

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1837/2025-FPUBL

ATA/322/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 31 mars 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Yann LAM, avocat

recourant

contre

B_____

représentée par Me Syolene FENAROLI, avocate

intimée

EN FAIT

- A. a.** A_____, né le _____ 1979 et titulaire d'un CFC de pépiniériste horticulteur (ci-après : l'employé), a été engagé à plein temps par la B_____ (ci-après : la commune) en qualité d'employé aux espaces verts le 15 février 2005.

Son cahier des charges comprenait l'entretien des routes communales, des parcs et promenades publics, de la plage, de deux cimetières, des terrains et forêts de la commune, ainsi que les tâches de voirie et d'horticulture.

- b.** Son collègue, C_____, également employé à plein temps, était principalement chargé de la conciergerie des bâtiments.

La commune comptait pour le surplus deux secrétaires à temps partiel.

- c.** En 2020, elle a remporté plusieurs prix au concours intercommunal de fleurs, ce pour quoi les deux employés des espaces verts ont été remerciés. Elle avait en outre obtenu le premier prix de la commune genevoise de moins de mille habitants la mieux fleurie durant les douze années précédentes.

- d.** À partir de 2016, des tensions sont survenues entre les deux collègues des espaces verts. Elles ont culminé en 2020 et 2021, correspondant à la période du COVID.

En 2021, la commune a mis en place un *coaching* individuel comportant cinq séances de travail avec A_____ et C_____. Selon les constats du *coach*, l'employé avait manifesté une forme de colère qui s'était adoucie au fil des séances. Il s'exprimait avec une certaine ambivalence et avait un fort besoin de reconnaissance, considérant sa tâche plus complexe que celle de son collègue. La relation entre les deux employés, à même de travailler ensemble, s'était toutefois apaisée.

- e.** En 2020, l'exécutif de la commune, composé du Maire et de deux adjoints, a été renouvelé. Des dissensions sont cependant apparues et ont conduit à des oppositions régulières entre le Maire et les adjoints, puis entre le Maire et le Conseil municipal.

En novembre 2021, une personne a été engagée à la nouvelle fonction de secrétaire général.

Les rapports entre A_____ et C_____ se sont par la suite de nouveau dégradés.

- f.** Le 17 mars 2023, ils se sont plaints d'une ambiance de travail délétère et insupportable.

- g.** Le 25 mai 2023, la commune a demandé à une consultante externe une analyse du climat de travail.

Dans son rapport du 4 juillet 2023, la consultante a recommandé une clarification des rôles et responsabilités des employés communaux ainsi que du secrétaire général et des adjoints, et une restauration du dialogue entre le Maire et ces derniers.

Il était nécessaire de fixer aux employés des objectifs annuels évaluables, de les recadrer si nécessaire et de favoriser un esprit d'équipe.

h. En octobre 2023, C_____ a démissionné et été remplacé par D_____ le 1^{er} mars 2024.

i. La commune a également fait appel à E_____ (ci-après : E_____) pour accompagner le changement de gouvernance engendré par l'élection d'un nouvel exécutif et l'engagement d'un secrétaire général, ainsi que pour améliorer la qualité de la communication entre les différents acteurs.

Dans son rapport du 10 juin 2024, E_____ a mis en évidence la dégradation des relations entre le Maire et ses adjoints. La situation était en voie d'apaisement et l'élection d'un nouvel adjoint changerait la dynamique. Les collaborateurs, qui appréciaient l'organisation mise en place par le secrétaire général, regrettaient la persistance des tensions au sein de l'exécutif. Il était nécessaire d'organiser et de clarifier les tâches et responsabilités du secrétaire général et des magistrats.

La situation de l'employé devait impérativement être « objectivée » et les mesures appropriées mises en place par le secrétaire général. Depuis 20 ans au service de la commune et reconnu pour ses qualités artistiques et créatives, il se déclarait en souffrance, soumis à une charge trop importante et à des conditions qui pouvaient dans certaines circonstances mettre sa sécurité en danger. Ses plaintes avaient suscité des réactions variées mais attentives, en fonction de la perception de ses différents interlocuteurs. Semblant plutôt individualiste, manifestement peu ouvert à l'introspection et à la remise en question, et peinant à trouver une collaboration harmonieuse avec ses propres collègues, il semblait mal vivre les changements initiés par l'administration communale. Différents acteurs aux sensibilités diverses étaient intervenus en direct dans la gestion de sa situation, ce qui ne permettait ni une analyse objective, ni la capacité d'aligner toutes les parties prenantes sur les mesures nécessaires.

j. Selon un rapport d'inventaire établi en automne 2024, un grand nettoyage et une réorganisation du matériel de la voirie étaient requis pour en optimiser l'utilisation ainsi que pour libérer de l'espace.

k. Le 13 novembre 2024, l'employé a eu un entretien d'évaluation avec le secrétaire général, lequel a relevé la qualité du travail de décoration, récompensé par le prix des communes fleuries. L'employé devait toutefois se montrer moins négligent et plus régulier dans la réalisation des tâches d'entretien plus ingrates. Il était également attendu de lui qu'il rétablisse une communication vraie et bienveillante avec ses collègues, sa hiérarchie et la population, qu'il restaure un lien de confiance avec ses collègues, qu'il prenne du recul pour gérer les situations de stress, qu'il améliore l'organisation et la répartition des tâches en fonction des besoins ainsi que l'exécution des tâches répétitives.

l. Le 20 novembre 2024, D_____ a démissionné et été remplacé par F_____.

m. À la suite de cette démission, E_____ a rendu un rapport complémentaire le 28 novembre 2024 concernant les services extérieurs.

D_____ avait pris cette décision après seulement quelques mois, sans nouvelle opportunité professionnelle, pour préserver sa santé psychique, estimant impossible de travailler avec l'employé. Il était donc nécessaire de trouver une solution durable pour assurer la bonne marche du service.

Du point de vue de la commune, l'employé ne respectait pas son devoir de diligence. La qualité de ses prestations et le maintien de relations interpersonnelles respectueuses n'étaient pas à la hauteur des attentes malgré plusieurs recadrages. Toute collaboration risquait d'être problématique quel que soit le profil de son prochain collègue. La relation de confiance avec l'employeur était dégradée. L'employé était certainement en souffrance, potentiellement affecté par un trouble dépressif.

E_____ a préconisé d'aborder avec l'employé l'intention de la commune de résilier son contrat, une évaluation de l'évolution de la perception de la situation par ce dernier et, à défaut d'une telle évolution, la définition des modalités d'accompagnement de son départ.

- B. a.** Le 10 janvier 2025, la commune a ouvert une enquête administrative à l'encontre de A_____ en raison d'un manque de respect envers sa hiérarchie, ses collègues et les citoyens, d'atteintes à la personnalité des membres du personnel et d'un comportement préjudiciable à l'image de la commune.

Une résiliation des rapports de service était envisagée et l'employé a été libéré de son obligation de travailler durant l'enquête.

b. La commune a parallèlement dressé une liste des manquements de l'employé, concernant cinq événements survenus entre les promotions 2023 et le montage d'une tente le 27 septembre 2024. Il était rapporté pour chacune de ces occurrences un accès de colère de l'employé à l'égard de collègues ou de tiers, se manifestant certaines fois par des injures.

c. L'enquêteur a entendu, outre l'employé, son actuel et ses deux précédents collègues, le secrétaire général ainsi que l'auteur des rapports d'E_____, soit G_____, et l'adjointe au Maire.

d. Le 28 février 2025, l'enquêteur a rendu son rapport.

L'employé avait adopté un comportement inadéquat envers ses trois collègues, dépassant la simple négativité et dégradant l'ambiance de travail et la motivation de ces derniers. Cela avait contribué au départ de C_____ et D_____ et entièrement justifié la volonté de F_____ de démissionner. Il avait critiqué sa hiérarchie devant ces derniers. Il n'avait pas correctement effectué ses tâches ni entretenu la voirie et le matériel. Il était mal organisé et avait le sentiment de ne pas pouvoir réaliser ses tâches. Il ne se remettait pas en question et ne montrait aucune volonté de modifier son comportement.

La bonne marche du service ne pourrait pas être assurée si l'employé reprenait ses fonctions, tout comme la protection de la personnalité de son collègue, quel qu'il soit.

e. La commune a informé l'employé de son intention de résilier le contrat de travail pour motif fondé.

f. L'employé a demandé la récusation de l'enquêteur, justifiée par le fait que dans l'étude à laquelle ce dernier était associé, travaillait la fille du Maire comme collaboratrice.

Par décision du 23 avril 2025, la commune a rejeté la demande de récusation, au motif qu'elle était tardive et que le seul lien de parenté en cause ne suffisait pas à fonder une apparence de partialité.

g. Par décision de la même date, elle a résilié les rapports de service au 31 juillet 2025 pour les motifs suivants, ayant trait à son comportement depuis de nombreuses années.

Il lui était reproché d'avoir : omis de prendre soin du matériel confié ; « péjoré » l'ambiance de travail et manqué d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, rendant toute collaboration ou travail en équipe systématiquement difficile, voire impossible ; tenu des propos inadéquats, voire injurieux, ayant démotivé ses collègues et poussé deux d'entre eux à démissionner ; tenu des propos inadéquats à l'égard d'un administré et d'un tiers ; critiqué de manière répétée ses supérieurs hiérarchiques devant ses collègues, ainsi que certains de ces derniers, anciens ou actuels ; eu des difficultés récurrentes avec sa hiérarchie.

Ce comportement violait ses obligations, en particulier son devoir de diligence et de fidélité, était inacceptable et avait irrémédiablement rompu la relation de confiance.

Il n'avait en outre pas exécuté ses tâches de manière satisfaisante, en particulier l'entretien général de la commune.

- C. a.** Par acte déposé le 27 mai 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à la condamnation de la commune à lui verser une indemnité équivalant à douze mois de traitement, soit CHF 90'697.75 avec intérêts à 5%.

L'enquête n'avait pas porté sur le soin du matériel. L'enquêteur avait fait état de nombreux objets devant être jetés ou vendus, sans lui en imputer la responsabilité. L'état du matériel était bon sous réserve d'éléments à remplacer selon l'inventaire y relatif. Aucun reproche ne lui avait été fait sur ce plan durant son évaluation.

Il n'était pas établi qu'il avait tenu des propos inadéquats ou injurieux envers ses collègues. Il s'était effectivement plaint et montré quelque peu négatif, mais son attitude s'expliquait par les nombreux dysfonctionnements de la commune. Il s'était bien entendu avec C_____ et ses deux derniers collègues. Il n'avait travaillé que

très peu de temps avec ces derniers. Il n'était pas établi qu'il les avait poussés à la démission. C_____ avait certes évoqué des difficultés liées à sa négativité, ses plaintes continues et des désaccords, mais il était parti pour saisir une opportunité professionnelle.

Aucun propos inadéquat à l'encontre d'un administré ne ressortait de l'enquête.

Il avait émis certaines critiques envers sa hiérarchie devant ses collègues. Elles s'inscrivaient toutefois dans un contexte difficile, dénoncé avec son collègue depuis 2023. Comme attesté par l'adjointe au Maire, le secrétaire général s'était montré virulent et irrespectueux à son égard.

En l'absence d'un cahier des charges défini, malgré les recommandations dans ce sens de la consultante, ni d'instruction claire compte tenu du conflit entre le Maire et ses adjoints, il ne pouvait pas lui être reproché des prestations insuffisantes, conformément au principe de la bonne foi. L'adjointe au Maire avait confirmé qu'il était autonome avant l'arrivée du secrétaire général.

L'enquêteur n'avait pas examiné s'il avait porté atteinte à la personnalité de ses collègues, ce qui ne ressortait par ailleurs pas du dossier.

La décision querellée violait le principe de proportionnalité. Il travaillait pour la commune depuis plus de 20 ans, lui avait permis de gagner plusieurs prix et n'avait fait l'objet d'aucune sanction. Aucune des mesures préconisées par E_____, ni la seule proposée lors de l'évaluation de novembre 2024, soit un cours de gestion des émotions, n'avait été mise en œuvre. Au vu des reproches retenus, une sanction disciplinaire plus clémente aurait pu être prononcée, ce qui lui aurait en outre permis de s'améliorer.

b. La commune a conclu au rejet du recours.

Le mauvais entretien du matériel, dénoncé par quatre personnes, était établi, ce qui constituait déjà un motif fondé.

Ni l'exécutif de la commune ni son secrétaire général n'étaient responsables des problèmes relationnels entre le recourant et C_____. Celui-ci avait souligné la constante négativité de celui-là et s'être senti dévalorisé par lui. D_____ avait immédiatement mentionné les critiques incessantes du recourant, dont il avait souffert et qui avaient conduit à sa démission dans le but de préserver sa santé psychique. F_____, en travaillant seulement quelques jours avec le recourant, était arrivé au constat qu'il n'aurait pas pu collaborer avec lui dans la durée.

Le recourant était seul à l'origine des tensions avec ses collègues. Il avait en outre porté atteinte à la personnalité de D_____, par un enchaînement de propos négatifs et hostiles. Il n'en avait toutefois aucunement pris conscience.

Il ressortait des témoignages recueillis que le recourant critiquait sa hiérarchie devant ses collègues et qu'il s'était aussi adressé à des administrés de manière inadéquate.

Aux termes des déclarations de ses trois collègues successifs et du rapport de E_____, les employés des espaces extérieurs recevaient des directives claires et n'étaient pas soumis à un travail excessif. Le recourant n'était cependant pas suffisamment organisé et indépendant pour remplir ses tâches de manière satisfaisante.

Il avait été rappelé à l'ordre après chaque incident survenu avec un collègue, un administré ou un tiers depuis 2022. Aucune autre sanction n'était envisageable pour remédier à la situation, de sorte que la décision attaquée était proportionnelle.

c. Dans sa réplique, le recourant a souligné n'avoir fait l'objet que d'une seule évaluation durant toute sa carrière, portant sur la période du 1^{er} janvier au 8 octobre 2024, alors que la plupart des reproches formulés contre lui concernait des faits antérieurs. Le mauvais entretien du matériel n'y avait pas été abordé et la commune avait une part de responsabilité dans le manque d'organisation de la voirie. Le secrétaire général n'avait pas su structurer son travail ni même déterminer un cahier des charges. Il n'avait de toute manière pas eu la possibilité de réaliser les objectifs fixés, ayant été libéré de son obligation de travailler le 10 janvier 2025. Le licenciement était dès lors contraire aux règles de la bonne foi et abusif, eu égard à son ancienneté.

d. Dans sa duplique, la commune a rappelé que le recourant avait eu, avant 2024, plusieurs entretiens concernant son travail, menés notamment par la consultante, le *coach* et E_____. Son congé était intervenu cinq mois après l'évaluation de novembre 2024 et la commune n'avait formulé aucune promesse quant à la poursuite des rapports de travail. Elle n'avait donc pas mené un double jeu ni violé le principe de la bonne foi.

e. Dans sa seconde réplique, le recourant a contesté la possibilité de considérer les entretiens suscités comme ceux requis par la réglementation applicable, devant être menés annuellement, permettre au collaborateur de faire des observations et conduire à la fixation d'objectifs.

f. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

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. 42 du statut du personnel de la B_____ du 4 octobre 2022 - LC 10 151 - ci-après : le statut).
2. Le recourant conteste l'existence de motifs fondant la résiliation des rapports de service, qu'il tient également pour disproportionnée.
 - 2.1 Selon l'art. 10 du statut, les collaborateurs ont un devoir de fidélité envers la commune et sont tenus, en toutes circonstances, d'agir conformément à ses intérêts

légitimes ; ils doivent notamment remplir leurs obligations avec diligence, s'abstenir de tout acte qui pourrait porter préjudice à la commune et se montrer dignes de la considération et de la confiance que leur situation exige.

L'art 11 du statut leur prescrit en particulier de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1 let. a). Ils doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leurs sont confiés (al. 3 1^{ère} phr.).

L'art. 38 al. 3 du statut prévoit qu'après la période probatoire, le contrat peut être résiliés dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

Selon l'art. 39 al. 1 du statut, pour résilier les rapports de travail, la commune doit se prévaloir de motifs fondés, tels que, notamment : a) violation d'obligations légales ou contractuelles qui ne sont pas suffisamment graves pour fonder une résiliation immédiate ; b) inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) insuffisance des prestations ; d) comportement inadéquat ; e) mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; f) besoin d'organisation de la commune et de gestion de son personnel communal ; g) disparition durable d'un motif d'engagement ; h) suppression d'un poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles ; i) échec définitif aux examens d'aptitudes à l'exercice de sa profession ; j) atteinte à la personnalité d'un ou d'un membre du personnel.

En cas de recours contre la décision de licenciement, l'annulation de la décision de licenciement par la chambre administrative n'entraîne jamais la réintégration de l'employé. En cas d'admission du recours, elle pourra allouer à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier salaire brut (art. 39 al. 5 du statut).

2.2 Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la fonction publique cantonale, 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 d'une éventuelle faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1066/2025 du 30 septembre 2025 consid. 7.1 ; ATA/68/2024 précité consid. 2.5 ; ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). 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 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2).

De jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail,

quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/980/2025 du 9 septembre 2025 consid. 4.1 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/980/2025 précité consid. 4.1 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 6.4 ; ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7).

2.3 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 (ATA/960/2024 du 20 août 2024 consid. 4.2). Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation est toutefois assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités). 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/979/2025 du 9 septembre 2025 consid. 3.4 ; ATA/354/2024 du 12 mars 2024 consid. 4.2 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).

Le principe de proportionnalité 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).

2.4 En l'espèce, l'intimée reproche au recourant d'avoir adopté une attitude très négative, voire injurieuse, en présence de ses trois collègues successifs, en critiquant ces derniers et sa hiérarchie. Cela avait dégradé l'ambiance de travail et contribué à leur décision de démissionner ainsi que mis en péril la bonne marche du service, dès lors que le comportement du recourant excluait toute collaboration avec un nouvel employé.

L'intimée a également retenu à l'encontre du recourant un mauvais entretien du matériel, des difficultés récurrentes avec sa hiérarchie et des propos inadéquats tenus envers un administré et un tiers.

Le recourant conteste ces reproches, reconnaissant seulement s'être montré critique au sujet de la gestion de la commune, laquelle était dysfonctionnelle et avait créé un contexte difficile.

L'intimée s'étant essentiellement appuyée sur les conclusions du rapport d'enquête du 28 février 2025, son bien-fondé sera examiné ci-après.

2.5 L'enquêteur a tout d'abord entendu le recourant et ses trois collègues successifs.

2.5.1 Selon les déclarations du recourant, il n'avait jamais proféré d'insultes ni tenu de propos déplacés envers des administrés. Il était très proche de C_____ et regrettait que leur relation se soit dégradée. Il n'était pas réfractaire au changement. Il avait cependant l'impression d'être responsable de tout et servir de bouc émissaire en cas de problème. Il était très résistant mais surchargé en permanence. Le secrétaire général s'adressait à lui sur un ton arrogant, voire agressif. C_____ était jaloux de lui, excédé de manière générale et D_____ rapidement fatigué. Mais leur relation avait été bonne pendant longtemps.

Il se souvenait du *coaching*, mais pas d'une séance visant à organiser son travail avec C_____. Il n'avait que très rarement œuvré en binôme avec D_____ parce que ce dernier pensait qu'il était malvenu de les voir ensemble. Il ne savait pas pourquoi son collègue tenait à l'éviter et il n'avait jamais eu d'altercation avec lui. Il s'entendait au surplus très bien avec F_____, lequel était heureux et motivé.

Il n'était pas le seul à se plaindre au sein de la commune. Il ne se sentait pas aigri ni démotivé. Tout allait bien et il ne voyait pas ce qu'il devait changer.

2.5.2 C_____ a expliqué que ses rapports avec le recourant, bons durant les cinq premières années, s'étaient dégradés. Ils avaient eu trois importantes disputes durant les dernières années, jusqu'aux promotions de 2023. Ils n'avaient dès lors plus travaillé ensemble. À son avis, le recourant n'allait pas bien, notamment à cause de ses problèmes avec le Maire. Contrairement à lui, qui avait une approche bienveillante, il « partait » tout de suite dans le conflit. La situation ne s'était pas du tout améliorée à la suite des séances de *coaching*. Le recourant était négatif, se plaignant quotidiennement, sans chercher à améliorer sa situation.

C_____ avait démissionné pour relever un nouveau défi à un poste de responsable dans une autre commune. Les problèmes avec le recourant ainsi que la mauvaise ambiance de travail depuis plusieurs années étaient aussi à l'origine de son souhait de partir.

2.5.3 Selon le témoignage de D_____, le recourant se plaignait tout le temps, en particulier de son travail et de son chef, en utilisant des termes injurieux. Il avait beaucoup critiqué son ancien collègue. Ce comportement avait démotivé D_____. Il était supposé collaborer avec le recourant mais leurs rapports n'étaient pas sains. Ce dernier s'emportait si lui-même exprimait un avis contraire au sien. Il s'était retrouvé démuni entre le recourant et son chef, en particulier lors des séances du personnel. Il avait ensuite « pété un plomb » et perdu « un boulot à cause de toutes ces histoires et à cause des deux parties ». La situation ne s'était pas améliorée contrairement à ce qu'il avait espéré, bien qu'il fût au bénéfice de dix ans d'expérience sur les chantiers, où il avait été confronté à des « gens compliqués ».

Le recourant n'entretenait pas le matériel et son bureau était mal rangé. Il était peut-être dépressif et avait besoin d'aide. Il avait parfois un comportement incohérent, n'étant pas là où il était attendu ou abandonnant abruptement une tâche pour des motifs flous.

Il se souvenait d'une altercation entre le recourant et un employé de l'entreprise SICLI le 17 septembre 2024, alors qu'il était au téléphone avec le premier. Le 27 septembre 2024, il l'avait entendu hurler « sur » un bénévole lors du montage d'une tente.

Il ne s'était pas senti soutenu dans cette situation, de sorte qu'il était parti, sans avoir d'autre opportunité professionnelle, pour protéger sa santé.

2.5.4 F_____ a expliqué que le recourant était très négatif, en particulier à chaque fois qu'ils passaient devant quelqu'un. Il disait par exemple « celui-là c'est un connard » ou « celui-là tu ne lui fais jamais confiance ». F_____ se sentait mal « avec tous ces commentaires ». Le recourant lui disait que l'organisation de la mairie était nulle, tout comme le Maire et le secrétaire général, lesquels ne savaient rien et ne méritaient pas leur place. Il avait élevé la voix et utilisé des noms d'oiseaux pour parler de son supérieur. Il avait également critiqué D_____, en disant qu'il n'était pas à la hauteur. Il faisait des commentaires sur tous les employés de la commune.

F_____ en avait parlé à son chef. Il avait été déçu de l'ambiance résultant de ces critiques continues. Il n'aurait pas tenu plus de deux ou trois mois si cela avait perduré.

La Mairie, sale et mal organisée à son arrivée, était désormais propre et rangée.

2.6 L'enquêteur a également entendu le secrétaire général et l'adjointe au Maire.

2.6.1 Le secrétaire général a décrit sa relation avec le recourant comme compliquée et frustrante pour ce qui concernait l'entretien de la voirie. Il ne pouvait pas lui faire confiance et devait vérifier les informations reçues et l'exécution des tâches. Le recourant était également réfractaire au changement.

Il lui arrivait de s'emporter, notamment en séance d'exploitation ou comme lors de l'épisode du montage de la tente.

Il rejetait presque toujours la faute sur les autres et n'avait en particulier jamais reconnu le moindre problème avec C_____. Sa relation avec D_____ avait été très compliquée en raison de son attitude négative. Le précité avait voulu tenir mais finalement démissionné, en grande partie à cause de ce problème. F_____ avait immédiatement dit qu'il adorait son travail à la commune mais qu'il ne pourrait pas continuer de collaborer avec le recourant. Une des secrétaires n'osait plus rien lui dire. Il n'allait pas bien et son attitude rendait la vie de l'administration difficile. Il n'avait toutefois pas conscience de ses problèmes relationnels avec ses collègues.

Le secrétaire général avait aussi constaté le désordre de la voirie.

Depuis le départ du recourant, l'ambiance était légère, les séances du personnel se passaient bien, F_____ travaillait avec zèle et application et prenait des initiatives et proposait des solutions.

La réintégration du recourant requerrait une introspection de sa part, mais il ne s'était jamais remis en question ni n'avait assumé une faute. Un retour à son poste ne serait pas bon non plus pour sa santé.

2.6.2 Selon les constats de l'adjointe au Maire, C_____ avait été mieux traité que le recourant, dont l'autonomie avait diminué à partir de l'arrivée du secrétaire général. Il travaillait très bien cependant. Ses rapports avec C_____ s'étaient progressivement dégradés mais il s'entendait bien avec D_____, lequel ne s'était jamais plaint auprès d'elle.

La négativité du recourant était due à des défauts de management. Son salaire n'avait jamais été réévalué, il était rarement fait mention des concours qu'il gagnait dans les publications de la commune, son travail n'était pas reconnu, aucune erreur de sa part n'était tolérée et le mauvais travail de ses collègues lui était imputé.

2.7 L'enquêteur a enfin entendu G_____, qui a livré les explications suivantes.

La commune avait toujours rencontré des difficultés dans le suivi du recourant. Son encadrement avait en outre pâti de sa proximité notoire avec l'adjointe au Maire, ainsi que de son conflit avec le Maire, lequel était lui-même en opposition avec ses deux adjoints, dont l'un avait démissionné.

Pour D_____, la collaboration avec le recourant n'avait pas été possible, ce dernier se plaignant continuellement et laissant les espaces ainsi que les équipements dans un état inacceptable.

En souffrance et relativement instable sur le plan psychique, le recourant avait été maintenu dans un environnement délétère pour lui. Toute relation de travail s'avérerait difficile, raison pour laquelle il devait être accompagné vers un autre emploi.

2.8 Il résulte des témoignages des trois collègues, du secrétaire général et de G_____ que le recourant a adopté depuis plusieurs années, dans le cadre de son travail, une attitude systématiquement négative, consistant à critiquer sa hiérarchie et ses collègues. Cela a eu pour effet de dégrader l'environnement professionnel de ces derniers. C_____ a été affecté par cette attitude, bien que celle-ci ne soit pas la seule ni la principale raison de son départ. D_____ a quant à lui quitté la commune en grande partie à cause du recourant, et F_____ a déclaré qu'il n'aurait pas été capable de poursuivre son travail sur un plus long terme en présence de ce dernier.

Le témoignage de l'adjointe au Maire, qui relativise les problèmes relationnels du recourant avec ses collègues et le présente comme un employé injustement traité par sa hiérarchie, doit être apprécié avec circonspection. Il résulte, en effet, du dossier qu'elle était proche de lui et ses déclarations se heurtent à toutes celles

recueillies par l'enquêteur, y compris aux témoignages des trois collègues, directement concernés.

Le recourant n'a manifesté aucune prise de conscience des effets délétères de son attitude sur ses collègues et le reste de l'administration communale. Il considère s'être très bien entendu avec ces derniers, ajoutant que le premier était jaloux de lui et le deuxième inapte à remplir sa tâche. Il se considère comme un employé surchargé et rendu responsable de tout. Il n'a pas saisi le changement de comportement attendu de lui ni l'aigreur et le manque de motivation qu'il exprimait.

Le rapport d'enquête est donc fondé en tant qu'il constate que le recourant a adopté un comportement à l'égard de ses collègues péjorant l'ambiance de travail et leur motivation, au point de les conduire à la démission. Surtout, il n'a manifesté aucune velléité de modifier son comportement. Il a ainsi menacé la bonne marche du service, étant rappelé que seuls deux employés étaient chargés des espaces extérieurs et que le personnel de la commune comprenait cinq personnes en tout.

Le recourant a ainsi adopté un comportement inadéquat au sens de l'art. 39 al. 1 let. d du statut et, plus généralement, n'a ni respecté son devoir de fidélité ni exercé sa fonction avec diligence au sens des art. 10 et 11 al. 1 let. a du statut. Par son attitude, il a mis en péril la santé psychique de ses collègues ainsi que le fonctionnement de la voirie, en rendant toute collaboration avec lui impossible. Il a en conséquence ébranlé le lien de confiance avec l'intimée. Comme exposé dans la jurisprudence suscitée, une telle attitude constitue un motif fondant la résiliation des rapports de service, indépendamment des qualités professionnelles du recourant.

À ce sujet, si ses qualités d'horticulteur, ayant valu de nombreux prix à l'intimée, ne sont pas remises en cause, l'enquête a mis en évidence qu'il manquait d'assiduité et d'organisation dans l'exécution de ses autres tâches, ce qui avait déjà été retenu dans l'évaluation du 13 novembre 2024. L'enquête a aussi relevé, sur la base des témoignages recueillis, que le recourant avait omis de ranger et d'entretenir correctement le matériel de la voirie. L'enquête a également permis de confirmer, comme relevé par l'intimée en parallèle, qu'il lui était arrivé à plusieurs reprises, cédant à la colère, de se montrer agressif et injurieux à l'encontre de ses collègues ou de tiers.

L'environnement professionnel du recourant a certes été atteint par le dysfonctionnement de la Mairie, marqué par de fortes tensions au sein de l'exécutif à partir de 2020. Mais cette situation a touché tous les employés et elle s'est améliorée au fil du temps, notamment après le départ de l'un des adjoints et grâce à l'intervention de la consultante puis d'E_____. Bien qu'elle ait forcément eu une influence sur l'équilibre et la motivation des employés, elle ne justifiait pas l'attitude continuellement négative du recourant. Contrairement à ce que laisse entendre ce dernier, il était attendu de sa part un comportement respectueux de ses collègues et supérieurs sans qu'il soit nécessaire de le lui rappeler.

En conclusion, l'intimée s'est prévaluée, sur la base des éléments constatés dans le rapport d'enquête, d'un motif fondé de résiliation des rapports de service répondant aux critères du statut et de la jurisprudence.

2.9 Sous l'angle du principe de la proportionnalité, la décision querellée est apte à rétablir une ambiance de travail saine au sein de la commune et d'assurer un bon fonctionnement de la voirie. Il résulte du témoignage de F_____ et du secrétaire général que la suspension du recourant a permis d'atteindre ces objectifs.

La résiliation des rapports de service apparaît également nécessaire. Elle est certes intervenue rapidement après l'évaluation du 13 novembre 2024, par laquelle, pour la première fois, l'intimée a formellement relevé un problème de communication du recourant avec ses collègues ainsi que la nécessité d'y remédier pour restaurer un lien de confiance avec ces derniers. La démission de D_____ une semaine plus tard ainsi que le rapport complémentaire d'E_____ ont toutefois démontré que l'attitude du recourant était devenue insupportable pour ses collègues et que des mesures urgentes s'imposaient. Surtout, ce dernier n'a manifesté aucune prise de conscience ni velléité de modifier son comportement et a, au contraire, imputé ses difficultés à la jalousie des uns et à l'incompétence ou la malveillance des autres. Eu égard à sa fonction ainsi qu'à la taille de l'administration communale, comportant cinq employés, l'intimée n'avait pas la possibilité de l'affecter à un autre poste, à l'écart de ses collègues.

La décision attaquée tient enfin dûment compte de l'intérêt prépondérant de l'intimée à protéger la santé psychique de ses collaborateurs et à assurer le bon fonctionnement du secteur des espaces extérieurs. Cet intérêt prend le pas sur celui du recourant à conserver son emploi, malgré ses 20 ans d'expérience. Son comportement s'est en effet progressivement dégradé ces dix dernières années, sans remise en question, et la qualité de son travail ainsi que du soin apporté à l'entretien du matériel laissait à désirer. S'y sont ajoutés des accès de colère en violation évidente de son devoir de fidélité. Il ressort par ailleurs de l'enquête que le recourant est perçu dans son poste comme une personne en souffrance, dépressive et instable psychologiquement.

La résiliation des rapports de service respecte ainsi le principe de la proportionnalité. N'étant au surplus pas insoutenable ni contraire à un autre principe constitutionnel, elle ne consacre aucun abus du pouvoir d'appréciation de l'intimée.

Mal fondé, le recours sera rejeté et il ne sera pas entré en matière sur les prétentions pécuniaires du recourant.

- 3.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Il sera alloué à la commune, qui y a conclu et compte moins de 10'000 habitants, une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge du recourant (ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 5 ; 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)

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 mai 2025 par A_____ contre la décision de la B_____ du 23 avril 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A_____ ;

alloue à la B_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à la charge de A_____ ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Yann LAM, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Syolene FENAROLI, avocate de l'intimée.

Siégeant : Eleanor McGREGOR, présidente, Karine STECK, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

F. SCHEFFRE

E. McGREGOR

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :