

GE_GERICHTE A/608/2024 vom 20. August 2024

GE Cour de justice, 2024-08-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_608_2024

FR: GE_GERICHTE A/608/2024 du 20 août 2024

IT: GE_GERICHTE A/608/2024 del 20 agosto 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;POUVOIR D'APPRÉCIATION;INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE;PROPORTIONNALITÉ;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | Dès lors qu'il ressort d'une évaluation annuelle une baisse importante des prestations du recourant caractérisée par une insatisfaction générale au regard des objectifs fixés lors de la précédente évaluation annuelle et par de nombreuses insuffisances au niveau des compétences requises pour le poste, la résiliation de ses rapports de travail est justifiée notamment au regard du personnel de la commune de Cologny. Il ne peut exciper d'un harcèlement psychologique, par ailleurs non caractérisé, pour occulter la gravité des reproches adressés. L'invocation du congé-représailles n'est donc pas fondé. Rejet du recours. | CO.328.al1; CO.336.al1.letd

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 ; art. 11 al. 6 du règlement, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021).

E. 2

Le recourant a conclu principalement à la constatation du caractère abusif de son licenciement et à l'octroi d'une indemnité incluant la réparation de son tort moral. Se pose dès lors la question de la recevabilité de ces conclusions.

E. 2.1

À teneur de l'art. 49 LPA, l'autorité compétente peut, d'office ou sur demande, constater par une décision l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations fondés sur le droit public (al. 1). Ladite autorité ne donne suite à une demande en constatation que si le requérant rend vraisemblable qu'il dispose d'un intérêt juridique personnel et concret qui soit digne de protection (al. 2). En règle générale, les conclusions constatatoires sont irrecevables lorsque leur auteur n'a pas d'intérêt pratique à leur admission. Il en va notamment ainsi lorsque la partie recourante aurait pu prendre des conclusions à caractère condamnatore. En vertu du principe de subsidiarité, une décision en constatation ne sera prise qu'en cas d'impossibilité pour la partie concernée d'obtenir une décision formatrice (ATF 142 III 364 consid. 1.2 ; ATA/293/2016 du 5 avril 2016 consid. 6 ; ATA/88/2013 du 18 février 2013). L'interdiction du formalisme excessif commande certes de ne pas se montrer trop strict dans la formulation des conclusions et de les interpréter, cas échéant, à la

lumière de la motivation (ATF 142 III précité). Toutefois, on doit s'attendre à ce qu'un recourant qui n'agit pas en personne mais est assisté d'un mandataire professionnel qualifié, soit en mesure de formuler devant la juridiction cantonale des conclusions conformes aux exigences légales et jurisprudentielles, ne serait-ce qu'à l'encontre du jugement attaqué (ATA/41/2019 du 15 janvier 2019 consid. 3).

E. 2.2

Selon l'art. 65 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (al. 1). Il contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (al. 2). Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse s'agissant de la manière par laquelle sont formulées les conclusions du recourant. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est, en soi, pas un motif d'irrecevabilité, pour autant que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant. Ainsi, une requête en annulation d'une décision doit être déclarée recevable dans la mesure où le recourant a, de manière suffisante, manifesté son désaccord avec la décision ainsi que sa volonté qu'elle ne déploie pas d'effets juridiques (ATA/313/2019 du 26 mars 2019 ; ATA/123/2019 du 5 février 2019 ; ATA/1251/2018 du 20 novembre 2018).

E. 2.3

En l'occurrence, le recourant n'explique pas pour quelle raison il a préféré prendre une conclusion constatatoire du caractère abusif de son licenciement. Il apparaît au contraire que les griefs élevés et son argumentation auraient pu le conduire à prendre des conclusions formatrices ou condamnatoires. Dit autrement, il ressort du recours qu'il s'en prend à la décision de résiliation de son contrat de travail dont il souhaite voir les effets annihilés. Pour ce motif et afin d'éviter tout formalisme excessif, la conclusion visée sera déclarée recevable (voir ATA/1018/2018 du 2 octobre 2018 consid. 6 et 7). Quant à la prétention en indemnité incluant la réparation du tort moral, le recourant invoque à ce titre l'art. 49 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220). Or, une telle prétention est régie, en droit public, par la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40). Selon l'art. 7 LREC, c'est le Tribunal civil de première instance qui est compétent pour statuer sur les demandes s'y rapportant. Partant, le chef de conclusion du recourant relative à l'allocation d'une somme à titre de tort moral est irrecevable.

E. 3

À titre préalable, le recourant sollicite des actes d'instruction.

E. 3.1

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 et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 3.2

En l'espèce, le recourant a requis la production des notes internes prises lors d'une séance ayant réuni le SG, les membres du CA, son supérieur hiérarchique et lui-même vers mi-janvier 2023. Outre que le droit d'obtenir ces notes est, prima facie, douteux, il ne précise pas et on ne voit pas pour quels allégués un tel moyen pourrait servir de preuve, de sorte qu'il ne sera pas fait droit à sa demande sur ce point. La pertinence de l'audition de D_____, F_____, H_____, I_____, G_____, J_____ et K_____ n'est pas démontrée. Les docteurs J_____ et K_____ qui ont été consultés par le recourant ont établi des certificats médicaux versés au dossier et au sujet desquels il n'est pas nécessaire de les entendre oralement. Il n'est pas non plus utile pour l'issue du litige de connaître des détails sur l'état de santé du recourant comme nous le verrons ci-dessous. Celui-ci n'indique pas ce que les autres témoins pourraient apporter dans leurs dépositions qui ne figurent pas déjà dans les écritures ou dans les pièces du dossier. Bien que non formulé formellement, il ressort de la réplique que le recourant sollicite la comparution personnelle des parties. Les parties, qui ne disposent d'aucun droit à être entendues oralement, ont déjà eu l'occasion de s'exprimer largement sur tous les éléments du dossier, en particulier lors de la procédure de résiliation, au sujet des motifs du licenciement et ont été en mesure, à plusieurs reprises, de faire valoir leurs points de vue par écrit durant la présente procédure. La chambre de céans est donc en possession d'éléments suffisants pour trancher le litige, sans devoir procéder à une comparution personnelle, ni à une audition des témoins. Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes d'actes d'instruction complémentaires formulées par le recourant.

E. 4

Le recourant conteste son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

E. 4.1

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 4.2

Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/354/2024 du 12 mars 2024 consid. 4.2 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).

E. 4.3

Selon l'art. 2 du règlement, le CA engage le personnel communal sur la base d'un contrat de droit public. Le responsable des RH veille à ce qu'il y ait au moins un entretien personnel tous les ans pour chaque collaboratrice et collaborateur effectué par la ou le responsable de service (art. 3 al. 4 du règlement).

E. 4.4

L'art. 4 du règlement prévoit que les relations de travail entre un membre du personnel communal et la commune sont régies par le contrat individuel de travail (let. a), le cahier des charges (let. b), le présent règlement (let. c), les directives internes (let. d) et, pour le surplus, par les art. 319 ss CO applicables à titre de droit public supplétif (let. e).

E. 4.5

Les devoirs et les obligations du personnel sont prévus au chapitre II du règlement (art. 12 ss). Le collaborateur est tenu au respect des intérêts de la commune et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 12 règlement). Aux termes de l'art. 14 al. 1 règlement, il doit avoir par son attitude générale consistant notamment à respecter les valeurs, la vision et les missions de la commune (let. a), à respecter la gestion de l'administration (let. b), à entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieures ou ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnées ou subordonnés et contribuer à faciliter la collaboration entre ces personnes (let. c) ou à respecter les instructions reçues de ses supérieures ou supérieurs hiérarchiques (let. f). De plus, le collaborateur doit s'abstenir d'attaquer ou de contester, de quelque manière que ce soit, la gestion de l'administration (al. 2).

E. 4.6

Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties pour la fin d'un mois avec trois mois de préavis dès la deuxième année de service (art. 10 al. 3 let. b du règlement). À teneur de l'art. 11 règlement, avant de notifier la résiliation, la commune doit entendre la collaboratrice ou le collaborateur ou lui donner l'occasion de formuler ses observations par écrit (al. 1). Après la période probatoire, la résiliation par la commune doit reposer sur un motif fondé (al. 2). Par motif fondé, il faut entendre les aptitudes ou capacités insuffisantes de la collaboratrice ou du collaborateur pour effectuer le travail convenu dans le contrat (let. b), la mauvaise volonté de la collaboratrice ou du collaborateur à accomplir le travail convenu dans le contrat (let. c), l'insuffisance des prestations de la collaboratrice ou du collaborateur (let. d), des manquements répétés ou persistants de la collaboratrice ou du collaborateur dans les prestations ou dans le comportement (let. g). Le motif de résiliation sera, selon l'al. 3, toujours réputé fondé si le collaborateur ne donne pas une suite satisfaisante, notamment à deux avertissements écrits successifs (let. a), à un blâme (let. b), la mise à pied jusqu'à un mois avec suppression de traitement (let. c). En toute hypothèse, la commune jouit d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'existence d'un motif fondé (al. 4) Si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut uniquement fixer une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à six mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Une réintégration de la collaboratrice ou du collaborateur est exclue (al. 6 in fine).

E. 4.7

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et

fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2). Le harcèlement psychologique, appelé aussi *mobbing*, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER, *La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires*, in DTA 2011 249, p. 252), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2). Le *mobbing* s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, *Droit du travail*, 4 e éd., 2019, p. 349 ; Jean Philippe DUNAND/Pascal MAHON, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de *mobbing*, ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, *Contrat individuel du travail, commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations*, 2009, p. 281). Pour ce qui est de la durée, les atteintes doivent se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, *op. cit.*, p. 281 ; Henz LEYMANN, *Mobbing : La persécution au travail*, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux*, 2001, p. 36 et pp. 142 143).

E. 4.8

Selon la jurisprudence cantonale, une absence de harcèlement psychologique est présumée, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 et les références cantonales citées).

E. 4.9

Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail.

E. 4.10

En l'espèce, se plaignant de mobbing de la part de son responsable hiérarchique C _____, le recourant allègue que son licenciement serait intervenu après qu'il a dénoncé cette situation à l'autorité intimée et constituerait un congé■représailles, partant abusif. Celle-ci conteste ces allégations et soutient que la résiliation du contrat de travail du recourant s'appuie sur des motifs réels et fondés, soit des aptitudes ou capacités insuffisantes et la mauvaise volonté du recourant à accomplir le travail convenu, l'insuffisance de ses prestations et ses manquements répétés et persistants dans les prestations ou dans le comportement. Dans la décision entreprise, l'autorité intimée situe le début de la détérioration de la situation du recourant, notamment en marge de l'échec de sa candidature au poste d'adjoint du responsable de service. Dans le recours, elle précise que ses prestations et son comportement avaient déjà fait l'objet de remarques entre son engagement et ledit événement.

E. 4.10.1

Il convient d'examiner les reproches adressés au recourant. Il ressort de l'évaluation du 19 octobre 2023 que le recourant n'a pas répondu aux objectifs qui lui avaient été fixés lors de l'évaluation précédente, à savoir insuffler un état d'esprit positif au sein de l'équipe, veiller à la bonne intégration des nouveaux APM et valoriser l'organisation définie auprès des subalternes. La fixation de ces objectifs faisait suite à la constatation d'insuffisances au niveau des compétences liées à l'encadrement lors de l'EEDC de 2022 mené par le SG. Dans ce cadre, l'évaluation de la capacité à gérer et à motiver l'équipe avait donné lieu à un point d'amélioration, soit la valorisation de l'organisation définie et non la critique de celle-ci auprès des subalternes. Or, aucune amélioration n'a été relevée à cet égard entre les EEDC 2022 et 2023. Au contraire, il a été observé une baisse générale des prestations du recourant. Comparativement à l'EEDC 2022 qui faisait état de cinq compétences à développer sur les 31 évaluées, l'EEDC de 2023 a mis en exergue neuf compétences non maîtrisées et cinq compétences à développer sur les 18 évaluées. De manière générale, il apparaît deux groupes de remarques et reproches formulés à l'égard du recourant, soit d'une part un état d'esprit négatif caractérisé par des commentaires incessants à l'égard de la direction et des décisions prises et, d'autre part, les problèmes de motivation et ses critiques incessantes concernant le fonctionnement du service. S'agissant du premier groupe de reproches, l'état d'esprit et l'esprit de collaboration et de coopération du recourant sont particulièrement remis en cause. Selon le rapport d'EEDC de 2023, il n'arrivait pas à insuffler un esprit d'équipe positif au sein de l'équipe, ce qui avait des répercussions sur la collaboration au sein du groupe et mettait en péril son bon fonctionnement. Est en particulier relevée à cet égard l'absence de souplesse du recourant en matière d'horaires de travail, souplesse pourtant inhérente à la nature de la mission d'APM. Une autre remarque négative se rapporte à une constante remise en question de la direction du service et des décisions prises. Le recourant semble avoir du mal à accepter les décisions prises par la commune comme l'atteste la réitération de sa déception concernant le refus de sa demande de compensation en temps libre de sa rémunération du service de piquet. Outre ses commentaires répétés sur le manque de soutien ou de reconnaissance, il a souvent adopté une position revendicatrice qui s'est manifestée au fil des EEDC, notamment au sujet de la valorisation salariale et de la rémunération du service de piquet. Le non-respect des consignes et directives reproché est illustré dans l'EEDC de 2020 par un exemple concret : une sortie hors du territoire communal sans autorisation. Le recourant ne le conteste pas, mais s'évertue plutôt à le justifier. Pour ce qui est du second groupe de reproches, on retient d'abord les problèmes de motivation et d'exemplarité du recourant. Ceux-ci ont été signalés

à plusieurs reprises en lien avec son incapacité à motiver et à gérer son équipe. Dans l'EEDC 2021, il y a en particulier une remarque relative au découragement du recourant en lien avec l'encadrement de son équipe. Dans le cadre de son auto-évaluation, il a lui-même reconnu la nécessité de consolider la gestion de ses collègues en continuant d'être exemplaire et motivé. En sus, il existe plusieurs remarques au sujet de son absence d'implication personnelle ou de son exemplarité dans les EEDC des années 2019, 2020, 2021 et 2023. À titre illustratif, le recourant a admis lors de l'EEDC 2020 avoir un problème de motivation à la suite d'un entretien avec le CA et le SG dont l'objet n'était pas précisé. Outre la critique de l'organisation définie auprès des subalternes déjà mentionnée, l'EEDC de 2023 se réfère aux critiques incessantes du recourant concernant le fonctionnement du service sans l'étayer davantage. Ce reproche figurait déjà dans l'EEDC de 2020 qui contenait une remarque relative à la nécessité d'exprimer des critiques constructives. De manière concrète, le recourant déclarait dans l'EEDC de 2021 que la mauvaise anticipation des RH et son processus de recrutement trop long étaient la cause du volume de travail important accompli pendant la période sous évaluation. En outre, comme l'EEDC de 2022, celui de 2023 a mis en lumière un problème de communication inadéquate chez le recourant, comme l'atteste l'envoi d'un message à ses collègues contenant des propos dégradants à caractère sexiste envers les femmes. Malgré l'intégration réussie du recourant au début de son parcours professionnel et d'indéniables qualités reconnues et louées dans les différents rapports d'évaluation antérieures, il apparaît que la qualité de ses prestations a connu une dégradation importante et générale mise en évidence lors de l'EEDC de 2023 et caractérisée par la persistance ou la réitération de nombreuses insuffisances ou manquements en lien avec la non-réalisation des objectifs fixés ainsi que l'augmentation des compétences pour lesquelles il ne répondait pas aux attentes. Dans ces conditions, pris dans leur ensemble, les reproches adressés au recourant, constatés – pour la plupart – par ses évaluations successives et décrits de manière circonstanciée, fondés sur les témoignages émanant de différents supérieurs hiérarchiques, sont des comportements inadéquats propres à ébranler fortement les rapports de confiance avec son employeur.

E. 4.10.2

Les objections que font valoir le recourant ne permettent pas de remettre en cause cette conclusion. Les allégations du recourant sur la subjectivité de l'EEDC de 2023 ne convainquent pas. En tant que responsable de service et supérieur hiérarchique du recourant, il appartenait à C_____ de réaliser son évaluation. Le premier n'a manifestement exprimé aucune opposition à la conduite de son évaluation par le second, malgré les accusations de mobbing portées contre lui, ne s'en prenant à ladite évaluation que postérieurement à son issue défavorable. Quelles que soient les explications fournies, le refus de signer le rapport de l'EEDC de 2023 n'emporte aucune conséquence quant à l'appréciation de son contenu, dès lors que le recourant a pu s'exprimer sur celui-ci dans le cadre de la procédure de résiliation de ses rapports de travail. Comme analysé ci-dessus, les reproches à la base des motifs de résiliation des rapports de travail étaient, pour certains, récurrents puisqu'ils avaient été déjà constatés lors des évaluations antérieures réalisées par les précédents supérieurs hiérarchiques du recourant et, pour d'autres, étayés par des constats factuels non contestés. Il n'est donc pas exact de soutenir, comme le fait le recourant, que son comportement et/ou sa qualité du travail n'avait jamais donné lieu à une quelconque insatisfaction de son employeur jusqu'à la fin de l'année 2022. C'est le lieu de relever que la prise en compte d'éléments complémentaires non mentionnés dans un entretien de service ou dans la décision entreprise est admise, surtout lorsque, comme en

l'espèce, ces éléments ont été invoqués par l'autorité intimée dans sa réponse au recours et que le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à leur sujet dans le cadre de la procédure devant la chambre de céans (ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 6.8.3). Il est sans importance que le recourant n'ait pas fait l'objet de sanction disciplinaire, à l'instar d'un blâme ou d'un avertissement formel. Contrairement aux allégations du recourant, le licenciement pour motif fondé constitue une mesure administrative ayant une existence propre et ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs telle que requise en matière de sanctions disciplinaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). Le fait que l'autorité intimée n'a pas procédé à un licenciement immédiatement à l'issue de l'EEDC de 2023 n'est pas pertinent. N'étant pas en présence d'un cas de résiliation immédiate, rien ne l'obligeait à agir rapidement. La durée entre la date de l'EEDC le 19 octobre 2023 et l'annonce du projet de résiliation des rapports de travail du 14 décembre 2023, respectivement la décision de résiliation du 25 janvier 2024, est sans portée pour l'issue du litige. Même à admettre, comme le soutient le recourant, qu'il n'a pas eu de comportement problématique entre l'EEDC de 2023 et la décision de résiliation, ce que l'autorité conteste, cela ne saurait suffire à occulter la gravité des faits qui lui sont reprochés, étant précisé qu'un comportement non problématique peut être attendu d'un membre du personnel en toutes circonstances. Enfin, les faits retenus dans la décision de licenciement, contestés par le recourant du chef de constatation inexacte des faits, à l'instar notamment de l'objet de l'entretien du mai 2022, de la réalité de l'entretien du 5 septembre 2023 ou son manque de souplesse en matière d'horaire, ne sont pas propres à infléchir l'appréciation retenue par la chambre de céans et ne seront, par conséquent, pas examinés plus avant.

E. 4.10.3

Quant aux allégations de mobbing , les actes décrits par le recourant ne sont a priori pas constitutifs de harcèlement psychologique tel qu'il est appréhendé par la jurisprudence précitée. Le mobbing dont il déclare être l'objet depuis janvier 2023 trouverait, selon lui, son origine dans le désir de vengeance de la part de C_____ à son égard à la suite de son témoignage contre lui dans le cadre de l'enquête administrative ouverte par la commune à l'encontre de ce dernier. Il n'existe cependant aucun élément probant tendant à démontrer que le responsable hiérarchique était partie à cette enquête ou qu'il ait pu prendre connaissance du témoignage du recourant. Pour le reste, les faits reprochés à ce responsable hiérarchique relèvent de l'accomplissement de ses activités professionnelles ou n'apparaissent pas inutilement blessants ou dégradants. Ainsi, l'allégation du recourant selon laquelle il était toujours désigné pour effectuer les patrouilles pédestres est contredite par les éléments du dossier attestant que cette consigne concernait tous les APM. De plus, il ne soutient pas que cette activité ne faisait pas partie de son cahier des charges. Sa plainte selon laquelle il ne recevait aucun retour des réunions organisées en son absence n'est pas justifiée dans la mesure où il n'établit pas avoir demandé en vain la transmission des comptes rendus desdites réunions. L'argument de l'autorité intimée selon lequel le choix d'un appointé comme personne de contact lors des absences du responsable hiérarchique répondait à une nécessité d'assurer la continuité du SPM n'est pas critiquable, dès lors que le recourant avait été absent totalement ou partiellement durant une longue durée et qu'il ne démontre pas que cette démarche était contraire aux règles en vigueur au sein du service. En revanche, l'autorité intimée n'explique pas de manière convaincante pour quelle raison le courriel relatif à la planification des vacances n'a pas été envoyé au recourant au même moment qu'aux autres collaborateurs. À l'instar de l'absence de transmission du courriel relatif à la préparation de l'évaluation personnelle et de la convocation du recourant

seulement deux jours avant son évaluation, il s'agit cependant d'actes inconvenants ne présentant pas la gravité requise pour retenir une atteinte à sa personnalité. On peut présumer que le recourant avait fait sienne cette appréciation puisque, lors de l'entretien de situation du 31 août 2023, il affirmait avoir insisté pour reprendre partiellement le travail après son arrêt maladie et projeter une reprise complète dans un avenir proche. Ces affirmations sont incompréhensibles dans un contexte d'hostilité supposée de son responsable hiérarchique. Dite appréciation n'a changé qu'à partir de l'évaluation défavorable de ses prestations professionnelles. Contestée par l'autorité intimée, l'allégation du recourant selon laquelle il s'était plaint du comportement problématique de son responsable hiérarchique aux RH en juin 2023 ne trouve aucun appui dans le dossier. Ni la saisine du GdC dont il se prévaut ni aucune initiative ou mesure émanant de celui-ci n'étaient connues de l'autorité intimée au moment de la décision de licenciement, et le recourant ne prétend pas l'avoir informée de ses contacts avec le GdC, à tout le moins avant la décision attaquée. Dans ces conditions, c'est en vain qu'il tente d'établir un lien de causalité entre un prétendu harcèlement psychologique et son licenciement. Au vu de ce qui précède, il n'apparaît en tout état pas que le harcèlement psychologique soit caractérisé, de sorte que l'invocation du congé-représailles est mal fondé. Partant, la commune était fondée à mettre un terme aux rapports de travail du recourant, sans mésuser de son large pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables, en particulier le principe de la proportionnalité. Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Il sera alloué à la commune intimée, qui y a conclu et qui compte moins de 10'000 habitants (ATA/42/2024 du 16 janvier 2024 ; ATA/792/2022 du 9 août 2022 ; ATA/1223/2021 du 16 novembre 2021), une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge du recourant (art. 87 al. 2 LPA). 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.