordre privé ou pour aller manger au restaurant avec d'autres collègues, contrevenant aux art. 82 et 84 let. c, f et g SPVG. Selon la cheffe du service, il n'est pas autorisé d'emprunter un véhicule de la ville pour effectuer une course d'ordre privé et la hiérarchie ne devrait donc pas l'autoriser. Ce type de pratique avait pu être autorisé par le passé mais ce n'était plus le cas.

E. 6.1

Le recourant soutient que les accusations portées à son encontre concernant l'utilisation d'un véhicule de service n'avaient été corroborées que par deux témoins. Il maintient ne pas avoir emprunté un tel véhicule pour une course privée. Seuls les témoins D_____ et F_____ avaient corroboré ces accusations. Leurs témoignages différaient en tous points des autres. Si les enquêteurs avaient mis des cautions concernant le témoin F_____, rien ne permettait d'expliquer pourquoi le témoignage de la témoin D_____ différait constamment des autres. Elle avait, cela étant, précisé qu'il ne devait pas seul porter le chapeau, la hiérarchie laissant faire.

E. 6.2

Dans sa réponse au recours, l'intimée se réfère au rapport d'enquête administrative, d'où il ressort que seuls deux des collègues du recourant, à savoir les témoins D_____ et F_____, ont confirmé ce reproche. Les réserves émises à l'égard du second étant connues, l'intimée précise que les enquêteurs avaient estimé que le témoignage de la première n'avait pas à être écarté. Le témoin F_____ a ainsi expliqué aux enquêteurs que « soit vers 10h00, soit durant la pause de midi [le recourant] prenait un véhicule du service pour aller s'acheter un sandwich chez U_____, soit le fleuriste qui vend également des sandwiches et des

gâteaux. Il se trouve près de l'entrée du cimetière V_____. Cela lui prenait cinq ou dix minutes et revenait avec le véhicule. Je me souviens qu'à une reprise, j'ai constaté que [le recourant et un autre collègue] avaient pris un véhicule pour aller chercher du McDONALD W_____. Il est possible qu'ils aient demandé l'autorisation à leur chef pour cela, mais je ne saurais l'affirmer. (...). J'ai entendu dire que d'autres collègues faisaient des courses privées en faisant des crochets durant une mission avec un véhicule, mais je ne l'ai jamais constaté par moi-même. J'ai pu voir certains collègues revenir avec des véhicules et sortir des sacs MIGROS ou McDONALD. Dans ces cas-là, j'ignore s'ils avaient demandé l'autorisation à un chef (...) » (audition du 30 novembre 2022, p. 3 et 4). Quant à la témoin D_____, elle a expliqué avoir « régulièrement vu [le recourant] prendre un véhicule de service pour aller s'acheter à manger à l'épicerie proche du centre funéraire. Ce n'est pas une pratique admise, et les autres collègues n'osent pas le faire. Ils n'osent aussi pas prendre le véhicule pour partir en pause à midi, ce que [le recourant] a fait à de nombreuses reprises, notamment avec [un autre collègue]. C'est arrivé souvent il y a environ un an et demi à deux ans. Il y avait d'autres personnes que les deux précitées. Ils parlaient généralement à trois ou quatre avec le corbillard, mais je ne peux pas vous dire les noms des autres, car je ne m'en souviens pas » (audition du 11 novembre 2022, p. 6).

E. 6.3

Il découle de ce qui précède que, outre les explications du témoin F_____ qui dit ignorer si le recourant avait agi avec l'accord de sa hiérarchie, le témoin D_____ se contredit puisqu'elle indique d'abord que ses autres collègues n'osaient pas faire ce qui est reproché au recourant, avant de préciser qu'ils étaient plusieurs à agir de la sorte. Ce reproche n'apparaît ainsi pas suffisamment fondé.

E. 7

Selon son employeur, le recourant se serait trouvé, à plusieurs reprises, sous l'influence de l'alcool pendant les heures de service ; il aurait consommé, à plusieurs reprises, des bières au sein du centre funéraire en dehors de ses heures de service, à savoir durant sa pause de midi ou en fin de journée ; il aurait enfin, à plusieurs reprises également, consommé de l'alcool durant ses heures de service, à l'occasion des pauses-café durant les cérémonies. Ce comportement était susceptible de porter préjudice à la ville (art. 82 SPVG) en altérant sa capacité à remplir ses devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (art. 84 let. a SPVG), voire en mettant en péril la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 let. c SPVG). Il aurait contrevenu également à l'art. 84 let. f et g SPVG, dans la mesure où il ne se serait pas conformé aux règlements et directives le concernant et aux instructions de ses supérieurs, et n'aurait pas exécuté les ordres avec conscience et discernement

E. 7.1

Le recourant soutient qu'on ne peut pas retenir qu'il aurait consommé de l'alcool durant l'accomplissement de son travail. Il avait admis avoir eu un comportement inadéquat avant une grande remise en question en 2016. Pendant une période de dépression, il avait contrevenu à ses devoirs, ce qui lui avait valu trois sanctions. Ces faits dataient et depuis son comportement avait donné lieu aux remerciements de sa hiérarchie. Plusieurs témoignages concordent sur la question de la consommation d'alcool en dehors des heures de travail. Les questions des enquêteurs avaient été très invasives s'agissant de sa consommation sur son temps privé. Aucun témoin n'avait révélé l'avoir vu hors d'état de

travailler à l'exception des témoins D_____ et F_____. Il avait admis avoir bu de l'alcool de manière modérée durant les pauses de midi ce que plusieurs témoins avaient confirmé. Mais cette pratique avait cessé « selon toute vraisemblance à l'automne 2021 ». Il y avait selon lui beaucoup de confusions dans les témoignages recueillis car toutes les consommations étaient posées au même niveau d'analyse. Or, boire à midi lors d'un repas sans avoir à conduire était une pratique socialement très répandue. Il n'en allait pas ainsi de pratiques consistant à se mettre dans un état d'ivresse pendant son travail. Il convenait, à l'instar des témoignages convergents retenus dans le rapport d'enquête, qu'il avait une consommation importante d'alcool durant son temps libre. De même, il fallait admettre qu'il avait à plusieurs reprises, pris une bière durant sa pause de midi. Mais aucun témoignage ne corroborait ceux des témoins D_____ et F_____ sur sa consommation d'alcool et son état d'ivresse durant les heures de travail. Le rapport d'enquête mettait en garde contre les dangers de l'alcool au volant. Il partageait cette inquiétude et n'avait, à aucun moment relativisé sa consommation d'alcool. Aucun témoignage ne disait qu'il avait été vu en incapacité de travail ou en état d'irresponsabilité. Il était affirmatif sur le fait qu'il avait cessé totalement la consommation de bière à midi dès l'automne 2021. Lorsque F_____ avait répandu la rumeur sur son incapacité à gérer sa consommation d'alcool, il était absent pour cause de maladie et la rumeur avait très vite pu prendre de l'ampleur. Tous les témoins, à l'exception des témoins D_____ et F_____, avaient fait état de la pratique des rumeurs au sein du service, hiérarchie comprise. La proportion de ses tâches de bureau avait augmenté avec les années. Tous les témoins avaient admis que le temps pris pour son travail administratif avait diminué ses autres charges. De ce fait, il n'était pas quotidiennement confronté à la conduite d'un véhicule. Plusieurs témoins avaient relevé que professionnellement, il était très sérieux et fiable. Ces témoins n'avaient pas relevé de problèmes tels que décrits par les seuls témoins D_____ et F_____. La velléité de la ville de vouloir ériger une règle absolue de tolérance zéro de consommation d'alcool durant les pauses de midi, en dehors des cas des collaborateurs ayant le devoir de conduire un véhicule, était une violation de la sphère intime et une ingérence disproportionnée dans la vie privée. Les propos des enquêteurs sur la gravité ou non de la consommation d'alcool sur le temps de pause était inadéquat. Les accusations portées contre lui selon lesquelles il souffrait de problèmes d'alcoolisme étaient des atteintes à sa personnalité construites sur la base d'une rumeur initiée par un témoin peu crédible.

E. 7.2

Dans sa réponse au recours, l'intimée a maintenu sa position et s'est référée à plusieurs témoignages pour étayer la consommation d'alcool du recourant : - la cheffe du service a indiqué n'avoir « jamais constaté que [le recourant] boirait de l'alcool sur son lieu de travail. Je l'ai vu une fois avec [un autre collègue] attablé au restaurant avec une bière et de pot de rosé, je ne saurais dire qui buvait quoi. Je n'ai personnellement pas constaté que [le recourant] n'aurait pas été en état de conduire un véhicule en raison d'une consommation d'alcool excessive, auquel cas je serais naturellement intervenue. Il existe des directives en ville relatives à la consommation d'alcool et à la conduite de véhicules professionnels. À l'époque, lors du scandale des photos en 2010, il y avait une pratique courante et acceptée de consommation d'alcool dans le service en général. (...). Cette pratique a été totalement abolie depuis. Il y a actuellement une tolérance zéro s'agissant de la consommation d'alcool sur le lieu de travail, même pendant les pauses. Je n'ai jamais constaté que le casier [du recourant] serait rempli de bières. Je précise que je ne me rends pas dans le vestiaire des hommes et que je n'ai pas un double des clés en ma possession » (audition du 1 er

novembre 2022, p. 7). La cheffe du service a en outre précisé qu'il n'y avait pas de directives au sein du service sur la consommation d'alcool pendant les heures de travail et de pauses. Lors des soirées du personnel 2017 et 2018, elle avait adressé des recommandations au personnel s'agissant d'une consommation modérée d'alcool. « Il s'agissait toutefois d'un événement festif en dehors des heures de travail ». Un pictogramme signifiant l'interdiction de consommer de l'alcool si l'on devait conduire était présent dans les véhicules. « Pour moi, il est évidemment interdit de consommer de l'alcool pendant les heures de travail ». Selon une communication du 25 novembre 2010 du conseiller administratif de l'époque, adressée à tout le personnel du département et versée à la procédure, il était rappelé que l'ancien statut du personnel interdisait la consommation d'alcool sur le lieu de travail, y compris pendant les pauses prises sur le lieu de travail également à l'extérieur. Il était selon elle interdit de consommer de l'alcool dans un établissement public fréquenté pendant une cérémonie. La première fois qu'elle avait entendu la rumeur concernant la consommation d'alcool du recourant, « c'était en février 2022 et de la bouche de F_____ d'après mon souvenir. C'était à l'occasion d'une discussion informelle, hors cadre d'un entretien de service. La hiérarchie [du recourant] ne m'a jamais remonté la moindre information à ce sujet » (audition du 3 mars 2023, p. 5 et 6) ; - la supérieure hiérarchique directe du recourant a déclaré qu'avant « l'entretien de service avec D_____, j'avais entendu des rumeurs selon lesquelles il pouvait arriver [au recourant] d'être alcoolisé ou d'avoir fumé des joints sur son lieu de travail. Il s'agissait de simples rumeurs non étayées, de sorte que je n'y ai pas prêté attention au vu du nombre de rumeurs circulant dans le service. Ces rumeurs ont commencé à devenir de plus en plus importantes à partir de l'hiver 2021-2022. C'est une des raisons pour lesquelles [la cheffe de service] a demandé qu'une analyse de climat de travail soit effectuée » (audition du 25 novembre 2022, p. 2). S'agissant des autres témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête administrative, il faut retenir que : - le témoin C_____ a indiqué avoir vu le recourant « à plusieurs reprises boire des bières entre 12h00 et 13h00 dans les vestiaires du centre funéraire. C'était à l'époque Covid (...), j'ignore s'il était en pause. Ils étaient deux ou trois à faire cela ». Plus loin, le témoin C_____ indique qu'il lui arrivait de boire un verre avec des collègues durant la pause de midi dans un établissement public et qu'à ces occasions la consommation du recourant pouvait varier, jusqu'à deux ou trois canettes d'un demi-litre. Le recourant retournait au travail l'après-midi. « J'ai constaté cela avant l'époque Covid. Ensuite, les restaurants étaient fermés et lorsqu'ils ont rouvert, je ne m'y suis plus rendu avec les collègues ». Ce témoin confirme avoir vu le recourant et d'autres collègues boire des bières au X_____ durant leur pause, l'avoir vu boire des bières avec d'autres au vestiaire, cette pratique ayant toutefois cessé. À cette époque, il avait vu que le casier du recourant contenait deux ou trois canettes. Il avait constaté plusieurs fois que le recourant n'était pas en état de conduire en raison de sa consommation d'alcool de midi. Le chef de convois principal avait fait une remarque au recourant au sujet de sa consommation d'alcool « car plusieurs collègues s'en plaignaient. Sauf erreur, c'était il y a deux ou trois ans, à peu près à l'époque du Covid ». À la suite de cette remarque, le recourant avait arrêté de boire une semaine ou deux mais il avait repris après. « C'était à l'époque où il avait pour pratique de boire dans le vestiaire » (audition du 27 janvier 2023, p. 3 et 4) ; - le témoin F_____ a expliqué avoir vu une vidéo dans laquelle on voyait le recourant « en train de boire une canette de bière dans le vestiaire et on voyait qu'il y avait plusieurs canettes à l'intérieur de son casier, mais il n'était pas possible de voir si elles étaient vides ou pleines ». Ce témoin a indiqué avoir informé le chef de convois principal et non les autres

membres de la hiérarchie. Il a confirmé avoir « constaté que [le recourant] n'était pas en état de conduire durant le travail. En effet, il pouvait ouvertement dire à moi ou à un autre collègue qu'il fallait qu'on conduise, car lui-même n'était pas en état ». Selon ce témoin, le recourant et deux autres collègues partaient avec le corbillard durant les heures de travail pour finalement le laisser quelque part et boire des bières. « C'était avant le Covid car par la suite, nous avons moins de temps libre (...). D'une manière générale, il arrivait [au recourant], lorsqu'il se sentait dans le viseur, d'arrêter de boire de l'alcool durant une semaine ou deux, mais pas plus, car il reprenait systématiquement par la suite ses habitudes. Je ne me souviens pas s'il y a eu une pause de ce genre peu de temps avant mon arrêt de travail de cette année (audition du 30 novembre 2022, p.5 et 6) ; - le témoin J_____ a expliqué que durant une permanence de transfert en été 2021, il avait demandé au chef de convois principal de discuter avec le recourant « car j'estimais qu'il avait trop bu à midi à l'occasion d'une de nos permanences. J'ai informé [le recourant] de ma démarche. Par la suite, j'ai appris qu'il avait pris acte des remarques transmises et il a ensuite littéralement changé de comportement, à savoir que je ne l'ai plus vu boire une seule goutte d'alcool et qu'il travaillait littéralement autant que trois personnes. Au cours de la permanence en question, et sur quelques jours, [le recourant] m'avait demandé de conduire l'après-midi parce qu'il n'était pas en état de le faire. J'ignore quelle quantité et quelle boisson il a bues. Suite à son changement de comportement et depuis lors, je ne l'ai plus revu boire de l'alcool ou être alcoolisé sur le lieu de travail ». Ce témoin a par ailleurs expliqué n'avoir jamais vu le recourant boire de l'alcool durant les heures de travail. En dehors de ces heures, il l'avait vu boire une bière au restaurant lors d'une pause de midi. Il l'avait vu boire au X_____ mais jamais dans le vestiaire. Il avait vu une canette de bière dans le casier du recourant, mais ne se souvenait plus à quelle date (audition du 17 février 2023, p. 2 et 4) ; - le témoin D_____ a expliqué qu'il lui était « difficile de dire quand exactement j'ai pu voir [le recourant] boire sur son lieu de travail et pendant les heures de travail, car pour moi il l'a toujours fait. Il ne s'en cachait d'ailleurs pas et le disait lui-même. (...). Comme je vous l'ai indiqué, [le recourant] a toujours bu. D'ailleurs, il ne prenait jamais la voiture l'après-midi, probablement parce qu'il ne voulait pas conduire après avoir bu. Par contre, il pouvait prendre la voiture le matin. Je précise encore une fois que je ne l'ai jamais vu éméché. (...). Il nous arrive très fréquemment de nous rendre dans un établissement public pendant les cérémonies, (...). À une occasion, j'ai vu [le recourant] boire une petite bière. Cela était il y a longtemps, probablement après le Covid cependant » (audition du 11 novembre 2022, p. 2 et 3) ; - le témoin H_____ a quant à lui indiqué avoir « vu à plusieurs reprises [le recourant] boire une bière et fumer un joint durant la pause de midi, car je la prenais moi-même à proximité. Je prenais en effet souvent ma pause sur un banc au X_____ avec ma copine et je le voyais durant sa pause. (...). C'était durant mon premier contrat et durant les beaux jours, soit au printemps 2021. Je n'ai plus constaté cela par la suite ». À son souvenir, également au printemps 2021, il avait vu le recourant boire une boisson alcoolisée dans un établissement public pendant une cérémonie (audition du 17 janvier 2023, p. 4 et 5) ; - le témoin G_____ a pour sa part expliqué n'avoir jamais vu le recourant boire de l'alcool à l'intérieur du centre funéraire. « À l'extérieur, je l'ai vu boire une bière à une seule occasion. (...). Je n'arrive pas à dater plus précisément cet événement que ce que j'ai déjà indiqué, à savoir que c'était entre octobre 2021 et janvier 2022 lorsque nous nous sommes rendus dans un restaurant à S_____. (...). S'agissant des bières que j'ai vues dans le casier [du recourant], j'indique que je les ai vues durant plusieurs périodes. Je précise que lorsque les histoires ont commencé à sortir à son sujet, il a complètement arrêté de boire de

l'alcool. (...). Je tiens à préciser que je ne l'ai jamais vu ivre ou en train de tituber durant les heures de travail. (...). Je tiens à préciser que pour moi [le recourant] n'était pas un alcoolique et qu'il n'y avait aucun problème au niveau du boulot. Il le faisait d'ailleurs très bien » (audition du 20 janvier 2023, p. 2 et 3) ; - le témoin K_____ a précisé que pendant les pauses de midi, il lui était arrivé de boire une bière pendant les repas avec le recourant. « Avant le Covid, nous prenions régulièrement un kebab et parfois une bière dans un établissement public à proximité du centre funéraire. (...). Ce n'est jamais arrivé que nous buvions une bière sur notre lieu de travail pendant la pause, même durant la période Covid. (...). J'ai constaté pendant une période que [le recourant] avait arrêté de boire une bière pendant la pause de midi. À mon souvenir, c'était à un moment dans l'année précédant mon arrêt de travail. Il m'avait dit avoir levé le pied pour des raisons de bien-être personnel et de santé. (...). Il me semble qu'on en ait repris une à quelques occasions avant mon arrêt » (audition du 24 janvier 2023, p.3 et 4). K_____ était en arrêt de travail depuis le mois de juillet 2021 ; - le témoin P_____ a expliqué savoir « qu'il arrivait [au recourant] de boire sa petite bière durant la pause de midi au restaurant. Je sais qu'à certaines périodes, il faisait des petits breaks afin de ne plus boire de bières à midi (...). Je sais qu'à midi il buvait une canette, parfois une deuxième, mais pas tout le temps ». Il n'avait pas vu de bières dans le casier du recourant et il n'avait jamais constaté qu'il n'aurait pas été en état de conduire (audition du 14 octobre 2022, p. 5) ; - le témoin N_____ n'avait jamais vu le recourant boire une bière sur son lieu de travail. Il l'avait vu boire une bière durant la pause de midi au restaurant. « C'était avant le Covid ». Il avait entendu dire que le recourant aurait bu de l'alcool sur son lieu de travail (audition du 3 février 2023, p. 3) ; - le témoin M_____ n'avait jamais vu le recourant boire de l'alcool sur son lieu de travail, y compris durant la pause de midi. Il leur arrivait d'aller dans un restaurant à midi, mais rarement. Dans ce cas, le recourant commandait « une petite bière ». « Nous buvions tous une petite bière à cette occasion. (...). Ce type de sortie à midi au restaurant ne s'est fait plus depuis l'époque Covid ». Il avait vu des canettes de bière dans le casier du recourant (audition du 10 février 2023, p. 3 et 4) ; - le témoin L_____ avait vu, « il y a environ une année », une fois le recourant boire une bière dans le vestiaire, en fin de journée. Le recourant n'était plus en tenue de travail. « Il nous arrive parfois d'aller boire un café dans l'attente de la fin d'une cérémonie. À une de ces occasions (...) je me souviens avoir vu [le recourant] boire une panachée. C'était il y a longtemps, avant le Covid » (audition du 13 octobre 2022, p. 3). - enfin, le témoin R_____ a expliqué qu'à l'été 2020 il avait vu le recourant boire cinq ou six canettes à midi. Cela ne l'avait pas choqué car le recourant avait pris congé l'après-midi. Ils s'étaient rendus à plusieurs au restaurant et les autres collègues avaient aussi bu de l'alcool, dans une quantité moindre. Il avait également constaté que le recourant avait bu de l'alcool durant sa pause de midi, raison pour laquelle il semblait s'être emporté avec D_____. Il lui avait dit en face que c'était la première et dernière fois qu'il le voyait alcoolisé au travail. Le recourant l'avait remercié d'en avoir parlé avec lui. Il l'avait vu une fois boire une « petite bière » dans un établissement public en attendant la fin d'une cérémonie. Il n'avait jamais constaté que le recourant n'aurait pas été en état de conduire (audition du 6 décembre 2022, p. 3 et 4).

E. 7.3

Les nombreux témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête administrative mentionnés ci-dessus mettent en évidence le fait que le recourant n'a pas été en mesure de prendre la distance qui s'imposait entre son activité professionnelle et la consommation d'alcool. Les témoins C_____, F_____ et J_____ ont indiqué que le recourant s'était même trouvé

dans l'incapacité de conduire l'après-midi. La témoin D_____ s'est contentée de déclarer qu'il ne prenait pas la voiture l'après-midi, précisant ne l'avoir jamais vu éméché. Plusieurs témoins ont confirmé que le recourant buvait de l'alcool durant sa pause de midi, voire au retour d'une cérémonie. Ce comportement étant contraire aux devoirs du recourant, une sanction à son encontre était justifiée. Il convient toutefois de relever que mise à part le témoin G_____ qui se réfère au mois de janvier 2022, il n'est pas possible de contredire le recourant lorsqu'il affirme avoir cessé sa consommation de bières à midi à l'automne 2021, étant précisé qu'il ne nie pas l'avoir fait jusque-là.

E. 7.4

Le recourant soutient que retenir dans un contexte de travail délétère pour tout le monde, en l'absence de preuve tangible, qu'il aurait proposé de l'alcool à ses collègues et que cela emportait une violation du SPVG était encore une fois disproportionné. Cette accusation était infondée mais permettait de mettre en évidence un problème de méthode. Durant toute l'enquête, les témoins avaient été invités à parler de manière indiscriminée d'éléments privés ou publics et passés ou présents. Il était impossible de comprendre de quand dataient les faits et si ceux-ci concernaient des moments de détente après le travail ou pendant le service. Or, la plupart des faits incriminés dataient de la période antérieure à 2016 pour laquelle il avait été sanctionné. Par la suite, il avait cessé de boire pendant sa pause de midi, même en l'absence de conduite de véhicule. Ceci datait de 2021, au moment où l'ambiance de travail avait commencé à être de plus en plus malsaine et qu'une analyse externe avait été mandatée.

E. 7.4.1

Outre le témoin F_____, le témoin G_____ (audition du 20 janvier 2023, p. 5) a expliqué que le recourant leur avait proposé de boire une bière au retour d'une cérémonie en 2021, alors que ce dernier officiait comme chef de convoi. La témoin D_____ (audition du 11 novembre 2022, p. 7) a indiqué qu'il était arrivé une fois au recourant de proposer des bières à des collègues durant les heures de travail, après la crise du Covid. Contrairement à ce que soutient l'intimée dans sa réponse au recours, il ne ressort par contre pas des déclarations du témoin H_____ que le recourant lui aurait proposé de boire une bière à quelques occasions dans des établissements publics durant les cérémonies. Il a par contre indiqué avoir vu le recourant boire une bière dans un établissement public au cours d'une cérémonie alors que lui-même avait consommé une limonade (audition du 17 janvier 2023, p. 5 et pièce 7-92 du chargé de la ville).

E. 7.4.2

Ce reproche, qui s'appuie sur trois témoignages, met en évidence le manque de distance déjà mentionné entre le recourant et la consommation d'alcool dans un contexte professionnel. Il n'apparaît pour le reste pas très probant.

E. 8

L'intimée reproche ensuite au recourant d'avoir, à quelques reprises, fumé des joints sur son lieu de travail, contrevenant aux art. 82, 83 let. c et 84 let. a SPVG.

E. 8.1

Le recourant soutient qu'on ne peut retenir contre lui qu'il aurait fumé des substances illicites sur son lieu de travail et violé le SPVG sur ce point. Les témoins D_____ et F_____ avaient affirmé avec véhémence l'avoir vu plusieurs fois fumer des joints pendant

son travail. Ces deux témoins étaient peu crédibles et le témoin D_____ avait expliqué ne pas faire la différence entre du cannabis légal et illégal. La consommation de CBD ne faisait pas l'objet d'une interdiction dans le domaine public, seule la fumée qu'elle soit de tabac ou autre était interdite sur un lieu de travail à l'exception des points prévus à cet effet. Il avait admis fumer sur son temps privé du CBD légal. Les commentaires des enquêteurs à propos de la marque de cannabis qu'il achetait constituaient une violation de sa sphère intime. Le témoin H_____ avait fait état d'une anecdote non située dans le temps et qui n'avait pas été mentionnée par les autres témoins. Or, 17 personnes avaient été entendues. Aucun témoin n'avait indiqué que sa capacité de travail aurait été altérée. Au contraire, il était décrit comme travailleur et sérieux. En l'absence d'éléments concrets permettant d'affirmer qu'il avait mis en péril l'image de la ville et été hors d'état de travailler, retenir une seule anecdote durant 19 ans de service était disproportionné. Les enquêteurs ne pouvaient pour le surplus pas être suivis lorsqu'ils affirmaient que sa consommation – qu'il contestait – de CBD lors de la soirée du personnel en 2021 relevait de la consommation d'une substance interdite dans un cadre professionnel.

E. 8.2

Les témoins D_____ et F_____ ont indiqué aux enquêteurs avoir vu le recourant fumer du cannabis sur son lieu de travail. Pour sa part, comme déjà indiqué, le témoin H_____ a expliqué avoir vu le recourant, au printemps 2021, fumer un joint durant la pause de midi au X_____. Probablement à la fin du mois de janvier 2021, il l'avait vu allumer un joint au retour de la mise en place d'une urne au columbarium. « Le joint était déjà entamé lorsqu'il l'a allumé. Il l'a jeté devant l'entrée du garage. C'est la seule fois où j'ai vu [le recourant] fumer un joint sur son lieu de travail. (...). Les autres fois où je l'ai vu fumer un joint, c'était durant la pause de midi. J'étais à proximité et j'ai senti l'odeur. Je suis donc certain qu'il s'agissait de cannabis. Cela pouvait être du CBD, l'odeur est identique. Je précise que cela sentait de la même manière lorsque l'on est revenu du columbarium. Il est donc possible que cela était du CBD, étant précisé que [le recourant] a indiqué à cette occasion qu'il fumait un "cul de pet" » (audition du 17 janvier 2023, p. 4 et 6). Le témoin C_____ a confirmé que le recourant « fumait des joints durant les heures de travail, dans le local des fleurs. Je l'ai vu faire à plusieurs reprises. Il s'en vantait même en disant qu'il allait dans ce local et qu'il en profitait pour fumer son "pétard", son "kéké" ou son "pet". Je l'ai toujours vu fumer des joints. (...). Il avait une boîte en plastique avec sa came dedans. Je ne sais pas s'il fume du CBD légal, mais je n'en ai pas l'impression. Durant les pauses de midi, je l'ai régulièrement vu fumer son joint. Pour lui, c'était une activité normale » (audition du 27 janvier 2023, p. 5).

E. 8.3

Quatre témoins sur les 17 entendus ont affirmé avoir vu le recourant fumer un joint sur son lieu de travail. Le recourant insiste sur le fait qu'aucun témoin n'avait constaté qu'il aurait été hors d'état de travailler en raison de sa consommation réelle ou supposée de cannabis. Or, la question de savoir si le produit consommé était légal ou non n'est ici pas seule déterminante. Dans sa réponse au recours, l'intimée souligne à juste titre que, comme cela ressort de la décision litigieuse, les discussions du recourant s'agissant du CBD en vente libre ne changent rien au fait qu'une telle consommation en des lieux visibles du public est propre à porter gravement atteinte à l'image de la ville. En outre, même à supposer que le recourant a fumé du CBD légal, il n'en demeure pas moins que fumer sur son lieu de travail est interdit, ce qu'il ne pouvait ignorer. Ce reproche est donc fondé.

E. 9

Son employeur reproche ensuite au recourant d'avoir, à de réitérées reprises, fumé des cigarettes électroniques tant sur son lieu de travail que dans les corbillards, contrevenant ainsi aux art. 83 let. c et 84 let. f et g SPVG.

E. 9.1

Selon le recourant, l'usage de la cigarette électronique durant le service devait être prohibé mais en l'absence d'autres éléments, retenir cet élément contre lui comme violation multiple de son devoir de service serait disproportionné. Il n'avait pas violé l'art. 83 let. c, f et g SPVG sur ce point. L'ensemble des témoins, hiérarchie comprise, n'avait pas vu de problème dans l'usage de la cigarette électronique dans les véhicules de service. Cette pratique étant répandue, ce reproche ne pouvait pas lui être fait. Il avait admis avoir « vapoté » une fois à l'intérieur du centre funéraire. Il avait été repris par sa hiérarchie et cela ne s'était plus produit.

E. 9.2

La cheffe de service a expliqué qu'il n'y avait pas de directive écrite sur les cigarettes électroniques dans les locaux. Pour elle cependant, elles étaient assimilables à des cigarettes classiques et étaient donc interdites. Il n'était pour elle pas autorisé de fumer dans les véhicules de service (audition du 3 mars 2023, p. 6). Outre les témoins D_____ et F_____, plusieurs autres témoins ont indiqué avoir vu le recourant faire usage d'une cigarette électronique dans les locaux ou dans des véhicules (témoin R_____, audition du 6 décembre 2022, p. 5 ; témoin E_____, audition du 13 janvier 2023, p. 5, qui indique avoir fumé lui aussi ; témoin P_____, audition du 14 octobre 2022, p. 5 et 6, qui indique que cela ne le dérangeait pas ; témoin G_____, audition du 20 janvier 2023, p. 4, qui indique que tout le monde fumait dans les véhicules de transfert « même s'il ne faudrait pas » ; témoin C_____, audition du 27 janvier 2023, p. 5 ; témoin M_____, audition du 10 février 2023, p. 5 ; témoin J_____, audition du 17 février 2023, p. 5 et 6).

E. 9.3

De nombreux témoins ont ainsi affirmé avoir vu le recourant faire usage d'une cigarette électronique dans les locaux ou dans les véhicules de service. C'est à juste titre que son employeur a retenu ce reproche à son encontre dès lors qu'il est interdit de fumer dans de tels lieux, ce qu'il ne pouvait ignorer.

E. 10

L'intimée reproche au recourant d'avoir, à une occasion, durant une cérémonie, revêtu un habit religieux alors qu'il se trouvait dans le local musique, dans le but de faire le pitre devant ses collègues, et s'était laissé filmer par un autre collaborateur ; ce faisant, il avait contrevenu aux art. 82 et 83 let. b et c SPVG.

E. 10.1

Pour le recourant, s'agissant d'une violation du SPVG qu'il avait reconnue mais n'ayant eu aucune autre conséquence que de faire rire ses collègues, une résiliation des rapports de service au seul motif de l'épisode de la vidéo en tenue religieuse serait disproportionnée. Cet épisode s'était en effet déroulé et il avait pris au sérieux le problème soulevé. Le témoin L_____ avait relevé que les pitreries hors de la vue des familles, dans les moments creux, avaient pu faire partie de sa volonté de faire rire ses collègues en raison de la dureté du travail. L'épisode n'était toutefois pas situé dans le temps et, en l'absence de préjudice sur

l'image de la ville, il aurait mérité un avertissement ou une autre sanction administrative. Son geste n'ayant eu d'autres conséquences que de faire rire ses collègues, une résiliation des rapports de service pour ce motif était disproportionnée.

E. 10.2

Le recourant ne niant pas cet événement, il est inutile de relater les témoignages de ses collègues qui confirment avoir assisté à cette scène. Le reproche sur ce point est également fondé.

E. 11

Son employeur reproche enfin au recourant d'avoir adopté, à plusieurs reprises, un comportement inapproprié à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues, contrevenant aux art. 82, 83 let. a et 84 let. a et c SPVG, en indiquant à ses collègues que sa supérieure hiérarchique directe lui « mangerait dans la main », ou en faisant, à une occasion et devant deux collègues, un geste mimant un cunnilingus, tout en indiquant que celle-ci lui « mange dans la main parce que je lui fais ça bien », en tenant, à une occasion, des propos inadéquats à l'égard d'une collègue, en proposant, à quelques occasions, à des collègues d'effectuer une activité privée durant les heures de travail, en particulier en les invitant à consommer de l'alcool.

E. 11.1

Le recourant rétorque qu'en raison de l'atteinte grave à sa personnalité et à sa réputation professionnelle, retenir à son encontre des propos qui l'avaient personnellement affecté n'avait pas de sens et était disproportionné. C'était sa hiérarchie qui avait failli dans la protection de sa personnalité et violé ses devoirs de service et non lui-même. Seul le témoin F_____ avait affirmé que les propos diffamatoires concernant sa prétendue relation intime avec sa supérieure hiérarchique venaient de lui. Plusieurs témoins avaient affirmé l'avoir appris de D_____ et F_____. Rien ne permettait d'affirmer qu'il avait colporté de tels propos. Cette rumeur l'avait atteint dans sa santé. En page 30 du rapport d'enquête, il était question du contexte de jalousie connu du service à son égard en raison des tâches administratives qui lui avaient été confiées par sa supérieure hiérarchique directe. En outre, les affirmations des témoins – autres que les témoins D_____ et F_____ – y étaient à tort décrites comme des témoignages directs alors qu'il s'agissait, à la lecture précise des PV d'auditions, d'affirmations de type : « avoir entendu parler de ». Cela étant, les enquêteurs ont conclu qu'il ne pouvait être retenu qu'il était coupable d'une telle diffamation. Ils lui reprochaient pourtant d'avoir tenu des propos inappropriés. Il contestait avoir dit « Y_____ me mange dans la main parce que je lui fais ça bien ». Cette phrase était la conséquence du laisser-faire des « ouïes-dires » ayant cours au sein du service. Retenir contre lui une violation de ses devoirs de service pour un complexe de faits qui l'avaient durablement atteint dans sa santé et dont sa hiérarchie n'avait pris aucune mesure pour le protéger était une atteinte supplémentaire à sa personnalité.

E. 11.2

Le témoin P_____ a expliqué qu'il y avait plusieurs années, leur supérieure hiérarchique directe était très stricte avec le recourant. « Puis du jour au lendemain, elle était devenue plus amicale et plus souple avec lui. (...). À une occasion, lors d'un convoi, il m'a montré un message prouvant sa proximité avec [elle], en l'occurrence l'emploi d'un smiley de bise avec un cœur au coin de la bouche. Il m'a alors dit qu'il l'avait dans sa poche et qu'il n'avait aucun souci avec elle. (...). J'ai effectivement déjà entendu [le recourant] dire

[qu'elle] lui mangerait dans la main » (audition du 14 octobre 2022, p. 6 et 7). Le témoin C_____ a fait savoir que la phrase « avec tout ce que je lui ai fait » qu'il avait mentionnée lors de son entretien de service était clairement une allusion sexuelle de la part du recourant « ce d'autant qu'elle était accompagnée par un geste, à savoir de mettre sa langue entre son index et son majeur ouvert. Plusieurs personnes étaient présentes ». Ce témoin a ajouté que le recourant avait plusieurs fois fait des sous-entendus salaces au sujet de ses relations avec d'autres femmes, qu'il s'agisse de ses copines, voire de certaines collègues. « Il aimait bien raconter cela. Je confirme avoir déjà entendu [le recourant] dire que [leur supérieure hiérarchique directe] lui mangerait dans la main, voire qu'il pouvait faire ce qu'il voulait, notamment dans le contexte de congés obtenus. (...). Je confirme avoir entendu de la bouche [du recourant], à l'époque de l'arrivée de [leur supérieure hiérarchique directe], qu'il aurait réussi à séduire celle-ci lors d'une soirée de fin d'année. Il était "rond" ce soir-là et elle l'avait ramené chez lui car il n'était pas en état. Il en a parlé le lendemain en affirmant avoir réussi à la séduire ou quelque chose de ce genre. Apparemment, il se faisait des films. Je confirme qu'avec les choses que j'ai mentionnées précédemment, certains collègues ressentaient du favoritisme de la part de la hiérarchie » (audition du 27 janvier 2023, p. 6 et 7). Le témoin Q_____ a quant à lui expliqué n'avoir jamais entendu le recourant parler d'une prétendue relation avec leur supérieure hiérarchique directe. « La seule chose que j'ai entendue de sa bouche, c'est : [elle] me mange dans la main » (audition du 14 février 2023, p. 6). Le témoin H_____ a indiqué qu'en mars 2021, au travail, le recourant lui avait dit que « lors d'une soirée un peu arrosée, il y avait un certain jeu de séduction avec [sa supérieure hiérarchique directe], et que s'il avait voulu il aurait pu avoir une relation avec elle » (audition du 17 janvier 2023, p. 7).

E. 11.3

Il y a lieu de retenir ici, qu'à tout le moins, le recourant s'est vanté d'une certaine proximité avec sa supérieure hiérarchique directe, deux témoins faisant état de propos et gestes plus graveleux. Le recourant a ainsi manqué de dignité et de respect à cette responsable hiérarchique, ce qui est contraire à ses obligations statutaires.

E. 12

Sous l'angle des motifs fondés, il faut retenir de ce qui précède que de tous les reproches formulés à l'encontre du recourant, celui en lien avec sa consommation d'alcool est le plus grave, mais aussi celui qui est appuyé par le plus grand nombre de témoignages. Il ne peut avoir échappé au recourant que la consommation d'alcool était interdite sur son lieu de travail, y compris pendant les pauses prises sur place ou à l'extérieur. Il travaillait au sein du service depuis 2004, avait connu les événements en lien avec la photo d'employés dénudés et reçu dans ce contexte un blâme en 2012 pour avoir consommé de l'alcool sur son lieu de travail. Si, comme cela a été mentionné plus haut, on ne peut exclure que le recourant a, comme il l'affirme dans son recours, cessé sa consommation de bières à sa pause de midi à l'automne 2021, il n'empêche qu'il confirme dans ce même recours en avoir consommé durant sa pause de midi jusqu'alors, ce qui est en soi problématique. Trois témoins ont en effet affirmé qu'il était arrivé au recourant de ne pas pouvoir conduire l'après-midi. La question de savoir si, à lui seul, le reproche en lien avec la consommation d'alcool aurait suffi à justifier la décision en cause peut demeurer indéterminée. En effet, si le reproche en lien avec l'utilisation d'un véhicule de service à des fins personnelles n'est pas suffisamment fondé et celui portant sur l'invitation de collègues à boire de l'alcool, soutenu par trois témoins, pas très probant, il y a eu de retenir, pour ce qui concerne les autres reproches

retenus à l'encontre du recourant, que sont fondés ceux relatifs à la fumée de cigarettes électroniques ou de joints, le fait qu'il s'agirait de CBD légal n'autorisant pas le recourant à fumer sur son lieu de travail. Sont également fondés les reproches de pitrerie devant les collègues, que le recourant reconnaît lui-même, de comportement inapproprié à l'égard de sa hiérarchie ainsi que ceux, même s'il faut les relativiser, portant sur la pratique de pointage, que le recourant reconnaît également, et d'occupations privées pendant le temps de travail. En conclusion, l'autorité intimée était fondée à considérer que les faits établis par l'enquête administrative constituaient des manquements répétés aux devoirs de service du recourant, dont le cumul induit leur gravité et leur impact négatif, et étaient de nature à entraîner une rupture du lien de confiance et le prononcé du licenciement. Ces manquements constituent des justes motifs au sens de l'art. 34 SPVG.

E. 13

Sous l'angle de la proportionnalité, dans la mesure où l'intimée a, conformément au droit, estimé que les manquements reprochés au recourant avaient conduit à une rupture du lien de confiance, elle était fondée à se séparer du recourant. Ce dernier ayant déjà fait l'objet d'un blâme en 2012 puis d'un avertissement en 2014, l'autorité a agi dans le respect de son pouvoir d'appréciation en renonçant à prononcer une nouvelle fois une de ces deux sanctions, voire la suppression de l'augmentation annuelle du traitement pour l'année à venir, sanctions prévues à l'art. 93 al. 1 SPVG. À noter que dans la conclusion de leur rapport, les enquêteurs ont invité l'autorité intimée à tenir compte du fait que le recourant était âgé de 44 ans, qu'il travaillait depuis 19 ans pour le compte de la ville, que ses états de service avaient été fluctuants et que depuis début 2020 ses évaluations avaient salué un changement radical de comportement, notamment en raison de son implication et de son engagement durant la crise sanitaire. On ignore en l'espèce si le Conseil administratif en a tenu compte. Toutefois, le cumul des manquements différents ainsi que la répétition de certains d'entre eux permettent de considérer que la décision ne viole pas le principe de la proportionnalité.

E. 14

Le recourant soutient enfin que son licenciement serait abusif car prononcé en violation du droit de la protection de la personnalité des travailleurs.

E. 14.1

Il indique avoir été victime de rumeurs sur sa personne dans un contexte de travail tellement malsain que l'intimée avait dû faire appel à la consultante. En l'absence de tout soupçon, dans une période pérenne durant laquelle il avait été remercié par sa hiérarchie pour son excellent travail et qu'aucune remarque négative ne lui avait été faite, son employeur, accablé par l'analyse de la consultante avait décidé de donner du crédit à des rumeurs initiées par F_____. Sur la base d'une diffamation envers lui et sa supérieure hiérarchique directe, l'intimée avait décidé de mener une enquête à grande ampleur. Lorsqu'il avait eu connaissance de cette rumeur, son médecin avait dû ordonner son arrêt de travail tellement son état de santé était critique. Il souligne que l'intimée savait que le service était « infesté de médisances ». Elle avait mandaté la consultante qui avait révélé un problème de management et un très haut taux d'insatisfaction au travail. En juillet 2022, en raison de rumeurs, à peine un mois après la présentation du rapport de la consultante, l'employeur avait décidé de suspendre une victime et de mener une enquête nécessitant l'audition de 17 personnes amenées à parler de rumeurs, de oui-dires. Cette méthode était l'antithèse de

ce qu'il convenait de faire lorsque des rumeurs atteignant la personnalité d'un collaborateur étaient colportées. Lors d'une audition, il avait expliqué avoir subi des menaces de mort de la part de F_____. Tous les témoignages convergeaient vers la certitude que l'initiateur de toutes les rumeurs était ce collègue. La méthode d'audition des témoins n'avait pas été sérieuse : ceux■ci avaient été amenés à se prononcer sur des rumeurs, souvent sans exiger d'eux de situer dans le temps les propos qu'ils rapportaient. De nombreux témoins avaient dit des choses positives à son propos. Alors qu'il était vu comme un épicurien sur son temps libre « et un clown pour relever le moral des troupes », il était aussi décrit comme très sérieux dans son travail, à l'écoute des remarques, fiable et très adéquat envers les familles en deuil. Ces éléments ne ressortaient toutefois pas de la décision litigieuse.

E. 14.2

Selon l'art. 77 SPVG, le conseil administratif veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Le conseil administratif détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel (al. 3). Les membres du personnel ont droit au respect de leur santé et de leur intégrité, tant physique que psychique, dans l'exercice de leurs fonctions (art. 79 SPVG).

E. 14.2.1

L'art. 91 al. 3 REGAP prévoit que le groupe de confiance de l'État de Genève est désigné comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève. Le règlement relatif à la protection de la personnalité détermine la procédure applicable.

E. 14.2.2

Le règlement relatif à la protection de la personnalité du 2 mai 2018 (RPP -LC 21 152.36) s'applique à l'ensemble des membres du personnel engagés au sein de l'administration municipale (art. 2). L'art. 3 RPP prévoit qu'est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (al. 2).

E. 14.2.3

Conformément à l'art. 34 SPVG, le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre, notamment, outre ceux déjà mentionnés plus haut, l'atteinte à la personnalité d'un membre du personnel (let. f).

E. 14.2.4

À teneur de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien

de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

E. 14.2.5

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). À teneur de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif, notamment, lorsqu'il est 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.

E. 14.2.6

Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Notamment, 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 peut le devenir si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a et les références citées ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 2f).

E. 14.2.7

Selon la jurisprudence de la chambre de céans, 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).

E. 14.2.8

Selon l'art. 97 SPVG, lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le conseil administratif peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale (al. 1). La personne intéressée est informée par écrit de l'ouverture de l'enquête administrative et de son droit de se faire assister et représenter conformément à l'art. 9 LPA (al. 2). Au terme de l'enquête, le conseil administratif communique le rapport à la personne intéressée et lui impartit un délai pour se prononcer (al. 3). L'enquête sert à l'établissement des faits et doit permettre à l'autorité communale d'examiner si les circonstances mises à jour constituent ou non un

comportement fautif susceptible d'être sanctionné par voie disciplinaire. Cependant, cette autorité reste libre, moyennant le respect du droit d'être entendu, de décider de renoncer à la voie disciplinaire et de recourir au prononcé d'un simple licenciement si elle estime que les faits constatés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier un renvoi par le biais de la révocation, mais rendent néanmoins inacceptable une continuation des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.2).

E. 14.3

En l'espèce, il apparaît que l'intimée n'est pas restée inactive puisqu'elle a mandaté la consultante dans le but d'analyser le climat de travail. Les conclusions de cette analyse ont été présentées à l'ensemble du personnel. Quant au recourant, s'il est vraisemblable qu'il a dû subir, à l'instar de ses collègues, un climat de travail dégradé, il ne faut pas perdre de vue qu'il a lui-même participé à la détérioration de ce climat notamment en portant atteinte à l'image de sa supérieure hiérarchique directe. Le principe et les modalités de l'enquête administrative sont prévus par le SPVG. Les enquêteurs ont entendu la hiérarchie et de nombreux collègues du recourant qui a pu prendre connaissance de tous les témoignages reproduits dans des procès-verbaux complets et précis. Il ressort de plusieurs de ces témoignages, ce qui rend inutile la production de l'analyse réalisée par la consultante, que régnait dans le service un climat de travail altéré, en raison notamment de jalousies et de rumeurs. Il ressort également de plusieurs témoignages que le recourant était apprécié de certains de ses collègues qui lui reconnaissent de nombreuses qualités. Il n'en demeure pas moins que plusieurs collègues, et pas toujours les mêmes, ont confirmé les reproches examinés ci-dessus, lesquels sont suffisants pour justifier la rupture du lien de confiance. Les témoignages recueillis auprès des deux responsables hiérarchiques du recourant sont assez préoccupants en ce sens qu'elles ont, l'une et l'autre, expliqué n'avoir jamais rien remarqué qui pourrait être reproché au recourant. Dans ces circonstances, en l'absence de substance autre que des rumeurs, il est difficile de reprocher aux enquêteurs d'avoir entendu les collègues du recourant pour établir les faits qui, même s'ils ne sont parfois relatés que par une minorité d'entre eux, suffisent à établir les manquements à ses devoirs reprochés au recourant. Quoi qu'il en soit, le recourant expose avoir consulté le groupe de confiance en juillet 2022. Il indique que ce dernier l'aurait invité à interpellier sa hiérarchie. Il n'apparaît toutefois pas que le recourant aurait formellement saisi le groupe de confiance, ni que ce dernier aurait statué sur sa situation. Ce grief est dès lors irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner, faute de se prononcer sur une décision faisant suite à l'intervention du groupe de confiance (ATA/473/2024 du 16 avril 2024 consid. 6.3 et les arrêts cités). L'intimée ayant agi dans les limites de son pouvoir d'appréciation et la décision querellée étant conforme au droit, le recours, entièrement infondé, sera rejeté, rendant les conclusions subsidiaires du recourant sans objet.

E. 15

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'à la ville qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/638/2024 du 28 mai 2024 consid. 4 et les références citées). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). * * * * *

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