

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3224/2017-FPUBL

ATA/1140/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 octobre 2018

dans la cause

M. A_____

représenté par Me Cyrielle Friedrich, avocate

contre

COMMUNE DE X_____

représentée par Me Christian Bruchez, avocat

EN FAIT

1. Par « décision d'engagement » rendue le 18 septembre 2015 par le Conseil administratif de la commune de X_____ (ci-après : la commune) et contresignée
« pour acceptation » par M. A_____, ce dernier a été engagé par ladite commune en qualité de fonctionnaire, à la fonction de sous-chef horticulteur-paysagiste, au taux d'occupation de 100 %, avec entrée en fonction au 21 septembre 2015 et une période probatoire de deux ans à partir de cette date.

La clause 5 de cette décision avait le contenu suivant :

« Suite à vos déclarations lors des pourparlers d'engagement, le Conseil d'administration a pris note que vous faites l'objet d'une procédure pénale actuellement en cours. Le Conseil administratif vous demande d'informer spontanément le Secrétariat général de l'évolution de cette procédure et en particulier du jugement qui sera rendu. Vous êtes en outre rendu attentif au fait qu'une décision de condamnation contraindrait le Conseil administratif de la Ville de X_____ à mettre un terme à vos rapports de service ».

2. Entre le 10 mai et le 15 juin 2016, des entretiens ont été menés par M. B_____, consultant en ressources humaines (ci-après : RH) mandaté par la commune afin d'apporter un appui pour améliorer le fonctionnement du service des espaces verts. Lors de ces entretiens, tous les employés, y compris le sous-chef M. A_____ et les apprentis, ont été auditionnés.

Dans son bref rapport du 30 juin 2016, M. B_____ a constaté certaines difficultés et certains problèmes au sein du personnel, notamment une « impression d'une très grande rigidité en comparaison d'avec le temps d'avant, perception d'être infantilisés ». Parmi les actions à court terme à mettre en œuvre, figurait la gestion du retour d'information concernant M. A_____ et une communication mesurée et adéquate coordonnée avec M. B_____. Pour la rentrée et la fin de l'année, devait être prévu un accompagnement de M. A_____ avec des objectifs de développement précis et une planification de la disponibilité de M. C_____, chef de groupe des espaces verts, avec le choix optionnel de centrer l'activité de ce dernier sur des tâches de planning et de coordination. Il devait aussi y avoir une clarification de la répartition des rôles entre M. D_____, chef de service, son adjoint, le chef de groupe et le sous-chef M. A_____.

3. Le 26 septembre 2016, s'est tenue une séance de travail de MM. D_____, C_____, B_____ et A_____. Il a été décidé que ce dernier augmenterait sa présence sur le terrain et travaillerait sur sa manière verbale et

gestuelle de communiquer, qui devait être à la fois directe et détendue. Par ailleurs, si son savoir-faire professionnel était apprécié, il était souhaité qu'il en parle de façon plus modeste, voire plus humble, en se mettant toujours dans le contexte de la commune. L'attitude constructive de M. A_____ était relevée.

4. Par écrit du 16 novembre 2016 signé par MM. D_____ et C_____, faisant suite à une séance du 7 octobre 2016, les employés du groupe des espaces verts ont été informés d'un changement dans le fonctionnement dudit groupe, leurs demandes ayant été entendues et diverses mesures visant à améliorer le fonctionnement du groupe ayant été mises en place, notamment dans la gestion du groupe.
5. Parallèlement, le jugement du Tribunal de police concernant M. A_____, attendu selon le point 5 de la décision d'engagement, a été notifié à son domicile élu à fin juillet 2016.

Il ressort de la note de frais et d'honoraires de son conseil concernant cette procédure pénale que celui-ci a eu un entretien téléphonique avec M. B_____ le 22 juillet 2016. Selon ladite avocate, M. B_____ aurait, dans ce cadre, été informé de l'évolution de cette affaire pénale. Selon la commune, les responsables de son administration n'ont pas été informés de cette condamnation à ce moment-là, mais seulement le 11 octobre 2016, date d'un entretien entre M. E_____, nouveau directeur de l'administration et des RH, entré en fonction le 1^{er} août 2016, et M. D_____ d'une part, M. A_____ d'autre part, au sujet de l'avancement de la procédure pénale. À cette occasion, ce dernier a indiqué qu'il avait été condamné en première instance à dix mois de peine privative de liberté avec sursis durant trois ans, à une amende, à une indemnisation de la victime, et au paiement des frais de justice, qu'il avait formé appel de ce jugement et qu'une audience était prévue le 3 novembre 2016.

6. Par courriel du 22 décembre 2016, avec copie à MM. D_____ et C_____, M. B_____ a fait part à la gestionnaire RH de la commune de l'amélioration globale de la relation entre M. A_____, qui démontrait « une meilleure façon d'être », et le personnel qui lui était subordonné. Le « prochain point d'avancement » était prévu pour fin février 2017.
7. L'accompagnement professionnel (coaching) dont M. A_____ bénéficiait a ainsi cessé.
8. Par téléphone du 8 février 2017, l'avocate de M. A_____ a informé M. E_____ qu'un arrêt sur appel défavorable à ce dernier avait été rendu. Le directeur de l'administration et des RH a alors invoqué la volonté du Conseil administratif de discuter des modalités de poursuite des rapports de service en fonction de la gravité des faits retenus. Par son conseil, l'intéressé a ensuite transmis à M. E_____ l'arrêt de la chambre d'appel et de révision de la Cour de

justice rendu fin janvier 2017, rejetant son recours formé contre un jugement du Tribunal de police notifié à fin juillet 2016 qui l'avait condamné à une peine privative de liberté de dix mois assortie du sursis durant trois ans, pour des actes d'ordre sexuel.

9. Lors d'un entretien téléphonique du 28 février 2017, M. E_____ a, selon les allégations de la commune, fait part à l'avocate de M. A_____ de la volonté du Conseil administratif de trouver un arrangement en vue de la fin des rapports de service de M. A_____. Le conseil de ce dernier allègue que M. E_____ lui aurait dit lors de cet entretien qu'à défaut d'entente pour une résiliation à l'amiable, une enquête administrative contre M. A_____ serait ouverte, prétendument à la suite de plaintes qu'il aurait reçues.

Un tel arrangement n'est pas intervenu.

10. En date du 13 mars 2017, la personne de confiance désignée par le Conseil administratif selon l'art. 82 du statut du personnel de la commune entré en vigueur le 17 septembre 2016 (ci-après : statut du personnel) a contacté la conseillère administrative en charge des espaces verts (ci-après : conseillère administrative) pour l'informer qu'elle avait été saisie par le groupe des jardiniers qui lui avait fait part de sa situation difficile et qu'elle avait été autorisée à en faire état à l'employeur. À teneur du compte-rendu de cet entretien téléphonique établi le 14 mars 2017, les jardiniers avaient relevé, au sujet de M. A_____, des comportements jugés infantilisants, des remarques qui mettaient mal à l'aise (homme-femme), des attitudes déplacées, des horaires à la carte, une utilisation du matériel communal à des fins privées, des consignes de sécurité non suivies, ainsi que des rumeurs.

11. Le 15 mars 2017, en matinée, en présence du chef de service, le directeur de l'administration et des RH a reçu M. A_____, lui a confirmé que le Conseil administratif ne souhaitait pas poursuivre la relation de travail avec lui et lui a proposé qu'il démissionne de façon honorable, avec un délai de réflexion d'une semaine. Il l'a également confirmé le jour même lors d'un entretien téléphonique avec l'avocate de l'intéressé.

12. Lors d'un entretien téléphonique avec M. E_____ le même jour, en fin d'après-midi, ayant fait l'objet d'un compte-rendu, la personne de confiance a confirmé avoir reçu la totalité de l'équipe des jardiniers, lesquels se plaignaient des problèmes suivants en lien avec M. A_____ :

- hygiène corporelle de celui-ci ;
- contacts corporels non souhaités (M. A_____ embrasserait un collègue sur la tête, inviterait la collaboratrice à s'asseoir près de lui) ;

- une attitude lunatique, des accès de colère, de la vulgarité, une attitude dégradante et infantilissante ;
- des propos dégradants à l'égard des femmes ;
- une absence d'écoute et de considération pour le travail des autres ;
- une absence de compétences techniques ;
- une absence de connaissance du territoire communal ;
- une interdiction faite aux collaborateurs de prendre des initiatives ;
- un manque d'exemplarité, sous forme d'absence des consignes de sécurité, conduite sans ceinture, excès de vitesses, surcharge, branches qui dépassent ;
- un dénigrement de M. C_____ ;
- l'exigence à deux reprises d'un « demi-tour » à l'égard d'un collaborateur pour « aller relouer une joggeuse » ;
- des horaires à la carte, M. A_____ partant quand il voulait ;
- une utilisation du matériel communal à des fins privées.

Selon la personne de confiance, la motivation pour le travail existait chez les collaborateurs.

13. Le 16 mars 2017, à la demande de M. E_____, tous les jardiniers – au nombre de sept – ont été entendus par le chef du groupe des cantonniers. Ces entretiens ont fait l'objet de procès-verbaux signés par l'auditeur et les personnes auditionnées.

Il en ressort entre autres que tous ont émis des critiques à l'encontre de M. A_____. Cinq jardiniers travaillaient avec moins de plaisir qu'avant l'arrivée de celui-ci, deux parmi eux venant au travail avec « la boule au ventre », vu notamment une ambiance négative et/ou tendue. Six se sont plaints de l'incompétence et/ou de l'incohérence de M. A_____. Un se sentait « comme [reparti] à l'école infantine ». Deux – dont la seule femme de l'équipe – ont fait état d'un manque de respect de M. A_____ à leur égard. Trois se sont dits entravés dans la prise d'initiatives, vu le risque d'être « engueulés » par le sous-chef. Deux ressentaient que ce dernier aimait bien s'approprier les réalisations réussies de ses subordonnés afin de se mettre en valeur.

14. Par certificats médicaux des 20 mars 2017 (présenté à l'employeur le lendemain), 12 avril 2017, 24 mai 2017 et 21 juin 2017, M. A_____ a été en incapacité de travail à 100 % à tout le moins depuis le 18 mars 2017, jusqu'au

30 juillet 2017 en tout cas, en raison d'une « affection médicale nécessitant un repos à domicile ».

15. Par courrier du 23 mars 2017, M. E_____ a informé M. A_____ que le Conseil administratif avait décidé de mener une enquête administrative en vue de la résiliation de son contrat de travail, instruction dont il aurait la charge.
16. Le 31 mai 2017, M. E_____ a transmis au Conseil administratif son rapport final de l'enquête administrative concernant M. A_____.

Ce rapport contenait un résumé des faits et une synthèse, une copie caviardée d'une ancienne décision de justice administrative le concernant, un compte-rendu d'une séance de travail entre MM. C_____ et B_____ concernant M. A_____ tenue le 14 novembre 2016 et reprenant pour l'essentiel le contenu du compte-rendu de la séance du 26 septembre 2016 citée plus haut, les procès-verbaux des entretiens menés le 16 mars 2017 par le chef du groupe des cantonniers, dont il ressortait globalement, selon M. E_____, que la situation était inacceptable : les comportements de M. A_____ étaient infantilisants, et les remontrances consécutives à toutes formes d'initiative, les remarques et les gestes déplacés, les connaissances insuffisantes et les échanges professionnels inconsistants étaient récurrents et trop nombreux. Depuis son entrée en fonction, l'intéressé n'emportait pas l'adhésion des collaborateurs et commettait des erreurs réitérées et nombreuses ; il dysfonctionnait et les fautes commises étaient de plus en plus mal perçues par les collaborateurs ; ses prestations n'étaient pas la hauteur et les appuis, conseils et autres aides mises en place afin de lui permettre de s'améliorer restaient sans effet ; au contraire, M. A_____ semblait avoir de plus en plus tendance à exercer sur les collaborateurs des pressions, du moins cela était ressenti ainsi par ceux-ci. En refusant de démissionner et en ayant des comportements inadéquats à l'égard du personnel qui lui était subordonné, lesquels constituaient des manquements graves et répétés aux devoirs généraux, il donnait au Conseil administratif les motifs suffisants pour le licencier au sens de l'art. 58 du statut du personnel.

17. Par pli simple et recommandé du 7 juin 2017, le Conseil administratif a fait part à M. A_____ de ce qu'il envisageait de procéder à son licenciement et l'a prié de prendre connaissance du rapport d'enquête administrative précité, joint au courrier, un délai de dix jours lui étant octroyé pour exercer son droit d'être entendu.
18. Par observations du 23 juin 2017 de son conseil, ayant fait suite à une prolongation de délai octroyée par le Conseil administratif, M. A_____ a conclu au caractère abusif des motifs invoqués, subsidiairement au caractère non réel et non pertinent des motifs soulevés, visant uniquement à couvrir le motif abusif de résiliation. Il s'est ainsi opposé à la volonté de la commune de résilier son contrat de travail et a réservé, en tant que de besoin, tous ses droits.

Il contestait tous les reproches formulés à son encontre par ses subordonnés, sauf le fait de ne pas avoir connu tout de suite tous les lieux de la commune, et formulait des allégations au sujet des comportements de ceux-ci, l'un d'eux s'étant par exemple permis de se moquer de M. C_____ en son absence. Régulièrement, l'équipe des espaces verts, réfractaire au changement et/ou évolution, formulait des remarques négatives sans arguments ni motifs, comme beaucoup, dont Messieurs F_____ et C_____, avaient pu le constater. Ainsi, il s'était trouvé seul, « lâché dans l'arène », face à une équipe démotivée, extrêmement négative depuis de nombreuses années et en rapport de force avec la hiérarchie. Il n'avait naturellement pas pu rester sans réaction lorsque certains collaborateurs manquaient de respect à leur hiérarchie et/ou refusaient d'effectuer le travail confié.

19. Par décision du 29 juin 2017, notifiée le lendemain, le Conseil administratif a résilié les rapports de service de M. A_____ au 31 août 2016 (recte 2017), cette décision étant exécutoire nonobstant recours.

M. A_____ avait tardé à informer ses supérieurs hiérarchiques de sa condamnation pénale en première instance. Toutefois, cette condamnation n'était pas le motif de son licenciement. La coïncidence de dates entre la proposition formulée par le directeur de l'administration et des RH en lien avec une éventuelle démission de M. A_____ et le lancement de l'enquête administrative n'était que fortuite. C'était à juste titre que les questions d'une éventuelle démission et des reproches importants formulés par les jardiniers avaient toutes deux été précisées dans le cadre de l'enquête administrative, dans le but de clarifier les événements et les démarches parallèles.

Les observations formulées par l'intéressé en réponse au rapport final d'enquête administrative du 31 mai 2017 banalisaient les reproches formulés par les jardiniers et insistaient pour remettre la faute sur l'encadrement du service, au prétendu motif qu'il ne l'aurait pas soutenu. Bien au contraire, le Conseil administratif avait mandaté un coach externe, professionnel en RH, pour aider tant la hiérarchie du service que l'intéressé. Au terme de l'enquête administrative, il apparaissait que la collaboration entre l'équipe des jardiniers et son sous-chef n'était plus possible.

M. A_____ étant encore en période probatoire, le Conseil administratif pouvait librement résilier les rapports de service. Il motivait ladite résiliation par l'incapacité de celui-ci à s'intégrer dans le système hiérarchique mis en place par la commune et par son inaptitude à remplir les exigences du poste, n'étant pas en mesure de diriger l'équipe qui lui était confiée.

20. Par acte expédié le 28 juillet 2017 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre cette décision, concluant, sur mesures provisionnelles, à l'octroi de

l'effet suspensif au recours et à la constatation de la suspension du délai de congé jusqu'à droit connu sur le recours, au fond, préalablement à la tenue de débats, à la comparution personnelle des parties, ainsi qu'à l'audition de deux témoins, MM. D_____ et F_____. Il a conclu, à l'annulation de la décision querellée et à la constatation que son licenciement était abusif, et principalement à sa réintégration immédiate à son poste de travail en qualité de sous-chef horticulteur-paysagiste, le tout « avec suite de frais et dépens ». Des conclusions subsidiaires étaient formulées.

Le licenciement était abusif. En effet, bien que la décision de licenciement indique le contraire, sa condamnation pénale avait joué un rôle de premier plan dans le déroulement des faits qui avaient abouti à ladite résiliation. Les antécédents pénaux d'un travailleur n'étaient pas un motif de licenciement et l'invitation à démissionner était tout aussi condamnable. Sa condamnation pénale pour actes d'ordre sexuel, qui relevait de sa sphère privée, n'était pas propre à rendre non abusif le licenciement. En outre, la clause 5 de son contrat de travail, illicite, amoral et nulle, était inapplicable.

Au vu de son évaluation de décembre 2016, qui montrait une amélioration, la plupart des faits reprochés dans le rapport final d'enquête administrative étaient tronqués, imprécis et/ou non pertinents dans le cadre d'un licenciement, voire fallacieux.

Était produit le compte-rendu d'un entretien intermédiaire d'évaluation sur la période du 21 septembre 2015 au 1^{er} janvier 2016, signé par l'employeur et l'employé les 25, respectivement 26 juillet 2016, qui était loin d'être négatif selon l'intéressé. Étaient également produit un certificat de travail du 29 janvier 2015 émanant de son précédent employeur et un autre du 11 août 2015 établi par une entreprise.

Il s'était trouvé confronté à des collaborateurs qui ne souhaitaient rien changer à leurs habitudes et qui avaient, pour certains, peu apprécié qu'il remplace M. C_____ durant sa maladie et voulaient faire ce que bon leur semblait quitte à ce que ce ne soit pas les tâches requises.

Tout au plus, l'enquête administrative pourrait aboutir à un nouveau cadrage plus précis ses objectifs, voire à la planification de nouveaux objectifs réalistes, si tant était qu'une évaluation sous la forme de bilan intermédiaire soit réalisée et que tout ne repose pas sur les déclarations unilatérales de collaborateurs réfractaires tant au changement qu'à leur supérieur, ce d'autant que le coaching de fin 2016 avait porté ses fruits et qu'une sanction disciplinaire ne serait donc pas sans effet ; ainsi, une sanction administrative aurait dû être prononcée tout au plus.

21. Par ses observations sur effet suspensif du 25 août 2017, la commune a conclu au rejet de la requête en restitution dudit effet.

22. Dans sa réponse au fond du 11 septembre 2017, elle a conclu au rejet du recours, le recourant devant être condamné en tous les frais.

Le licenciement de M. A_____ était uniquement motivé par les problèmes professionnels, notamment relationnels, rencontrés dans le cadre de son travail au sein de la commune. Au vu des nouveaux éléments faisant suite à des plaintes de l'ensemble des jardiniers en 2017 qui mettaient en évidence des difficultés analogues à celles constatées en 2016 déjà, il se justifiait pleinement d'envisager la fin des rapports de service de l'intéressé pendant la période probatoire pour ce motif. La commune ne se prévalait aucunement de la condamnation pénale à l'appui du licenciement.

23. Par décision du 13 septembre 2017, la présidence de la chambre administrative a refusé la restitution de l'effet suspensif au recours de M. A_____, de même que la suspension du délai de congé jusqu'à droit connu sur le recours, et réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.

24. Le 12 décembre 2017 s'est tenue une audience de comparution des parties, la commune étant représentée par la conseillère administrative et M. E_____, devant le juge délégué de la chambre administrative.

a. Après que M. E_____ a déclaré avoir rédigé lui-même les comptes-rendus des entretiens des 13 et 15 mars 2017 avec la personne de confiance de la commune, la conseillère administrative a dit que le compte-rendu de l'entretien qu'elle avait eu le 14 mars 2017 avec la personne de confiance et M. E_____ relatait bien les propos que ladite personne de confiance lui avait tenus au téléphone la veille.

b. M. A_____ a contesté tout ce qui avait été rapporté à son sujet dans le compte-rendu de l'entretien du 15 mars 2017 entre la personne de confiance et M. E_____, dans les procès-verbaux des auditions de ses subordonnés du 16 mars 2017 et dans le courrier du Conseil administratif du 7 juin 2017.

À teneur de ses déclarations, pendant les quatre premiers mois de son engagement au sein de la commune, il avait essayé de comprendre le mieux possible ses collaborateurs, mais ils étaient assez réticents à son égard. En effet, avant son arrivée, ils étaient assez autonomes vu l'absence pour maladie de leur supérieur

M. C_____ ; ils avaient pris des habitudes et étaient réticents aux changements, notamment lorsqu'il leur proposait un nouveau planning ou une nouvelle façon d'exécuter certaines tâches. Au début de l'année 2016, cela avait l'air de très bien se passer. À la fin des vacances de février 2016, le chef de groupe (M. C_____) étant très malade, M. D_____ et son adjoint lui avaient demandé de reprendre la direction ad intérim du groupe des espaces verts. Il avait espéré que le chef de

service et son adjoint le présentent au groupe voirie et espaces verts afin que la situation soit tout à fait claire. Malheureusement, c'était seulement l'adjoint qui était venu avec lui devant le groupe des espaces verts et lui avait expliqué la situation. Ensuite, il avait ressenti des réticences anti-hiérarchie de la part de ses subordonnés. Il avait l'impression que le fait qu'il soit placé à ce poste les dérangeait encore plus. Contrairement à ce que l'on avait dit sur lui, il était quelqu'un qui écoutait beaucoup afin que le travail soit de la meilleure qualité possible. Au mois de juin 2016, ses collaborateurs, à l'exception de deux qui avaient refusé, et lui-même avaient fait le tour d'autres communes afin de voir ce que celles-ci proposaient comme fleurissements différenciés. En octobre 2016, lorsque les collaborateurs et lui-même avaient voulu exécuter les plantations de ces fleurissements différenciés dans la commune, trois autres personnes du groupe s'étaient énervées et avaient fait le travail avec mauvaise volonté, en estimant que cela ne servait à rien. Après ce jour-là, il avait fait des recherches pour trouver les meilleurs terreaux. En février 2017, en vue d'un festival organisé sur le sol de la commune, il avait expliqué à ses subordonnés la nouvelle implantation dans ce festival (tout ce qu'ils devaient faire à la demande des organisateurs et avec le soutien du Conseil administratif), mais ils avaient réagi de manière très négative et virulente. Il avait voulu qu'ils proposent des choses aux différentes implantations, mais ils lui avaient répondu que ce n'était pas à eux de réfléchir. Depuis cette date, il s'était « retrouvé face à un mur » : plus aucun de ses subordonnés ne voulait lui parler, il n'y avait plus de dialogue. « Ensuite, il y [avait] eu le 15 mars 2017 ».

M. A_____ était alors au chômage, en recherche d'un nouvel emploi.

c. Selon les explications de M. E_____, M. C_____ avait un type de gestion du personnel assez souple, laissant une certaine autonomie à ses subordonnés, vraisemblablement plus souple que celui de M. A_____. Depuis le licenciement du recourant, des réformes avaient été effectuées au sein du groupe espaces verts, un nouveau sous-chef avait été nommé, un nouvel équilibre avait été trouvé et cela se passait globalement mieux, sans qu'il y ait eu de remontées d'informations sur d'éventuels problèmes dans la relation avec la hiérarchie des collaborateurs du groupe espaces verts. Depuis le licenciement du recourant, M. E_____ constatait, lorsqu'il avait un contact avec un des jardiniers, que leur motivation et leur satisfaction au travail étaient bien plus grandes que lorsqu'ils étaient subordonnés à M. A_____.

d. Par son avocate, M. A_____ a exposé que l'arrêt de la chambre pénale d'appel et de révision de fin janvier 2017 n'était pas entré en force, un recours formé par lui-même étant pendant devant le Tribunal fédéral.

Comme déjà dans l'acte de recours, il a sollicité l'audition de M. F_____, consultant à son compte, possédant des compétences très pointues dans certains domaines et ayant été mandaté pour soutenir le groupe espaces verts

dans la démarche de refleurissement demandé par le Conseil administratif et ce avec l'accord de la hiérarchie, parce qu'il avait été confronté à des comportements de rébellion de la part de collaborateurs du groupe espaces verts et pas seulement à l'égard de M. A_____ ; en outre, M. F_____ connaissait professionnellement le recourant depuis de nombreuses années et était à même de répondre au sujet de ses connaissances professionnelles.

Le recourant a, de plus, maintenu la demande d'entendre M. D_____ au sujet du processus de son engagement, de ses compétences et aussi sur les relations qu'il allait rencontrer avec son équipe au début.

e. La commune a estimé que le dossier était suffisant pour montrer que cela ne fonctionnait pas bien du temps où M. A_____ était en fonction. Néanmoins, si la chambre administrative ne jugeait pas les faits suffisamment établis, elle maintenait les offres de preuves contenues dans sa réponse, à savoir les auditions en qualité de témoins de MM. D_____ et B_____ ainsi que des sept jardiniers anciennement subordonnés au recourant.

25. Dans ses observations du 15 janvier 2018, M. A_____ a persisté dans les conclusions et griefs de son recours.
26. Dans son écriture du même jour, la commune en a fait de même.
27. Sur ce, la cause a été gardée à juger.
28. Pour le reste, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 84 du statut du personnel ; 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. a. 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2). Le

droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; ATA/73/2017 du 31 janvier 2017 consid. 4a). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; ATA/1537/2017 du 28 novembre 2017 consid. 3a).

b. Dans le cas présent, la chambre administrative a procédé à l'audition de l'intéressé. Au regard des considérants qui suivent, les auditions sollicitées de témoins ne sauraient apporter d'éléments supplémentaires indispensables pour permettre à la chambre de céans de trancher le litige, alors que celle-ci dispose par ailleurs d'un dossier complet et que les pièces qui y figurent suffisent pour se prononcer en connaissance de cause sur tous les éléments de fait pertinents.

3. À teneur de l'art. 55 du statut du personnel, durant la période probatoire, chacune des parties peut librement résilier les rapports de service ; l'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) est applicable par analogie (al. 1) ; le délai de résiliation est de sept jours durant les trois premiers mois de la période probatoire, d'un mois pour la fin d'un mois durant le restant de la première année de la période probatoire et de deux mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de la période probatoire (ch. 2) ; en cas de licenciement, le fonctionnaire doit être entendu préalablement par le Conseil administratif ou le secrétaire général ; le licenciement fait l'objet d'une décision motivée (ch. 3).

Aux termes de l'art. 85 dudit statut, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au statut ou abusif au sens de l'art. 336 CO, elle peut proposer au Conseil administratif la réintégration du membre du personnel concerné (ch. 1) ; en cas de refus du Conseil administratif, la chambre administrative alloue au membre du personnel une indemnité dont le montant est fixé en prenant compte de l'ensemble des circonstances ; cette indemnité s'élève au maximum à vingt-quatre mois de traitement ; le montant maximum de l'indemnité est de six mois de traitement pour les fonctionnaires en période probatoire, les agents spécialisés, les auxiliaires et les apprentis (ch. 2).

4. En l'occurrence, le recourant, engagé au 21 septembre 2015, et alors qu'il se trouvait encore dans la période probatoire de deux ans (décision d'engagement du 18 septembre 2015 ; art. 8 al. 1 du statut du personnel), a été licencié par la commune sur la base de l'art. 55 du statut du personnel (« fin des rapports de service durant la période probatoire »), avec le délai de résiliation de deux mois pour la fin d'un mois comme prévu par l'al. 2 de cet article.

Il n'est pas contesté par l'intéressé que le licenciement n'a pas été prononcé en temps inopportun mais après la période de protection de nonante jours prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO, par renvoi de l'art. 59 du statut du personnel.

5. a. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 5a ; ATA/890/2015 du 1^{er} septembre 2015 consid. 5a ; François BELLANGER, *Le contentieux communal genevois*, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], *L'avenir juridique des communes*, 2007, p. 125 ss, spéc. 149).

Comme l'a retenu la chambre administrative dans des arrêts relatifs au licenciement de fonctionnaires durant la période probatoire notamment par la commune, il convient dans ce cadre de se référer à la jurisprudence rendue en relation avec la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; ATA/449/2016 précité consid. 5b ; ATA/890/2015 précité consid. 7b), laquelle, tout comme le statut, prévoit que, durant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé (art. 20 et 21 al. 1 LPAC).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, le principe de la légalité, la bonne foi, l'interdiction de l'arbitraire ainsi que le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/992/2018 du 25 septembre 2018 consid. 7c ; ATA/449/2016 précité consid. 5c ; ATA/890/2015 précité consid. 5b ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9b ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361). En particulier, le grief d'arbitraire (art. 9 Cst.) ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour

une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/992/2018 du précité consid. 7c ; ATA/449/2016 précité consid. 5c ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

b. L'art. 336 al. 1 let. a CO – auquel renvoie l'art. 55 al. 1 2^{ème} phr. du statut du personnel et qui qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise – vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2a).

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1).

6. a. En l'espèce, la commune a de manière constante, dans sa décision querellée et après, indiqué que le motif du licenciement du recourant n'était pas sa condamnation pénale mais son incapacité à s'intégrer dans le système hiérarchique mis en place par l'intimée et son inaptitude à remplir les exigences du poste, n'étant pas en mesure de diriger l'équipe qui lui était confiée.

Selon l'intéressé, bien que la décision de licenciement indique le contraire, sa condamnation pénale aurait joué un rôle de premier plan dans le déroulement des faits qui ont abouti à ladite résiliation, celle-ci étant en conséquence abusive.

b. Cela étant, concernant l'entretien téléphonique du 28 février 2017 entre le directeur de l'administration et des RH et l'avocate du recourant, il est admis entre les parties qu'il y a été question de trouver un arrangement en vue de la fin des rapports de service de celui-ci. Les parties semblent en revanche diverger au sujet de l'allégation de l'intéressé selon laquelle M. E_____ aurait dit au conseil du recourant lors de cet entretien qu'à défaut d'entente pour une résiliation à l'amiable, une enquête administrative serait ouverte, prétendument à la suite de plaintes qu'il aurait reçues.

Cette dernière allégation n'est pas démontrée, notamment pas par la note de frais et honoraires de ladite avocate produite. Rien ne permet de penser que les responsables de la commune auraient eu connaissance, avant le 14 mars 2017, de plaintes des sept jardiniers subordonnés à l'intéressé telles que celles qui ont été rapportées dans les comptes-rendus des entretiens téléphoniques des 14 et 15 mars 2017 selon les propos de la personne de confiance. Le fait que les plaintes des jardiniers aient été portées à la connaissance des responsables de la commune par la personne de confiance seulement environ deux semaines après l'entretien téléphonique du 28 février 2017 apparaît relever de la coïncidence.

Au demeurant et en référence au rapport d'enquête administrative du 31 mai 2017 à teneur duquel le refus de démissionner et les comportements inadéquats du recourant à l'égard du personnel subordonné constitueraient tous deux des motifs suffisants de licenciement, même dans l'hypothèse où la condamnation pénale de l'intéressé avait constitué un motif – dissimulé – de résiliation, il n'en demeurerait pas moins que les critiques des jardiniers à l'encontre de la gestion du recourant, protocolées dans les procès-verbaux d'auditions du 16 mars 2017 et examinées par le Conseil administratif, constituent un motif de licenciement invoqué de bonne foi par la commune.

Partant, la résiliation des rapports de service du recourant ne saurait être considérée comme abusive.

Il n'est donc pas nécessaire de vérifier la validité de la clause 5 de la décision d'engagement, ni le respect de cette clause par l'intéressé dans ses rapports avec la commune.

c. Le recourant n'a pas mis en doute le fait que les sept jardiniers qui lui avaient été subordonnés ont effectivement fait les déclarations enregistrées dans les procès-verbaux d'auditions du 16 mars 2017. En revanche, il a contesté tout ce qui avait été rapporté à son sujet dans le compte-rendu de l'entretien du 15 mars 2017 entre la personne de confiance et M. E_____, dans les procès-verbaux des auditions de ses subordonnés du 16 mars 2017 et dans le courrier du Conseil administratif du 7 juin 2017. Selon lui, ces faits seraient tronqués, imprécis et/ou non pertinents dans le cadre d'un licenciement, voire fallacieux au vu de l'évaluation de décembre 2016.

À cet égard, au regard notamment des déclarations – concordantes – de la conseillère administrative et du directeur de l'administration et des RH lors de l'audience de comparution personnelle des parties, rien ne permet de mettre en doute le fait que les comptes-rendus des entretiens téléphoniques des 13 et 15 mars 2017 rapportaient de manière fidèle les paroles de la personne de confiance.

Cela étant, sont essentiels la réalité de l'insatisfaction au travail manifestée par cinq des sept jardiniers subordonnés à l'intéressé lors des auditions du 16 mars 2017, le fait que six aient considéré celui-ci comme incompetent et/ou incohérent et le sentiment de trois d'être entravés dans la prise d'initiatives, vu le risque d'être grondés par lui pour ce motif.

Ces seules circonstances montrent que les relations professionnelles entre le recourant et les membres de son équipe n'étaient objectivement pas bonnes, que ceux-ci avaient peu d'estime pour l'intéressé, que le comportement de ce dernier était considéré d'une manière générale par eux comme une source de difficultés et d'insatisfaction et que cette situation tendue était préjudiciable au bon fonctionnement du service, en particulier du groupe des espaces verts.

S'agissant d'une résiliation des rapports de service en période probatoire, compte tenu du très large pouvoir d'appréciation de l'employeur en la matière, il importe peu de déterminer si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre.

Or l'intimée pouvait considérer légitimement que tel était le cas, sans excéder ou abuser de son pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). À cet égard, lors de l'audience de comparution personnelle des parties, il a été relevé par le directeur de l'administration et des RH que, depuis le départ du recourant et la nomination d'un nouveau sous-chef, un nouvel équilibre avait été trouvé, la motivation et la satisfaction au travail des jardiniers étant bien plus grandes que lorsqu'ils étaient subordonnés à l'intéressé.

Ainsi, contrairement à ce que soutient le recourant, le motif de résiliation de ses rapports de service est bien réel.

d. L'entière satisfaction mentionnée par de précédents employeurs dans les deux certificats de travail de 2015 n'implique aucunement que le recourant ait forcément donné satisfaction à l'intimée.

Le fait qu'une amélioration des relations entre l'intéressé et les membres de l'équipe ait été notée en décembre 2016 par M. B_____ ne change rien non plus. Il sied au demeurant de relever que les problèmes dans les relations entre le recourant et ses subordonnés qui ont conduit la commune à faire bénéficier celui-là d'un accompagnement professionnel (coaching) en 2016 sont en partie les mêmes que ceux ressortant des plaintes des jardiniers entre le 13 et le 16 mars 2017, en particulier « une impression d'une très grande rigidité » et une manière de communiquer à améliorer et manquant d'humilité. L'amélioration constatée en décembre 2016 apparaît ainsi ne pas s'être maintenue mais avoir été suivie d'une dégradation dans la gestion par le recourant de son personnel.

Les allégations du recourant selon lesquelles il ne pouvait pas rester sans réaction lorsque certains collaborateurs manquaient de respect à leur hiérarchie et/ou refusaient d'effectuer le travail confié et selon lesquelles les heures de travail et/ou les consignes n'étaient que rarement respectées par ses subordonnés sont, au vu des circonstances retenues ci-dessus et du très large pouvoir d'appréciation de la commune quant à la décision de faire perdurer ou non les rapports de service de l'intéressé alors encore en période probatoire, également sans pertinence. Il ne ressort pas du dossier qu'il y ait eu une opposition et/ou un manque de respect de la part des jardiniers qui auraient été systématiques et continus contre toute forme de hiérarchie, les allégués du recourant sur ce point ne faisant état que de marques de non-respect isolées et commises seulement par une petite minorité des sept jardiniers.

Les griefs de l'intéressé relatifs au manque de soutien de la part de sa hiérarchie concernant ses relations avec les membres de son équipe sont en grande partie imprécis et non concrets, et ne permettent pas de retenir que la commune porterait la responsabilité exclusive ou principale de l'échec de ces relations. L'absence alléguée du chef de service le premier jour de sa prise de direction ad interim du groupe des espaces verts ne signifie pas qu'il aurait été entièrement ou en grande partie abandonné par l'employeur dans cette tâche, ce d'autant moins que l'adjoint du chef de service l'a accompagné ce premier jour.

e. Enfin, la résiliation des rapports de service ne prête pas le flanc à la critique sous l'angle du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 Cst.), étant encore rappelé le très large pouvoir d'appréciation de la commune durant la période probatoire.

Le fait que le statut du personnel, en son art. 48 al. 1 cité par le recourant, prévoit, au titre de conséquences de la violation des devoirs (section III), des sanctions disciplinaires sous forme d'avertissement, de blâme et d'amende jusqu'à trois mois de traitement, est sans pertinence. Le licenciement a été prononcé par l'intimée indépendamment d'éventuels reproches à l'intéressé d'avoir enfreint, intentionnellement ou par négligence, ses devoirs au sens de l'art. 47 al. 1 dudit statut. L'existence de tels reproches n'aurait au demeurant pas exclu le licenciement fondé sur l'art. 55 du statut du personnel, lequel est du reste réservé par l'art. 48 al. 2 dudit statut.

Par surabondance, comme le relève la commune, le recourant a bénéficié d'un accompagnement professionnel (coaching) au deuxième semestre 2016, ce qui démontre une volonté de celle-ci de permettre à cette époque une amélioration de la situation professionnelle de l'intéressé et de privilégier alors une solution qui soit la plus conforme possible au principe de la proportionnalité.

f. En définitive, c'est sans abus ou excès de son pouvoir d'appréciation que l'intimée a prononcé la décision de licenciement querellée, laquelle est ainsi conforme au droit.

7. Vu ce qui précède, le recours, infondé y compris quant aux conclusions subsidiaires, sera rejeté.

8. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, valant également pour la décision sur effet suspensif, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne saurait être allouée à la commune, collectivité publique de plus de 10'000 habitants, taille suffisante pour disposer d'un service juridique, et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1623/2017 du 19 décembre 2017 consid. 17 et les arrêts cités).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 juillet 2017 par M. A_____ contre la décision de la commune de X_____ du 29 juin 2017 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Cyrielle Friedrich, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Christian Bruchez, avocat de la commune de X_____.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mme Krauskopf, MM. Pagan et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :