

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1297/2024-FPUBL

ATA/1477/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 décembre 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

recourant

contre

COMMUNE DE B_____

représentée par Me Bettina NAVRATIL, avocate

intimée

EN FAIT

A. a. A_____ a été engagé par la commune de B_____ (ci-après : la commune) en qualité d'urbaniste dès le 1^{er} septembre 2017.

Il a été promu au poste de chef du service du développement urbain le 1^{er} juin 2018, et confirmé dans cette fonction le 1^{er} octobre 2019 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2019.

Selon son cahier des charges, il avait pour mission, en lien avec le politique, de définir et coordonner le projet de valorisation et d'évolution du territoire communal, d'assurer le pilotage stratégique et la conduite des nouveaux projets d'aménagement des espaces publics, des équipements publics et de l'habitat, plus particulièrement de l'étude des besoins jusqu'au stade des avant-projets, en cohérence avec les planifications directrices et les objectifs du développement durable.

b. Au terme de l'entretien périodique du 9 avril 2018, son sens du service public, sa diligence dans l'action, son respect des règlements, sa représentation de l'image de la commune, son attention, et bienveillance en interne et vers l'extérieur, son respect de la hiérarchie sa communication et langage, sa capacité à traverser les changements, ses pratiques avérées et la qualité de son travail, son action dans une logique collective et sa maîtrise des outils et moyens professionnels ont été jugés conformes (3/4). Étaient fixés comme objectifs de mieux mesurer l'investissement par rapport au résultat final de façon à ne pas être trop en surcharge, de pouvoir davantage communiquer pour conserver des informations et gérer au mieux la transition au départ de « PBA » et de partager plus d'informations sur le fond et l'histoire des dossiers. Son engagement était salué.

c. L'entretien périodique d'évaluation du 26 septembre 2018 a relevé les mêmes qualités et salué à nouveau l'investissement de A_____.

d. Au terme de l'entretien d'évaluation périodique du 4 avril 2019, le respect de la hiérarchie et la capacité à traverser les changements avaient atteint un niveau performant (4/4). Avaient été fixés pour objectifs de trier et prioriser davantage pour se protéger et poursuivre l'accompagnement et le suivi de la nouvelle collaboratrice, en poursuivant notamment la délégation et la supervision du travail. Son investissement était à nouveau salué. Il était encouragé, face à la charge de travail, à prioriser. Il était noté qu'il avait besoin d'indications claires quant aux orientations voulues par le politique et l'administration. A_____ constatait un manque de forces disponibles au secrétariat et regrettait que l'implication dans la création du service et l'accueil de la nouvelle urbaniste ne lui avaient pas laissé assez de temps pour gérer le secrétariat. Un renforcement de l'assistance administrative devait être étudié dès que possible.

e. Selon l'entretien d'évaluation du 27 septembre 2019, toutes les compétences évaluées étaient toujours au niveau conforme (3/4), sauf le respect de la hiérarchie, qui était performant (4/4). Étaient fixés pour objectifs de se centrer sur ce qui était le plus important en ne prenant pas les choses trop à cœur, de poursuivre l'intégration et le suivi de sa collaboratrice et de finaliser la répartition des responsabilités dans les missions et les dossiers. Il faisait face à une charge de travail et son travail était de qualité et précieux pour la commune. Il devait déléguer davantage à la collaboratrice en délimitant les champs de son action et en lui permettant d'avancer avec davantage de marge de manœuvre. Sa force de travail était saluée et il était remercié pour son engagement. Sa confirmation était proposée au terme de la période d'essai.

f. Selon l'entretien périodique d'évaluation du 8 juillet 2020, toutes les compétences étaient conformes (3/4) et le respect des règlements, le respect de la hiérarchie, la communication et le langage atteignaient le niveau performant (4/4). Étaient fixés pour objectifs de concrétiser le travail de délégation et la définition de la marge d'autonomie, en finalisant le cahier des charges et le tableau de délégation, dans le prolongement du processus de médiation et la poursuite du suivi de sa collaboratrice.

g. Selon l'entretien d'évaluation du 8 juillet 2021, toutes les compétences étaient conformes (3/4), la diligence dans l'action, le respect des règlements, le respect de la hiérarchie, la communication et le langage étant jugés performants. Était fixé l'objectif de poursuivre l'accompagnement de la nouvelle collaboratrice dans l'optique d'une autonomie et d'une prise en charge plus importante des dossiers en accordant la confiance nécessaire. Il avait accepté un *coaching* dans le management et la délégation. Son travail était apprécié et précieux et il était remercié pour son investissement. Il était encouragé à doser son niveau d'engagement et d'implication et à lâcher prise sur certains éléments. Il était engagé dans le processus d'intégration de la nouvelle collaboratrice et la commune souhaitait qu'il lui permette une délégation de plus en plus importante en toute sérénité. Il devait poursuivre l'accompagnement de la nouvelle collaboratrice dans l'optique d'une autonomie et d'une prise en charge plus importantes des dossiers, en accordant la confiance nécessaire. A_____ indiquait entre autres que la démarche de *coaching*, qui avait été engagée, était productive.

h. Un certificat de travail intermédiaire du 6 août 2021 décrit de manière élogieuse ses prestations, ses qualités personnelles et professionnelles ainsi que son engagement au service de la commune.

i. Selon l'entretien périodique d'évaluation du 15 septembre 2022, les compétences étaient toujours aussi bien évaluées et l'accompagnement des collaboratrices et la délégation mise en place devaient se poursuivre, dans la confiance. A_____ avait suivi les formations « *mindfulness for managers* » et « agir constructivement en situation tendue ou conflictuelle », qui lui avaient amené des outils utiles. Le processus de *coaching* s'était terminé en avril 2022 avec de nombreux apports et

outils à intégrer. Il indiquait qu'en ce qui concernait le suivi des collaboratrices, il trouvait qu'il était bon d'exprimer des attentes. Celles qu'il formulait étaient élevées mais réalistes. Il souhaitait que les formations qu'il avait suivies puissent être proposées aux collaboratrices.

j. A_____ a suivi avec succès les formations : « *Elevator pitch* : savoir synthétiser son discours » le 15 mars 2019, « Microsoft Project 2106 » les 14 et 28 octobre 2019, « Indicateurs et tableaux de bord » le 15 novembre 2021, « Agir constructivement en situation tendue ou conflictuelle » les 8 et 9 février 2022, « *Mindfulness* pour managers » les 24, 25 février et 25 mars 2022, « Développer son à-propos et son aisance relationnelle » les 15 et 16 juin 2023. Il a également bénéficié d'un *coaching*.

k. Par courrier du 10 mai 2023, la commune a confirmé à A_____ les entretiens de recadrage des 20 et 23 mars 2023.

Il avait adressé le 13 janvier 2023 un courrier au secrétaire général de la commune pour rappeler sa surcharge de travail du fait de l'inadéquation du nombre de collaborateurs au sein du service du développement urbain (ci-après : SDU) et demander l'engagement d'un troisième collaborateur à temps plein ainsi que le paiement de ses heures supplémentaires. Le conseil administratif lui avait répondu que la question des heures supplémentaires devait être traitée de la même manière pour tous les cadres. La surcharge du SDU résultait des longues absences de sa collaboratrice, même si une personne avait été engagée et prolongée pour la remplacer. Il lui avait été proposé l'engagement d'une nouvelle collaboratrice ainsi qu'une réduction de la charge de travail en lien avec des choix stratégiques décidés.

Le 8 mars 2023, il avait fait part au secrétaire général de son insatisfaction par rapport aux réponses fournies et demandé un nouvel entretien, questionnant la poursuite de son engagement au sein de la commune.

Le 11 mars 2023, il avait indiqué au secrétaire général de ne pas conclure d'avenant à la prolongation du contrat de sa collaboratrice en raison de problèmes de « savoir-être » apparus lors d'un entretien.

Le 20 mars 2023, il avait été reçu par le secrétaire général et la responsable des ressources humaines (ci-après : RH). Son fonctionnement ne répondait pas aux attentes et était pesant. Il ne pouvait pas durer. Ses constants retours et remises en question n'étaient plus admis. Des réponses lui avaient été apportées, qui ne changeraient pas. Il avait été entendu et écouté à de nombreuses reprises par le conseil administratif. Aucun cadre de l'administration n'avait bénéficié d'autant d'écoute et d'interactions relativement à la charge de travail et aux RH. Il évoquait son avenir à la commune et celle-ci l'invitait à se déterminer. La situation n'était plus supportable ni acceptable pour lui, pour sa hiérarchie et pour ses collègues. Il avait déclaré vouloir continuer de travailler pour la commune.

Le 23 mars 2023, un nouvel entretien avait eu lieu. Il avait expliqué son attitude par l'inconfort important dans lequel il se trouvait face aux incertitudes et aux récentes

suppressions de projets. Il s'agissait de lancer un « cri de secours ». Il avait entendu l'avertissement et son insistance était déplacée. Il entendait adapter son comportement pour qu'il n'y ait plus de doute quant à sa loyauté. Son investissement avait été relevé, tout comme le fait que la frustration était également présente dans l'exécutif.

La confiance à son égard était ébranlée. Le conseil administratif était prêt à poursuivre la collaboration pour autant qu'il puisse prendre en compte les attentes exprimées et modifier son attitude au niveau du « savoir-être », dans la ligne des dispositions statutaires en la matière. Les comportements insatisfaisants ne devaient plus se produire. En cas de nouveaux problèmes, d'autres décisions pourraient intervenir.

l. Le 10 mai 2023, la commune a infligé un avertissement à A_____.

L'entretien du 23 mars 2023 avait également pour objet un courriel qu'il avait adressé à C_____, seule femme de l'exécutif, le 8 mars 2024. C'était la journée de la femme, et dans le prolongement d'un échange qui avait eu lieu le matin lors de la séance du conseil administratif, son message faisait référence à un mot laissé par sa collaboratrice D_____ à la cafétéria de la mairie avec un commentaire de sa part (« ce message laissé par D_____ à la cafet à midi prend un goût amer »). Il avait reconnu le caractère inadéquat de ce message et invoqué l'aspect émotif de la discussion du matin et de la situation de cette collaboratrice qui le mettait en souffrance. Son action était inadéquate. Ce genre d'agissement, perçu comme une forme de pression sur un membre de l'exécutif, ne devait plus se produire et il devait conserver une attitude plus respectueuse, à défaut de quoi une nouvelle sanction serait envisagée, pouvant mener jusqu'à la révocation.

m. Le 20 septembre 2023, après avoir entendu E_____, représentante du bureau F_____, le conseil administratif a décidé de retirer à A_____ et de prendre lui-même en main la conduite de l'élaboration du nouveau plan directeur communal (ci-après : PDCom).

La mandataire externe, F_____, entendait renoncer à son mandat en raison de la manière dont A_____ avait géré le dossier, multipliant les demandes, remettant sans cesse en question et critiquant le travail accompli, la contraignant à établir constamment de nouvelles versions des documents. A_____ avait en outre changé de sa propre initiative et sans en avertir le conseil administratif les orientations et le périmètre du mandat. Il avait systématiquement remis en question les décisions prises au fil du temps avec F_____ et sans cesse demandé à cette dernière des ajouts et des modifications, conduisant ainsi à l'épuisement du mandataire et grevant le budget alloué au mandat.

n. Lors d'une séance du conseil administratif du 4 octobre 2023, le secrétaire général et la conseillère administrative ont relevé que la présentation préparée par A_____ pour une projection publique ne correspondait pas à ce qui leur avait été présenté auparavant. Une diapositive avait fait fortement réagir le public.

L'événement illustre l'attitude paradoxale de A_____, qui pensait bien faire en améliorant jusqu'à la dernière minute mais en contournant l'avis du conseil administratif. En voulant bien faire, il avait « fait du mal à la commune ». Cela allait beaucoup trop loin. Il « était comme ça » et le conseil administratif ne pourrait pas « le changer ».

o. Le 5 octobre 2023, le secrétaire général et la responsable des RH ont indiqué à A_____ que ses prestations demeuraient insuffisantes. La commune envisageait de mettre un terme aux rapports de service.

Un entretien de service a été fixé au 9 octobre 2023.

Sur demande de A_____, l'entretien a été déplacé au 11 octobre 2023.

Selon un certificat médical du 10 octobre 2023, A_____ a été en incapacité de travail jusqu'au 31 octobre 2023.

Un nouvel entretien de service a été fixé au 22 novembre 2023.

Le 20 novembre 2023, A_____ a demandé la transmission de l'intégralité des données le concernant. À réception, il se déterminerait dans un délai de 30 jours.

Un nouvel entretien de service a été fixé au 15 décembre 2023.

Le 8 décembre 2023, A_____ a demandé la prolongation au 15 janvier 2024 du délai pour se déterminer.

La commune a prolongé le délai au 8 janvier 2024.

p. Le 8 janvier 2024, A_____ a contesté les reproches de la commune. Aucun motif fondé de résiliation des rapports de service n'était établi.

q. A_____ a été en incapacité totale de travail du 10 janvier au 10 février 2024.

r. Le 17 janvier 2024, la commune a examiné la détermination de A_____ et a décidé de résilier les rapports de service et de lui notifier sa décision lorsqu'il serait à nouveau capable de travailler et au plus tard à l'échéance du délai de protection. Elle a engagé une personne en remplacement de A_____.

s. Le 11 février 2024, A_____ a produit un certificat médical prolongeant son incapacité totale de travail jusqu'au 11 mars 2024. Il a ensuite produit chaque mois un nouveau certificat d'incapacité de travail pour une durée d'un mois.

t. À la demande de l'assurance perte de gain, A_____ s'est soumis à une expertise médicale le 21 février 2024, laquelle a conclu qu'il ne présentait pas d'incapacité de travail en lien avec une maladie.

u. Le 28 février 2024, la commune a notifié à A_____ la décision, exécutoire nonobstant recours par l'effet du statut du personnel, de résilier les rapports de service avec effet au 31 mai 2024 et l'a libéré de son obligation de travailler.

Ses prestations étaient globalement satisfaisantes, voire très satisfaisantes jusqu'en 2022, en particulier dans le domaine technique. La situation s'était nettement détériorée en 2023. Son « mode de fonctionnement », caractérisé par de multiples

interpellations, remises en question, critiques et retours incessants sur les réponses données, en particulier en lien avec l'accroissement des ressources humaines, était devenu pesant et ne répondait pas aux attentes de la commune. Elle lui avait demandé le 10 mai 2023 de modifier son attitude au niveau du « savoir-être ».

Un avertissement lui avait été adressé au sujet des pressions exercées contre une conseillère administrative.

Aucun changement n'avait été constaté au fil des mois. Le 20 septembre 2023, le conseil administratif avait dû lui retirer la conduite du PDCom. Il n'avait pas appliqué les recommandations de simplification qui lui avaient été adressées, mais avait persisté à porter régulièrement des appréciations qualitatives sur les réponses apportées par ses supérieurs et continué à formuler à leur adresse des indications sur la manière d'exécuter leur travail ainsi que des sollicitations très importantes et complexes avec des délais de retour très brefs. Il avait continué face à l'exécutif à remettre en cause les décisions et orientations données lorsqu'elles ne lui convenaient pas. Il avait également continué à questionner avec insistance les forces prévues pour son service. Il avait adopté la même attitude avec les partenaires externes et les services étatiques, persistant à compliquer les choses au lieu de faire montre de diplomatie.

Le 5 octobre 2023, la commune lui avait indiqué que ses prestations demeuraient insatisfaisantes et qu'elle envisageait de mettre un terme aux rapports de service.

Le 8 janvier 2024, il avait contesté tous les reproches.

Son comportement au cours de l'année 2023 avait montré son incapacité à respecter ses devoirs de service. La répétition des problèmes et difficultés avait conduit le conseil administratif à perdre toute confiance en ses capacités à modifier son comportement et causé une rupture définitive du lien de confiance. Il n'avait pas adapté son comportement mais persisté dans une attitude pointilleuse à l'extrême et de contestation. À aucun moment il ne s'était remis en question. Cela ressortait notamment de ses dernières déterminations du 8 janvier 2024. Les explications d'E_____ sur sa volonté de se retirer du mandat contredisaient l'éclairage qu'il avait voulu donner. Il avait modifié le périmètre du mandat et des documents de séance. Il n'avait pas pris conscience du profond malaise que provoquait son comportement. Il ne se justifiait donc pas de procéder à une discussion détaillée des explications données le 8 janvier 2024, qui présentaient sa propre perception mais ne remettaient pas en cause la matérialité des faits retenus.

- B. a.** Par acte remis à la poste le 15 avril 2024, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant au constat de sa nullité. Subsidiairement, elle devait être annulée. Préalablement, l'effet suspensif devait être restitué au recours, la comparution personnelle des parties et l'audition de témoins ordonnée et la commune devait être enjointe de lui restituer tous ses accès informatiques et produire l'entretien d'évaluation de D_____ du 6 mai 2021, le procès-verbal des

séances du conseil administratif des 8 janvier 2020 et 8 mars 2023, la note de synthèse du rapport du médiateur entre la commune et le canton de novembre 2023 et le procès-verbal de la séance de commission municipale PDCom du 24 janvier 2022.

Tout au long de son engagement, il avait dû faire face à une surcharge de travail et un manque de ressources chroniques. G_____, la collaboratrice engagée en octobre 2018 en qualité d'architecte-urbaniste chargée d'études réclamait à la fois plus d'autonomie et de cadre dans son travail, de sorte que la collaboration s'était avérée difficile. Elle s'était également montrée déloyale et irrespectueuse. Une médiation avait conclu qu'elle était ingérable. Elle avait reconnu ses difficultés et démissionné à fin 2020.

Le conseiller administratif chargé dès juin 2020 du « grand projet et aménagement » était notoirement opposé au développement urbain. Le conseil administratif avait reporté le recrutement d'un nouveau collaborateur et l'avait mis en difficulté. Il avait alors alerté sa hiérarchie indiquant qu'il était au bord du *burn-out*. D_____, la nouvelle collaboratrice engagée en février 2021 avait loué ses qualités et l'accueil qu'elle avait reçu de sa part. Elle avait par la suite été longtemps et régulièrement absente, et une remplaçante, H_____, avait dû être engagée. La situation étant instable, il avait dû insister sur le besoin de pérenniser le troisième poste de collaborateur. Le secrétaire général lui avait confirmé en 2022 que la création d'un troisième poste était bien prévue. La situation n'avait toutefois pas évolué début 2023, et il avait dû alerter sa hiérarchie. La qualité du travail de H_____ déclinait. La commune avait mis fin au contrat de D_____. Il n'avait pas été invité à contribuer à définir le contrat de durée déterminée offert à cette dernière pour terminer le PDCom. H_____ avait ensuite été absente plusieurs mois dès le mois de mai 2023, et n'avait pas été remplacée. Le remplacement de D_____ avait été agendé à fin 2023. Il avait été confié à une agence de recrutement et il n'avait pas été associé à la démarche.

Le médiateur entre la commune et le canton chargé de définir les ressources nécessaires à la mise en œuvre du « grand projet » de la commune avait émis un rapport en novembre 2023, dont la note de synthèse validée par la commune indiquait que la coopération était insuffisante, la planification assez verticale, l'implication de la commune devait être intensifiée, elle n'avait pas encore réalisé une analyse programmatique et financière exhaustive du grand projet ce qui l'empêchait de disposer d'une vision globale et de cerner les problèmes. L'organisation interne à la commune pouvait être renforcée compte tenu de la complexité et de l'ampleur de la planification financière et programmatique. À l'exception des finances, la qualité du travail accompli jusqu'alors par la commune dans les négociations dans le cadre du plan localisé de quartier (ci-après : PLQ) « R_____ » était louée.

Le conseil administratif était ainsi parfaitement conscient de la sous-dotation chronique de son service de l'urbanisme.

Le message qui lui avait été reproché pour fonder l'avertissement relatait que D_____, dont l'engagement n'avait pas été confirmé le matin même, était la seule employée à célébrer la journée de la femme en offrant des fleurs aux autres femmes présentes à la mairie. Ce message n'avait aucunement pour but d'exercer une pression sur le conseil administratif à propos de la nomination de D_____. Il soulignait un trait de la personnalité de cette dernière dont le conseil administratif n'avait pas nécessairement connaissance. Il avait toutefois présenté ses excuses à C_____ en réalisant que son message pouvait être mal interprété.

Le 30 août 2023, le conseil administratif avait annoncé vouloir déposer le PDCom le 31 décembre 2023 en laissant de côté divers domaines, comme le sport, le plan directeur de l'environnement, le vallon de l'Aire et l'étude sur la zone 4B protégée (ci-après : 4BP). Le lendemain, il avait alerté le conseil administratif sur les risques induits par une telle décision. Le surlendemain, il avait adressé au conseil administratif un calendrier d'aboutissement du plan à fin 2023 conformément à ses directives, l'informant qu'il avait également été soumis à la mandataire externe, laquelle avait signifié qu'il était vain de rendre un plan sans préconisation sur la zone 4BP et sans contre-proposition sur B_____-Nord, et qu'elle ne voulait pas poursuivre son mandat.

Reçue le 20 septembre 2023 par le conseil administratif hors de sa présence, E_____ avait présenté une version différente. Le conseil administratif avait voulu la rassurer en l'accusant de tous les torts, et lui avait retiré le dossier. La décision du conseil administratif de conduire le PDCom directement avec la mandataire était d'autant plus surprenant qu'elle avait pour but de rendre le PDCom au plus vite et qu'elle n'était disponible qu'à compter de janvier 2024.

Le 21 septembre 2023, le conseiller administratif I_____ l'avait reçu et lui avait déclaré qu'il n'avait plus confiance en lui. Le recourant lui avait fait part des difficultés rencontrées avec la mandataire, et du fait qu'il se sentait rabaissé dans son rôle dès lors que les décisions concernant son service étaient prises sans même le consulter.

Il était en arrêt maladie depuis le 10 janvier 2024. Il avait contesté les conclusions de l'expert de l'assureur. Le docteur J_____, psychiatre à Annecy, l'avait reçu le 23 mars 2024 et avait attesté le même jour que l'examen clinique avait mis en évidence des signes et des symptômes évoquant fortement un trouble dépressif caractérisé s'inscrivant apparemment dans l'évolution d'un trouble de l'adaptation avec manifestations anxieuses. Le docteur K_____, généraliste à Archamps, avait attesté le 26 mars 2024 que son état nécessitait une prise en charge par un psychiatre dans un contexte de troubles d'anxiété et de dépression avec insomnies dans un contexte de surmenage au travail et de conflits hiérarchiques.

La fin des rapports de service avait été notifiée alors qu'il était en arrêt maladie. La décision était nulle. Le médecin expert de l'assurance perte de gain n'avait aucune connaissance du dossier et n'avait pas pris la peine de recueillir des renseignements complémentaires. Il ne l'avait reçu que durant 1h35. L'entretien avait porté

essentiellement sur ses relations avec son employeur, occultant ainsi son état physique et psychique, et sur un simple examen visuel de son apparence, par exemple l'absence constatée de signes de tristesse ou d'insomnie, ce qui était insuffisant pour conclure à propos de sa capacité de travail.

Son droit d'être entendu avait été violé. La commune avait résilié les rapports de service sans lui donner l'occasion de se déterminer après qu'il eut été examiné par le médecin-conseil de l'assureur perte de gain.

Les faits avaient été établis de manière inexacte et incomplète. Les formations qu'il avait suivies n'avaient aucun lien avec un prétendu besoin d'amélioration de ses prestations. Ses difficultés avec G_____ avaient été relativisées par la médiatrice. Il n'avait pas manqué de respect à C_____. Les illustrations qu'on lui reprochait d'avoir ajouté dans une présentation avaient été validées par le conseil administratif. La commune n'expliquait pas en quoi elles étaient problématiques. Ses prestations avaient également été jugées satisfaisantes sans son « savoir-être ». L'avertissement ne se fondait pas sur des pressions mais sur un seul message. Le conseil administratif avait abandonné la zone 4BP et il était faux d'affirmer qu'il avait dit à la mandataire que son mandat se recentrerait sur celle-ci. Il n'avait d'ailleurs jamais eu l'intention d'intégrer l'étude de densification de la zone 4BP dans le PDCoM, mais avait proposé au conseil administratif de confier un mandat complémentaire sur ce sujet. Les thématiques complémentaires qu'on lui reprochait d'avoir imposées à la mandataire avaient en réalité été introduites par le conseil administratif et par le vote d'un crédit d'études complémentaires par le conseil municipal. L'implication de deux conseillers administratifs dans le projet résultait de leur décision et non de sa gestion.

Le statut avait été violé et la commune avait commis un abus de son pouvoir d'appréciation. Elle ne disposait pas de motifs fondés pour résilier les rapports de service. Les reproches formulés étaient en réalité inconsistants. Ils n'étaient pas étayés. Aucun collègue ni partenaire ne s'était plaint auprès de lui de sollicitations trop poussées ou de reports de charges. Il s'était limité à demander à la commune d'adapter les ressources humaines à la charge de travail. Il avait toujours respecté les décisions et le cap donné par la commune. Il devait toutefois l'alerter des conséquences de ses décisions, en particulier lorsqu'elles étaient contraires à la loi. Il n'avait jamais été confronté à la mandataire externe.

En cas de refus de la commune de le réintégrer, elle devait être condamnée à lui verser une indemnité équivalant à 24 mois de son dernier traitement brut.

b. Le 2 mai 2024, la commune s'est opposée à la restitution de l'effet suspensif.

Elle avait renommé et réorganisé le service et engagé un nouveau chef de service entré en fonction le 2 mai 2024. Elle refuserait en toute hypothèse la réintégration du recourant.

c. Le 16 mai 2024, le recourant a persisté dans sa demande de restitution de l'effet suspensif.

Il ressortait des pièces produites par la commune qu'un projet de décision avait été rédigé par le secrétaire général avant qu'il se détermine le 8 janvier 2024 et que son successeur avait déjà été reçu. La commune devait documenter ces événements.

d. Par décision du 22 mai 2024, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours, observant entre autres que le recourant n'avait pas produit l'intégralité de l'expertise du médecin-conseil de l'assureur perte de gain.

e. Le 22 mai 2024, la commune a conclu au rejet du recours.

L_____, secrétaire général, et M_____, cheffe du service RH, pourraient témoigner que G_____ avait souffert dans sa santé des difficultés relationnelles avec le recourant, que l'engagement de D_____ n'avait pas été confirmé en raison de ses problèmes de santé, que des problèmes relationnels étaient apparus entre le recourant et H_____, laquelle avait été en arrêt-maladie de sorte que son contrat de durée déterminée n'avait pas été reconduit. N_____, chef du service environnement et sports, et O_____, chef du service infrastructures et bâtiments, pourraient témoigner qu'ils rencontraient des difficultés relationnelles avec le recourant, dont ils avaient informé le secrétaire général. P_____, ancien partenaire chargé de la mise en œuvre du PLQ « R_____ » et S_____, cheffe de projet à l'État, pourraient témoigner que ses relations avec les partenaires externes étaient également compliquées. Le conseiller administratif I_____ pourrait témoigner qu'il avait été invité à éviter les sollicitations trop poussées sous peine de reporter la charge sur d'autres services ou départements communaux, et à respecter les décisions de l'exécutif communal. Le recourant avait par exemple mis en difficulté la conseillère administrative C_____ lors d'une séance du 27 novembre 2019, lui disant que ça n'irait pas si elle « lâchait sur tout » en présence des représentants du canton et d'une fondation, avant de lui tourner le dos et de la laisser sans soutien technique dans une séance décisive. Il avait également modifié des documents devant être présentés en séance publique de sa propre initiative pour y inclure des illustrations lui paraissant essentielles sans en avertir le conseil administratif.

Le recourant n'avait pas changé son attitude malgré le recadrage du conseil administratif. La conduite du PDCom avait dû lui être retirée après que la mandataire externe eut expliqué la manière dont il avait systématiquement remis en question et critiqué son travail, formulé de nouvelles demandes et changé les orientations et le périmètre du mandat sans en aviser le conseil administratif.

Après la résiliation des rapports de service, la commune avait découvert que le recourant avait violé son obligation de confidentialité en sauvegardant sur un répertoire accessible aux collaborateurs, et en rendant ainsi accessibles, des documents confidentiels tels que des extraits de notes internes du conseil administratif, des notes internes relatives à des entrevues entre l'exécutif et des personnes externes ainsi que des procès-verbaux des commissions municipales, et qu'il avait par ailleurs imprimé un certain nombre de ces documents et les gardait

dans des classeurs librement accessibles dans son bureau, ce alors qu'il avait été rendu attentif à ces questions.

Les certificats médicaux produits par le recourant n'étaient pas de nature à invalider les conclusions du médecin-conseil de l'assureur perte de gain, et l'inaptitude au travail n'était pas établie.

La commune produisait les procès-verbaux des séances du conseil administratif des 8 janvier 2020 et 8 mars 2023 ainsi que la note de synthèse du rapport du médiateur COPIL de novembre 2023. Elle ne produisait pas le procès-verbal de la séance de la commission municipale PDCOM du 24 janvier 2024, lequel n'était pas un document public. Pour des motifs de confidentialité et de protection des données personnelles, elle ne transmettait pas non plus l'entretien d'évaluation de D_____ du 6 mai 2021, dont elle ne voyait par ailleurs pas l'utilité pour la solution du litige.

f. Le 16 juillet 2024, le recourant a persisté dans ses conclusions et conclu à l'audition des témoins D_____, T_____ et Mme U_____, ainsi qu'à la production par la commune des notes de service internes des 22 et 29 mars 2023 et des échanges de courriers avec lui-même, S_____ et L_____.

La commune se trouvait en conflit avec le canton, en 2023 notamment, à propos du « grand projet ». Le conseil administratif jugeait la situation très conflictuelle et ne se sentait pas entendu par le Conseil d'État. Il estimait devoir bloquer tous les projets de développement et avoir fait assez de concessions alors que le canton changeait les règles et lui faisait porter la responsabilité des changements calendaires. Le conseil administratif se plaignait également d'avoir perdu la confiance du conseil municipal à propos du développement de la commune. C_____ se plaignait que la fondation pour les terrains industriels avait « savonné la planche » à la commune lors des négociations. Or, malgré les conflits politiques, il s'était toujours attaché à maintenir un dialogue constructif au niveau technique avec ses interlocuteurs.

T_____, conseiller administratif, pourrait témoigner du rôle de frein au développement que I_____ lui avait assigné face aux interlocuteurs étatiques.

Aucun des arrêts maladie de D_____ n'avait sa cause dans sa vie professionnelle.

C'était lui qui avait trouvé H_____. Il n'existait aucun problème relationnel avec elle. L'arrêt maladie de longue durée de celle-ci était dû à une grave maladie. La commune avait renouvelé trois fois son contrat de durée déterminée avant de l'interrompre alors qu'elle était en arrêt maladie. Elle avait dû mandater un avocat pour amener la commune à respecter ses droits. Ce mode de management montrait la précarité dans laquelle la commune avait placé le service de l'urbanisme. Il produisait une attestation de H_____ du 29 mai 2024.

Faute pour la commune de créer le poste supplémentaire prévu, il avait dû assumer lui-même l'étude sur le quartier de R_____. Il avait par la suite été écarté du processus de recrutement.

N_____ avait admis qu'il ne pouvait pas répondre à certaines de ses sollicitations, en raison de la surcharge de son service, et que cela pouvait le mettre en difficulté face au conseil administratif. N_____, O_____ et lui-même avaient décidé de saisir le secrétaire général de la situation avant qu'elle ne ternisse leurs relations, mais ils n'en avaient pas eu le temps. C'était le rythme soutenu exigé par le conseil administratif qui avait eu une conséquence directe sur les sollicitations de ses collègues et sur la masse de projets dont ils héritaient.

Il avait toujours été en phase avec le conseil administratif à propos du PDCom et il avait toujours appliqué ses directives. Le retard pris dans la réalisation du PDCom ne lui était pas imputable mais résultait de demandes de modifications de la part du canton ainsi que du retard pris par son collègue en charge du volet environnemental.

Il n'avait pu obtenir un rendez-vous avec un psychiatre qu'en mars 2024. Sa demande de soins psychiatriques avait été refusée par le centre compétent de Saint-Julien-en-Genevois au motif d'une surcharge.

g. Le 31 juillet 2024, la commune a persisté dans ses conclusions.

Le recourant avait indiqué en 2023 au service des RH que les absences répétées de H_____ non annoncées voire non justifiées étaient devenues inacceptables et que son état de santé, qu'elle lui avait pourtant annoncé s'améliorer, ne pouvait justifier ce qui s'apparentait selon lui à un abandon de poste. Il s'était par la suite opposé à la prolongation de son engagement car elle avait eu une attitude qui remettait profondément en question son « savoir-être » et leurs relations de travail. Il n'était pas certain que H_____ aurait établi une attestation aussi élogieuse si elle avait eu connaissance de ces déclarations.

h. Le 19 août 2024, le recourant a persisté dans ses conclusions.

S'il avait signalé le 11 mars 2023 une problématique de comportement et une insuffisance de résultats de H_____, c'était qu'elle avait été reçue la veille par la commune en son absence pour la prolongation de son contrat et qu'il entendait signaler cette problématique de comportement. Son courriel du 28 juillet 2023 formalisait le fait que l'état de santé de H_____, si mauvais fût-il, n'excusait pas ses longs silences qui l'empêchaient d'organiser les forces du service. La commune avait également manqué de réactivité. H_____ était dédiée à la révision du PDCom et la commune lui en faisait désormais le reproche. Si la commune avait daigné le recevoir le 20 mars 2023, elle aurait compris l'insuffisance des prestations de H_____. L'attestation de cette dernière n'avait rien de complaisant mais démontrait que l'accusation de difficultés relationnelles entre elle et le recourant étaient une pure invention de la commune.

i. Le 21 août 2024, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

j. Il sera revenu en tant que de besoin dans la partie en droit sur les allégations et les pièces produites par les parties.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Le recourant conclut préalablement à la comparution personnelle des parties et l'audition de témoins, à ce que la commune se voie enjoindre de lui restituer tous ses accès informatiques et de produire l'entretien d'évaluation de D_____ du 6 mai 2021, le procès-verbal des séances du conseil administratif des 8 janvier 2020 et 8 mars 2023, la note de synthèse du rapport du médiateur entre la commune et le canton de novembre 2023, le procès-verbal de la séance de commission municipale PDCOM du 24 janvier 2022, les notes de service internes des 22 et 29 mars 2023 et les échanges de courriers avec lui-même, S_____ et L_____.

Sans y conclure formellement, la commune a proposé pour sa part l'audition de plusieurs témoins.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). Ce droit n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ni celui de faire entendre des témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 La commune a produit les procès-verbaux des séances du conseil administratif des 8 janvier 2020 et 8 mars 2023 ainsi que la note de synthèse du rapport du médiateur COPIL de novembre 2023. Elle n'a pas produit les autres documents – soit l'entretien d'évaluation de D_____ du 6 mai 2021, le procès-verbal de la séance de la commission municipale PDCOM du 24 janvier 2022 et des échanges de courriels de la commune avec lui-même, S_____ et L_____ – réclamés et ceux-ci n'apparaissent pas nécessaires pour la solution du litige, ainsi qu'il sera vu plus loin, deux agissements – son message à la conseillère administrative du 8 mars 2024 et ses rapports avec F_____ – suffisant à fonder la résiliation des rapports de service.

Le recourant a pu s'exprimer par écrit et apporter toute pièce utile devant la commune et la chambre de céans. Il n'explique pas quels éléments utiles à la solution du litige qu'il n'aurait pu produire par écrit, son audition ou celle de la commune serait susceptible d'apporter. Il sera vu plus loin que les témoignages requis – de D_____, T_____ et Mme U_____ – n'apparaissent pas nécessaires,

le dossier étant complet et contenant suffisamment d'éléments pour trouver une solution au litige.

Le même raisonnement s'applique aux témoignages proposés par la commune.

Le recourant n'a pas expliqué pour quel motif ses accès à l'informatique de la commune devaient lui être restitués.

Il ne sera pas donné suite aux demandes d'actes d'instruction.

3. Dans un premier grief, d'ordre formel, qu'il y a lieu d'examiner préalablement, le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu, la commune ne l'ayant pas amené à se déterminer sur l'avis du médecin-conseil.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend aussi celui des parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de produire ou obtenir la production des preuves pertinentes, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; 132 II 485 consid. 3.2).

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 mettre en évidence son point de vue de manière efficace. En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Il n'est ainsi pas admissible de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 précité).

Le droit d'être entendu n'est toutefois pas une fin en soi ; il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire n'aboutisse à un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu exercer sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1).

La violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation

du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1).

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 al. 1 et 67 LPA), permettant la guérison d'une violation du droit d'être entendu (ATF 145 I 167 consid. 4.4 et 137 I 195 consid. 2.3.2).

3.2 En l'espèce, l'intimée s'est fiée au rapport du médecin-conseil de l'assureur perte de gain, a considéré que le recourant était apte à travailler et lui a notifié sa décision de résiliation des rapports de service.

La question de la capacité de travail du recourant ne concerne pas le bien-fondé de la résiliation, mais peut entraîner la nullité de la résiliation si elle a été notifiée en temps inopportun, soit en l'occurrence lors d'une incapacité de travail.

Il paraît douteux que l'employeur disposant de l'avis d'un expert doive interpellé le travailleur sur cet avis. Il est en effet loisible au travailleur de faire valoir la nullité du licenciement, ce qu'a fait en l'espèce le recourant par un grief qui sera examiné plus loin.

Si une violation du droit d'être entendu de ce dernier devait être retenue, elle aurait été réparée par la possibilité que le recourant a eu de s'exprimer devant la chambre de céans.

Le grief sera écarté.

4. Le litige a pour objet le bien-fondé de la résiliation des rapports de service du recourant.

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

4.2 En tant que membre du personnel de la commune, le recourant est soumis au statut du personnel de la commune de B_____ du 12 novembre 2013 dans son état après les dernières modifications au 14 juin 2016 (LC 07 151 – ci-après : le statut), en application de l'art. 1 al. 1 de ce dernier. Le statut de collaborateur de la commune relève du droit public (art. 2 al. 1 du statut). Pour le surplus, les dispositions générales de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livres cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sur le contrat de travail (art. 319 ss CO) s'appliquent à titre supplétif (art. 2 al. 4 du statut).

4.3 Selon l'art. 13 du statut, sous la note marginale « attitude générale », le collaborateur est tenu au devoir de réserve, à défendre les intérêts de la Commune

et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 1). Il doit, par son attitude, notamment : (a) entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues, ses subordonnés, en vue de faciliter la collaboration entre ces personnes ; (b) établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; (c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (d) respecter l'intérêt de la Commune et s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2).

Selon l'art. 14 let. e du statut, sous la note marginale « exécution du travail », le collaborateur doit notamment se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement.

L'art. 16 al. 1 du statut prévoit que le collaborateur assumant un poste de cadre ou un poste de direction doit organiser le travail de ses subordonnés, donner toutes les instructions utiles et en surveiller le bon déroulement.

4.4 Selon l'art. 75 du statut, après la période d'essai, le conseil administratif peut, pour des motifs fondés, résilier les rapports de service d'un collaborateur nommé à titre définitif, moyennant un délai de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois (al. 1). Par motifs fondés, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service (al. 2). Sont notamment considérés comme motifs fondés : (a) l'impossibilité, dûment constatée, d'exercer la profession pour laquelle le collaborateur a été engagé ; (b) l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction ; (c) des prestations insuffisantes, dûment constatées, dues notamment à un manque de motivation et/ou à une incapacité professionnelle (al. 3). Le collaborateur doit pouvoir exercer son droit d'être entendu sur les motifs invoqués (al. 4). Le licenciement fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 5).

4.5 Selon la casuistique développée à propos de la fonction publique cantonale, applicable au cas d'espèce compte tenu de la similitude des normes, la notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 5a). L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Le Tribunal fédéral a retenu comme justes motifs de résiliation des rapports de service toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer ces rapports, mentionnant comme exemple de causes de cessation de l'emploi tenant à l'intérêt du service le fait que, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe la marche du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et l'arrêt cité). De plus, selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration

est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 3d et les arrêts cités).

Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). Des manquements comportementaux récurrents envers la hiérarchie et des collègues, malgré de nombreux rappels à l'ordre et des changements de secteur, ont aussi été jugés constitutifs d'un motif fondé de résiliation, malgré la constance et la qualité des prestations depuis le début des relations de travail (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 10 et 11). Le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements pouvait contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6). La chambre de céans a en outre considéré que les difficultés comportementales, en particulier d'impulsivité, à l'encontre des collègues, auxquelles s'ajoutent d'autres problématiques récurrentes, notamment en lien avec la planification du travail par rapport à l'équipe, le refus de transport des patients et des consignes des supérieurs hiérarchiques, justifiaient la résiliation des rapports de service pour motif fondé (ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 6c).

Le licenciement pour motif fondé est une mesure administrative dont le but est de permettre la résiliation des rapports de service lorsque leur continuation n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Elle ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service par le fonctionnaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.2 et les arrêts cités), raison pour laquelle elle n'est pas soumise à l'ouverture d'une enquête administrative préalable, au contraire de la révocation disciplinaire (art. 27 al. 2 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 [LPAC - B 5 05] ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 5.2). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 précité consid. 4.1 et 4.2).

4.6 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Les rapports de service étant soumis au droit public (ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 11 et les références citées), la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la

proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées).

En particulier, 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 ; ATA/932/2018 du 11 septembre 2018 consid. 6).

4.7 Selon l'art. 77 du statut, sous la note marginale « licenciement en temps inopportun », dès le quatrième mois des rapports de service, l'article 336c CO – relatif au licenciement en temps inopportun – est applicable par analogie.

Selon l'art 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

Selon l'al. 2 de cette même disposition, le congé donné pendant une des périodes prévues à l'al. 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

4.8 En l'espèce, le recourant fait d'abord valoir que la résiliation des rapports de service serait nulle car notifiée en temps inopportun, soit alors qu'il était incapable de travailler.

Il ne peut être suivi. Il n'explique pas en quoi l'opinion du médecin-conseil de l'assureur perte de gain, selon laquelle il était capable de travailler lorsqu'il a reçu la résiliation, serait viciée. Le médecin-conseil avait pour mission de l'examiner et de déterminer sa capacité à travailler selon son anamnèse et ses constatations. L'examen visuel de l'apparence du recourant faisait partie de ces constatations, et le recourant n'explique pas en quoi l'absence constatée de signes de tristesse ou d'insomnie ne serait pas pertinente. Le recourant n'explique pas en quoi l'investigation des relations avec son employeur n'était pas pertinente dès lors qu'il fait par ailleurs valoir la pression subie au travail. Le recourant n'explique pas non plus quels autres renseignements utiles le médecin-conseil aurait dû recueillir ailleurs pour déterminer sa capacité de travail.

Les deux certificats produits par le recourant émanent l'un d'un kinésithérapeute, l'autre d'un psychiatre. Aucun des deux ne se prononce sur sa capacité à travailler. Ils ont au surplus été établis bien après la notification du licenciement. Il ne sont pas de nature à invalider l'opinion du médecin-conseil de l'assureur perte de gain. L'argument du recourant selon lequel il était difficile d'obtenir un rendez-vous est

sans pertinence dès lors qu'il lui était loisible de consulter ailleurs. Le recourant ne soutient enfin pas qu'il consultait le Dr J_____ avant son licenciement.

La résiliation n'a ainsi pas été notifiée en temps inopportun. Le grief sera écarté.

4.9 Le recourant fait valoir l'établissement inexact des faits et la violation du statut, en l'absence de motif fondé de licenciement.

Le recourant a certes fait l'objet d'évaluations élogieuses. Toutefois, dès les premières évaluations, l'accent a été mis sur la nécessité de ne pas trop se mettre en surcharge, de communiquer davantage et de partager plus d'informations (9 avril 2018), à poursuivre la délégation et la supervision et à prioriser (4 avril 2019), à ne pas prendre les choses trop à cœur, à poursuivre l'intégration et le suivi de sa collaboratrice, finaliser la répartition des responsabilités dans les missions et les dossiers, déléguer davantage en délimitant les champs de son action (27 septembre 2019), concrétiser le travail de délégation et la définition de la marge d'autonomie (8 juillet 2020), de doser son niveau d'engagement et d'implication et de lâcher prise sur certains éléments, de permettre à sa collaboratrice une délégation de plus en plus importante en toute sérénité, de poursuivre l'accompagnement de celle-ci dans l'optique d'une autonomie et d'une prise en charge plus importantes des dossiers, en accordant la confiance nécessaire (8 juillet 2021).

Il ressort ainsi des évaluations que le recourant avait une tendance à se surcharger et de la difficulté à déléguer, sans qu'il s'agisse alors de défauts rédhibitoires.

Au printemps 2023, toutefois, le recourant a fait l'objet d'un recadrage en rapport avec plusieurs événements. Son « fonctionnement » ne répondait alors pas aux attentes, était devenu pesant et ne pouvait plus durer. Les constants retours et remises en question qui lui sont alors reprochés, et dont la commune demandait qu'ils cessent, semblaient s'inscrire dans la suite des observations sur sa propension à un engagement excessif. L'engagement, qui était jusque-là principalement une qualité, semble aux yeux de la commune s'être transformé en opiniâtreté et revêtir les caractéristiques d'un défaut. La commune soulignait que des réponses avaient été apportées, qui ne changeraient pas, que le recourant avait été entendu et écouté à de nombreuses reprises par le conseil administratif, comme aucun autre cadre de l'administration ne l'avait jamais été, ni n'avait bénéficié d'autant d'écoute et d'interactions relativement à la charge de travail et aux RH.

Le recourant fait valoir que son engagement était total, que sa charge de travail était excessive, que la dotation en personnel de son service était insuffisante, que ses collaboratrices successives avaient accusé de longues absences, et que la commune n'entendait pas ses doléances. La commune a toujours reconnu et salué l'engagement total du recourant, tout en le mettant en garde contre un engagement excessif. Elle a entendu ses doléances, mais a jugé leur répétition excessive et inadéquate. La dotation en personnel avait été tributaire de la santé des collaboratrices du recourant et des aléas budgétaires de la commune.

Quand bien même il faudrait reconnaître que le recourant assumait une charge de travail excessive, celle-ci ne pouvait justifier que le recourant adresse à une conseillère administrative un message sur les qualités de sa collaboratrice le jour même où avait été discutée l'opportunité de renouveler son engagement en raison de ses absences. Quoiqu'il ait pu dire le recourant, ce message pouvait être perçu au moins comme inadéquat, même s'il n'était pas de nature à exercer une pression. Le recourant semble d'ailleurs s'en être rendu compte et a présenté ses excuses.

De même, une charge excessive de travail ne pouvait justifier que le recourant, dans ses relations avec la mandataire externe F_____, multiplie les demandes, remette sans cesse en question et critique le travail accompli par celle-ci, la contraignant à établir constamment de nouvelles versions des documents conduisant à l'épuisement de la mandataire et grevant le budget alloué au mandat, ni qu'il change de sa propre initiative et sans en avertir le conseil administratif les orientations et le périmètre du mandat.

Certes, le recourant conteste avoir changé les orientations et le périmètre du mandat. Toutefois, les déclarations d'E_____ faites hors sa présence devant le conseil administratif ne permettent pas de douter que la mandataire externe a été épuisée et découragée par son attitude. On ne voit d'ailleurs pas ce que la confrontation du recourant avec E_____ aurait pu changer aux plaintes précises de cette dernière. Certes, le recourant impute les variations dans le développement du PDCom à l'exécutif communal. Toutefois, même si cette circonstance était établie, elle ne justifierait pas que le recourant procède comme il l'a fait avec la mandataire externe. Même si, comme le soutient le recourant, les thématiques complémentaires avaient été rendues nécessaires par de profonds changements au niveau cantonal ou par l'émergence de préoccupations environnementales, qui ne lui étaient pas imputables, cela ne justifiait pas qu'il en fasse supporter les conséquences à F_____ sans avertir l'exécutif de l'épuisement de cette dernière et du risque qu'elle mette fin au mandat alors que d'importants travaux – de préparation du PDCom – étaient en cours avec un échéancier strict.

Le recourant, qui exerçait des fonctions de cadre et était en charge de projets importants pour la commune, devait jouir en permanence de la confiance pleine et entière de l'exécutif.

La détérioration progressive de sa capacité à accepter les réponses de la commune à ses demandes nombreuses et répétées, puis la succession de l'incident du message du 8 mai 2023 et des doléances de la mandataire externe du 20 septembre 2023, qui avaient fait apparaître soudain le risque imminent que celle-ci renonce au mandat, au plus mauvais moment pour la commune, permettaient à cette dernière de retirer sa confiance au recourant et de considérer que le lien de confiance était irrémédiablement rompu.

Ces éléments étant suffisants pour fonder la résiliation des rapports de service, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres griefs de l'intimée et leur réfutation par le recourant.

Mal fondé, le recours sera rejeté. Le rejet rend les conclusions en réintégration subsidiairement en indemnisation sans objet.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité ne sera allouée à la commune, qui y a conclu mais qui compte plus de 10'000 habitants (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 5 et les arrêts cités).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 avril 2024 par A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 28 février 2024 ;

au fond :

le rejette ;

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

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 ;

communique le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat du recourant ainsi qu'à Me Bettina NAVRATIL, avocate de la commune de B_____.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MICHEL

le président siégeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :