RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2570/2020-FPUBL **ATA/846/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 août 2021

dans la cause

M. A_____
représenté par Me Patrick Spinedi, avocat

contre

COMMUNE DE B_____
représentée par Me Malek Adjadj, avocat

EN FAIT

1) M. A_____ a été engagé le _____ 2011 par la commune de B_____ (ci-après : la commune) en qualité de gardien de bains auxiliaire pour une durée déterminée et affecté à la piscine communale. Le 15 décembre 2011, l'engagement a été prolongé pour un an, jusqu'au 16 septembre 2012. Le 4 septembre 2012, les rapports de travail ont été prolongés pour une durée indéterminée à compter du 1er octobre 2012.

2) M. A_____ a suivi en 2014 une formation pour l'obtention du diplôme d'employé d'établissement de bains, en 2015 une formation pour l'obtention du permis fédéral pour l'emploi de produits biocides pour la désinfection de l'eau des piscines publiques et en 2016 et 2018 des mises à jour du brevet « pro pool ».

3) M. A_____ a fait l'objet d'une première évaluation le 12 novembre 2012, relevant un très bon comportement général et un bon travail, et notant un point à améliorer : « a tendance à être un peu tête en l'air ».

4) Un second rapport d'évaluation du 30 novembre 2013 relevait un comportement général de bon à très bon et un bon travail, avec un esprit d'initiative à améliorer, notant : « A_____ a retrouvé sa vitalité, motivé et toujours à la recherche d'élargir ses connaissances. Point à améliorer doit prendre plus d'initiatives ».

5) Le 7 juillet 2016, M. A_____ s'est vu enjoindre par la commune, suite aux griefs qui lui avaient été exposés lors d'un entretien le même jour, 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. Son comportement devait être corrigé, il devait respecter les directives et la commune attendait de lui un changement d'attitude immédiat, à défaut de quoi d'autres mesures pourraient être prises et aboutir à une sanction disciplinaire.

6) Au terme d'un entretien annuel du 21 septembre 2017, M. A_____ s'était montré très satisfait, regrettant cependant un manque de communication avec sa supérieure, Mme C_____, et une exclusion du développement de l'organisation. Il envisageait dans le futur de devenir responsable de l'établissement.

La commune notait pour sa part qu'il répondait partiellement aux exigences de savoir-faire technique et à la capacité à exercer son métier car il avait du mal à répartir ses tâches. Il répondait partiellement aux exigences de rythme de travail et devait veiller à ce que la fatigue accumulée dans sa vie privée ne vienne affecter à terme son environnement professionnel. Il répondait partiellement aux exigences

de créativité et d'innovation, ainsi qu'aux exigences de productivité et d'esprit d'initiative, car ses initiatives n'étaient pas toujours adaptées. Il remplissait partiellement les exigences de comportement, n'ayant pas toujours le bon comportement et pouvant être nonchalant. Il ne répondait pas aux exigences de communication et devait encore consolider ses rapports avec sa hiérarchie et certains collègues, 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, car il avait du mal à accepter les remarques, restait bloqué sur sa position et manquait d'écoute et d'ouverture d'esprit. Trois objectifs étaient fixés pour l'année à venir : M. A_____ devait faire des efforts de tolérance envers l'équipe auxiliaire d'été, ne pas comparer deux activités saisonnières différentes et apprendre à s'adapter ; il devait améliorer la communication avec certains collègues, arrêter les moqueries, montrer plus de respect, accepter les remarques de ses supérieurs et apprendre à grandir ; il devait montrer l'exemple et respecter le règlement interne durant la saison d'été.

7) Au terme de l'entretien annuel du 17 décembre 2018, M. A_____ s'est à nouveau montré très satisfait, regrettant uniquement une difficulté de communication avec sa responsable. Il se voyait dans le futur occuper une place de chef de bassin.

La commune décrivait pour sa part un collaborateur qui pouvait être motivé, appliqué, investi par moments mais pouvait aussi être tout à l'opposé, et avoir un comportement inadapté vis-à-vis de ses supérieurs et de certains de ses collègues, 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 commettre 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. Il répondait aux exigences d'autonomie, de créativité et d'innovation et de motivation. « Avec un virage à 180°, [il avait] un très bel avenir en tant que gardien ».

8) Le 4 janvier 2018 (recte : 2019), M. A_____ a indiqué à la commune qu'il contestait formellement les faits qui lui étaient reprochés. Les éléments étaient totalement discriminatoires et injustifiables. Sa signature sur le procès-verbal de l'évaluation attestait d'une prise de connaissance des reproches et non d'une approbation. Les éléments retenus ne reflétaient pas la réalité de son engagement et du travail fourni, et étaient très préjudiciables à la suite de sa carrière. L'appréciation générale devait être rédigée positivement par rapport à sa façon de

servir la commune et aux objectifs atteints, tout en prenant en compte les différentes remarques ou arguments qui avaient été évoqués, et qui n'étaient pas cohérents avec l'évaluation de 2018.

9) Le 17 janvier 2020, Mme C_____ a indiqué à la commune que le matin même, comme elle n'avait pas de nouvelles de M. A_____, elle l'avait appelé. Il lui avait expliqué qu'il n'avait trouvé personne pour emmener sa fille à l'école et arriverait avec une demi-heure de retard. M. A_____ avait ensuite appelé pour dire qu'il n'avait pas trouvé de solution et qu'il ne pourrait venir travailler le matin. Mme C_____ lui avait alors rappelé que les erreurs d'horaires, les retards, les absences étaient récurrentes et devaient cesser, et qu'elle devait être avertie en cas d'absence. Une évaluation aurait lieu le 31 janvier 2020.

10) Il ressort de l'entretien annuel du 31 janvier 2020 que M. A_____ avait su montrer depuis octobre 2019 pendant un mois quelques améliorations dans son travail et son comportement, mais que cela n'avait pas tenu dans le temps. Il maintenait un bon contact avec la clientèle. 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. M. A_____ 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. Un nouvel entretien était prévu dans un délai de deux mois.

11) Le 4 février 2020, la commune a adressé à M. A_____ un avertissement.

Elle faisait suite aux nombreuses remarques que lui avait fait sa responsable, Mme C_____, et plus particulièrement à son incapacité à respecter les horaires de travail. Elle avait constaté des retards récurrents, des erreurs de prise de service consécutive à des changements d'horaires ainsi que des pauses non autorisées durant la surveillance du bassin.

Le 11 juillet 2019, il avait pris plusieurs pauses durant son temps de nettoyage, entraîné du retard au bord du bassin et laissé des clients sans surveillance dans l'eau à l'occasion d'une deuxième pause. Le 12 août 2019, parce qu'il ne supportait pas l'odeur du produit de nettoyage des sols, il avait utilisé un autre produit à base d'acide et continuait à l'utiliser de manière inappropriée, alors qu'on lui avait expliqué que celui-ci était abrasif et détériorait

les joints. Le 15 août 2019, au lieu de nettoyer les algues au fond d'un bassin durant la fermeture au public, il avait effectué le nettoyage durant un cours d'aquagym, sans respecter les consignes de sécurité et d'hygiène. Le 22 août 2019, il avait bâclé son travail de nettoyage du bassin dans le but de prendre une pause plus longue. Le 6 septembre 2019 et à maintes reprises, il avait utilisé son téléphone portable au bord des bassins alors que cela était formellement interdit. Durant la période de révision des installations, il s'était montré nonchalant, inefficace et dépourvu d'entrain et de dynamisme, ce qui avait ralenti tout le travail de l'équipe. Durant les entraînements de secourisme de l'été 2019, de grosses lacunes avaient été constatées et il était resté sur ses acquis tout en ayant du mal à accepter les changements et les évolutions nécessaires pour l'exercice de son métier. Le 12 décembre 2019, durant les heures de nettoyage, il était introuvable et lorsqu'il avait été atteint par radio, il avait indiqué qu'il venait de prendre une douche et qu'il mangeait une soupe, après quoi il avait demandé à son responsable de pouvoir rentrer chez lui car il était fatigué. Le 8 janvier 2020, il avait pris 45 minutes de pause alors que 20 minutes lui étaient octroyées. Le 14 janvier 2020, il ne s'était pas présenté à une formation obligatoire sur l'utilisation du nouveau défibrillateur, sans avertir sa responsable.

Il lui avait été demandé à plusieurs reprises d'adopter une attitude plus collaborative et « proactive » dans son équipe de travail et de respecter les horaires de travail et les consignes de sa supérieure. Aucune amélioration n'avait toutefois été constatée. Il lui était enjoint, en application de l'article 14 du statut du personnel, de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, de se conformer aux instructions de son supérieur et d'exécuter ses ordres avec conscience et discernement. 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 le concernant. La situation était d'autant plus regrettable qu'il bénéficiait de grandes facilités pour gérer son temps de travail compte tenu de ses obligations familiales.

12) Le 3 mars 2020, sous la plume de son conseil, M. A_____ s'est plaint que ses doléances au sujet de ses supérieurs n'avaient jamais été entendues. Il contestait avec véhémence les reproches qui lui étaient adressés. Il avait toujours eu de l'avance dans son travail de nettoyage, de sorte qu'on lui demandait de ralentir son rythme de travail. Le produit était utilisé pour les taches de calcaire depuis trois à quatre ans, et approuvé par l'établissement, et il en avait fait usage de manière limitée pour une seule tâche, sans dégrader les joints et alors qu'il était titulaire d'un permis spécifique pour l'usage des produits biocides. Il avait nettoyé les algues au fond du bassin sans produits après l'avoir sécurisé et après avoir averti la professeure de natation, sans contrevenir aux consignes de sécurité et d'hygiène. Il n'avait jamais utilisé son portable au bord de la piscine et aucun reproche ne lui avait été fait à ce sujet avant 2018. Il était en vacances durant la

période de révision des installations de 2019 et n'avait donc pu ralentir le travail d'équipe. S'agissant de la période de révision des installations en 2018, il avait été mis à l'écart pour nettoyer seul les vitres du bassin situé à 3 m de hauteur, sans équipement de sécurité et alors qu'il avait indiqué à ses supérieurs avoir le vertige. La formation de secouriste de l'été avait été dispensée par un ami de M. D_____, adjoint de Mme C_____, et n'apportait aucune valeur ajoutée. Il avait toujours été enthousiaste de bénéficier des connaissances apportées par des responsables de piscine titulaires de la même formation que lui. Le 12 décembre 2019, il avait pris sa grande pause pour déjeuner et avait la radio sur lui au moment où il avait été appelé. Le 8 janvier 2020, il avait pris sa grande pause. Le 14 janvier 2020, il n'avait jamais été informé d'une formation obligatoire sur le défibrillateur 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. L'avertissement du 4 février 2020 devait être détruit et un certificat de travail établi en sa faveur.

13) Le 8 avril 2020, sous la plume de son conseil, la commune a répondu à M. A_____.

Son comportement était décrit depuis de nombreuses années comme ambivalent et il pouvait être désinvesti et nonchalant comme son contraire en fonction de son état de fatigue ou de son bon vouloir. Il rencontrait, en particulier depuis 2016, de grosses difficultés de communication avec ses collègues et ses supérieurs. Des comportements moqueurs et provocateurs avaient été relevés et son manque de remise en question était systématique. Il était en retard de façon récurrente, ne respectait pas les changements d'horaires et prenait des pauses non autorisées. Les trois dernières évaluations des compétences spécifiques étaient particulièrement médiocres, voire mauvaises. Il avait du mal à respecter la hiérarchie et communiquait de façon agressive avec l'ensemble de ses supérieurs directs. Il était rendu attentif à ses carences depuis de nombreuses années et des objectifs lui avaient été fixés, mais la situation s'était détériorée, ce qui imposait le rapport d'entretien annuel 2019. Le 19 mars 2020, postérieurement à l'ordonnance du Conseil fédéral du 16 mars 2020 fermant l'accès aux piscines dans le cadre de la pandémie, il avait utilisé ses accès pour s'y baigner seul avec sa fille en dehors des horaires d'ouverture, alors que cela avait été expressément interdit.

14) Le 22 avril 2020, la commune a établi un certificat de travail intermédiaire à l'attention de M. A_____.

15) Le 1er mai 2020, la commune a notifié à M. A_____ l'ouverture d'une procédure formelle de résiliation des rapports de services.

Il persistait à adopter des comportements non conformes à ses devoirs de fonction et la qualité de son travail était insuffisante. Elle lui avait rappelé, à maintes reprises, les exigences et les besoins du service. Des objectifs raisonnables lui avaient été fixés, sans succès. Des collègues actuels et anciens s'étaient plaints de son comportement, qu'ils jugeaient inapproprié et irrespectueux, soulignant que son entêtement marqué détériorait leurs conditions de travail. Il s'était autorisé, en pleine pandémie, à utiliser à des fins privées les locaux de la piscine communale, alors que cela avait été expressément interdit à tout le personnel. Des usagers avaient également adressé des plaintes à son sujet. La situation s'était péjorée et n'était plus tenable. Il était invité à s'exprimer sur les griefs qui lui étaient adressés.

16) Le 18 mai 2020, sous la plume de son conseil, M. A_____ s'est opposé à l'ouverture de la procédure de licenciement et a contesté intégralement les reproches formulés à son encontre.

Il avait manifesté son désaccord avec l'évaluation de 2018 et refusé de signer celle de 2019. Il n'avait pas fait opposition à celle de 2017 dans l'espoir de voir ses rapports de travail s'améliorer.

La question de l'impartialité des évaluations se posait, car il avait rencontré des difficultés avec leurs auteurs, dont l'un l'avait menacé de mort. La commune l'avait recommandé à la même période pour l'achat d'appartements, ce qui paraissait contradictoire. La commune n'avait rien fait pour améliorer la situation, face à ses demandes réitérées, et semblait avoir préféré un enlisement. De nombreux collègues, y compris son ancien responsable, attestaient de son caractère aimable, son aisance relationnelle ainsi que de la qualité et l'efficacité de son travail. Bien qu'en arrêt maladie, Mme C_____ avait contacté d'anciens employés pour leur demander de préparer des attestations défavorables. Il avait eu une relation intime avec elle et la commune n'avait rien fait pour résoudre les difficultés qu'il rencontrait avec elle. M. D_____ avait régulièrement proféré des menaces de mort à son encontre, allant jusqu'à jeter un couteau dans sa direction. Il avait tenu des propos racistes et avait dit à son fils de ne pas les saluer, lui et sa fille, car c'étaient des étrangers et ils n'avaient pas la même couleur que lui. Il n'avait jamais utilisé ses accès à la piscine pour s'y baigner seul avec sa fille en dehors des horaires d'ouverture, étant observé que la température avait été abaissée à 21.8°C et que sa fille avait 11 ans. Il avait en revanche suspendu les habits mouillés de sa fille dans son vestiaire suite à un cours de plongée accompli par celle-ci le 8 mars 2020, ce qui avait pu conduire certains employés à des conclusions hâtives. Il attendait toujours de connaître la date des vacances qu'il avait dû reporter en raison de son obligation de servir à la protection civile. Le certificat de travail n'était pas conforme aux exigences et un nouvel exemplaire devait être établi. Les conditions d'un licenciement n'étaient pas réalisées.

17) Le 16 juin 2020, M. A_____, assisté de son conseil, a été entendu par une délégation du conseil administratif de la commune.

Il a expliqué que jusqu'en 2014, tout allait bien avec l'ancienne équipe et l'ancien directeur. Après l'arrivée de Mme C_____, il avait perdu au fil du temps tous ses repères. La direction souhaitait revoir le fonctionnement de la piscine et imposer une manière de travailler qui ne lui correspondait pas. L'équipe avait changé en 2016 et les personnes avec lesquelles il avait le plus d'affinités étaient parties. La situation, l'ambiance et les relations avec les collègues s'étaient dégradées. Mme C_____ avait engagé du personnel incompétent, il n'acceptait pas sa manière de travailler ni celle de l'équipe en général.

Mme C_____ avait entretenu différentes liaisons avec des membres du personnel de la piscine, dont lui-même, et avec un membre de l'équipe de natation. Elle n'effectuait pas ses horaires de travail et était peu présente dans l'enceinte de la piscine, de sorte qu'elle n'était pas à même d'évaluer son travail. Il était un élément dérangeant car il en savait trop sur elle. Il exécutait lui-même son travail pour pallier ses absences.

Il contestait tous les points des évaluations. Il n'était jamais en retard, ne prenait jamais son téléphone au bord de la piscine, ne prolongeait pas ses pauses, respectait les directives et avait tout le temps la radio sur lui. Il n'avait pas tenu compte des remarques qui lui avaient été faites depuis 2016 car il les contestait. Il contestait également les plaintes de ses collègues. Il contestait avoir manqué à son devoir de réserve, évoqué avec les usagers les problèmes entre collègues et réclamé leur soutien. Il admettait avoir activé les fonds mobiles de la piscine alors que des baigneurs s'y trouvaient, sachant que cela était formellement interdit depuis le 15 avril 2019, mais avant de prendre sa décision il avait demandé à la professeure de natation si cela la dérangeait, à quoi celle-ci avait répondu par la négative. Il considérait que la règle n'était pas pertinente et il avait veillé à la sécurité des nageurs dans le bassin en les observant. Il admettait avoir utilisé délibérément un produit interdit pour le nettoyage des sols, mais dans la mesure où la tâche était petite, la violation de cette règle n'était pas problématique.

Il aimait son métier et souhaitait garder son poste, au besoin en trouvant un arrangement. Le problème venait de sa directrice, Mme C_____, dont la manière de voir devait changer. L'organisation de la piscine n'était pas bonne et devait être modifiée. Un nouveau poste de chef de bassin devait être créé. Il sollicitait l'audition de témoins.

18) Le 25 juin 2020, la commune a résilié les rapports de service de M. A_____, avec effet au 30 novembre 2020. Le courrier a été transmis par son conseil le 26 juin 2020.

Il avait critiqué ses collègues, la politique d'engagement de la commune ainsi que le fonctionnement de la piscine, et contesté toute faute de sa part. Or il ressortait des entretiens périodiques et des plaintes des collègues, qu'il lui était reproché depuis des années de ne pas respecter les horaires de travail, de mal communiquer avec ses collègues et ses supérieurs, en se montrant notamment moqueur et provocateur. Certains usagers de la piscine avaient été pris à partie et mêlés à des querelles. Son attitude d'opposition avec les membres de l'équipe et le refus catégorique de toute remise en question illustraient son incapacité à coopérer et à fournir des efforts pour améliorer la situation. La sécurité des usagers ne pouvait être garantie que par une équipe soudée qui se vouait une confiance mutuelle. Le travail en équipe était essentiel pour le sauvetage et l'incapacité à écouter ou entendre les membres de l'équipe, même en cas de désaccord, constituait une carence professionnelle majeure. Son refus répété de tenir compte des remarques et des instructions d'amélioration marquait une inaptitude à observer les devoirs de fonction. Il avait confirmé avoir volontairement activé les fonds mobiles alors que des nageurs se trouvaient dans un bassin et que cela était interdit. De même il avait admis avoir utilisé des produits inadaptés, contrairement aux directives. Sa volonté affichée de ne pas respecter les directives au motif qu'elles ne lui convenaient pas n'était pas acceptable et ne permettait pas de répondre aux exigences de sécurité de la fonction. Le lien de confiance était irrémédiablement rompu et l'audition de tiers ne serait pas susceptible de remédier à cette rupture.

19) Le 31 juillet 2020, sous la plume de son conseil, M. A_____ a contesté les reproches qui lui étaient adressés par la commune.

Il s'était adapté à sa nouvelle affectation, étant précisé qu'il avait également été amené à intervenir en dehors de son poste dans des cas de secours, les 27 et 28 juin 2020, à trois reprises, après 17 heures, alors qu'un seul gardien était présent sans responsable sur les lieux, sachant qu'un sauvetage nécessitait au minimum deux gardiens.

Les relations avec Mme C_____ s'étaient dégradées depuis 2017. Celle-ci faisait preuve de « copinage » à son égard, cherchant à le mettre à l'écart du reste de l'équipe et créant de la sorte une mauvaise ambiance de travail. Mme C_____ entretenait différentes liaisons avec des employés, visibles du reste de l'équipe étant donné qu'elle les entretenait notamment sur le lieu du travail. Elle n'était pas présente et ne pouvait évaluer son travail. Elle ne cherchait pas à faire un suivi ni même à se renseigner sur les événements qui se déroulaient en son absence. Il avait tenu compte des remarques et s'était remis en question mais contestait les reproches des évaluations, dès lors que ceux-ci étaient le reflet des difficultés relationnelles avec elle. Il contestait avoir pris contact avec des usagers afin qu'ils établissent des attestations en sa faveur. Une nouvelle copie du procès-verbal, corrigée, devait lui être acheminée.

20) Par acte remis à la poste le 27 août 2020, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à sa réintégration à son poste de travail, subsidiairement à ce que la commune soit condamnée à lui payer CHF 40'501.20 avec intérêts à 5 % dès le 26 juin 2020 au titre de l'indemnité pour résiliation injustifiée ainsi que CHF 5'000.- avec intérêts à 5 % dès le 26 juin 2020 à titre de tort moral.

M. A_____ a complété son recours le 14 septembre 2020.

Alors que toutes les appréciations de son travail et de sa personnalité étaient jusque-là excellentes, il avait subitement fait l'objet en 2017 d'une mauvaise évaluation de son travail et avait déjà à cette occasion fait état de manque de communication avec Mme C_____. Il avait sollicité un entretien le 28 août 2019 auprès de Mme E_____, secrétaire générale adjointe de la commune, et le 4 septembre 2019 auprès de M. F_____, secrétaire général adjoint de la commune. Le 5 septembre 2019, il avait avec un collègue dénoncé auprès de ce dernier les agissements de Mme C_____ et de son adjoint, M. D_____, ainsi que d'un troisième collègue, pointant leurs horaires avantageux, leur absentéisme, réclamant d'être écoutés, de pouvoir se former régulièrement au sauvetage et au secourisme, et proposant l'installation d'une pointeuse. Le 5 novembre 2019, avec deux collègues, il avait relevé que l'ambiance et la communication avec Mme C_____ s'étaient améliorées depuis l'absence de M. D_____, mais il se plaignait d'inégalités dans les horaires de travail et la répartition des tâches ainsi que de l'organisation de la piscine. Les échanges et les courriers étaient restés sans suite. Le 13 (recte : 31) janvier 2020, il s'était plaint auprès de M. F_____ du comportement de Mme C_____, qui, dans le cadre d'une réorganisation des plannings suite à l'absence d'un collègue, lui avait demandé le 12 décembre 2019 de rentrer chez lui alors qu'il était supposé accomplir toutes ses heures de travail et que l'encadrement était en sous-effectif. Elle ne lui adressait plus la parole depuis quelques jours et le mépris qu'elle lui témoignait était humiliant et pesant. La veille, soit « le 30 janvier 2020 », elle l'avait convoqué dans son bureau et lui avait reproché d'être arrivé à 06h30 et de ne rien avoir fait jusqu'à 07h00, ce qu'il contestait, puisqu'il avait relevé les compteurs, vérifié les vestiaires publics, ouvert la porte pour les écoles et pour le public, nettoyé les feuilles devant l'entrée de la piscine et rangé les chaises de la salle d'attente.

Les évaluations défavorables avaient été établies par Mme C_____ et M. D_____, soit deux personnes avec lesquelles il exprimait avoir des difficultés, et dont une, M. D_____, lui avait adressé des menaces de mort et des propos racistes, ce qui mettait en question leur impartialité.

La commune l'avait recommandé pour l'achat d'un appartement le 14 décembre 2018 et le 4 juin 2019. De nombreux collègues, dont il produisait les courriers, avaient attesté de ses qualités. Un ancien collègue, M. G_____,

déclarait avoir lui-même été harcelé et maltraité pendant une période comprise entre 2013 et 2014 par Mme C_____ et M. D_____, lesquels s'étaient unis à la mairie pour lui faire quitter son emploi. Les similitudes entre les deux situations étaient surprenantes. La commune avait fait établir par des employés des déclarations écrites qui lui étaient défavorables. À son retour de la protection civile, le 17 juin 2020, son casier avait été fouillé et ses affaires déplacées. Il avait été affecté à un nouveau poste, ce qui modifiait son cahier des charges, l'isolait entièrement du reste de ses collègues et l'obligeait à travailler six jours par semaine à raison de neuf heures et demie par jour.

Son ancien responsable, M. H_____, avait écrit le 17 août 2020 à la commune pour faire son éloge et déplorer le harcèlement dont il était l'objet. Il lui semblait que la piscine avait été, pendant une période, utilisée pour y cacher de la drogue, à l'instigation de M. D_____, que sa hiérarchie avait couvert. M. A_____ pouvait être l'élément perturbateur que l'on allait éliminer afin de tourner une page peu glorieuse.

Une ancienne collègue, Mme I_____, attestait avoir été licenciée juste avant sa titularisation, alors qu'elle avait travaillé à la piscine de B_____ de 2009 à 2012 et que Mme C_____ venait à peine d'être nommée responsable, dans le même style et avec les mêmes reproches que ceux qui lui étaient faits. Quelques mois auparavant, le responsable avait aussi été licencié et le responsable précédent déplacé dans un autre service. Après son licenciement, un autre gardien avait été « remercié ».

Les conditions d'un licenciement n'étaient pas réalisées.

Les difficultés qu'il rencontrait avec sa supérieure depuis plusieurs années remontaient à la liaison qu'il avait entretenue avec elle et à laquelle il avait mis fin. Depuis lors, elle cherchait à le mettre à l'écart, à dévaloriser son travail et à l'humilier face à ses collègues. Elle avait même soutenu à une occasion devant toute l'équipe qu'il était un pervers car il « draguait les filles au bord du bassin ». Elle avait contacté d'anciens employés pour construire contre lui un dossier justifiant son licenciement, un comportement inapproprié témoignant de partialité et de manque au devoir de réserve.

Sa personnalité n'avait pas été protégée face aux agissements de sa supérieure, alors qu'il bénéficiait d'un parcours sans faute jusque-là.

Si le licenciement était confirmé, une indemnité pour résiliation ainsi qu'une indemnité pour tort moral lui seraient dues. Il était en incapacité de travail depuis le 6 juillet 2020, suite aux atteintes constantes à sa personnalité.

21) Le 25 novembre 2020, la commune a conclu au rejet du recours.

Le comportement du recourant était ambivalent depuis plusieurs années. Il importait peu qu'il eût entretenu ou non une relation avec Mme C_____, car les difficultés rencontrées par la commune en ce qui le concernait ne remontaient pas à 2018 et n'étaient pas liées à Mme C_____. Il avait depuis 2016 de grosses difficultés de communication avec ses collègues et ses supérieurs, pouvant être moqueur et provocateur, voulant toujours avoir le dernier mot sans jamais se remettre en question. Il avait rencontré des difficultés avec de nombreuses personnes, dont Mme C_____, M. D_____, M. J_____ et M. K_____. Les attestations dont il se prévalait avaient été établies entre les mois d'avril et mai 2020, à sa demande, afin de lui venir en aide. La commune n'était pas au courant des liaisons de Mme C_____. L'ancien collègue, M. G_____, n'avait pas contesté son licenciement et son témoignage était entièrement contesté. La pandémie avait entraîné une modification majeure de l'exploitation de la piscine et ses accusations au sujet des mesures prises étaient entièrement contestées.

Les carences du recourant avaient été mises en exergue depuis 2016, de nombreux comportements inappropriés avaient été identifiés et détaillés, des reproches spécifiques adressés, des mesures prises et des objectifs fixés, qui n'avaient malheureusement pas été atteints. La commune avait pris des mesures suite à ses courriers et avait mis en œuvre un suivi spécifique de la piscine et de son personnel destiné à apporter un soutien à l'équipe.

Le recourant ne maîtrisait pas les enjeux de sa profession et ne percevait pas la gravité des conséquences que son comportement pouvait engendrer. La situation n'avait fait que se péjorer avec les années. L'activation des fonds mobiles était contraire aux plus essentielles règles de sécurité. Il avait continué à utiliser un produit abrasif à base d'acide de façon inappropriée et au mépris des directives. Il avait été surpris en train d'utiliser à plusieurs reprises son téléphone portable au bord des bassins au détriment de la sécurité des usagers et alors que cela était formellement interdit.

Le recourant s'était montré inapte à observer les devoirs généraux de sa fonction, par son attitude et ses relations avec ses collègues, son mépris des règles, son irrespect de la hiérarchie et sa communication agressive envers elle, et ce malgré les entretiens d'évaluation, les demandes d'amélioration et les objectifs fixés par la commune. Il n'avait pas modifié son comportement et son licenciement était justifié.

22) Le 8 février 2021, M. A_____ a répliqué.

La décision de licenciement ainsi que la situation qu'il avait vécue depuis de nombreuses années, faites de reproches et de dévalorisations répétés de Mme C_____ et des menaces de mort et propos racistes de M. D_____, avaient conduit à l'arrêt de travail du 6 juillet 2020. Il avait été convoqué le 8 septembre 2020 auprès du médecin-conseil de la commune et le 22 octobre 2020, chez le

médecin conseil de l'assurance perte de gain, et tous deux avaient confirmé son incapacité de travail complète.

En 2020, son salaire brut avait varié de CHF 6'538.50 à CHF 6'750.20, lui donnant droit à une indemnité pour résiliation injustifiée de CHF 40'501.20. Ces fiches de salaire n'avaient été portées à la connaissance de son conseil qu'après le dépôt de son écriture du 27 août 2020, de sorte que l'augmentation de l'indemnité par une écriture complémentaire s'imposait. Son dossier ressources humaines ne lui avait jamais été communiqué.

Les liaisons intimes entretenues par Mme C_____ sur le lieu de travail étaient connues de la commune, de même que les menaces de mort et les remarques racistes à son encontre ainsi qu'une scène lors de laquelle un couteau avait été jeté dans sa direction. Aucune mesure n'avait été prise en dépit de ses interpellations. Au contraire, la commune lui avait notifié un avertissement, puis avait ouvert une procédure de licenciement et l'avait finalement licencié.

23) Le 21 juin 2021, M. A_____ a été invité à s'exprimer sur des pièces produites par la commune dont il n'avait apparemment pas pu prendre connaissance.

Dans le délai prolongé au 21 juillet 2021, M. A_____ a persisté dans ses conclusions.

Aucune plainte d'usager de la piscine ne figurait dans le dossier. La seule appréciation externe était un courrier d'une ancienne conseillère municipale déplorant son licenciement et relayant le désarroi des usagers de la piscine. Les appréciations accablantes venaient toutes de collaborateurs de la piscine.

Dans un courriel du 11 septembre 2019, M. F_____ s'était montré hermétique à ses doléances. Ses courriers de doléances des 5 septembre 2019, 12 novembre 2019 et 13 janvier 2020 avaient tous été ignorés.

Certains comportements autrement plus dangereux, comme l'arrivée au travail de M. D_____ alcoolisé, ou son absence inopinée et celle de Mme C_____, n'avaient fait l'objet d'aucune mesure de coercition ni de dialogue, et pareille impunité laissait penser que la hiérarchie bénéficiait d'un traitement de faveur alors qu'elle devait montrer l'exemple.

Son dossier personnel montrait l'opiniâtreté avec laquelle la commune avait œuvré pour se débarrasser de lui.

24) Le 26 juillet 2021, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

Il sera revenu en tant que de besoin dans la partie en droit sur les pièces et les argumentations qu'elles ont produites.

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).

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 influer 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 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 accordées 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 1er 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 apparait 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 partiale 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 ouï-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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 août 2020 par M. A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 25 juin 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de M. A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), 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, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation ne porte pas sur une question de principe ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

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, Schweizerhofquai, 6004 Lucerne, 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 Patrick Spinedi, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat de la commune de B_____.

Siégeant : M. Mascotto, président, MM. Verniory, Torello et Reymond, Mme Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. Hüsler Enz	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :