

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3636/2024-FPUBL

ATA/34/2026

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 13 janvier 2026**

dans la cause

**A**\_\_\_\_\_

représenté par Me Duy-Lam NGUYEN, avocat

**recourant**

contre

**COMMUNE DE B**\_\_\_\_\_

représentée par Me Christian BRUCHEZ, avocat

**intimée**

\_\_\_\_\_

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_, né en 1982, a été engagé par la commune de B\_\_\_\_\_ en qualité d'agent de la police municipale à compter du 1<sup>er</sup> mars 2008.

**b.** Dans un courrier du 30 octobre 2014 envoyé à l'intéressé, le maire de la commune a relevé que dans le cadre de son activité d'agent de la police municipale, des difficultés dans l'exécution de ses missions avaient été constatées. Il avait fait l'objet de plusieurs procédures, notamment pénales, où son comportement avait été mis en cause, entachant le lien de confiance du conseil administratif à son égard.

Conscient des problèmes rencontrés dans le cadre de sa fonction, il avait sollicité un entretien avec le secrétaire général adjoint des ressources humaines (ci-après : RH) qui l'avait reçu le 22 septembre 2014. Au cours de la discussion, il avait exprimé ses difficultés, notamment relationnelles, avec sa hiérarchie et son souhait de pouvoir être transféré dans un autre service afin de pouvoir travailler de manière plus sereine dans une nouvelle fonction. Il avait ensuite été reçu par le maire, un conseiller administratif et le secrétaire général adjoint précité. Il avait à cette occasion confirmé son souhait d'être transféré et accepté la proposition qui lui avait été faite de l'être au sein du service C\_\_\_\_\_. Le conseil administratif espérait vivement qu'il saurait saisir cette occasion pour restaurer, par son attitude et son comportement, sa confiance et sa considération.

**c.** Le 5 octobre 2016, le conseiller administratif en charge des RH, se référant à un entretien du 30 septembre précédent en présence du secrétaire général adjoint RH et d'un chef d'équipe au service C\_\_\_\_\_, a rappelé à l'intéressé qu'il attendait de lui un comportement exemplaire en tout temps avec l'ensemble des personnes que sa fonction l'amenait à côtoyer. Durant son audition, il avait reconnu de menus écarts de comportement dans une piscine, alors que des jeunes filles employées dans le cadre d'emplois d'été y travaillaient. Ce n'était pas la première fois que son comportement était mis en cause depuis son engagement. Il avait été affecté au service C\_\_\_\_\_ en étant invité à saisir cette occasion pour restaurer la confiance et la considération du conseil administratif. De tels agissements ne seraient plus tolérés.

**d.** Le 23 janvier 2017, le responsable du service C\_\_\_\_\_ a fait suite à l'altercation de l'intéressé avec l'un de ses collègues, D\_\_\_\_\_, ainsi qu'à la séance qui en avait découlé. Si sur le fond il avait eu raison de faire une remarque à ce collègue qui jetait un trognon de pomme sur la voie publique, la réaction violente de ce dernier avait découlé d'une accumulation de réflexions négatives de sa part à l'encontre de ce collègue. L'intéressé avait déjà été impliqué dans plusieurs conflits et il était attendu de lui un comportement digne du service public. Tout nouvel incident serait sévèrement sanctionné.

**e.** Dès le 1<sup>er</sup> novembre 2021, A\_\_\_\_\_ a occupé la fonction de chef d'équipe technique au service C\_\_\_\_\_. Il a été confirmé à cette fonction en mai 2022,

l'évaluation effectuée durant la période d'essai à ce poste ayant été concluante. Il a ensuite été en arrêt maladie du 18 novembre 2022 au 15 mai 2023, date à laquelle il a repris son activité à 50%. Il l'a reprise à 100 % le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**f.** À teneur d'un procès-verbal non signé, l'intéressé a été informé le 17 mai 2023 par E\_\_\_\_\_, cheffe du service C\_\_\_\_\_, d'un incident qui se serait produit au début de l'année 2023 entre lui et un employé d'un fournisseur de la commune, la société F\_\_\_\_\_ (ci-après : la société).

**g.** Le 19 juin 2023, la commune a ouvert une procédure disciplinaire à l'égard de l'intéressé pour un autre motif. Après l'avoir entendu, elle a toutefois renoncé à toute sanction.

**h.** Le 24 juin 2024, le secrétaire général de la commune, un secrétaire général adjoint, l'adjointe RH et la cheffe du service C\_\_\_\_\_ ont rencontré sept collaborateurs du service C\_\_\_\_\_. Le 7 juin 2024, le groupe de confiance avait porté à la connaissance des RH de la commune que huit collaborateurs l'avaient saisi pour lui faire part de leurs difficultés relationnelles avec A\_\_\_\_\_. Les difficultés évoquées étaient concordantes et suffisamment significatives pour que le groupe de confiance intervienne auprès de la commune. Le but de la rencontre était d'écouter les collaborateurs qui avaient fait appel au groupe de confiance. Les sept collaborateurs ont déclaré ce qui suit :

G\_\_\_\_\_, gardien polyvalent II au secteur technique, subissait depuis plus d'une année des remarques désobligeantes de l'intéressé portant sur la qualité de son travail. Il avait le sentiment d'être un bouc émissaire, ses compétences n'étant pas prises en compte. Il avait plusieurs fois eu l'impression que A\_\_\_\_\_ avait menti ou inventé des histoires pour le discréditer. Tel avait notamment été le cas lorsque l'intéressé l'avait interpellé avec une touffe de cheveux qu'il aurait trouvée dans un siphon qu'il venait de nettoyer. Or, la touffe de cheveux était sèche et ne pouvait pas provenir du siphon. Il déployait beaucoup d'efforts à vouloir se protéger de son supérieur et ressentait un sentiment de harcèlement qui avait des conséquences sur sa santé ;

H\_\_\_\_\_, gardien polyvalent II au secteur des bassins, a confirmé les propos de son collègue sur le fait que A\_\_\_\_\_ tenait des propos dégradants alors qu'il devait montrer l'exemple. Ce dernier effectuait des activités privées sur son temps de travail, se moquait ouvertement de certaines situations délicates touchant des employés et mettait une très mauvaise ambiance dans le service. Cette situation le touchait et il ne se rendait pas au travail sereinement ;

I\_\_\_\_\_, gardien polyvalent II au secteur des bassins, a pour sa part évoqué la situation de D\_\_\_\_\_, ancien employé, qui avait rencontré des difficultés relationnelles avec l'intéressé. Après le départ de cet employé, A\_\_\_\_\_ s'en était réjoui, regrettant de ne pas avoir eu le pouvoir de s'en débarrasser. L'intéressé ne se remettait jamais en question. Il était manipulateur et dénigrait en permanence. Cela créait une mauvaise ambiance de travail ;

J\_\_\_\_\_, chef d'équipe au secteur des bassins, a expliqué avoir sollicité le groupe de confiance par soutien aux gardiens. Il n'était pas directement touché par le comportement de A\_\_\_\_\_ car ils avaient le même niveau hiérarchique. Il a confirmé la tenue de propos dégradants, l'intéressé lui ayant, lors de sa prise de fonction, décrit le contexte du service par « ce sont tous des abrutis, des nuls, des incapables, des imbéciles ». Il a attesté que l'intéressé mentait régulièrement et déformait les propos. Il a donné des exemples à ce sujet. L'intéressé était particulièrement sur le dos des employés qu'il n'appréciait pas et se mêlait de tout. Il manquait d'exemplarité, nettoyant sa moto privée durant ses heures de travail, utilisant son téléphone portable lors d'une surveillance de bassins ou utilisant abusivement les véhicules du service. A\_\_\_\_\_ distribuait le travail aux gardiens selon ses affinités. J\_\_\_\_\_ a expliqué se sentir saboté dans son travail car il lui était difficile de remonter sans cesse le moral des troupes. Il avait dû gérer des conflits avec des clients dont l'intéressé était le protagoniste. A\_\_\_\_\_ s'était fâché avec le représentant du groupe de natation et était en conflit avec un professeur de natation synchronisée. J\_\_\_\_\_ a expliqué avoir entendu l'intéressé, s'adressant au personnel auxiliaire, indiquer que c'était grâce à lui qu'ils avaient du travail car grâce à lui un des employés était en arrêt maladie ;

K\_\_\_\_\_, gardien polyvalent II au secteur des bassins, a décrit l'intéressé comme une personne « créant la zizanie » au sein des équipes et qui les empêchait de travailler correctement. A\_\_\_\_\_ dénigrait les gens et se moquait d'eux. Il se prenait pour un directeur général et utilisait son pouvoir pour faire du mal aux gens. Il l'avait entendu dire « que veux-tu que je fasse de ça », le « ça » mentionnant une personne. K\_\_\_\_\_ a expliqué se sentir attaqué dans son intégrité, le climat de travail ayant des effets sur sa vie privée ;

L\_\_\_\_\_, gardien polyvalent II au secteur technique, a confirmé l'inconfort de nombreux collègues à venir travailler en raison de la présence de A\_\_\_\_\_ dont les agissements étaient insidieux. Il était « un ancien », si bien que ce dernier ne l'attaquait pas directement, mais il ressentait le climat délétère qui régnait. L'intéressé tenait à son égard des propos irrespectueux puisqu'il exprimait ouvertement qu'il serait « sur les plots » les deux dernières années car bientôt à la retraite ;

M\_\_\_\_\_ a indiqué ne plus avoir aucun espoir que les choses s'améliorent, l'intéressé ayant déjà été recadré à plusieurs reprises, sans succès. À la lecture de son planning, la première chose qu'il regardait était le nombre de jours de travail qu'il avait en commun avec A\_\_\_\_\_.

En dehors de la présence du personnel, E\_\_\_\_\_ a indiqué que les dires des collaborateurs correspondaient à ses propres observations. Elle avait repris A\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises sur sa manière de s'adresser aux collaborateurs. Pendant l'absence de celui-ci entre novembre 2022 et mai 2023 il n'y avait eu aucun conflit avec les gardiens. Dès son retour, les problèmes avaient repris. Elle l'avait vu le 19 juin 2024 pour lui faire part de ces constats et lui avait indiqué qu'elle ne

souhaitait plus poursuivre ainsi, car elle perdait trop de temps à gérer les conflits provoqués par son comportement et son attitude.

**B. a.** Le 22 juillet 2024, le conseil administratif a informé A\_\_\_\_\_ qu'il était arrivé à la conclusion que malgré les injonctions répétées de sa hiérarchie, il ne respectait toujours pas les devoirs généraux de sa fonction à l'égard de ses subordonnés et que cette situation était préjudiciable au climat de travail. Il n'était en particulier pas acceptable que sa supérieure hiérarchique doive en permanence gérer des conflits provoqués par son comportement et son attitude. Comme des problèmes de comportement avaient déjà été constatés dans sa précédente fonction au sein de la police municipale et qu'aucune perspective d'amélioration n'était perceptible, il considérait que les rapports de service ne pouvaient objectivement plus être maintenus. Il envisageait dès lors de prononcer son licenciement pour motifs fondés. Au vu des agissements qui lui étaient reprochés par ses subordonnés et dans le but d'assurer la protection de leur personnalité pendant la procédure, il était suspendu de ses fonctions à titre provisionnel. Il pouvait exercer son droit d'être entendu dans un délai fixé au 5 août 2024. Ce délai a ensuite été prolongé. Le compte rendu de la séance du 24 juin 2024 a été joint à cet envoi.

**b.** Le 19 août 2024, l'intéressé a contesté les reproches formulés par son employeur. Il a sollicité des mesures de protection immédiates de sa personnalité, la mise en place d'une enquête administrative afin de faire la lumière sur les déclarations de ses sept collègues et sur le mobbing qu'il subissait, l'audition en contradictoire des sept collègues mentionnés dans le compte rendu du 24 juin 2024, une copie de l'intégralité des notes internes, rapports, procédures disciplinaires et autres documents attestant « des manquements des sept collègues », que ces documents soient versés à la procédure, une médiation avec ces sept personnes afin de dénouer les tensions et permettre une meilleure compréhension et communication pour le futur. À titre subsidiaire, il a sollicité sa réaffectation dans un autre service. Enfin, il a sollicité la levée de son secret de fonction concernant le compte rendu du 24 juin 2024, dans la mesure où il entendait faire valoir ses droits par toute voie de droit utile.

**c.** Le 11 septembre 2024, le conseil administratif a informé l'intéressé que ses déterminations ne lui avaient pas permis de modifier son appréciation de la situation quant à l'impossibilité de le maintenir à sa fonction.

Dans ses déterminations, il avait sollicité, à titre subsidiaire, sa réaffectation dans un autre service. Selon l'art. 13 al. 3 du règlement du conseil municipal de la commune relatif au statut du personnel du 4 avril 2023 (ci-après : statut), lorsqu'il apparaissait qu'un fonctionnaire ne parvenait pas à fournir des prestations suffisantes dans sa fonction, il pouvait, après avoir été entendu, être affecté à une fonction correspondant mieux à ses aptitudes.

Le conseil administratif avait cherché une fonction dans un autre service en adéquation avec ses compétences et ne comportant pas de responsabilités d'encadrement. Il envisageait ainsi de le réaffecter, dès le 30 septembre 2024, à une

fonction d'ouvrier d'entretien II au service N\_\_\_\_\_. Cette fonction, dont le dispositif figurait en annexe, était colloquée en classe 19. En cas de changement de fonction dans une fonction inférieure, l'art. 36 al. 2 prévoyait que le nouveau traitement était fixé dans la nouvelle classe sur le palier immédiatement inférieur à l'ancien traitement. Étant donné que le changement d'affectation envisagé interviendrait à titre d'alternative au licenciement initialement envisagé, son traitement, alors fixé en classe 24 palier 15, soit CHF 107'688.- hors 13<sup>e</sup> salaire, le serait, dès le 1<sup>er</sup> octobre 2024, en classe 19, palier 15, soit CHF 97'538.- hors 13<sup>e</sup> salaire.

Avant que cette décision ne soit prise, il avait la possibilité d'exercer son droit d'être entendu sur cette réaffectation envisagée. Sa suspension provisoire était maintenue.

**d.** L'intéressé s'est déterminé dans le délai fixé, soit le 23 septembre 2024. Il a cette fois encore contesté les reproches qui lui étaient faits et sollicité les mêmes mesures que précédemment. Selon une annonce, la commune cherchait à recruter un magasinier II au sein du secteur mécanique et magasin. Il remplissait toutes les conditions techniques pour remplir cette fonction qui semblait offrir un salaire plus important que celui d'ouvrier d'entretien II proposé. Il sollicitait de garder son emploi et requérait l'ouverture d'une enquête administrative. À titre subsidiaire, il sollicitait sa réaffectation au poste de magasinier II, sous la condition que le salaire qu'il obtiendrait en cette qualité soit supérieur à celui d'ouvrier d'entretien II.

**e.** Le 30 septembre 2024, le conseil administratif a réaffecté l'intéressé à la fonction d'ouvrier d'entretien II au service N\_\_\_\_\_ dès le 7 octobre 2024. Ce changement d'affectation intervenait à titre d'alternative au licenciement initialement prévu. Son traitement était fixé en classe 19, palier 15. La suspension était maintenue jusqu'à cette date.

En raison de difficultés dans l'exercice de sa première fonction d'agent de la police municipale, il avait, à sa demande, été transféré au service C\_\_\_\_\_ en qualité d'employé puis de chef de service dès le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Depuis son arrivée dans ce service, et en particulier depuis sa nomination au poste de chef d'équipe, sa façon de s'adresser à ses collègues, puis à ses subordonnés, avait été problématique. Il avait notamment été impliqué dans plusieurs conflits et problèmes d'attitude déplacée. En septembre 2016, il avait été convoqué à un entretien par sa hiérarchie en raison d'une attitude inadéquate à l'égard de jeunes filles dans le cadre d'emplois d'été. Un courrier de rappel à l'ordre lui avait été adressé. En janvier 2017, il avait à nouveau été convoqué à un entretien par son chef de service à la suite d'une altercation avec un collègue. Un nouveau courrier de rappel à l'ordre lui avait ensuite été adressé. En mai 2023, la cheffe du service C\_\_\_\_\_ l'avait convoqué en raison de son comportement harcelant envers l'employé d'un fournisseur. Après avoir été alerté par le groupe de confiance, des représentants de la commune avaient entendu des collaborateurs. Ces derniers avaient fait état de ses remarques désobligeantes, de ses propos dégradants, de son dénigrement, de son manque d'exemplarité dans son comportement professionnel et d'un climat de

travail délétère. À l'issue de cette séance, la cheffe du service C\_\_\_\_\_ avait confirmé que les dires des collaborateurs corroboraient ses propres observations et qu'elle lui avait dit, le 19 juin 2024, qu'elle ne souhaitait plus poursuivre dans ces conditions car elle perdait trop de temps à gérer les conflits.

Aucun élément ne lui permettait de revoir son appréciation et seule une réaffectation dans un autre service, dans une fonction en adéquation avec ses compétences et ne comportant pas de responsabilités d'encadrement était envisageable pour éviter un licenciement. S'agissant de la fonction d'ouvrier d'entretien II, il n'avait pas contesté qu'elle serait en adéquation avec ses compétences. Il ne serait, au vu de son parcours, pas opportun de le réaffecter à la fonction de magasinier II au sein du secteur mécanique et magasin. Cette fonction était également colloquée en classe 19, de sorte qu'une réaffectation dans cette fonction ne lui permettrait pas d'obtenir un traitement plus important.

**C. a.** Le 31 octobre 2024, A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative).

Il a conclu :

- à titre superprovisionnel et provisionnel, à la suspension de la décision de changement d'affectation à la demande de la commune jusqu'à droit connu dans la présente procédure ;

- préalablement, à ce que soit ordonné : la production de l'intégralité du dossier de procédure ; le retranchement du dossier de l'intégralité des documents relatifs aux procédures pénales P/1\_\_\_\_\_/2013 et P/2\_\_\_\_\_/2013 au nom de son droit à l'oubli ; la production du procès-verbal de l'entretien du 19 juin 2024 entre la cheffe de service et lui-même ; la production des documents attestant des problèmes psychologiques et du licenciement de D\_\_\_\_\_ ; l'audition de la directrice de la succursale de la société ; le retranchement de son dossier administratif de l'intégralité des documents relatifs à l'incident avec un employé de la société évoqué lors de la séance du 17 mai 2023 ; l'audition des employés qui avaient dénoncé les faits qui lui avaient été reprochés et qui avaient conduit à la procédure disciplinaire du 19 juin 2023 ; l'audition de plusieurs témoins, et enfin la production de l'intégralité des notes internes, rapports, procédures disciplinaires et autres documents attestant des manquements des sept collègues figurant dans le compte rendu du groupe de confiance du 24 juin 2024 ;

- principalement à l'annulation de la décision de changement d'affectation à la demande de la commune ;

- à titre subsidiaire, au renvoi de la cause au conseil administratif pour une nouvelle décision dans le sens des considérants.

Il avait sollicité du conseil administratif plusieurs mesures d'instruction afin d'établir l'état de fait. Aucune de ces mesures n'avait été prise, de sorte que le dossier de la procédure était incomplet et que son droit d'être entendu avait été violé. En l'absence de motivation du rejet de ces mesures, il avait en outre été

victime d'un déni de justice. Le conseil administratif avait abusé de son pouvoir d'appréciation, violé le principe de la proportionnalité et celui de l'interdiction de l'arbitraire.

Les faits pertinents avaient été constatés de manière inexacte ou incomplète. Il avait été à tort accusé d'un incident avec un employé de la société. Les propos rapportés dans le compte rendu du 24 juin 2024 n'étaient pas démontrés. Il avait apporté des éléments objectifs démontrant les multiples manquements de ses collègues mais il n'avait pas pu les interroger. Il avait en outre demandé sans succès l'ouverture d'une enquête administrative. Les critiques de J\_\_\_\_\_ prenaient la moitié du compte rendu alors même que celui-ci ne faisait pas partie de son équipe. Il relatait des faits anciens et cherchait à lui nuire. Il lui prêtait d'avoir traité ses collègues d'abrutis, d'imbéciles et d'incapables. Il était toutefois étonnant, au vu de la gravité de ces propos, que J\_\_\_\_\_ n'ait pas alerté sa hiérarchie plus tôt. L'entretien avec E\_\_\_\_\_ n'avait fait l'objet d'aucun procès-verbal. Elle alléguait que durant son absence, entre novembre 2022 et mai 2023, il n'y avait eu aucun conflit avec les gardiens, mais que cela avait recommencé à son retour. Or, le dossier de procédure ne comportait aucune doléance à son encontre entre mai 2023 et juin 2024. Il avait, pour sa part, reçu des messages d'encouragement de certains collègues.

Enfin, malgré ses demandes et les actes de harcèlement à son encontre, le conseil administratif n'avait pris aucune mesure pour protéger sa personnalité.

**b.** Le 26 novembre 2024, après que la commune s'est déterminée à ce propos, la présidence de la chambre administrative a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

**c.** Le 27 novembre 2024, la commune a produit le dossier complet de l'intéressé.

**d.** Le 17 janvier 2025, la commune a conclu au rejet du recours.

**e.** Le 12 mars 2025, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes. Le recourant était présent, assisté de son avocat. La commune était représentée par son secrétaire général et un secrétaire général adjoint. Elle était assistée par son avocat. E\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_, directrice de la succursale de la société au P\_\_\_\_\_, ont été entendues en qualité de témoin.

**e.a.** E\_\_\_\_\_ a notamment exposé que s'agissant des huit collaborateurs, les trois gardiens techniques, soit G\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, venaient régulièrement se plaindre de A\_\_\_\_\_, du comment il leur parlait et gérait les problèmes techniques. L\_\_\_\_\_ se plaignait très rarement. M\_\_\_\_\_ parlait d'un manque de communication avec son chef, à savoir que ce dernier ne disait pas où il était, ni comment il fallait faire les choses, ou alors il le faisait sur un ton élevé. Pour les autres collaborateurs, K\_\_\_\_\_, quand il travaillait avec l'intéressé, se plaignait que ce dernier lui demandait d'effectuer le travail qu'il ne voulait pas faire. Cela se terminait souvent en dispute, et il y avait toujours plusieurs versions des faits. Elle avait dit à A\_\_\_\_\_, lors de réunions ou d'entretiens, notamment avec le contremaître, que cela lui prenait beaucoup de temps et d'énergie de régler les

problèmes soulevés par son attitude. Notamment en juin 2024, elle lui avait dit qu'il était vraiment nécessaire qu'il s'améliore sur ce point, ce qu'il savait du reste déjà. Elle lui avait dit être fatiguée de régler ces disputes et qu'il fallait que cela cesse. Elle avait observé que pendant son absence de plusieurs mois, il n'y avait plus eu de disputes ni de problèmes en ce qui concernait la technique, mais que seulement quelques jours après son retour, elle avait eu des plaintes le concernant. Elle n'avait pas été mise au courant de la démarche des collaborateurs auprès du groupe de confiance. Elle l'avait apprise lors de sa convocation à la mairie au mois de juin 2024. On lui avait demandé si elle confirmait les faits soulevés par les employés. Elle avait répondu qu'il y avait certains faits qu'elle ne connaissait pas, mais que d'autres confirmaient les problèmes d'attitude qu'elle connaissait. Depuis le 22 juillet 2024, elle n'avait plus eu affaire à A\_\_\_\_\_. Au sein du service, il y avait toujours des problèmes à régler, mais plus de plaintes concernant les chefs d'équipe.

S'agissant des collaborateurs qui avaient saisi le groupe de confiance, ils étaient là depuis longtemps. Ils travaillaient en équipe, ce qui n'était pas toujours facile. Ils avaient donc effectivement pu commettre des erreurs ou être à l'origine d'incidents ou parfois de discussions inadéquates. Certains avaient eu des remises à l'ordre de sa part. Il pouvait s'agir de comportements dont A\_\_\_\_\_ lui avait fait part, auquel cas elle écoutait les deux collaborateurs. Il lui était arrivé de remettre à l'ordre les deux à l'issue de ces auditions.

**e.b.** Le secrétaire général adjoint a expliqué que depuis l'arrivée de l'intéressé au sein de l'administration communale, des difficultés avaient été relevées. Il s'agissait de problématiques relationnelles et non de la qualité du travail. Il y avait eu différentes procédures, certaines plus anciennes du temps où A\_\_\_\_\_ était à la police municipale puis des plus récentes alors qu'il était au service C\_\_\_\_\_. Il confirmait également que lors de ses absences, il y avait beaucoup moins de problèmes.

**e.c.** Le secrétaire général a précisé qu'à la suite de la séance du 24 juin 2024 il avait été décidé de remonter le problème au conseil administratif. Beaucoup de souffrance de la part des collaborateurs dans leurs relations avec A\_\_\_\_\_ avait été constatée, et ceci indépendamment de la véracité des faits précis qu'ils mettaient en avant. Il était visiblement impossible de remettre ces gens dans une dynamique positive de travail avec l'intéressé. Ce n'était du reste pas tous les jours que le groupe de confiance leur répercutait une problématique pareille. Ce n'était pas la qualité de travail du recourant qui était remise en question, en revanche sa capacité à conduire une équipe l'était de manière indubitable.

**e.d.** O\_\_\_\_\_ a, pour l'essentiel, indiqué qu'elle n'était pas au courant d'une plainte à l'encontre de A\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas trouvé qui, au sein de la société, aurait été en contact avec ce dernier.

**e.e.** Le recourant a indiqué avoir eu des contacts avec la responsable du service N\_\_\_\_\_ concernant la nouvelle fonction qui lui avait été assignée. Il n'avait toutefois pas commencé le travail dans cette fonction car il avait eu un accident de

vélo et était en arrêt de travail depuis le 7 octobre 2024. Il percevait un traitement correspondant à cette nouvelle fonction. Il maintenait ses demandes d'actes d'instruction. Les témoins qu'il souhaitait le plus faire entendre étaient Q\_\_\_\_\_, contremaître, et R\_\_\_\_\_, l'administrateur qui remplaçait le contremaître en cas d'absence.

Lors de l'audience, le recourant a déposé des déterminations et requêtes en faits nouveaux. Il a insisté sur la qualité de son travail et la courtoisie avec laquelle il traitait ses subordonnés, comme en témoignait en particulier le chef d'équipe responsable des extérieurs au service C\_\_\_\_\_. « L'historique comportemental de Monsieur L\_\_\_\_\_ » révélait une tendance à l'agressivité et à la violence, et il était troublant qu'il figure parmi les sept collaborateurs ayant dénoncé son comportement et ses prétendus manquements. En outre, L\_\_\_\_\_ nourrissait une rancœur à son égard depuis qu'il avait défavorablement évalué son travail. G\_\_\_\_\_ l'avait giflé lors d'un différend verbal. Or, celui-ci figurait également parmi les collaborateurs qui avaient formulé des accusations à son égard. Il nourrissait également une rancœur à son encontre en raison de ses critiques sur la mauvaise qualité de son travail. Il était établi que K\_\_\_\_\_ avait manqué à ses obligations professionnelles.

**e.f.** Le juge délégué a informé les parties qu'un délai au 9 mai 2025 était fixé aux parties pour leurs observations finales, après quoi la cause serait gardée à juger sur actes d'instruction et sur le fond, sous réserve du droit inconditionnel à la réplique.

**f.** Le 9 mai 2025, la commune a persisté dans ses conclusions.

**g.** Le 20 mai 2025, dans le délai prolongé par le juge délégué, le recourant a produit des observations finales. E\_\_\_\_\_ avait tenu des propos incohérents voire erronés lors de son audition et manqué d'impartialité dans l'évaluation des fautes de G\_\_\_\_\_. Le secrétaire général adjoint avait affirmé à tort qu'il n'y avait pas d'autres postes ouverts avant sa réaffectation à un poste d'ouvrier d'entretien II. Cette affirmation était erronée, dès lors qu'il avait constaté l'existence de postes correspondants à ses compétences qui ne lui avaient pas été proposés. Quant à O\_\_\_\_\_, elle avait confirmé qu'elle ne le connaissait pas et qu'après avoir enquêté sur des supposées plaintes émises par un employé de la société, elle n'était pas en mesure de les confirmer.

**h.** Le 13 juin 2025, la commune a persisté dans ses motivations et conclusions.

**i.** Le 12 janvier 2026, le recourant a informé le juge délégué qu'il avait été licencié par la commune le 17 décembre 2025, avec effet au 31 mars 2026.

**j.** Il sera revenu en tant que de besoin dans la partie en droit sur les allégués, arguments et preuves produits par les parties.

## **EN DROIT**

1. La chambre administrative examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (art. 11 al. 2 LPA ; ATA/370/2025 du 1<sup>er</sup> avril 2025 consid. 1 ; ATA/646/2023 du 20 juin 2023 consid. 1).

1.1 Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable sous ces deux aspects (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).

1.2 Selon l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir non seulement les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a), mais aussi toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (let. b).

La jurisprudence a précisé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/1123/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3b et les références citées). L'exemple le plus évident concerne la partie à la procédure qui a obtenu le plein de ses conclusions au stade antérieur de la procédure, et n'est dès lors pas lésée par la décision ou le jugement de première instance (ATA/1352/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3b). L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (ATA/1352/2020 précité consid. 3d ; ATA/1123/2020 précité consid. 3c).

L'intérêt digne de protection consiste en l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait au recourant, en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait (ATF 133 II 249 consid. 1.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_2/2010 du 23 mars 2010 consid. 4). L'existence d'un intérêt digne de protection présuppose que la situation de fait ou de droit du recourant puisse être influencée par l'annulation ou la modification de la décision attaquée, ce qu'il lui appartient d'établir (ATF 120 Ib 431 consid. 1 ; ATA/1352/2020 précité consid. 3c).

2. Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'État et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 136 I 254 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_145/2019 du 3 juin 2020 consid. 6.3.2). De ce principe découle notamment le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'État, consacré à l'art. 9 *in fine* Cst. (ATF 138 I 49 consid. 8.3.1).
3. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), 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/799/2025 du 22 juillet 2025 consid. 3.1 et l'arrêt cité).

4. En l'espèce, l'objet du recours est la conformité au droit de la décision de changement d'affectation à la demande de la commune prononcée le 30 septembre 2024. Il apparaît que, exerçant son droit d'être entendu après que son employeur lui a signifié son intention de le licencier le 22 juillet 2024, le recourant à lui-même, à titre subsidiaire, conclu à sa réaffectation dans un autre service. La commune a, accédant ainsi à sa demande, renoncé à le licencier. Il est dès lors douteux, au regard des principes précités, que le recourant puisse, devant la chambre de céans, contester une décision qui faisait droit à l'une de ses demandes et lui a permis d'éviter le prononcé d'une mesure aux conséquences plus dommageables pour lui, à savoir un licenciement pour motif fondé. Le recours sera néanmoins déclaré recevable dès lors qu'il conserve un objet en lien avec la fixation du traitement dû au recourant, le montant de ce traitement n'étant pas le même selon que le changement d'affectation est confirmé ou non.
5. Le recourant a sollicité plusieurs actes d'instruction, à savoir : la production de l'intégralité du dossier de la procédure ; le retranchement du dossier de l'intégralité des documents relatifs aux procédures pénales P/1\_\_\_\_\_/2013 et P/2\_\_\_\_\_/2013 au nom de son droit à l'oubli ; la production du procès-verbal de l'entretien du 19 juin 2024 entre la cheffe du service C\_\_\_\_\_ et lui-même ; la production des documents attestant des problèmes psychologiques et du licenciement de D\_\_\_\_\_ ; l'audition de la directrice de la succursale de la société ; le retranchement de son dossier administratif de l'intégralité des documents relatifs à l'incident avec un employé de la société ; l'audition des employés qui avaient dénoncé les faits qui lui avaient été reprochés et qui avaient conduit à la procédure disciplinaire du 19 juin 2023 ; enfin la production de l'intégralité des notes internes, rapports, procédures disciplinaires et autres documents attestant des manquements des sept collègues figurant dans le compte rendu du groupe de confiance du 24 juin 2024.

**5.1** Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., 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, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

**5.2** En l'espèce, la commune a produit le dossier du recourant et la cheffe du service C\_\_\_\_\_ ainsi que la cheffe de la succursale ont été entendues. Dès lors qu'il ne

ressort ni du dossier ni des déclarations de cette dernière qu'un comportement fautif puisse être reproché au recourant dans ses relations avec la société, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'examen de la légalité de la décision litigieuse. Il en ira de même de la procédure disciplinaire ouverte par la commune en juin 2023 qui n'a débouché sur aucune sanction. La décision n'en fait du reste même pas mention. L'audition des employés qui auraient dénoncé des faits en lien avec cette procédure disciplinaire n'apparaît ainsi pas utile pour résoudre le litige. Quant aux procédures pénales P/1\_\_\_\_\_/2013 et P/2\_\_\_\_\_/2013, elles sont sans pertinence sur la résolution du litige, la décision attaquée ne s'y référant pas. Celle-ci se contente en effet de mentionner qu'en raison de difficultés dans l'exercice de sa première fonction d'agent de la police municipale, le recourant avait, à sa demande, été transféré au service C\_\_\_\_\_ en qualité d'employé puis de chef de service dès le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Il ne sera en conséquence pas fait référence aux procédures pénales pour juger de la légalité de la décision en cause.

On peine à suivre le recourant lorsqu'il sollicite la production du procès-verbal de la séance du 19 juin 2024 avec la cheffe du service C\_\_\_\_\_ puisqu'il admet, dans son recours, que cet entretien n'a fait l'objet d'aucun procès-verbal. Cela étant, entendue par la chambre de céans et exhortée à dire la vérité, la cheffe de service a maintenu avoir dit au recourant en juin 2024 qu'il était nécessaire qu'il change son attitude et qu'elle était fatiguée de régler ses disputes (procès-verbal de comparution personnelle et d'enquêtes du 12 mars 2025, p. 2, par. 3). Les propos de la cheffe de service doivent ainsi être tenus pour avoir été dits au recourant lors de leur rencontre du 19 juin 2024. Il ne sera enfin pas donné suite aux requêtes du recourant visant la production d'éléments en lien avec les manquements ou les problèmes de santé de ses collègues ou collaborateurs. Le dossier produit par la commune contient en effet de nombreuses pièces relatives à des manquements imputables aux collaborateurs du recourant et pour lesquels la cheffe du service C\_\_\_\_\_ est intervenue (voir notamment ses courriels des 14 et 16 février 2024). Celle-ci a en outre déclaré devant la chambre de céans que lesdits collaborateurs avaient effectivement pu commettre des erreurs ou être à l'origine d'incidents ou de discussions inadéquates, entraînant dans certains cas des remises à l'ordre de sa part.

Le dossier est ainsi en état d'être jugé sans qu'il soit nécessaire de donner suite aux actes d'instruction réclamés par le recourant.

6. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu en ce sens que la commune n'avait pris aucune des mesures qu'il avait sollicitées, à savoir notamment une enquête administrative afin de faire la lumière sur les déclarations des sept collègues figurant dans le compte rendu du 24 juin 2024, l'audition en contradictoire de ces sept collègues, une copie de l'intégralité des notes internes, rapports, procédures disciplinaires et autres documents attestant de leurs manquements et une médiation avec eux. En l'absence de motivation du rejet de ces mesures, il aurait été victime d'un déni de justice. Enfin, la violation de son droit d'être entendu aurait eu pour conséquence une constatation inexacte ou

incomplète des faits pertinents, les propos rapportés dans le compte rendu du 24 juin 2024 n'étant pas démontrés.

**6.1** Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Ce droit comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références).

**6.2** Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C\_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours peut se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2).

En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1092/2025 du 7 octobre 2025 consid. 4.2 et les arrêts cités).

**6.3** La LPA n'empêche pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la

gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquentement, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet (ATA/1097/2025 du 7 octobre 2025 consid. 2.2 et l'arrêt cité).

**6.4** Selon l'art. 88 du statut, lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le conseil administratif peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration communale.

**6.5** En l'espèce, et pour les mêmes motifs que ceux examinés au considérant précédent, la commune était fondée à renoncer à l'administration de certaines preuves et à procéder à une appréciation anticipée de celles-ci. Selon le secrétaire général de la commune entendu par le juge délégué, une grande souffrance avait été constatée lors de la séance du 24 juin 2024 chez les collaborateurs du recourant, ceci indépendamment de la véracité des faits précis que ceux-ci avaient mis en avant. Il a en outre précisé qu'il était visiblement impossible de remettre « ces gens dans une dynamique positive de travail avec l'intéressé ». Dans ces conditions, et au vu de l'ensemble des manquements retenus dans la décision en cause et que le recourant a pu identifier et critiquer en toute connaissance de cause, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir estimé nécessaire de déplacer le recourant sans instruire plus avant la situation, une enquête administrative apparaissant au surplus comme une démarche superflue, notamment au vu de l'issue trouvée par le conseil administratif. Les nombreux témoignages concordants des collaborateurs entendus le 24 juin 2024 étaient suffisants pour permettre à l'employeur d'identifier des manquements dans la manière dont le recourant gérait son service, d'autant que ces témoignages sont venus confirmer des problèmes de comportement déjà identifiés et connus de la hiérarchie, comme l'ont confirmé les représentants de l'intimée devant la chambre de céans.

Le recourant a, au surplus, eu l'occasion de faire part de ses observations et commentaires à son employeur. Il a ensuite pu se défendre devant la chambre de céans en connaissance tant des griefs de son employeur que des motifs pour lesquels il a décidé de le déplacer.

Le grief de violation du droit d'être entendu sera en conséquence écarté.

- 7.** Le recourant fait grief à la commune d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation et d'avoir violé les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

**7.1** Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour

apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

**7.2** Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/114/2015 du 27 janvier 2015 consid. 5c).

**7.3** Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exigent que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.5).

**7.4** Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4). Au vu du pouvoir d'examen conféré à la chambre de céans et déjà décrit ci-avant, le grief d'arbitraire se confond toutefois en l'espèce avec celui de mauvaise application de la loi.

**7.5** Aux termes de l'art. 50 al. 1 Cst., l'autonomie communale est garantie dans les limites fixées par le droit cantonal. Selon la jurisprudence, une commune bénéficie de la protection de son autonomie dans les domaines que le droit cantonal ne règle pas de manière exhaustive, mais laisse en tout ou en partie dans la sphère communale, lui accordant une liberté de décision importante. Le domaine d'autonomie protégé peut consister dans la faculté d'adopter ou d'appliquer des dispositions de droit communal ou encore dans une certaine liberté dans l'application du droit fédéral ou cantonal. Pour être protégée, l'autonomie ne doit pas nécessairement concerner l'ensemble d'une tâche communale, mais uniquement le domaine litigieux (ATF 138 I 143 consid. 3.1 ; 133 I 128 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_461/2013 du 14 novembre 2013 consid. 3). L'existence et l'étendue de l'autonomie communale dans une matière concrète sont déterminées essentiellement par la constitution et la législation cantonales (ATF 135 I 43 consid. 1.2 ; 133 I 128 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_253/2013 du 1<sup>er</sup> novembre 2013 consid. 2.1).

**7.6** L'art. 14 du statut dispose que les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Quant à l'art. 15 du statut, il prévoit que 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.

L'art. 16 al. 1 1<sup>re</sup> phrase du statut prévoit que 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.

À teneur de l'art. 17 al. 3 du statut, les chefs de service et, par délégation, les cadres intermédiaires sont tenus de veiller à la protection de la personnalité et à la sécurité du personnel (let. g) et d'assurer le respect des principes définis aux art. 14, 15 et 16.

L'art. 13 du statut porte l'intitulé « changement d'affectation à la demande la Ville ». Selon son al. 3, lorsqu'il apparaît qu'un fonctionnaire ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans sa fonction, il peut, après avoir été entendu, être affecté à une autre fonction correspondant mieux à ses aptitudes. Dans ce cas, les conditions salariales sont fixées en fonction du nouvel emploi conformément à l'art. 36.

L'art. 27 al. 1 du statut prévoit que les sanctions suivantes peuvent être prononcées : le blâme, la mise à pied jusqu'à deux jours avec suppression de traitement et la mise à pied jusqu'à trois mois avec suppression de traitement. Son al. 2 dispose qu'il ne peut pas être prononcé d'autres sanctions disciplinaires.

En application de l'art. 71 du statut, le conseil administratif peut, pour des motifs fondés, licencier un fonctionnaire nommé à titre définitif. Son al. 3 prévoit que le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu.

**7.7** En l'espèce, il doit être retenu, comme cela ressort de la décision, que le recourant a rencontré des difficultés dans l'exercice de sa première fonction d'agent de la police municipale. Il avait en conséquence, à sa demande, été transféré au service C\_\_\_\_\_ en qualité d'employé puis de chef de service dès le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Depuis son arrivée dans ce service, et en particulier depuis sa nomination au poste de chef d'équipe, sa façon de s'adresser à ses collègues, puis à ses subordonnés, s'est révélée problématique. Il a notamment été impliqué dans plusieurs conflits et problèmes d'attitudes déplacées. En septembre 2016, il a été convoqué à un entretien par sa hiérarchie en raison d'une attitude inadéquate à l'égard de jeunes filles. Un courrier de rappel à l'ordre lui a été adressé par le conseil administratif. En janvier 2017, il a, à nouveau, été convoqué à un entretien par son

chef de service à la suite d'une altercation avec un collègue. Un courrier de rappel à l'ordre lui a également été adressé. Il n'apparaît pas que le recourant aurait contesté l'un ou l'autre de ces rappels à l'ordre. Après avoir été alertés par le groupe de confiance, des représentants de la commune ont entendu sept collaborateurs du service C\_\_\_\_\_. Ces derniers ont fait état de ses remarques désobligeantes, de ses propos dégradants, de son dénigrement, de son manque d'exemplarité dans son comportement professionnel et d'un climat de travail délétère. À l'issue de cette séance, la cheffe du service précité a précisé que les dires des collaborateurs corroboraient ses propres observations. Devant le juge délégué, elle a confirmé avoir indiqué au recourant, en juin 2024, qu'elle ne souhaitait plus poursuivre dans de telles conditions car elle perdait trop de temps à gérer les conflits. Lors de l'audience s'étant tenue devant la chambre de céans, la cheffe de service et le secrétaire général adjoint ont également souligné qu'ils étaient confrontés à moins de problèmes lorsque le recourant était absent.

La mesure de réaffectation retenue par la commune n'est pas critiquable sous l'angle de la proportionnalité. Cette mesure a en effet été retenue, sur demande du recourant, après que le conseil administratif a d'abord envisagé un licenciement pour justes motifs. Elle aura certes des conséquences financières pour le recourant, mais elle lui permet néanmoins de conserver un emploi au sein de la commune, l'intérêt public à ce que l'intéressé ne dirige plus de personnel ayant à juste titre été pris en compte par l'employeur. On ne voit enfin pas en quoi cette décision constituerait un abus du pouvoir d'appréciation, dans la mesure où elle se trouve en parfaite adéquation avec les manquements établis par la commune et imputables au recourant.

Il découle de ce qui précède que la commune a retenu des faits suffisants et pertinents pour estimer qu'il était nécessaire de réaffecter le recourant dans un autre service et à un poste qui ne comporte pas de responsabilités d'encadrement. Elle a agi sans excès ou abus de son pouvoir d'appréciation et conformément à l'art. 13 al. 3 du statut, le recourant ne soutenant pas que la fonction d'ouvrier d'entretien II au service N\_\_\_\_\_ ne correspondrait pas à ses aptitudes.

**8.** Le recourant fait enfin grief au conseil administratif d'avoir failli à protéger sa personnalité.

**8.1** L'art. 85 du statut prévoit que le conseil administratif protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité des membres du personnel ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que ces derniers ne soient pas harcelés psychologiquement ou sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

**8.2** L'ensemble du personnel ainsi que les hiérarchies de la commune peuvent faire appel au groupe de confiance ([www.ge.ch/faire-appel-au-groupe-confiance](http://www.ge.ch/faire-appel-au-groupe-confiance)).

**8.3** Selon la jurisprudence, une absence de harcèlement psychologique est présumée lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

**8.4** En l'espèce, il n'apparaît pas, même si cette démarche pouvait sembler difficile au vu des circonstances d'espèce, que le recourant aurait saisi le groupe de confiance. Une présomption d'absence de harcèlement psychologique en découle, qui n'est renversée par aucun élément rendu vraisemblable. Le grief lié au harcèlement moral invoqué est donc irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner, faute de se prononcer sur une décision faisant suite à l'intervention du groupe de confiance (ATA/473/2024 du 16 avril 2024 consid. 6.3 et les arrêts cités).

En tous points infondé, le recours sera rejeté.

**8.5** Un émoulement de CHF 1'500.-, qui comprend la décision sur effet suspensif et l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est *a priori* supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 31 octobre 2024 par A\_\_\_\_\_ contre la décision de la commune de B\_\_\_\_\_ du 30 septembre 2024 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émoulement de CHF 1'500.- à la charge de 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, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Duy-Lam NGUYEN, avocat du recourant ainsi qu'à Me Christian BRUCHEZ, avocat de l'intimée.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :