

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2935/2024-FPUBL

ATA/561/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 20 mai 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Yves MABILLARD, avocat

recourant

contre

COMMUNE DE B_____

représentée par Me Christian BRUCHEZ, avocat

intimée

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, né en 1961, a été engagé dès le 1^{er} juillet 2024 par la commune de B_____ (ci-après : la commune) à la fonction d'ouvrier d'entretien III à 100% au service des bâtiments.
- b.** Ses supérieurs hiérarchiques étaient C_____, contremaître, D_____, responsable travaux et entretien du parc immobilier, et E_____, cheffe du service des bâtiments.
- B.** **a.** Le 12 août 2024, A_____ a écrit un courriel à E_____ afin de la rencontrer « de toute urgence ».
- b.** Un entretien s'est tenu le 26 août 2024 entre A_____, D_____, C_____ et E_____.
- c.** Par courriel du 26 août 2024, A_____ a indiqué à E_____ qu'il ne comprenait pas « sa position ». Il allait lui montrer ce que C_____ lui faisait accepter et lui imposait de ne pas révéler.
- d.** Le même jour, E_____ a répondu qu'il était convié le 29 août suivant pour un entretien en lien avec la période d'essai.
- e.** Par courriel du 27 août 2024 adressé à E_____, A_____ s'est plaint de C_____ dont il ne comprenait pas le comportement à son encontre et de son manque de confiance en lui. C_____ n'acceptait pas sa « transparence » et le fait qu'il rapporte les problèmes constatés dans son travail.
- A_____ l'avait sollicitée le 12 août 2024 en urgence pour une situation inacceptable qui aurait pu causer un accident mortel. Il n'avait pas reçu de réponse à ce courriel.
- Les liens entre D_____ et C_____ ne devaient pas servir de prétexte pour le forcer à ne rien dire sur ce qu'il constatait.
- Il estimait que beaucoup de choses étaient cachées à E_____.
- Il demandait à ce que son courriel demeure confidentiel.
- f.** Le même jour, E_____ a répondu que l'entretien du 29 août 2024 était maintenu.
- g.** Par courriel du 28 août 2024, A_____ a informé E_____ d'une situation concernant des toilettes pour handicapés qui présentaient des problèmes. La relation avec C_____ était très compliquée.
- h.** Le 29 août 2024, E_____ a adressé au Conseil administratif de la commune une note interne.
- Depuis le début de la collaboration, le service rencontrait des problèmes de comportement et de savoir-être avec A_____. Ce dernier remettait en question tous les propos tenus par sa hiérarchie directe en la personne de C_____, mais

également sa hiérarchie indirecte, soit D_____ et elle-même. A_____ contestait les décisions et agissait en son propre chef. Il n'entendait pas les objectifs en lien avec son évaluation, convocation et rédaction d'un rapport, et affirmait qu'il existait un complot contre lui.

Les compétences techniques n'étaient pas remises en cause mais il devenait compliqué de travailler avec un collaborateur dont la posture professionnelle et l'attitude étaient inadéquates.

Ce comportement avait commencé quelques semaines auparavant et s'était détérioré de jour en jour. Toutefois, le 28 août 2024, une situation inacceptable s'était produite. D_____ avait rencontré « par hasard » A_____ dans un magasin en France voisine aux alentours de 17h30. Celui-ci avait attendu que D_____ sorte du magasin pour l'interpeller afin de lui demander le contenu des discussions prévues à l'évaluation fixée le 29 août 2024.

D_____ lui avait répondu qu'il s'agissait d'un entretien d'évaluation avec l'établissement d'un rapport, issu des démarches administratives habituelles durant la période d'essai. A_____, convaincu de son prochain licenciement et d'un complot à son encontre, avait formulé des intimidations à son interlocuteur en l'informant qu'il connaissait son adresse personnelle ainsi que celle de C_____. Il avait affirmé également que si un licenciement était prévu à son encontre, il « jur(ait) sur la tête de son père décédé qu'il tirer(ait) une balle dans la tête de M. C_____ et qu'il s'en tirerait une ensuite dans sa propre tête ». Ces paroles étaient accompagnées de gestes mimant ces actes. Malgré les réponses calmes de D_____ sur l'importance des propos tenus, A_____ avait affirmé à deux nouvelles reprises les mêmes propos alarmants. Ces menaces étaient intolérables.

D_____ avait déposé une main courante auprès de la police municipale de B_____, auprès de la police cantonale de Genève et auprès de la gendarmerie française.

i. Dès le 29 août 2024, A_____ a été en arrêt de travail à 100% pour maladie jusqu'au 12 septembre 2024.

j. Par décision du 2 septembre 2024, déclarée exécutoire nonobstant recours, la commune a suspendu A_____ de ses fonctions, avec maintien du traitement.

Le contenu de la note précitée était repris. À la suite de l'évènement du 28 août 2024, D_____ avait déposé une main courante auprès de la police en France et à Genève. Le Conseil administratif de la commune avait signalé le cas à l'autorité de protection de l'adulte compétente.

Au vu de la gravité de son comportement et de l'inquiétude suscitée chez les personnes visées par les menaces, il n'était objectivement plus possible de maintenir les rapports de service, même pendant la durée du délai de congé. Le Conseil administratif envisageait dès lors de résilier les rapports de service avec effet immédiat pour justes motifs.

Un délai au 10 septembre 2024 lui était accordé afin d'exercer son droit d'être entendu.

k. Le 9 septembre 2024, A_____ a déposé plainte auprès de la gendarmerie nationale à Gex pour dénonciation calomnieuse pour les faits du 28 août 2024.

l. Le même jour, A_____ a transmis ses observations, contestant les faits reprochés.

Le premier mois d'activité s'était bien passé.

Un membre de sa famille avait un conflit avec C_____. Cela lui portait préjudice sur son lieu de travail. C_____ montrait un acharnement à son encontre. Il ne comprenait pas son attitude.

Au cours de l'entretien du 26 août 2024, C_____ avait déclaré ne pas avoir confiance en A_____ et en son travail. D_____ et E_____ n'avaient pas réagi.

Le 28 août 2024, il avait rendez-vous au Centre de réparation FEU VERT (ci-après : FEU VERT) à 16h20 à F_____, en France voisine, pour effectuer des réparations sur son véhicule. D_____ en avait été informé et l'avait autorisé à quitter son travail plus tôt pour s'y rendre.

Alors qu'il se trouvait devant l'entrée du centre de réparation, D_____ était apparu et lui avait dit, avec insistance, de ne pas dénoncer les anomalies liées au travail sans sa concertation. Il lui avait sévèrement reproché ses courriels adressés à E_____, lesquels auraient dû rester confidentiels.

A_____ lui avait reproché sa relation avec C_____ et de cacher tous les défauts constatés au travail à E_____. Avant de partir, D_____ lui avait dit qu'il allait être licencié.

Il souhaitait transmettre un rapport, avec photos, des installations qui présentaient des défauts importants ne permettant pas le bon fonctionnement et posant des problèmes de sécurité.

La décision du 2 septembre 2024 devait être réexaminée et une solution devait être trouvée.

m. Par décision du 13 septembre 2024, déclarée exécutoire nonobstant recours, la commune a prononcé le licenciement d'A_____ avec effet immédiat pour justes motifs. Les rapports de service prendraient fin à la date de réception de la décision.

Après examen des observations du 9 septembre 2024 et de ses annexes, le Conseil administratif avait décidé de maintenir sa position telle qu'exposée dans son courrier du 2 septembre 2024. Pour celui-ci, rien ne permettait de mettre en doute la véracité des propos qui avaient été rapportés par D_____. De plus, au vu des circonstances, le maintien des rapports de service, même pour une période limitée, n'était objectivement pas envisageable.

n. Le 18 septembre 2024, A_____ a écrit à la commune pour l'informer qu'il contestait la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat ainsi que les

motifs invoqués. Il demeurait disposé à poursuivre ses activités auprès de la commune.

o. Le 25 septembre 2024, la commune a informé A_____ qu'il n'entendait pas entrer en matière sur sa demande de reconsidération de la décision du 13 septembre 2024.

C. a. Par acte mis à la poste le 11 septembre 2024, A_____ a interjeté recours contre la décision de suspension du 2 septembre 2024 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) concluant à la levée de sa suspension provisoire.

Sa suspension était injustifiée. Il était victime de mobbing de la part de D_____ et C_____.

Ce recours a été enregistré sous le numéro de cause A/2935/2024.

b. Le 3 octobre 2024, la commune a demandé à ce que la cause A/2935/2024 soit rayée du rôle compte tenu de la décision du 13 septembre 2024 de résiliation des rapports de service.

D. a. Par acte du 14 octobre 2024, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision du 13 septembre 2024 concluant, préalablement, à la production de son dossier administratif et du rapport de son évaluation pour le mois de juillet 2024, à l'audition des parties et des témoins C_____, D_____ et E_____. Principalement, il a conclu au constat que la décision attaquée était contraire au droit, à son annulation et à ce que sa réintégration soit proposée, le cas échéant dans un autre service. Subsidiairement et si la commune refusait de le réintégrer, celle-ci devait être condamnée à lui verser différentes indemnités allant de CHF 44'895.50 à CHF 2'830.- avec intérêts à 5% dès le 15 septembre 2024. La commune devait en outre être condamnée à lui remettre un bon et complet certificat de travail.

Les motifs invoqués par la commune pour le licencié étaient infondés.

Le 28 août 2024, à 17h30, D_____ était venu à sa rencontre et l'avait abordé. Sa présence au FEU VERT était inexplicable. À l'évidence, il voulait lui parler hors lieu de travail.

A_____ ne pensait pas être licencié à la suite de son évaluation du 29 août 2024. Sa première évaluation de juillet 2024 avait été bonne. Son travail avait été fait consciencieusement et professionnellement. Il avait fait remonter des problèmes à ses supérieurs. Il ignorait les adresses privées de D_____ et de C_____. Il réfutait toute menace proférée. Dans la mesure où ce n'était pas lui qui avait initié la discussion et qu'il ne s'attendait pas à être licencié, il n'avait aucune raison de menacer ses collègues. Les propos de D_____ étaient grotesques et mensongers.

A_____ avait vite constaté des insuffisances dans le travail de C_____. Il les avait rapportées, par deux fois, à ses supérieurs, E_____ d'abord, puis D_____. Il ignorait toutefois que D_____ et C_____ étaient amis.

D_____ avait organisé une réunion le 26 août 2024 avec A_____ et C_____. Il était ressorti de la discussion que C_____ ne voulait plus travailler avec lui vu qu'il n'avait plus confiance en lui. Alors que des problèmes objectifs et concrets avaient été rapportés, aucune remise à l'ordre n'avait été faite à C_____. A_____ s'en était plaint le lendemain, par courriel, à E_____, mettant en doute le travail de C_____ et la complaisance en sa faveur de D_____. Manifestement, E_____ avait fait état du contenu du courriel à D_____, ce qui n'avait pas dû lui plaire, vu qu'il avait immédiatement cherché à lui parler. Ceci expliquait pourquoi le lendemain, le 28 août 2024, D_____ s'était rendu au FEU VERT pour « discuter » avec A_____ qui avait remis en cause son management et sa complaisance avec C_____. C'était au demeurant ce que D_____ lui avait dit lors de cette discussion, en le mettant en garde de ne plus dénoncer les problèmes et anomalies constatées sur le lieu de travail et lui reprochant sévèrement ses courriels adressés à E_____. D_____ avait ainsi déformé les termes de la discussion, les avait inventés, pour permettre le licenciement d'A_____.

Le dépôt de la plainte pénale pour dénonciation calomnieuse auprès de la gendarmerie française n'avait pas été pris en compte alors que cela tendait à remettre en cause les propos de D_____. La commune avait pris, sans raison valable, fait et cause pour D_____. Même cumulés, les reproches étaient insuffisants pour rendre difficile la poursuite des rapports de service.

Il n'y avait pas de justes motifs permettant de le licencier. La commune avait donné trop de valeur aux propos rapportés par D_____ et avait écarté sans raison les explications et contestations d'A_____. À la date du 14 (*recte* : 13) septembre 2024, il n'y avait aucun fondement objectif établi et valable justifiant un licenciement immédiat. Son licenciement était arbitraire.

Même à supposer qu'il eût existé des motifs objectivement fondés à l'origine de la décision de licenciement, le principe de la proportionnalité imposait à la commune une pesée des intérêts. Or, rompre le contrat d'un employé sur la base de soupçon de menace de mort contre un de ses collègues apparaissait comme une mesure disproportionnée, *a fortiori* lorsque les menaces étaient contestées et que l'administration communale avait la possibilité de suspendre l'employé le temps de l'enquête afin d'établir les faits.

Il devait être réintégré ou la commune devait lui payer des indemnités correspondant à six mois de traitement, ses salaires des mois de septembre et octobre 2024, son treizième salaire au *pro rata temporis*, son solde de vacances non prises au *pro rata*, la valeur des outils personnels laissés dans la camionnette et perdus ainsi que la valeur des affaires personnelles déposées dans le vestiaire.

Enfin, la commune devait lui délivrer un bon certificat de travail.

b. Par décision du 15 novembre 2024, après détermination des parties, la cause a été jointe à la cause A/2935/2024.

c. Le 4 décembre 2024, la commune a conclu à l'irrecevabilité de la conclusion tendant à la délivrance d'un certificat de travail et au rejet du recours.

Dans sa jurisprudence, la chambre administrative avait retenu que les menaces de mort proférées par un employé des Transports publics genevois (ci-après : TPG) à l'égard de son supérieur hiérarchique et de sa famille constituaient un juste motif de licenciement immédiat.

Les menaces de morts proférées par A_____ à l'encontre d'un fonctionnaire de la commune, à l'égard duquel celle-ci, en tant qu'employeuse, avait un devoir de protection, constituaient un juste motif de licenciement immédiat. Compte tenu de ces menaces de mort et de la menace d'un suicide, il n'était pas envisageable pour la commune de conserver A_____ à son service même pendant la période limitée correspondant au délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois applicable dès le deuxième mois de la période d'essai. La décision de résiliation immédiate des rapports de service était donc conforme au droit.

d. Le 6 janvier 2025, A_____ a répliqué, sollicitant l'audition de cinq nouveaux témoins qui étaient des collègues.

Contrairement à la jurisprudence citée par la commune, aucune plainte pénale n'avait été déposée par celle-ci, aucune enquête de police n'avait été diligentée. Il avait de plus fermement et systématiquement contesté avoir proféré des menaces contre son supérieur et collègue.

La commune s'était bornée à donner tout crédit aux propos de D_____, quand bien même lui-même avait nié avoir tenu des propos menaçants à l'encontre de ses collègues, avait déposé une plainte pénale pour calomnie, avait pu mettre en doute les explications de D_____ au sujet d'une rencontre fortuite ou cherchée par l'intéressé et qu'il venait de dénoncer des irrégularités constatées sur le lieu de travail à la supérieure de D_____ la veille pour donner une explication à la volonté de D_____ de le rencontrer hors des heures de bureau. Compte tenu de ces éléments, la commune aurait dû faire preuve de retenue et investiguer plus sérieusement cette affaire plutôt que de résilier les rapports avec effet immédiat.

Il n'avait jamais montré un irrespect caractérisé pour sa hiérarchie, ni n'avait adopté un comportement inadéquat depuis son engagement. Ses compétences professionnelles étaient reconnues et saluées par la commune.

Il était en droit de faire valoir sa prétention visant la délivrance d'un certificat de travail et celle découlant de ses affaires non encore remboursées à leur juste valeur.

e. Le 13 janvier 2025, la commune a demandé son audition et celle d'E_____, de D_____ et de C_____.

f. Le 17 janvier 2025, la commune a réitéré sa demande de mesures d'instruction.

g. Le 29 janvier 2025, la commune a transmis une copie du certificat de travail adressé le même jour à A_____.

h. Le 6 février 2025, A_____ a transmis la décision de la Justice de paix du district de Nyon du 16 décembre 2024 selon laquelle il avait été renoncé à prononcer une mesure de placement à des fins d'assistance à son endroit.

i. Le 18 mars 2025, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

i.a. A_____ a expliqué avoir tout de suite remarqué que la commune ne lui avait pas donné l'outillage nécessaire pour les interventions (carnet de codes, téléphone professionnel, tenue de travail). Lors de sa deuxième semaine d'activité, il avait découvert nombre de dysfonctionnements (des pompes et des radiateurs qui fuyaient, de la tuyauterie vétuste et corrodée). Il avait fait part à D_____ des différents épisodes mais « cela ne suivait pas ».

Par rapport à la situation dont il était question dans son courriel du 12 août 2024, il s'était engagé dans un vide sanitaire et avait dû ramper sur au moins 25 m. Alors que son collègue et lui avaient introduit de l'eau à haute pression dans la tuyauterie pour localiser la fuite, il avait aperçu des conduites électriques dénudées de leur gaine d'acheminement. Si l'eau avait jailli, il aurait pu être électrocuté. Il avait montré les images de l'incident à D_____, celui-ci avait toutefois minimisé et lui avait demandé de faire son travail.

Les dysfonctionnements étaient rapportés à C_____. Durant ses vacances, D_____ était informé. Ses signalements n'avaient pas eu de suite. C_____ s'était énervé à propos de ses demandes d'outillage.

Au début, ses relations avec D_____ étaient bonnes. Ce dernier était toutefois ami avec C_____ et le premier avait fait engager le second à la commune. Quand A_____ avait commencé à remonter les choses qui n'allaient pas, ils s'étaient alliés.

C_____, qui était à l'époque traiteur-cuisinier, avait eu un conflit avec le frère d'A_____ à propos d'une réception que celui-ci avait organisée en 2015 ou 2016. A_____ avait la certitude que C_____ savait de qui il était le frère et que cela avait joué un rôle dans son attitude à son égard.

Le 26 août 2024, l'entretien, sollicité à sa demande, avait porté sur les problèmes d'entretien technique et électrique à B_____ qui présentaient un danger. C_____ lui avait demandé de vider le glycol des panneaux solaires. A_____ s'était disputé avec C_____ mais il avait fait le travail malgré le risque de brûlures. D_____ l'avait soutenu et avait reconnu que son intervention avait été délicate. C_____ lui avait demandé de vider les bidons contenant le glycol dans les égouts, ce que A_____ avait refusé de faire. Il avait montré les vidéos de la vidange et du stockage à D_____ et à E_____. Cela avait mis C_____ très en colère. À la fin de cet entretien, E_____ avait informé A_____ qu'un entretien d'évaluation aurait lieu le 29 août 2024. C_____ était muet et A_____ lui avait demandé s'il y avait quelque chose qui n'allait pas, s'il voulait toujours travailler avec lui et s'il avait confiance. C_____ avait répondu par la négative. E_____ n'avait pas réagi à la

réponse de C _____. À la suite de l'entretien, A _____ avait écrit à E _____ pour se plaindre de son manque de réaction. Aucun procès-verbal de cet entretien n'avait été tenu.

Durant le mois de juillet 2024, il avait vu D _____ et E _____ trois fois (au terme de la première, de la deuxième semaine et à la fin du mois) pour leur rendre compte de son activité et évaluer celle-ci. Tous deux étaient à chaque fois très satisfaits.

Le 28 août 2024, il se trouvait à un FEU VERT à F _____ pour son véhicule. Les réparations avaient commencé à 16h35 et il était resté sur place. À 17h30 et après avoir payé, il était retourné vers son véhicule. D _____ avait alors surgi. Ce dernier s'était adressé directement à lui et lui avait demandé pourquoi il remontait toutes ces informations et à quoi il jouait avec lui. A _____ lui reprochait de couvrir C _____. D _____ lui avait dit « de ne pas envoyer la vidéo ». A _____ avait compris qu'il « était au courant ». D _____ lui avait dit qu'il ne supportait pas sa méthode de travail. A _____ se plaignait de ne pas avoir de communication avec C _____. En deux mois, ce dernier lui avait envoyé quatre ou cinq messages. A _____ avait interprété ce silence comme une marque d'hostilité.

D _____ s'était emporté lorsque A _____ avait mentionné le fait que tout le monde à la commune savait que c'était lui qui avait fait engager C _____. A _____ s'était également mis en colère. Au départ de D _____, celui-ci avait adressé à A _____ une injure et lui avait indiqué qu'il allait le faire licencier. A _____ était sidéré et avait répondu qu'il ne se laisserait pas faire. La discussion s'était arrêtée là et il était remonté dans sa voiture pour partir.

A _____ n'avait jamais prononcé des paroles menaçantes.

A _____ avait joint deux fois D _____ par téléphone le 28 août 2024 (à 9h07 et 16h07). La première fois, car il s'était aperçu que la commune n'avait pas de compte dans un magasin où il devait acheter du matériel, et il en avait profité pour lui annoncer qu'il devait partir plus tôt le soir pour aller au FEU VERT. Le second appel avait été fait pour le prévenir du moment exact de son départ, à sa demande.

i.b. Entendu en qualité de témoin, D _____ a expliqué que c'était lui qui avait engagé A _____, au terme de deux entretiens. Il suivait les équipes à distance et allait avoir un contact avec lui une douzaine de fois durant toute la durée de son engagement. Lors du premier entretien portant sur l'intégration après cinq jours, tout allait bien. La discussion avait porté sur le matériel qu'A _____ avait amené et du matériel à fournir ainsi que de ses habits de travail, dont la confection prenait deux mois. Par la suite, D _____ avait reçu des retours négatifs de certaines personnes, dont des concierges, qui avaient l'impression qu'A _____ souhaitait se faire craindre, en affirmant qu'il connaissait les meilleurs avocats de la ville et des conseillers administratifs. A _____ documentait tous ses travaux. D _____ lui avait dit que cela n'était pas nécessaire et que cela n'entraînait pas dans ses tâches de prouver qu'il avait bien travaillé. Il souhaitait prouver qu'il était meilleur que l'ancien chauffagiste, devenu depuis lors technicien.

À l'évaluation de fin juillet 2024, E_____, C_____ et D_____ lui avaient demandé de leur fournir une liste des outils dont il avait besoin, que son cahier des charges était celui d'un chauffagiste et non d'un technicien et que tout protocoler était une perte de temps. Leurs remarques n'avaient rien changé à son comportement. Il rapportait des problèmes hors sujet qui ne concernaient pas le chauffage, ce qu'ils lui avaient dit.

Concernant l'épisode ayant donné lieu au courriel du 12 août 2024, la gaine était effectivement endommagée et des câbles étaient apparents mais ils n'étaient pas dénudés. Il n'y avait donc pas de danger.

Le 9 août 2024, C_____ et un nouveau technicien lui avaient fait part d'un « couac » sur un chantier. Ils cherchaient depuis une semaine une tablette d'une valeur de CHF 40.- servant d'accessoire dans une salle de bain. Ils avaient appris qu'elle avait été cassée et jetée alors qu'il appartenait à A_____ de la fixer. D_____ avait convoqué A_____ pour un entretien le 12 août 2024. Celui-ci s'était très mal passé. A_____ avait crié au complot. Il avait menacé de se jeter par la fenêtre de son bureau. A_____ lui avait annoncé qu'il « quittait la ville de B_____ » puis avait quitté le bureau. Ayant oublié ses clés de voiture, il était revenu dans le bureau et la discussion avait repris. Au retour de vacances de C_____ et d'E_____, il convenait de « mettre les choses à plat ». La semaine suivante, A_____ était revenu voir D_____ et l'avait remercié de l'avoir persuadé de rester lui disant qu'il était le meilleur des chefs.

La réunion du 26 août 2024 avait eu lieu à son initiative. A_____ ne s'y était pas présenté. Appelé au téléphone par D_____, l'intéressé avait dit que cet entretien n'avait plus lieu d'être car tout allait bien. Après avoir insisté, A_____ avait rejoint ses supérieurs mais la discussion avait tourné en rond. Les moyens ne lui étaient pas fournis mais en même temps, il ne fournissait pas de liste. Il avait pleuré et dit qu'il allait partir. C_____ avait dit qu'il n'avait pas confiance en lui. D_____ aurait également pu dire la même chose mais il s'était retenu. Aucun procès-verbal de cet entretien n'avait été tenu.

Le 28 août 2024, A_____ avait appelé D_____ pour se plaindre qu'il était dans un magasin de bricolage et que C_____ lui avait dit de ne pas payer avec son argent mais de l'attendre afin que lui-même paie avec la carte de paiement remise à certains employés fixes. A_____ ne lui avait pas annoncé qu'il devrait partir plus tôt le soir-même ni les raisons de ce départ anticipé. Il l'avait appelé une seconde fois à 16h07 pour lui dire qu'il n'arrivait pas à joindre C_____ et qu'il devait partir plus tôt.

Le FEU VERT de F_____ était celui le plus proche de son domicile (6 km). Il s'y était rendu pour faire réaliser une plaque d'immatriculation de la remorque prêtée par C_____. L'échange WhatsApp entre lui et ce dernier démontrait cela. La rencontre avec A_____ au FEU VERT était due au hasard.

Lorsqu'il était entré dans le magasin, il n'avait pas aperçu A_____. C'était ensuite qu'il l'avait aperçu. Il avait également demandé une offre pour quatre pneus, documentée par pièce. A_____ avait entretemps disparu. Après avoir payé pour la plaque d'immatriculation et être sorti du magasin, A_____ était dehors. Ce dernier lui avait demandé en quoi consisterait l'évaluation du lendemain et avait indiqué avoir entendu dire qu'il serait licencié. Il avait ajouté que si un licenciement était prononcé, « il connai[ssait] [leurs] adresses en faisant un signe de la tête en direction du Jura ». D_____ lui avait demandé s'il devait entendre cela comme étant une intimidation. A_____ lui avait répondu que s'il était licencié, il y aurait une balle pour C_____ et une balle pour lui. Il l'avait juré sur la tête de son père et mimé à trois reprises le geste de tirer dans la tête. D_____ lui avait dit que ce genre de propos était grave. Il avait alors répété la même phrase et dit qu'il tiendrait le même discours devant le Conseil administratif. D_____ était alors monté dans sa voiture et était parti. Il ignorait ce qu'A_____ avait fait par la suite.

Il avait écrit à E_____ lui demandant d'être rappelé. Il y avait eu plusieurs échanges entre elle, le secrétaire général et les agents de la police municipale en vue de la réunion du lendemain. C_____ n'avait pas été mis au courant.

Le lendemain matin, la compagne d'A_____ lui avait écrit afin de l'avertir que son compagnon était en arrêt au bénéfice d'un certificat médical.

A_____ a contesté les propos de D_____. Ce dernier protégeait C_____.

D_____ a déposé en audience l'échange WhatsApp du 27 août 2024 avec C_____, la proposition pneumatique établie le 28 août 2024 par FEU VERT, le ticket de caisse de FEU VERT daté du 28 août 2024 à 17h39, la main courante déposée le 29 août 2024 auprès de la gendarmerie nationale, et l'échange de messages du 29 août 2024 avec la compagne d'A_____. La commune a indiqué qu'elle n'avait jamais vu ces documents.

i.c. Entendue en qualité de témoin, E_____ a déclaré qu'elle avait participé au premier entretien après une semaine de travail. Elle n'avait pas le souvenir qu'un point négatif fût ressorti de cette entrevue. Un nouvel entretien avait eu lieu fin juillet 2024. A_____ avait expliqué tout le travail qu'il avait accompli. E_____, D_____ et C_____ l'avaient mis en garde contre le fait de trop s'exprimer sur ce qu'il faisait et la manière dont il le faisait. Il s'agissait pour lui d'être plus discret car ses propos pouvaient être mal interprétés. Ses paroles pouvaient être rapportées comme étant dénigrantes, ce qui pouvait lui nuire. Des faits similaires étaient remontés par C_____ et D_____. Ils avaient mis A_____ en garde. Il avait été question du matériel dont il avait besoin mais il avait dit préférer garder le sien. Il en était de même de son téléphone privé auquel il était habitué. À son retour de vacances le 19 août 2024, elle avait trouvé le courriel d'A_____ la sollicitant pour un entretien. Elle n'y avait pas répondu car D_____ lui avait dit que lui-même et A_____ avaient convenu de se voir.

À l'initiative de D_____, un entretien avait eu lieu le 26 août 2024 pour une histoire de tablette. Il s'agissait de comprendre ce qui s'était passé et d'aplanir la situation. Cet entretien avait été compliqué. A_____ ne s'était pas présenté à l'heure au rendez-vous. D_____ avait dû l'appeler pour qu'il vienne. Le discours d'A_____ n'était pas compréhensible. Elle ne comprenait pas les différents sujets qu'il évoquait passant du « coq à l'âne ». Il s'était mis à pleurer puis avait annoncé qu'il prendrait un avocat. Il avait également évoqué un complot contre lui. Il se plaignait que cela ne se passait pas bien avec C_____. Vu le discours incohérent d'A_____, C_____ avait fini par dire qu'il ne pouvait plus lui faire confiance. E_____ lui avait annoncé qu'une évaluation serait faite durant la période d'essai. Elle lui avait montré le document officiel. Le lendemain, un exemplaire écrit du formulaire lui avait été remis et l'heure de l'entretien lui avait été communiquée par courriel.

Le 28 août 2024, vers 17h40, elle avait reçu un sms de D_____ lui demandant de le rappeler, ce qu'elle avait fait. Il lui avait raconté avoir rencontré A_____ en France au FEU VERT et que celui-ci avait proféré des menaces de mort. Il avait dit que s'il était licencié, il tirerait une balle dans la tête de C_____ et une autre balle dans la sienne jurant cela sur la tête de son défunt père. D_____ était étrangement calme comme dans un état bizarre d'incompréhension. Elle avait directement appelé sa hiérarchie. La situation était préoccupante et stressante. Il avait été décidé de ne pas avertir C_____. La police municipale avait été prévenue. D_____ avait déposé une main courante le lendemain. D_____ avait dit à E_____ que c'était par hasard qu'il s'était retrouvé nez à nez avec A_____ le 28 août 2024 au FEU VERT, un malheureux hasard.

i.d. Entendu en qualité de témoin, C_____ a indiqué qu'il était le supérieur direct d'A_____ et que son supérieur était D_____. Il n'avait pas eu de conflit avec le frère d'A_____ et ne savait pas qui il était. Il avait travaillé avec A_____ jusqu'au moins d'août 2024, sauf les périodes où il était en vacances (quinze jours en juillet et quinze jours en août). Le 26 août 2024, il s'était déjà rendu au FEU VERT de F_____ et avait effectué des achats rapides. D_____ lui avait demandé de lui prêter sa remorque.

Les rapports avec A_____ ne s'étaient pas bien passés. Son comportement avait vite changé après quelques semaines. Assez rapidement, l'équipe avait demandé de ne plus travailler avec lui. Lors de certaines interventions, il disait qu'il avait dépanné alors que ce n'était pas lui qui avait fait le travail. La confiance des collègues était vite descendue. Il se souvenait que l'entretien du 26 août 2024 s'était déroulé dans la confrontation. A_____ disait tout et son contraire, qu'il allait prendre un avocat, puis finalement non, qu'il fallait repartir d'un bon pied. Il était exact qu'il lui avait dit que la confiance n'y était pas pour recommencer à travailler sereinement ensemble.

À la suite de l'audition des témoins, A_____ a contesté dans son intégralité la note de service établie le 29 août 2024 par E_____. Il n'avait pas encore pu récupérer ses outils ainsi que ses tenues de travail, de même que son certificat de salaire.

Les parties se sont entendues pour régler ces questions directement entre elles.

Un délai a été imparti aux parties pour produire leurs observations finales.

j. Le 19 mars 2025, D_____ a déposé, comme convenu lors de l'audience, l'original de son ticket de caisse établi le 28 juin 2024 au FEU VERT, une photographie de la plaque d'immatriculation en question ainsi que la copie de la carte grise de son véhicule automobile.

k. Le 15 avril 2025, la commune a déposé ses observations finales.

Les témoignages recueillis lors de l'audience du 18 mars 2025 ainsi que les pièces produites infirmaient la thèse d'A_____ selon laquelle D_____ savait qu'il se rendrait au FEU VERT ce jour-là et qu'il l'y aurait suivi pour le menacer.

De plus, l'instruction avait permis d'établir qu'A_____ avait adopté une posture objectivement problématique dès le début des rapports de service. Il avait en effet systématiquement documenté chacune de ses interventions pour essayer de mettre en évidence de prétendus problèmes et pour tenter de démontrer que son prédécesseur et ses collègues effectuaient mal leur travail.

Les témoignages de D_____ et de C_____ démontraient que le comportement de l'intéressé mettait ses interlocuteurs mal à l'aise et que plusieurs collègues avaient rapidement demandé à ne plus travailler avec lui en raison de son comportement et de son discours vindicatif.

Ce comportement très problématique aurait probablement conduit à une résiliation ordinaire des rapports de service pendant le temps d'essai après l'évaluation prévue le 29 août 2024. Au vu des propos tenus en date du 28 août 2024 en présence de D_____, que l'instruction avait permis d'établir, le licenciement immédiat était justifié. Compte tenu de ses menaces de mort et de ses menaces de suicide, il n'était pas envisageable de le garder à son service même pendant la période limitée correspondant au délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois applicable dès le deuxième mois de la période d'essai.

l. Le 30 avril 2025, A_____ a remis ses observations finales.

Les explications de D_____ n'étaient pas convaincantes. Comme il l'avait déclaré le 18 mars 2025, il n'était pas client du FEU VERT et s'y rendait pour la première fois. Tous les documents qu'il avait produits pour tenter de justifier sa présence au même endroit et même moment qu'A_____ étaient étrangement incomplets et anonymisés alors qu'il était évident que l'on ne pouvait pas obtenir une plaque d'immatriculation sans pièce d'identité ou carte grise du véhicule. De plus, FEU VERT remettait systématiquement une facture et pas seulement un ticket de caisse.

Les déclarations de D_____ n'étaient pas cohérentes dans la chronologie et peu crédibles, au contraire de celles d'A_____ que les pièces produites corroboraient.

Les témoins avaient tous déclaré qu'il formalisait toutes ses interventions et faisait remonter des problèmes constatés, ce qui agaçait ses supérieurs. Il en avait peut-être

trop fait. Néanmoins, le licencier sur la base de propos qu'il avait toujours contestés avoir tenus et qui n'étaient rapportés que par une seule personne dans des circonstances pour le moins étranges, ne pouvait être qu'une mesure excessive. Il n'y avait aucun hasard dans la rencontre hors du bureau et des heures de travail entre A_____ et D_____ le 28 août 2024. A_____ ne pouvait pas savoir que D_____ s'y rendrait dans la mesure où celui-ci avait déclaré qu'il s'y était rendu pour la première fois. En revanche, D_____ pouvait savoir qu'A_____ s'y rendrait ce jour-là et à quelle heure, puisque ce dernier l'en avait informé le même jour au téléphone. La rencontre avait été volontairement cherchée et provoquée par D_____.

Les pièces produites en audience par D_____ n'étaient pas de nature à faire croire à une rencontre fortuite. D_____ avait une bonne raison de vouloir discuter avec A_____ et le mettre en garde étant donné qu'il venait de dénoncer des irrégularités sur le lieu de travail à la cheffe de service des bâtiments.

Les explications de D_____ étaient invraisemblables, ses pièces étaient étrangement anonymes et différentes de celles que l'on pouvait obtenir si une personne avait fait les mêmes demandes que lui et il existait un motif pour discuter avec A_____ et se plaindre de lui.

Faute de crédit vraisemblable et suffisant quant au prétendu comportement d'A_____ au soir du 28 août 2024, le licenciement immédiat devait être considéré comme infondé.

A_____ a joint à ses observations un ticket de caisse FEU VERT du 19 mars 2025 relatif à une immatriculation, la facture relative à cette immatriculation, deux devis établis par FEU VERT les 19 et 20 mars 2025, une main courante du 15 juin 2024 pour des faits distincts et un courriel envoyé par sa compagne à E_____ le 29 août 2024.

m. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par courrier du 5 mai 2025.

EN DROIT

- 1.** Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables de ce point de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** Le recours du 11 septembre 2024 a pour objet la suspension du recourant de ses fonctions à titre provisionnel, avec maintien de son traitement.

Selon la jurisprudence constante rendue par la chambre de céans, une décision de suspension provisoire d'un fonctionnaire est une décision incidente (ATA/1840/2019 du 20 décembre 2019 consid. 1 et les arrêts cités). Dans la mesure

où la décision finale – soit la résiliation des rapports de service – a été rendue dans l'intervalle, et fait l'objet du second recours, le premier devient sans objet.

Quoi qu'il en soit, les différents griefs soulevés dans ledit recours ont trait en particulier à l'existence de motifs pouvant conduire au licenciement, et doivent ainsi être également examinés dans le cadre du second recours interjeté contre la décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat.

3. Se pose la question de la recevabilité des conclusions prises par le recourant visant le versement du salaire afférent aux vacances non prises, le versement de la somme de CHF 2'830.- à titre de réparation du dommage subi en lien avec la perte de son matériel personnel et la délivrance d'un certificat de travail.

3.1 L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/355/2024 du 12 mars 2024 consid. 1.4 et l'arrêt cité).

3.2 Les conclusions en dommages et intérêts formulées par l'employé ou le fonctionnaire sont irrecevables devant la chambre de céans, dans la mesure où elles relèvent de la compétence du Tribunal civil de première instance (art. 7 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40 ; ATA/202/2024 du 13 février 2024 consid. 4 ; ATA/211/2023 du 7 mars 2023 consid. 8e et les arrêts cités).

3.3 En l'espèce, en premier lieu, l'intimée n'a pas été amenée à trancher, dans le cadre de sa décision du 13 septembre 2024, la question du versement du salaire afférent aux vacances non prises du recourant, faute d'avoir reçu de la part de ce dernier une demande en ce sens. Cette prétention s'écarte donc de l'objet du litige, qui, comme on le verra *infra*, porte exclusivement sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat pour justes motifs. La conclusion tendant au versement dudit salaire sera dès lors déclarée irrecevable.

En second lieu, les parties s'étant engagées à régler la problématique des outils et des tenues de travail directement entre elles, la conclusion y relative est sans objet, en tant qu'elle serait recevable, question qui souffrira de rester indécise.

Enfin, la conclusion en délivrance d'un certificat de travail excède le cadre du litige et est irrecevable (ATA/13/2024 du 9 janvier 2024 consid. 2), étant relevé qu'en toute hypothèse, cette conclusion est sans objet dans la mesure où l'intimée a exposé lui avoir envoyé un tel document daté du 29 janvier 2025, ce que le recourant n'a pas contesté.

Pour le reste, le recours est recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

- 4.** Le requérant sollicite la production de son dossier administratif, le rapport d'évaluation du mois de juillet 2024, ainsi que l'audition de cinq collègues.

4.1 Tel qu'il est reconnu par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 II 286 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas violation du droit à l'administration de preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

4.2 En l'espèce, le juge délégué a procédé à l'audition des parties et a entendu les trois échelons hiérarchiques du requérant. Comme il sera expliqué, cette audience a permis de recueillir les derniers éléments pertinents pour se prononcer en toute connaissance de cause sur l'objet du litige. En outre, le requérant a pu exposer son point de vue dans son recours, sa réplique ainsi que dans ses observations finales et produire toute pièce qu'il estimait utile. L'apport de son dossier administratif, du rapport d'évaluation du mois de juillet 2024 ainsi que l'audition de cinq collègues ne sont pas nécessaires pour traiter de la question de la résiliation des rapports de service avec effet immédiat, comme il sera expliqué ci-dessous. La chambre de céans dispose ainsi de tous les éléments lui permettant de statuer en toute connaissance de cause.

Il ne sera dès lors pas donné suite aux différentes requêtes de mesures d'instruction sollicitées.

- 5.** Le litige porte sur la décision de résiliation des rapports de service du requérant avec effet immédiat pour justes motifs.

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

5.2 Selon l'art. 1 du règlement du Conseil municipal de la Ville de B_____ relatif au statut du personnel du 4 avril 2023, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (ci-après : le statut), le statut s'applique aux rapports de service de l'ensemble du personnel de la Ville de B_____.

Conformément à l'art. 2 du statut, les rapports de service sont soumis au droit public (al. 1). Ils sont régis par le statut, les dispositions d'exécution ainsi que, le cas échéant, par des dispositions contractuelles (al. 2). Si le statut n'en dispose pas autrement, les dispositions de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sur le contrat de travail (art. 319 ss CO) s'appliquent par analogie (al. 3).

Le personnel de la Ville de B_____ est composé de fonctionnaires, d'auxiliaires ainsi que d'apprentis et de stagiaires (art. 4 al. 1 du statut).

L'art. 10 al. 1 du statut prévoit que le fonctionnaire est d'abord engagé à titre d'essai pour une période initiale de douze mois au maximum. À défaut de clause spécifique dans la décision d'engagement, la période initiale d'essai est de six mois.

5.3 Les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la Ville de B_____ et doivent s'abstenir de tout ce qui peut porter préjudice (art. 14 du statut).

Selon l'art. 15 du statut, les fonctionnaires doivent, en tout temps, par leur comportement ou leurs déclarations entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération dont le service public doit être l'objet (let. c), justifier et renforcer la considération et la confiance mises en eux par le Conseil administratif (let. d).

Les fonctionnaires doivent remplir leurs obligations conformément au descriptif de leur fonction, dans le respect des règlements de l'administration et des instructions de leur hiérarchie. Ils doivent notamment respecter leur horaire de travail et ne peuvent quitter leur poste pendant leurs heures de travail qu'avec l'autorisation de leur supérieur hiérarchique. Ils sont tenus d'assumer personnellement leur travail en s'abstenant de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 16 al. 1 du statut).

5.4 La cessation des rapports de service des fonctionnaires est traitée au Titre VII du statut.

Selon l'art. 74 du statut, quelle que soit la nature ou la durée de l'engagement, chacune des parties peut résilier immédiatement les rapports de service pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO (al. 1). Le licenciement avec effet immédiat ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu sur les motifs invoqués (al. 2). Le licenciement avec effet immédiat fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 3). L'art. 89 du statut – qui concerne la suspension d'un fonctionnaire – est réservé (al. 4).

5.5 L'art. 337 CO auquel renvoie l'art. 74 al. 1 du statut précise que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de

justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

5.6 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé (ATA/1019/2022 du 11 octobre 2022 consid. 2d ; ATA/1189/2021 du 9 novembre 2021), la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2).

5.7 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_147/2022 du 23 novembre 2022 consid. 4.1).

Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées).

Ces principes valent aussi lorsqu'un statut de personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/349/2019 du 2 avril 2019 consid. 6c et les arrêts cités).

5.8 Des comportements violents, comme des menaces, peuvent justifier une résiliation immédiate pour justes motifs, pour autant qu'ils atteignent une certaine intensité, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. Il ne faut à cet égard pas perdre de vue que, conformément à l'art. 328 CO, l'employeur doit protéger, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.47/2001 du 11 mai 2001 publié aux ATF 127 III 351 consid. 4b/dd).

Dans sa jurisprudence, la chambre de céans a confirmé le licenciement avec effet immédiat d'un conducteur des Transports publics genevois (ci-après : TPG) qui avait envoyé des missives anonymes et injurieuses mettant en cause la gestion et le comportement de son supérieur hiérarchique. Il avait de plus adressé à ce dernier des menaces de morts à son encontre et à celle de sa famille. En outre, il avait inscrit des propos injurieux sur les murs et les portes des toilettes à l'égard de sa supérieure directe. Il avait également envoyé un courrier anonyme et insultant à son ancien responsable de groupe. La gravité des actes de l'intéressé était établie et ils constituaient des motifs dûment justifiés au sens des statuts et de la loi (ATA/745/2014 du 23 septembre 2014).

5.9 En droit privé du travail, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, sous peine de déchéance ; si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; 123 III 86 consid. 2a). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement ; de manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 précité ; 130 III 28 consid. 4.4).

Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l'art. 337 CO, ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmier des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_147/2022 précité consid. 4.2.2 ; 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3 et les arrêts cités).

5.10 Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_251/2015, 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.3). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; 4A_507/2010 consid. 3.2).

Le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée. En effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail (arrêts du Tribunal fédéral 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, *in Praxis* 2000 n° 11 p. 56 et JAR 2001 p. 304 ; 4C.317/2005 du 3 juin 2006 consid. 5.3). Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6 et les arrêts cités), soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les arrêts cités ; ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 6b).

5.11 Selon la doctrine, le soupçon d'infraction grave ou de manquement grave peut justifier un licenciement avec effet immédiat. Il convient cependant que les faits dont le travailleur est soupçonné revêtent un degré de gravité tel qu'ils puissent justifier un licenciement immédiat s'ils devaient être avérés. La jurisprudence admet que certaines accusations peuvent justifier un licenciement avec effet immédiat lorsqu'elles sont de nature à rendre impossible la continuation des rapports de travail, même lorsqu'elles sont au stade du soupçon et qu'elles se révèlent ensuite infondées ou non prouvées. Le Tribunal fédéral a confirmé le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat d'un employé soupçonné d'avoir pris des photographies dans une zone de stockage de produits dangereux se trouvant dans une extension de l'aéroport de Genève (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2015). La décision de licenciement avait été prise sans que la version des faits de l'employé licencié n'ait préalablement été recueillie, celui-ci ayant été mis devant le fait accompli selon l'état de fait retenu ; pour le Tribunal fédéral, « ce fait suffisait déjà à priver de toute légitimité un congé immédiat fondé sur un simple soupçon ».

La jurisprudence ne conduit pas et ne doit pas conduire à des exigences excessives en présence de soupçons, qui mettraient l'employeur dans des situations inextricables du seul fait de la dénégation de l'employé concerné ou de l'impossibilité d'établir rapidement les faits. La caractéristique du soupçon est que

le fait n'est pas établi, qu'il se fonde sur des indices, des déclarations, des impressions. Ainsi, en présence de soupçons, il est légitime et justifié de recueillir la version des faits de la personne mise en cause, spécialement lorsque la conduite qui lui est attribuée est de nature à mettre en cause son intégrité ; cette audition doit être comprise comme un aspect du devoir de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur (art. 328 CO). Le devoir de l'employeur de s'efforcer de vérifier les faits doit cependant être circonscrit à ce qui est raisonnablement exigible. L'employeur n'est pas une autorité judiciaire : il ne dispose pas de larges moyens d'investigation. Il doit prendre des décisions pour permettre à son unité de fonctionner. Il doit concrètement résoudre des situations et prendre des décisions lorsqu'il se trouve dans une situation de soupçon conduisant à une perte de confiance, à une situation de conflit ou à un climat de méfiance et d'incompréhension. Admettre des exigences excessives en se fondant sur les seuls intérêts du travailleur mis en cause, sans égard aux réalités et contraintes de l'employeur, reviendrait à restreindre le pouvoir d'appréciation et la liberté de l'employeur de résilier : il suffirait en effet que l'employé conteste les faits reprochés ou que des doutes subsistent pour que le licenciement ordinaire ou avec effet immédiat soit systématiquement considéré comme abusif, respectivement injustifié.

La solution est de poser des exigences raisonnables envers l'employeur en présence de soupçons :

- l'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition ;
- dans cette perspective, l'employeur offrira généralement à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. L'obligation d'entendre la personne mise en cause n'est toutefois pas absolue, s'il résulte des circonstances et des démarches raisonnablement et sérieusement accomplies par l'employeur qu'il dispose d'éléments suffisants pour considérer les faits comme établis ;
- les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition, l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut entendre ou qui sont des protagonistes directs. Ces investigations doivent pouvoir être effectuées dans un laps de temps relativement court (quelque jours) ;
- lorsque ces étapes ont été respectées, il convient de considérer que l'employeur a entrepris les mesures de vérification qui lui incombent raisonnablement.

Ainsi, doit être confirmée la jurisprudence selon laquelle, dans certaines circonstances, le soupçon d'une infraction ou d'un manquement grave peut justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Bien que cette situation doive être admise de manière restrictive,

au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il n'est en effet pas exclu que le soupçon justifie en soi un licenciement immédiat.

Le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir à l'endroit du travailleur ne constituent pas en tant que tels un motif de renvoi immédiat, car il s'agit de circonstances qui ne dispensent pas celui qui invoque les justes motifs d'établir la réalité objective des faits dont il se prévaut (Rémy WYLER/Boris HEINZER/Aurélien WITZIG, Droit du travail, 5^e éd., 2024, p. 786 ss).

5.12 D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un travailleur 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).

L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/148/2018 du 20 février 2018 consid. 8g ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 6f et les arrêts cités ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 27).

5.13 Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation

formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 2.2).

5.14 Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3 et les arrêts cités).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 et les arrêts cités ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2 et les arrêts cités).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et la référence citée).

5.15 Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

5.16 En l'espèce, la décision querellée se réfère au contenu de la note interne adressée le 29 août 2024 par E_____ au Conseil administratif concernant la rencontre entre le recourant et D_____ le jour précédent en France voisine.

Il ressort de ce document que D_____ a rencontré le recourant « par hasard » le 28 août 2024 dans un magasin en France aux alentours de 17h30. L'intéressé avait attendu que D_____ sorte du magasin pour l'interpeller afin de lui demander le contenu des discussions prévues à l'évaluation fixée le 29 août 2024. D_____ lui avait répondu qu'il s'agissait d'un entretien d'évaluation avec l'établissement d'un rapport, issu des démarches administratives habituelles durant la période d'essai. Le recourant, convaincu de son prochain licenciement et d'un complot à son encontre, avait formulé des intimidations à son interlocuteur en l'informant qu'il connaissait

son adresse personnelle ainsi que celle de C_____. Il avait affirmé également que si un licenciement était prononcé à son encontre, il « jur[ait] sur la tête de son père décédé qu'il tirer[ait] une balle dans la tête de M. C_____ et qu'il s'en tirerait une ensuite dans sa propre tête ». Ces paroles étaient accompagnées de gestes mimant ces actes. Malgré les réponses calmes de D_____ sur l'importance des propos tenus, le recourant avait affirmé à deux nouvelles reprises les mêmes propos alarmants. Ces menaces étaient intolérables. D_____ avait déposé une main courante auprès de la police municipale de B_____, auprès de la police cantonale de Genève et auprès de la gendarmerie française.

Lors de son audition, D_____ a détaillé avec précision le contexte de sa rencontre avec le recourant le 28 août 2024. Il s'était rendu au FEU VERT afin que ce centre établisse une plaque d'immatriculation pour une remorque prêtée par C_____. Il a également demandé à ce centre une offre pour des pneumatiques. Ces faits sont documentés dans la mesure où D_____ a produit l'échange de messages WhatsApp qu'il a eus avec son collègue le 27 août 2024 et la proposition de pneumatiques en question. Il ressort également des documents produits en audience que D_____ a réglé la plaque d'immatriculation le 28 août 2024 à 17h39. Les documents produits permettent donc d'établir que D_____ a rencontré le recourant par hasard, étant relevé que les devis produits par le recourant le 30 avril 2025 pour des pneus ne peuvent être comparés à la « proposition pneumatique » établie le 28 août 2024 en faveur de D_____ puisque celle-ci a été produite « sans présentation de la carte grise », contrairement aux démarches effectuées par le recourant.

Autre est la question de savoir si le recourant a véritablement proféré des menaces, ce qu'il conteste.

D_____ a expliqué que c'était après avoir réglé et être sorti du centre qu'il avait échangé avec le recourant. Après avoir discuté de la raison de sa présence au FEU VERT, la discussion s'était portée sur l'évaluation qui devait avoir lieu le lendemain. Imaginant son prochain licenciement, le recourant avait dit qu'il connaissait les adresses de son interlocuteur et vraisemblablement celle de C_____. Il avait ajouté qu'en cas de licenciement, une balle (d'arme à feu) serait réservée à C_____ et qu'il s'en tirerait une par la suite, jurant cela sur la tête de son père. D_____ était ensuite remonté dans sa voiture et était parti.

Lors de son audition, le recourant a expliqué s'être rendu au FEU VERT pour des réparations sur son véhicule. Il était resté sur place dès 16h35. À 17h30 et après avoir payé et regagné son véhicule, D_____ avait surgi. Il lui avait fait des reproches par rapport aux dysfonctionnements que l'intéressé avait fait remonter. D_____ l'avait injurié et indiqué qu'il le ferait licencier. Le recourant avait répondu qu'il ne se laisserait pas faire, puis était remonté dans sa voiture avant de partir.

Les tickets de caisse produits par le recourant et D_____ indiquent des heures de 17h46 pour le premier et de 17h39 pour le second. L'offre des pneumatiques remise à D_____ a été imprimée à 17h38. La facture concernant l'intervention sur le véhicule du recourant précise que la voiture a été déposée à 16h20 et que l'heure de

restitution était prévue pour 17h30. Compte tenu des heures figurant sur les tickets de caisse et des déclarations des intéressés, il semble que le recourant soit revenu au FEU VERT pour récupérer son véhicule et régler la facture après la discussion avec D_____. L'audition de E_____ qui a dit avoir reçu, vers 17h40, un sms de la part de D_____ lui demandant de le rappeler vient corroborer cette chronologie. De plus, au vu des éléments rapportés par E_____ de la rencontre entre le recourant et D_____, ainsi que les rapports professionnels difficiles du recourant, marqués par des tensions, la commune pouvait retenir comme suffisamment vraisemblables les menaces de mort proférées par le recourant.

En effet, le dossier ainsi que les auditions menées par-devant la chambre de céans attestent que les relations de travail entre les protagonistes ont été marquées par des frictions et un manque de confiance envers le recourant. Celui-ci a en effet rapidement rencontré des difficultés avec ses supérieurs et plusieurs entretiens ont été nécessaires afin d'aplanir la situation et lui rappeler son champ d'intervention ainsi que le cadre dans lequel il devait évoluer, sans que des améliorations n'aient été relevées. Un entretien d'évaluation avait d'ailleurs été fixé le 29 août 2024. Selon les explications du recourant, son frère avait également eu un conflit avec C_____. Or, dans un tel contexte, l'autorité intimée pouvait légitimement retenir que la continuation des rapports de travail entre les parties ne pouvait plus, selon les règles de la bonne foi, être exigée et ce, avec effet immédiat. Elle l'était d'autant moins qu'il appartient à l'autorité intimée de protéger la personnalité de C_____ conformément à l'art. 328 CO.

Dans de telles circonstances, au vu de son large pouvoir d'appréciation d'autant plus grand en période d'essai, l'autorité intimée était fondée à licencier immédiatement le recourant sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances et compte tenu des éléments établis par la procédure, la résiliation immédiate pour justes motifs (art. 74 du statut) des rapports de service de l'intéressé n'est pas arbitraire et est conforme au principe de la proportionnalité.

Dans la mesure où le licenciement apparaît conforme au droit, la question d'une éventuelle réintégration ou du paiement d'une indemnité ne se pose pas.

Mal fondé, le recours sera ainsi rejeté.

- 6.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera accordée à la commune, qui n'y a pas conclu et qui compte plus de 10'000 habitants, si bien qu'elle n'y aurait pas eu droit conformément à la jurisprudence constante de la chambre administrative (ATA/1582/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12 ; 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

déclare sans objet le recours interjeté le 11 septembre 2024 par A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 2 septembre 2024 ;

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 14 octobre 2024 par A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 13 septembre 2024 ;

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

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

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, av. 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Yves MABILLARD, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Christian BRUCHEZ, avocat de la commune de B_____.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MICHEL

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

