

# **GE\_GERICHTE A/2570/2020 vom 24. August 2021**

GE Cour de justice, 2021-08-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2570\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2570_2020)

FR: GE\_GERICHTE A/2570/2020 du 24 août 2021

IT: GE\_GERICHTE A/2570/2020 del 24 agosto 2021

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) Le recourant conclut préalablement à une comparution personnelle, à l'audition de Mme C\_\_\_\_\_ et MM. G\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ et d'autres témoins non spécifiés, ainsi qu'à la production par la commune de son dossier ressources humaines en original. a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas la juridiction saisie de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2). b. En l'espèce, le recourant a été entendu par la commune et a eu l'occasion de s'exprimer par écrit devant celle-ci, puis à deux reprises devant la chambre de céans. Il n'indique pas ce que sa comparution personnelle apporterait à l'établissement des faits qu'il n'aurait pu déjà alléguer. L'audition de Mme C\_\_\_\_\_ ne paraît pas non plus nécessaire, les positions du recourant et de la commune quant à son rôle étant connues et documentées. Les témoins L\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont établi des affidavits que le recourant a produit (pièces 14 et 23) et le recourant n'expose pas ce que leur audition pourrait apporter de plus à l'établissement des faits. La commune a versé le 2 décembre 2020 à la procédure le dossier personnel original du recourant, et le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à son sujet le 21 juillet 2021. Il n'y a ainsi pas lieu d'ordonner les mesures d'instruction requises. 3) Le recours porte sur le bien-fondé de la décision du 25 juin 2020 par laquelle la commune a résilié les rapports de service du recourant. Le recourant reproche à la commune d'avoir retenu à tort l'existence de motifs graves. 4) a. Les rapports de travail du recourant sont soumis au statut du personnel de la commune de B\_\_\_\_\_ du 3 avril 1959, modifié en dernier lieu le 4 juillet 1989 (ci-après : statut). Durant la période d'essai de trois ans, des rapports sont établis après six, douze et vingt-quatre mois (art. 8 statut). Au terme de la période d'essai, la nomination du fonctionnaire est confirmée ou l'engagement est résilié (art. 9 statut). Lorsque les besoins de l'administration l'exigent, tout fonctionnaire peut être affecté temporairement ou définitivement à un autre emploi (art. 10 § 1 statut). Les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 12 statut). Ils doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et

leurs subordonnés, et permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes ; établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; justifier et renforcer la considération et la confiance dans la fonction publique doit être l'objet. Ils doivent de plus s'abstenir d'attaquer ou de contester, par la voie de la presse, d'interviews, d'affiches et de tracts, ou de toute autre manière, la gestion de l'administration municipale (art. 13 statut). Ils doivent remplir tous les devoirs de leurs fonctions consciencieusement et avec diligence, respecter leurs horaires de travail, assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, s'entraider et se suppléer notamment lors de maladies ou de congés, se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail et suivre au besoin des cours de perfectionnement, se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 14 statut). Les fonctionnaires qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en contrôler l'activité et lui donner toutes instructions utiles. Les chefs de section sont responsables du respect de l'horaire et de la discipline de leurs subordonnés. Ils doivent renseigner le secrétariat général sur la marche du service, les congés et vacances accordés et le comportement du personnel (art. 15 statut). Les fonctionnaires doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. Ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues (art. 18 statut). Ils doivent consacrer à leur fonction tout le temps prévu par les statuts et règlements de l'administration municipale et respecter scrupuleusement l'horaire de leurs services. Il leur est interdit de quitter leur travail sans l'autorisation de leur chef, de fréquenter les établissements publics pendant le service et de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service. Le fonctionnaire doit se présenter à la prise du travail dans un état lui permettant d'assurer les tâches et responsabilités qui lui sont confiées (art. 19 statut). Le conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves : la perte de l'exercice des droits civils, l'incapacité professionnelle dûment constatée, l'inaptitude dûment constatée à observer les devoirs généraux de la fonction. Le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé a eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et a été entendu par une délégation du conseil administratif, s'il en fait la demande. La résiliation peut être remplacée par la démission du fonctionnaire si celui-ci consent à la donner après y avoir été invité. La décision de licenciement est notifiée par écrit à l'intéressé avec indication des motifs. Elle est susceptible de recours auprès de la chambre administrative dans les trente jours à compter de la notification. Le droit du fonctionnaire de demander des dommages-intérêts pour cause de licenciement injustifié reste réservé. Il en est de même des droits envers la caisse d'assurance du personnel (art. 89 statut). b. D'après le Tribunal fédéral, l'employeur public jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il

exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités). 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 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 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2 et les références citées). Dans une affaire genevoise concernant un policier, il a rappelé qu'un fonctionnaire a, pendant et en dehors de son travail, l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État, en particulier à la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés, et qui pourrait provoquer une baisse de confiance envers l'employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2). La violation d'un devoir de service – qui est, en général, la cause d'une mesure disciplinaire – peut constituer un motif justifiant un licenciement administratif (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_203/2010 du 1<sup>er</sup> mars 2011 consid. 3.5 ; 8C\_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1). Tel est le cas lorsque les manquements commis par le membre du personnel font admettre, selon les règles de la bonne foi, que l'employeur public ne peut plus continuer les rapports de service (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 ; 8C\_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.6.1), comme par exemple lorsque le comportement fautif de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1). Il s'agit d'une appréciation entrant dans le libre pouvoir d'appréciation de l'employeur public, dont la limite se trouve en particulier dans le respect du principe de proportionnalité. Celui-ci est composé de trois éléments dont l'un exige une pesée de l'ensemble des intérêts pertinents (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_15/2019 précité consid. 7.2). Dans une affaire genevoise concernant un licenciement ordinaire prononcé par une commune, le Tribunal fédéral a relevé que le licenciement pour motifs graves, s'il ne relève pas du droit disciplinaire, suppose l'existence de motifs graves, ce par quoi il faut entendre, à teneur du texte de la disposition communale, « toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le CA ne peut plus maintenir les rapports de service – notamment : la perte de l'exercice des droits civils ; l'incapacité professionnelle dûment constatée ; l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction » (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1). Il s'agit de la définition des justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service, généralement utilisée par la jurisprudence fédérale récente (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 précité consid. 4.1 ; 8C\_640/2018 précité consid. 6.6.1). En droit cantonal, le Tribunal fédéral a confirmé que le licenciement pour motifs fondés au sens de l'art. 21 al. 3 de 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) est une mesure administrative qui ne

suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 précité consid. 4.1 et 4.2). Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration ( ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6d). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement ( ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7b et les références citées). 5) En l'espèce, la commune reproche au recourant son incapacité durable à respecter les horaires de travail, ses difficultés de communication et de coopération avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques, en particulier des comportements moqueurs et provocateurs et la contestation de la politique d'engagement et de la compétence de collègues, la dégradation des relations avec ses collègues, les conséquences pour les usagers, le refus de tenir compte des reproches qui lui étaient adressés, l'absence de garantie de la sécurité des usagers, le nettoyage d'un bassin et la mise en marche du fond amovible alors que des usagers se trouvaient dans l'eau, et l'usage inapproprié d'un produit chimique. Le recourant conteste tous ces reproches. Il se prévaut de son comportement exemplaire et les impute à l'attitude vindicative de sa supérieure, Mme C\_\_\_\_\_, après qu'il eut mis fin à une relation sentimentale avec elle. a. Il ressort du dossier du recourant qu'une première évaluation du 12 novembre 2012 observait une certaine nonchalance de la part du recourant (« a tendance à être un peu tête en l'air »). La seconde évaluation du 30 novembre 2013 indiquait qu'il devait prendre plus d'initiatives. Par un « rappel aux règles » du 7 juillet 2016, il s'était vu enjoindre de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence et se conformer aux instructions de son supérieur, dont il devait exécuter les ordres avec conscience et discernement. Il lui était demandé de corriger son comportement. Il devait respecter les directives et il était attendu de lui un changement d'attitude immédiat, à défaut de quoi d'autres mesures pourraient être prises et aboutir à une sanction disciplinaire. Ainsi, et bien que le recourant ait fait par ailleurs l'objet d'évaluations élogieuses, il ne saurait être suivi quand il soutient que toutes les appréciations à l'égard de son travail et de sa personnalité avaient toujours été excellentes lorsqu'il avait subitement fait l'objet en septembre 2017 d'une mauvaise évaluation. b. L'évaluation du 21 septembre 2017 relevait qu'il répondait partiellement aux exigences de savoir-faire technique, à la capacité à exercer son métier, aux exigences de rythme de travail, aux exigences de créativité et d'innovation ainsi qu'aux exigences de productivité et d'esprit d'initiative, ses initiatives n'étant pas toujours adaptées. Il répondait partiellement aux exigences de comportement : il n'avait pas toujours le bon comportement et pouvait être nonchalant. Il ne répondait pas aux exigences de

communication et devait encore consolider ses rapports avec sa hiérarchie et certains collègues. Il devait cesser ses moqueries et arrêter de répondre. Il répondait partiellement aux exigences du travail en équipe, ainsi qu'aux exigences d'aptitude à gérer les critiques : il avait du mal à accepter les remarques, restait bloqué sur sa position et manquait d'écoute et d'ouverture d'esprit. Il devait à nouveau : faire des efforts de tolérance avec l'équipe auxiliaire d'été, ne pas comparer deux activités saisonnières différentes et apprendre à s'adapter ; améliorer la communication avec certains collègues, arrêter les moqueries, montrer plus de respect, accepter les remarques de ses supérieurs et apprendre à grandir ; montrer l'exemple et respecter le règlement interne durant la saison d'été. Le recourant a contresigné cette évaluation sans commentaire. L'évaluation du 17 décembre 2018 a relevé que le recourant pouvait avoir un comportement inadapté vis-à-vis de ses supérieurs et de certains de ses collègues et se montrer très provocateur et moqueur. Il était déterminé et motivé, la surveillance de la baignade et le secourisme lui convenaient le mieux, mais il avait un comportement enfantin et une communication inadaptée avec ses supérieurs, ne prenait pas toujours soin du matériel mis à disposition et avait du mal à mettre en pratique ses connaissances sans faire des fautes qui pouvaient être problématiques. Il ne répondait pas aux exigences en termes de comportement, de communication, de travail en équipe et d'aptitude à gérer les critiques. Il ne répondait que partiellement aux exigences de savoir-faire technique, de qualité du travail effectué, de rythme de travail, de productivité et d'esprit d'initiative et de sens du service public. L'évaluation évoquait pour conclure un « virage à 180° » qui lui assurerait un bel avenir de gardien. Le recourant a également contresigné cette évaluation sans commentaire. Il a certes indiqué le 4 janvier 2019 que sa signature ne valait pas approbation. Il ne saurait cependant être suivi lorsqu'il affirme que l'évaluation de 2018 n'était pas cohérente avec celle de 2017. Il apparaît au contraire que des reproches semblables sont réitérés et qu'une absence d'évolution de son comportement est constatée. c. L'entretien du 31 janvier 2020 indique que le recourant avait su montrer quelques améliorations dans son travail et son comportement depuis octobre 2019 et pendant un mois, mais sans persévérance. De nombreux retards avaient été constatés, ainsi que des pauses supplémentaires engendrant une absence de surveillance du bassin, le non-respect des produits d'entretien, le non-respect des consignes instaurées par la hiérarchie, le manque de productivité lors des nettoyages ainsi que des lacunes en secourisme. Il ne répondait pas aux exigences de rythme de travail, d'autonomie, de comportement, de communication, de travail en équipe et d'aptitude à gérer les critiques. Il ne répondait que partiellement aux exigences de savoir-faire technique, de qualité du travail effectué, de créativité et d'innovation, de motivation, de « proactivité » et d'esprit d'initiative et de sens du service public. Il devait sans attendre ne plus avoir de retards ni d'absences et respecter la voie hiérarchique pour toute demande, ainsi que suivre et appliquer les consignes instaurées par sa hiérarchie et s'améliorer en secourisme. Le recourant a refusé de signer cette évaluation. Le 4 février 2020, le recourant a fait l'objet d'un avertissement en raison de son incapacité à respecter les horaires de travail, de retards récurrents, d'erreurs de prise de service consécutive à des changements d'horaires, de pauses non autorisées durant la surveillance du bassin, de l'utilisation d'un produit inapproprié malgré une injonction contraire, du nettoyage d'un bassin durant un cours d'aquagym sans respecter les consignes de sécurité et d'hygiène, de l'utilisation de son téléphone portable au bord des bassins alors que cela était formellement interdit, de nonchalance, d'inefficacité, de manque d'entrain, de grosses lacunes dans l'évolution nécessaire pour l'exercice de son métier, d'absence à une formation obligatoire sur

l'utilisation du nouveau défibrillateur. Il était sommé de corriger son comportement immédiatement et de respecter les directives. Un changement d'attitude était attendu de lui et s'il ne respectait pas les consignes, la commune serait amenée à prendre d'autres mesures. Il ressort ainsi des évaluations effectuées tout au long de ses rapports de service que le recourant a, en dépit de sa formation et des qualités professionnelles qui lui étaient reconnues, fait montre de nonchalance dans l'accomplissement de certaines de ses tâches et dans ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie, et que malgré les remarques, suggestions et rappels à l'ordre, il n'a pas amélioré son comportement, mais s'est au contraire obstiné, rejetant les critiques et refusant le dialogue avec ses collègues et sa hiérarchie, ce qui portait préjudice à l'accomplissement de tâches d'équipe comme le sauvetage. Le recourant conteste certes tous ces reproches. Il admet toutefois avoir utilisé le produit chimique incriminé, mais pour une seule tâche, ajoutant que le produit était approuvé par l'établissement et qu'il était titulaire d'un permis spécifique pour l'usage des produits biocides. Il admet avoir actionné le fond amovible alors que le bassin était occupé, mais objecte avoir nettoyé les algues sans produits et avoir sécurisé le bassin en avertissant la professeure de natation, contestant qu'il ait pu contrevenir aux consignes de sécurité et d'hygiène. Il admet n'avoir pas suivi la formation de secouriste de l'été, mais explique qu'elle avait été dispensée par un ami de M. D\_\_\_\_\_ et n'apportait aucune valeur ajoutée. Il admet n'avoir pas suivi la formation du 14 janvier 2020 sur le défibrillateur, mais explique qu'il n'avait jamais été informé et n'avait par ailleurs aucune raison de suivre une telle formation car il était titulaire d'un diplôme validant sa capacité à faire des massages cardiaques et à utiliser un défibrillateur, valable jusqu'en juin 2020 et avait d'autre part effectué une mise à jour de ses connaissances en avril 2020 incluant la formation sur le défibrillateur. Il peut être observé que le recourant n'admet pas un seul reproche et justifie chacun de ses manquements. De même, dans ses évaluations périodiques de 2017 et 2018, le recourant s'était montré très satisfait de lui-même, se voyant en 2017 devenir chef d'établissement et en 2018 responsable de bassin, alors même que des reproches lui étaient adressés. d. Aux reproches invoqués à l'appui de son licenciement, le recourant oppose principalement des griefs à l'endroit de sa supérieure, Mme C\_\_\_\_\_, de M. D\_\_\_\_\_ et des autorités communales. La chambre de céans observera à ce propos que la signature de Mme C\_\_\_\_\_ apparaît sur les premières évaluations déjà, que le recourant n'a pas contestées. Le recourant invoque une relation avec Mme C\_\_\_\_\_ à laquelle il aurait mis fin, ce qui aurait entraîné des difficultés relationnelles. Il ne l'évoque toutefois pas dans son courrier du 4 janvier 2019 contestant l'évaluation de décembre 2018, ni dans le courrier du 5 septembre 2019, qui adresse des griefs factuels à Mme C\_\_\_\_\_, à M. D\_\_\_\_\_ ainsi qu'à d'autres collègues. Il ne l'évoque pas plus dans celui du 5 novembre 2019, qui dénonce la gestion du personnel, ou dans celui du 13 janvier 2020, par lequel il se plaint des décisions et de l'attitude de sa cheffe. Ce n'est que dans le courrier du 3 mars 2020 que le recourant évoque les difficultés avec sa supérieure depuis 2018, consécutives à une brève liaison qu'il avait entretenue avec elle suite à son divorce, et à laquelle il avait mis un terme. Or, comme il a été vu, les reproches adressés par la commune au recourant débutent bien avant cette période, sous la plume de Mme C\_\_\_\_\_. Ils ne portent pas spécifiquement sur ses rapports avec celle-ci mais sur un ensemble de manquements factuels. À cela s'ajoute que dans les évaluations de 2017 et 2018, le recourant se plaignait d'un manque de « communication » avec sa cheffe. Ainsi, l'existence d'une relation intime et d'une rupture en 2018, pour peu qu'elles aient existé, apparaît sans lien avec les difficultés rencontrées par le recourant avec son employeur, et n'a ainsi pas à être instruite, pas plus d'ailleurs que

l'allégation du recourant selon laquelle sa cheffe aurait entretenu des relations intimes avec d'autres employés, visibles sur le lieu de travail. Le recourant reproche à M. D\_\_\_\_\_ de l'avoir menacé de mort et de lui avoir adressé des propos racistes. Dans son courrier du 5 septembre 2019, il situe ces menaces trois ans auparavant, soit en 2016, précisant avoir à l'époque demandé à une supérieure de ne rien faire par peur de représailles. Le recourant, qui ne soutient par ailleurs pas avoir déposé plainte ni réagi d'une autre manière et n'a pas évoqué ces faits dans ses évaluations de 2017 et 2018 ni contesté l'impartialité de M. D\_\_\_\_\_, ne saurait aujourd'hui tirer argument de cet épisode pour avérer une prévention générale de la part de ce dernier, pas plus qu'il ne peut se prévaloir d'une liaison en 2018 pour discréditer les critiques formulées auparavant déjà par Mme C\_\_\_\_\_. Le recourant se plaint de l'acharnement de ses supérieurs et de la commune à son encontre. Il ne saurait être suivi. Si les rapports d'évaluation successifs ont effectivement relevé des carences, dont la persistance voire l'aggravation ont été invoquées par la commune à l'appui du licenciement, ils ont également souligné des points positifs et salué des compétences, se montrant encourageants jusqu'à fin 2018, en évoquant « un très bel avenir en tant que gardien », moyennant certes un « virage à 180° ». L'attitude de la commune apparaît ainsi avoir été nuancée et les pièces de la procédure ne permettent pas de la tenir pour partielle et encore moins d'y voir un acharnement. Quant aux doléances dont le recourant reproche à la commune de ne pas avoir tenu compte, elles portent sur la gestion de la piscine ou des collègues pris individuellement. La commune a versé les courriers du recourant dans son dossier et la mesure dont elle en a tenu compte dans sa politique et sa gestion de la piscine ne constituent pas l'objet de la présente procédure, qui ne porte que sur le bien-fondé des carences reprochées au recourant. e. Le recourant produit un certain nombre d'attestations en sa faveur, établies le 27 septembre 2019 par les maîtres-nageurs (pièce 16, n° 7), puis en avril et en mai 2020 par des collègues et anciens collègues (pièce 21 n° 4) ainsi que des habitants de la commune fréquentant la piscine (pièces 25 et 26). Il produit également une interpellation d'août 2020 par un habitant de la commune (pièce 31). La commune a de son côté reçu à la fois des courriers de soutien et de critiques du recourant, d'avril à juin 2020, qui figurent au dossier personnel de ce dernier. Il est vrai que les documents produits par le recourant et les soutiens reçus par la commune louent les qualités professionnelles et humaines de celui-ci. Toutefois, ils ont été établis à une période où le recourant faisait face depuis quelque temps à des reproches récurrents, et depuis peu à la perspective d'un licenciement, et ils ont vraisemblablement été sollicités par le recourant aux fins de sa défense, ce qui relativise leur force probante. Certaines attestations portent sur des périodes anciennes (2010, 2011 et 2012 pour M. O\_\_\_\_\_ ; 2011 et 2012 pour M. H\_\_\_\_\_ ; 2013 à 2015 pour M. P\_\_\_\_\_), durant lesquelles les défauts reprochés au recourant par la commune n'étaient pas encore devenus selon elle rédhibitoires. D'autres attestations portent sur des engagements intérimaires ou saisonniers (M. O\_\_\_\_\_ ; M. P\_\_\_\_\_ ; M. Q\_\_\_\_\_ ; Mme R\_\_\_\_\_ ; M. S\_\_\_\_\_ ; M. T\_\_\_\_\_), de sorte que leur pertinence quant à l'appréciation dans la durée des qualités du recourant est sujette à caution. Un ancien collègue, M. G\_\_\_\_\_, indique avoir été harcelé et poussé à la démission en 2013 et 2014 par Mme C\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_, mais la commune objecte qu'il n'a en réalité pas contesté son licenciement. Enfin, un collègue de longue date, M. U\_\_\_\_\_, avait signé avec le recourant la plupart des courriers de doléances, ce qui relativise sa qualité de témoin. Les qualités humaines et la bonne humeur prêtées au recourant par la plupart de ces courriers, de même que ses bonnes relations avec les usagers de la piscine et ses qualités personnelles de sauveteur (p. ex. attestations de M. S\_\_\_\_\_ et M. T\_\_\_\_\_), ne

sont pas contestées par la commune. L'éloge récurrent de la ponctualité systématique du recourant est par contre sujet à caution compte tenu de son caractère standardisé et vu par ailleurs la diversité des horaires et le fait que le contrôle du respect des horaires est de la compétence de la hiérarchie et ne constitue en principe pas une occupation des pairs. Un courrier d'août 2020 de M. H\_\_\_\_\_ évoque des oui-dire, dont l'utilisation de la piscine pour cacher des stupéfiants, à l'instigation de M. D\_\_\_\_\_, couvert par sa hiérarchie, le recourant pouvant être « l'élément perturbateur que l'on va éliminer afin de tourner une page peu glorieuse à oublier au plus vite et ainsi éviter une confrontation à cette grave réalité ». L'énumération de ces soupçons est sans portée pour la solution du litige, étant observé qu'aucun épisode de trafic de stupéfiants n'a été allégué par les parties. Mme V\_\_\_\_\_, caissière à la piscine, a adressé à la commune un courriel de soutien à Mme C\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ en mars 2020. La commune a reçu le 17 avril 2020 un courriel de Mme E\_\_\_\_\_, qui souhaitait apporter des clarifications au sujet de la lettre que le recourant « avait fait signer aux professeurs de l'école de natation de B\_\_\_\_\_, fin septembre 2019. Lettre qui a été rédigée par son avocat » : « Monsieur A\_\_\_\_\_ a présenté sa demande aux professeurs en invoquant le fait qu'il avait besoin de ce papier pour étoffer son dossier, au cas où il viendrait à postuler dans une autre piscine du canton. Il m'a également approchée afin que je signe cette lettre et il m'est alors apparu que Monsieur A\_\_\_\_\_ voulait aussi s'en servir auprès de la Mairie, raison pour laquelle j'ai refusé de la signer. M. A\_\_\_\_\_ n'a jamais fait mention qu'il se servirait de cette lettre contre sa responsable, Mme C\_\_\_\_\_. Si cela avait été le cas personne n'aurait voulu la signer, puisque cette demande touchait alors aux relations de travail entre Mme C\_\_\_\_\_ et son personnel et non entre le gardien et les professeurs. L'École de natation entretient de très bons rapports avec tout le personnel de la piscine, et pas seulement avec Monsieur A\_\_\_\_\_ [ ] ». Dans un courrier à Mme E\_\_\_\_\_ du 18 avril 2020, M. K\_\_\_\_\_, Mme V\_\_\_\_\_, M. W\_\_\_\_\_ et Mme X\_\_\_\_\_ se sont plaints du comportement inapproprié et irrespectueux du recourant à l'égard de la hiérarchie et des collègues depuis plusieurs années et ont dénoncé son caractère menteur, manipulateur, imbu de lui-même et provocateur, sa « toxicité » subie au quotidien engendrant une altération des conditions de travail. Monsieur L\_\_\_\_\_, gardien auxiliaire d'été de 2017 à 2019, a indiqué le 17 avril 2020 à la commune que le recourant constituait un « élément parasite et manipulateur, générant une ambiance délétère dans l'équipe ». Le même jour, MM. Y\_\_\_\_\_ et Z\_\_\_\_\_, intérimaires d'été, ont indiqué à la commune dans deux courriels séparés mais très semblables que le recourant avait manqué plusieurs fois d'esprit d'équipe à leur égard. M. AA\_\_\_\_\_, gardien de bain à la piscine de 2015 à 2018, a indiqué le 19 avril 2020 à la commune que la prestation du recourant ne correspondait pas aux exigences de la fonction en ce qui concernait la sécurité et la participation aux tâches comme le nettoyage quotidien, et que celui-ci s'était évertué à développer insidieusement dans le groupe des tensions interpersonnelles en utilisant mauvaise foi et manipulation. Le 21 avril 2020, M. N\_\_\_\_\_ a indiqué à la commune que le recourant espérait avoir toujours raison et qu'il pouvait faire preuve d'un entêtement marqué lorsque les choses n'allaient pas dans son sens, et a annexé la description détaillée d'altercations avec le recourant survenues durant l'été 2019, en novembre 2019 et le 14 février 2020. Les courriers critiques, s'ils ont sans doute été également recueillis par la commune à des fins procédurales et ne peuvent pour ce motif bénéficier d'une pleine force probante, établissent à tout le moins que l'unanimité ne régnait pas au sein du personnel de la piscine sur les qualités et défauts du recourant. La chambre de céans considérera ainsi, au vu des éléments qui précèdent, que le recourant échoue à établir que les reproches que lui

adressait la commune étaient infondés. 6) Il est ainsi établi que le recourant a, de manière répétée, durant plusieurs années, suscité des reproches de nonchalance dans l'exécution de son travail, dans le respect des instructions, des consignes et des horaires, qu'il a omis à une reprise d'observer le protocole de sécurité pour la mise en mouvement des fonds mobiles, qu'il s'est soustrait à des formations continues, notamment dans le domaine de la sécurité, qu'il a systématiquement rejeté les critiques et refusé les discussions et la communication, s'est montré critique, dédaigneux et parfois moqueur de ses collègues, et a de la sorte porté atteinte aux relations entre collègues et avec la hiérarchie, menaçant la bonne marche d'un service orienté entre autre vers le sauvetage et requérant une bonne entente de son équipe. Le recourant n'a pas tenu compte des remarques, suggestions, critiques et avertissements que lui adressait la commune et n'a pas amendé son comportement et son attitude, sauf brièvement dès octobre 2019, alors même qu'il avait plus d'une fois été mis en garde contre les conséquences de ses agissements sur la poursuite des rapports de service, mais a au contraire aggravé la situation. La commune n'a ainsi commis ni abus ni excès de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il était établi que le recourant ne se conformerait pas et ne pourrait se conformer à ses obligations professionnelles et à ses devoirs de fonction. Si la critique de la gestion d'un service n'est en soi pas blâmable, la critique systématique à laquelle s'est livré le recourant, les courriers par lesquels il dénigrait certains collègues et jusqu'aux déclarations faites lors de son audition par le conseil administratif le 16 juin 2020, en particulier qu'il était l'élément dérangeant car il en savait trop sur sa responsable, étaient de nature à conduire la commune à la conclusion que le rapport de confiance avec le recourant était irrémédiablement rompu et qu'elle ne pouvait maintenir les rapports de service. Un motif grave au sens du statut était ainsi réalisé et le licenciement est conforme à la loi. Le licenciement étant bien fondé, il ne sera pas donné suite aux conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement injustifié. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté. 7) Au vu de l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (art. 87 LPA). \* \* \* \* \*

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