

C'est sans violer le droit d'être entendu ni commettre d'arbitraire que les juges cantonaux ont jugé **licite** le changement d'affectation d'un agent communal qui avait éprouvé des difficultés relationnelles avec de nombreux collègues dans plusieurs services.

Composition

MM. les Juges fédéraux Haag, Président,

Chaix et Merz.

Greffier : M. Hausammann.

Participants à la procédure

A.,

représenté par Me Duy-Lam Nguyen, avocat,
recourant,

contre

Commune de Vernier,

Conseil administratif, rue du Village 9, 1214 Vernier,

représentée par Me Christian Bruchez, avocat,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique (changement d'affectation),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 13 janvier 2026
(ATA/34/2026 - A/3636/2024-FPUBL).

Faits :

A.

A.a. A., né en 1982, a été engagé en mars 2008 par la commune de Vernier (GE) en qualité d'agent de police municipal. Par courrier du 30 octobre 2014, le maire de cette commune a relevé que des difficultés dans l'exécution des missions avaient été constatées et qu'il avait fait l'objet de plusieurs procédures, notamment pénales, ce qui avait entaché le lien de confiance du conseil administratif de la ville. Après avoir été entendu par le maire, un conseiller administratif et le secrétaire général adjoint des ressources humaines, A. a accepté d'être transféré au sein du service des sports.

Le 5 octobre 2016, il a été rappelé à A. qu'il était attendu de lui un comportement exemplaire en tout temps avec l'ensemble des personnes qu'il côtoyait dans le cadre de sa fonction. Lors d'une audition du 30 septembre 2016, l'intéressé avait reconnu de menus écarts de comportement dans une piscine avec des jeunes filles qui y travaillaient. Ce n'était pas la première fois que son comportement était

mis en cause depuis son engagement, de sorte que d'autres agissements similaires ne seraient plus tolérés.

Le 23 janvier 2017, après une altercation entre A. et l'un de ses collègues, le responsable du service des sports lui a indiqué que tout nouvel incident serait sévèrement sanctionné.

A.b. Dès le 1er novembre 2021, A. a occupé la fonction de chef d'équipe technique au service des sports. Entre le 18 novembre 2022 et le 15 mai 2023, il a été en arrêt de travail pour cause de maladie. Il a repris partiellement son activité, puis à temps plein dès le 1er juillet 2023.

Selon un procès-verbal non signé du 17 mai 2023 de la cheffe du service des sports, un incident se serait produit entre A. et un employé de la commune.

Pour un autre motif, une procédure disciplinaire a été ouverte le 19 juin 2023. Après avoir entendu A., il a été renoncé à une sanction.

Le 7 juin 2024, le groupe de confiance a porté à la connaissance des RH de la commune que huit collaborateurs du service des sports lui avaient fait part de difficultés relationnelles avec A. qui étaient concordantes et significatives. Sept de ces collaborateurs ont été entendus, le 24 juin 2024, par le secrétaire général de la commune, son adjoint, l'adjointe RH et la cheffe de ce service ont fait état de remarques désobligeantes de la part de l'intéressé, de propos dégradants, d'un dénigrement, d'un manque d'exemplarité dans son comportement professionnel et d'un climat de travail délétère. La cheffe de service a confirmé que les déclarations des collaborateurs correspondaient à ses propres observations.

Le 22 juillet 2024, le conseil administratif a informé A. qu'il était suspendu de ses fonctions à titre provisionnel et qu'il avait pour intention de prononcer son licenciement pour motifs fondés. Faisant suite à la requête subsidiaire de l'intéressé, qui contestait les reproches qui lui étaient adressés, le conseil administratif lui a indiqué qu'il acceptait de le réaffecter dans une autre fonction, en tant qu'ouvrier d'entretien II au service des bâtiments, affectée à la classe salariale 19, palier 15, pour un traitement annuel de 97'538 fr. (alors qu'il était précédemment en classe 24, palier 15, pour un traitement annuel de 107'688 fr.).

B.

Par décision du 30 septembre 2024, le conseil administratif a réaffecté A. à la fonction d'ouvrier d'entretien II au service des bâtiments dès le 7 octobre 2024.

Statuant par arrêt du 13 janvier 2026, la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève a confirmé la décision du 30 septembre 2024. Dans le cadre de son instruction, la cour cantonale a tenu une audience de comparution personnelle et entendu plusieurs témoins.

Le 17 décembre 2025, l'intéressé avait été licencié pour le 31 mars 2026.

C.

Agissant par les voies du recours en matière de droit public et du recours constitutionnel subsidiaire, A. demande principalement au Tribunal fédéral d'annuler l'arrêt du 13 janvier 2026 et de renvoyer la cause à l'instance précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

La Cour de justice renonce à se déterminer et se réfère aux considérants de son arrêt. La Commune de Vernier, agissant en qualité d'intimée, conclut au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité. Aucune autre observation n'a été déposée.

Considérant en droit :

1.

1.1. La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Dans la mesure où la contestation au fond porte sur le changement d'affectation du recourant dans une fonction lui offrant une rémunération moindre, il s'agit d'une contestation de nature pécuniaire,

de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération (cf. arrêt 1C_464/2023 du 14 février 2024 consid. 1), qui doit pour le surplus être soumise à un contrôle judiciaire (cf. arrêt 1C_547/2023 du 21 mars 2024 consid. 2.3). Son licenciement au 31 mars 2026 ne retire pas tout intérêt au recourant de recourir contre son changement d'affectation intervenu le 7 octobre 2024, compte tenu de la diminution de salaire que cette mesure a entraînée sur plusieurs mois (portant son traitement annuel de 107'688 fr. à 97'538 fr.). La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF).

1.2. Le recourant a uniquement formulé des conclusions en annulation de l'arrêt attaqué et en renvoi de la cause aux instances précédentes. De telles conclusions uniquement cassatoires sont en principe irrecevables, car elles contreviennent au pouvoir de réforme du Tribunal fédéral (cf. art. 107 al. 2 LTF; arrêt 1C_576/2024 du 17 février 2025 consid. 1). L'admission du recours conduirait à annuler la mesure de réaffectation du recourant et par conséquent à le maintenir dans l'emploi qu'il occupait, jusqu'à la date de son licenciement qui a pris effet au 31 mars 2026. Dans une telle hypothèse, le Tribunal fédéral disposerait de tous les éléments nécessaires pour statuer sur le fond de l'affaire et par conséquent réformer l'arrêt cantonal (cf. [ATF 136 V 131](#) consid. 1.2; [134 III 379](#) consid. 1.3), rendant en principe les conclusions cassatoires du recourant irrecevables. Cela étant, il ressort néanmoins de manière évidente de la motivation du recours qu'il conteste son changement d'affectation et qu'il demande à pouvoir être maintenu dans son ancienne fonction, à tout le moins jusqu'à la date de son licenciement (cf. [ATF 137 III 313](#) consid. 1.3; arrêt 1C_186/2026 du 13 mai 2026 consid. 1.2).

1.3. Pour le reste, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF), sous réserve d'une motivation suffisante des griefs, contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable. Par conséquent, le recours constitutionnel subsidiaire est de ce fait irrecevable (cf. art. 113 LTF).

2.

Dans des griefs formels qu'il convient de traiter en premier, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu, au motif que l'instance précédente n'avait pas donné suite à ses offres de preuves. Il se plaint aussi d'un déni de justice.

2.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves, 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 148 II 73](#) consid. 7.3.1; [145 I 167](#) consid. 4.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion ([ATF 145 I 167](#) consid. 4.1; [140 I 285](#) consid. 6.3.1). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant l'arbitraire (art. 9 Cst.) de manière claire et détaillée (cf. art. 106 al. 2 LTF; [ATF 146 III 73](#) consid. 5.2.2; [144 II 427](#) consid. 3.1.3).

2.2. En l'espèce, la Cour de justice a considéré que les nombreux témoignages concordants de collaborateurs entendus le 24 juin 2024 suffisaient pour mettre en lumière des manquements du recourant dans la manière de gérer son service, ce d'autant plus qu'ils confirmaient des problèmes de comportement qui avaient déjà été identifiés et qui étaient connus de sa hiérarchie. Il n'était par conséquent pas nécessaire de donner suite aux autres actes d'instructions réclamés.

2.2.1. Le recourant reproche à l'instance précédente de n'avoir pas fait administrer des moyens de preuve portant sur la crédibilité de ses collaborateurs, l'existence de conflits hiérarchiques antérieurs, des rancoeurs personnelles et des manquements documentés de ces derniers.

La cour cantonale a toutefois constaté que le dossier comprenait déjà des pièces relatives aux manquements imputables aux collaborateurs du recourant et que cela ressortait aussi des déclarations de la cheffe du service des sports, de sorte que ces éléments n'ont pas été ignorés. Cela étant, les moyens de preuve administrés ont montré que le comportement du recourant était à l'origine des difficultés et qu'il avait été rappelé à l'ordre par sa supérieure hiérarchique afin qu'il modifie son attitude. Une grande souffrance avait au demeurant été observée auprès de ses collaborateurs, ce qui, contrairement à ce qui est prétendu dans le recours, apporte un élément supplémentaire quant à la crédibilité des reproches formulés. Les déclarations des intéressés sont par nature subjectives et le recourant ne démontre pas dans quelle mesure une instruction complémentaire aurait remis en cause la véracité de celles-ci. L'instance précédente pouvait par conséquent considérer, sans arbitraire, que les nombreuses réquisitions de preuves portant sur les collègues du recourant n'étaient pas déterminantes pour l'issue du litige. Dans la même mesure, il n'était pas insoutenable d'écarter les demandes relatives à l'ouverture d'enquêtes administratives, dès lors que suffisamment d'éléments montraient que le comportement du recourant était problématique et non celui de ses collègues.

2.2.2. Dans ce même grief, qui porte sur la constatation des faits, le recourant semble reprocher à l'instance précédente d'avoir mentionné l'existence de procédures pénales à son encontre, relevant que cela créerait un biais structurel dans l'appréciation de sa situation personnelle. Il ajoute que, conformément à son droit à l'oubli, ces éléments auraient dû être retranchés de son dossier administratif.

La Cour de justice a indiqué que ces procédures étaient sans pertinence avec le présent litige, que la décision du conseil administratif ne s'y référait pas et qu'il n'en serait par conséquent pas non plus tenu compte dans son appréciation, scellant ainsi déjà le sort de ce grief. Au demeurant, les pièces relatives à ces procédures pénales (P/11465/2013 et P13041/2013) comprennent uniquement les ordonnances de classement des procédures qui avaient été ouvertes contre le recourant. Or ce dernier ne démontre pas dans quelle mesure ces pièces porteraient une atteinte disproportionnée à sa personnalité ou à sa présomption d'innocence et qu'elles auraient dès lors dû être retranchées de son dossier. Au contraire, elles confirment justement qu'il n'a pas été condamné au niveau pénal et l'instance précédente a expressément affirmé que les procédures pénales étaient sans pertinence pour l'examen de la décision administrative. Par ailleurs, à la lecture des ordonnances de classement litigieuses, il convient de préciser que le recourant n'a pas été impliqué par hasard dans ces procédures, mais à la suite de difficultés qu'il a rencontrées dans l'exécution de ses missions d'agent de la police municipale, ce qui penche en faveur du maintien de ces documents au dossier et ne rend en définitive pas insoutenable la décision de le faire (cf. en ce sens: [ATF 138 I 256](#) consid. 6; arrêt 1C_307/2015 du 26 novembre 2015 consid. 2). Du reste, contrairement à ce qui est soutenu dans le recours, l'instance précédente ne s'est pas directement fondée sur ces faits pour retenir l'existence de difficultés professionnelles, mais a cité un courrier du 30 octobre 2014 du maire de la Commune de Vernier qui en faisait état. La critique y relative, portant sur la constatation des faits, est ainsi infondée, pour autant qu'elle soit recevable.

2.2.3. Le recourant reproche encore à la cour cantonale de s'être fondée sur les déclarations de sa cheffe de service, alors que la séance du 19 juin 2024 avec celle-ci n'avait pas donné lieu à un procès-verbal. Lors de son audition du 12 mars 2025, cette dernière a toutefois confirmé ses reproches à l'égard du comportement du recourant, de sorte qu'il n'était pas arbitraire de tenir ces faits pour établis sans administrer un autre moyen de preuve sur ce point.

Dans ces conditions, aucune violation du droit d'être entendu du recourant ne saurait être retenue. Le refus de donner suite aux réquisitions de preuves formulées par le recourant n'étant pas arbitraire, le grief de déni de justice est tout autant infondé.

3.

Dans des griefs qui se recoupent, le recourant conteste son changement d'affectation. Il invoque une constatation manifestement inexacte des faits, une violation du principe de la proportionnalité, ainsi qu'une application arbitraire du droit communal.

3.1. Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. La partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF; [ATF 142 II 355](#) consid. 6). Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves ([ATF 145 V 188](#) consid. 2).

3.2. Aux termes de l'art. 14 du Statut du personnel du 4 avril 2023 de la Ville de Vernier (ci-après: le statut; LC 43 151), les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la Ville de Vernier et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Selon l'art. 15 du statut, les fonctionnaires doivent notamment, en tout temps, par leur comportement ou leurs déclarations entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a).

Intitulé "Changement d'affectation à la demande de la Ville", l'art. 13 al. 3 du statut prévoit que lorsqu'il apparaît qu'un fonctionnaire ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans sa fonction, il peut, après avoir été entendu, être affecté à une autre fonction correspondant mieux à ses aptitudes; dans ce cas, les conditions salariales sont fixées en fonction du nouvel emploi conformément à l'art. 36 du statut. Selon l'alinéa 2 de cette dernière disposition, en cas de changement de fonction dans une fonction inférieure, le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle classe sur le palier immédiatement inférieur à l'ancien traitement; sont réservées les dispositions du présent statut qui interdisent un traitement inférieur à l'ancienne fonction.

Le Conseil administratif peut, pour des motifs fondés, licencier un fonctionnaire nommé à titre définitif, moyennant un délai de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois (art. 71 al. 1 du statut).

3.3. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise. Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son "employabilité", soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre, à son niveau hiérarchique ou à un autre. Avant qu'une résiliation puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Il faut rechercher si une solution alternative au sein de la fonction publique peut être trouvée (cf. arrêts 1C_611/2025 du 20 mars 2026 consid. 2.2; 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2; 8C_667/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.3 et les références citées).

3.4. Le Tribunal fédéral n'examine la violation des droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels ([ATF 150 I 154](#) consid. 2.1 et les références). Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain ([ATF 150 I 50](#) consid. 3.2.7; [148 I 145](#) consid. 6.1; [140 III 167](#) consid. 2.1).

Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.), bien que de rang constitutionnel, ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre ([ATF 136 I 241](#) consid. 3.1). Aussi, lorsque, comme en l'espèce, ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial), le Tribunal fédéral ne revoit pas son respect librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire ([ATF 141 I 1](#) consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

3.5. En l'espèce, la Cour de justice a retenu que le recourant avait rencontré de nombreuses difficultés avec ses collègues, qu'il avait été impliqué dans plusieurs conflits et problèmes d'attitudes déplacées et que deux rappels à l'ordre lui avaient été signifiés après une attitude inadéquate à l'égard de jeunes filles employées ainsi qu'une altercation avec un collègue. Les déclarations de ses collègues et celles de sa supérieure hiérarchique confirmaient qu'il avait tenu des remarques désobligeantes et des propos dégradants, qu'il avait adopté un dénigrement, qu'il avait manqué d'exemplarité dans son comportement professionnel et qu'il avait créé un climat de travail délétère. Sur cette base, l'instance précédente a confirmé la mesure de réaffectation du recourant dans un autre service, à un poste ne comportant pas de responsabilités d'encadrement et pour un traitement inférieur (fonction d'ouvrier d'entretien II au service des bâtiments).

3.6. Le recourant émet de multiples critiques relatives à la constatation des faits, semblant oublier que le Tribunal fédéral n'est pas une autorité d'appel auprès de laquelle les faits pourraient être rediscutés librement. Seules les critiques motivées conformément aux exigences de l'art. 106 al. 2 LTF, qui ne sont pas appellatoires et dans lesquelles le recourant ne se contente pas de faire valoir sa propre interprétation des faits, seront par conséquent examinées.

3.6.1. En premier lieu, la cour cantonale n'a pas retenu que le recourant aurait fait l'objet d'une condamnation pénale ou disciplinaire, ni encore insinué, en se référant à des "jeunes filles" employées, qu'il aurait adopté un comportement de nature sexuelle ou assimilable à du harcèlement. Au sujet de cet incident, le recourant a au demeurant reconnu avoir commis une erreur en adoptant une attitude inappropriée, de sorte qu'il se plaint en vain d'une fausse constatation à cet égard.

Pour l'incident survenu en début d'année 2023 avec un employé d'un fournisseur de la commune, l'instance précédente n'a pas retenu de comportement harcelant de la part du recourant pour justifier la mesure de changement d'affectation, rendant sa critique non pertinente. Le passage de l'arrêt attaqué auquel se réfère le recourant sur ce point reprend l'appréciation du conseil administratif et non celle de la Cour de justice (cf. arrêt attaqué let. B.e, p. 7). Il convient toutefois de reconnaître que la manière de procéder de l'instance précédente, dans la section de son arrêt intitulé "EN FAIT", qui consiste en particulier à résumer les déterminations des parties, peut porter à confusion quant à l'état de fait retenu et que ce n'est pas la première fois que cette confusion provoque un grief devant le Tribunal fédéral. Un résumé du contenu d'un dossier ne constitue en effet pas un état de fait et l'art. 112 al. 1 let. b LTF impose en particulier que la décision indique clairement quel est l'état de fait retenu sur lequel elle se fonde (cf. [ATF 141 IV 244](#) consid. 1.2.1; arrêts 1C_722/2025 du 21 mai 2026 consid. 3.3.2; 7B_535/2025 du 4 mars 2026 consid. 2.3 avec les références). Cela étant, la subsomption opérée par la Cour de justice dans le cas d'espèce permet néanmoins de saisir les éléments factuels qui ont été retenus et le recourant ne soutient pas qu'il aurait été impossible pour lui de se rendre compte de la portée de la décision et de l'attaquer en connaissance de cause. Aussi, dans le cadre de l'appréciation du comportement en général du recourant, il était parfaitement soutenable de mentionner que ces incidents étaient survenus.

3.6.2. Pour l'essentiel, le recourant remet ensuite en cause les déclarations de ses anciens collaborateurs et de sa cheffe de service, prétendant qu'il aurait lui-même fait l'objet d'un harcèlement moral de leur part et qu'aucun élément objectif ne corroborerait les reproches qui lui étaient adressés.

Dans la mesure où ses réminiscences ne se basent sur aucun élément concret et qu'elles relèvent de sa seule appréciation de la situation, elles sont insuffisantes pour rendre l'appréciation de la Cour de justice arbitraire. Les différents éléments mis en avant par l'instruction, en particulier les témoignages des personnes concernées, résumés sous la lettre A.h de l'arrêt querellé, montrent que les collègues du recourant étaient excédés par son comportement, par ses remarques désobligeantes, ses propos dégradants et dénigrants, son manque d'exemplarité malgré sa position hiérarchique, et les nombreux conflits que son attitude provoquait. Les juges cantonaux n'ont pas versé dans l'arbitraire en estimant que ces témoignages étaient concordants et suffisants pour établir les manquements imputés au recourant. Le fait que les collègues de ce dernier étaient ses subordonnés et qu'ils ont également fait l'objet de remises à l'ordre ne remet pas pour autant en cause sa responsabilité dans l'ambiance délétère qui régnait au sein du service des sports dont il avait justement la responsabilité. Il ressort en effet des faits établis que le recourant était le dénominateur commun des différents incidents et que les plaintes et disputes ne survenaient que lorsqu'il était présent. Par ailleurs, il lui était notamment reproché de se prendre pour un "directeur général" et d'utiliser son pouvoir pour "faire du mal aux gens" (cf. arrêt attaqué let. A.h, p. 4), alors qu'en sa position de cadre, il devait d'autant plus respecter les devoirs de service et veiller à la protection de la personnalité et à la sécurité de son personnel (cf. art. 17 al. 3 du statut; arrêt 1C_160/2025 du 11 décembre 2025 consid. 2.4.1).

Sa supérieure hiérarchique a confirmé qu'il était à l'origine de cette situation, que les problèmes et conflits ne survenaient que lorsqu'il était présent au travail et qu'elle perdait beaucoup de temps à gérer ceux-ci. Lors de son audition du 12 mars 2025, la cheffe du service des sports ne s'est pas contredite comme prétendu par le recourant, mais elle a confirmé les problèmes d'attitude qui avaient été rapportés par certains des collaborateurs et qu'elle lui avait demandé de changer son comportement. La thèse du recourant selon laquelle ses anciens collègues se seraient ligués contre lui n'est dès lors que très peu crédible. En reprochant à l'instance précédente de n'avoir pas ordonné des mesures d'instruction complémentaires relatives aux autres employés du service des sports, le recourant tente en vain de brouiller le déroulement des faits, en reportant sa propre responsabilité sur ses anciens collègues.

Les deux attestations, datées des 19 et 20 février 2025, produites par le recourant (en pièces 6 et 7), indépendamment de leur recevabilité (cf. art. 99 al. 1 LTF), citant ses bonnes compétences relationnelles, sont isolées et, comme il le relève, aux antipodes des nombreux autres témoignages et incidents démontrés par le dossier, remettant en question leur crédibilité. Cela étant, dans le cadre d'une appréciation globale de l'ensemble des éléments, il ne peut en définitive pas être reproché à la Cour de justice d'avoir sombré dans l'arbitraire en écartant ces éléments.

3.7. Le grief tiré d'une violation de la protection de la personnalité par son employeur (cf. aussi art. 85 du statut) ne trouve aucun fondement.

À cet égard, la Cour de justice a constaté sans arbitraire que le recourant n'avait pas lui-même saisi le groupe de confiance et qu'aucun élément ne rendait vraisemblable qu'il aurait fait l'objet d'un harcèlement de la part de ses collègues. Or selon la jurisprudence cantonale, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans cette problématique, une absence de harcèlement psychologique est présumée (cf. arrêts 1C_21/2025 du 1er mai 2025 consid. 4.2; 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7). La cour cantonale n'est dès lors pas entrée en matière sur ce grief.

Le recourant ne parvient pas à démontrer que cette jurisprudence serait contraire au droit. Du reste, les éléments qu'il cite ne suffisent de toute manière pas à renverser cette présomption d'absence de harcèlement moral. Les dénonciations à sa hiérarchie par ses collègues ne sont pas des indices que ces derniers auraient voulu le marginaliser professionnellement. Selon les faits établis sans arbitraire par l'instance précédente, il s'agissait au contraire de la conséquence de son comportement et attitude inadéquats sur son lieu de travail. Les déclarations de ses collègues du 24 juin 2024 ont justement été émises pour faire suite à ses agissements, dans le cadre du groupe de confiance qui avait été saisi par ces derniers, de sorte que le recourant ne saurait manifestement pas s'en prévaloir pour faire état d'un

comportement hostile à son égard. Au vu de la concordance des reproches qui ont été formulés par les collaborateurs et la supérieure hiérarchique du recourant, il n'est pas vraisemblable qu'ils auraient été émis sans fondement et dans l'unique but de lui nuire.

3.8. Enfin, le grief de la violation du principe de la proportionnalité est également infondé. La ville de Vernier a justement proposé au recourant un changement d'affectation en lieu et place d'un licenciement qui était, dans un premier temps, envisagé. Cette mesure n'a par ailleurs pas été prononcée sur la base uniquement de faits anciens survenus lorsqu'il travaillait à la police municipale, mais essentiellement en raison des nombreux incidents qui ont eu lieu entre le recourant et ses collègues du service des sports. Contrairement à ce qui est soutenu dans le recours, un transfert dans une fonction de magasinier II a été écarté dans la mesure où son profil ne correspondait pas à un tel emploi, lequel ne lui aurait au demeurant pas apporté un traitement plus important. En outre, la mise en place d'une médiation ou d'un accompagnement managérial pouvait sans arbitraire être écartée par l'instance précédente, compte tenu de l'importance des reproches qui étaient formulés à l'encontre du recourant et de l'absence d'effet des rappels à l'ordre dont il avait déjà fait l'objet.

4.

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Les frais sont mis à la charge du recourant qui succombe (cf. art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 1 et 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève.

Lausanne, le 19 juin 2026

Au nom de la Ire Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Haag

Le Greffier : Hausammann