

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1242/2017-FPUBL

ATA/992/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 septembre 2018

dans la cause

M. A _____ B _____

représenté par Me Françoise Markarian, avocate

contre

COMMUNE DE C _____

représentée par Me Eric Mangué, avocat

EN FAIT

1. Par contrat d'engagement de droit public signé le 31 juillet 2013, M. A_____ B_____, né en _____ 1978 et célibataire, a été engagé par la commune de C_____ (ci-après : la commune) en qualité de travailleur social au taux de 75 % au service de l'action sociale et de la jeunesse (ci-après : le service), sous l'autorité directe de la responsable du service, avec entrée en fonction le 16 août 2013. Sous « temps d'essai », il était écrit « confirmation de la nomination après 3 ans d'activité, soit au 16 août 2016 ».

Comme indiqué dans le « cahier des charges spécifiques », la mission du poste consistait d'une part à garantir le bon usage des espaces (la D_____, chalet E_____, locaux de musique) mis à disposition des jeunes de 12 à 25 ans et s'assurer que leur utilisation se faisait dans le respect des objectifs et règlements fixés selon chaque lieu (gestion des locaux à destination des jeunes), d'autre part à coordonner et faciliter les interventions des partenaires institutionnels et associatifs accompagnant des jeunes dans les différents espaces qui leur étaient destinés, engager et mener à bien les médiations nécessaires entre les protagonistes tels que les usagers et les riverains des locaux (coordination et médiation).

2. Durant son engagement, son lieu de travail était la D_____, « lieu accueillant où les jeunes [pouvaient] venir s'essayer à différents projets », selon les explications de M. B_____, pour lequel son activité consistait à « accompagner les jeunes dans leur développement personnel, les aider à construire des projets et à les réaliser ». L'intéressé notait dans le journal de bord, sous forme informatique, ce qui lui paraissait notable dans la vie de la D_____. Au nombre de ses activités au sein de la D_____, des permanences deux fois par semaine, les mercredis de 16h00 à 22h00 et les vendredis de 17h00 à 23h00, étaient proposées aux jeunes, de même que la F_____, à savoir un accueil et un repas chaud, une boisson et un fruit les mardis et jeudis de 11h30 à 13h30, pour les élèves et étudiants des écoles avoisinantes.

Pour la F_____, un aide-cuisinier (ci-après : l'aide-cuisinier) a été engagé pour la période de février à fin mai 2016, dans le cadre d'un emploi en vue d'insertion. En outre, entre 2015 et 2016, un jeune homme a occupé un emploi en insertion dans le cadre de la F_____.

De début décembre 2015 à fin février 2016, un jeune homme a effectué son service civil au sein de la D_____ (ci-après : le civiliste).

M. B_____ effectuait ses tâches administratives à l'antenne jeunesse du service, où il partageait un bureau avec M. G_____ H_____ mais avait un poste de travail distinct et un ordinateur personnel.

3. Les 28 janvier 2014 et 16 juin 2015, M. B_____ a fait l'objet d'évaluations par la responsable du service, selon laquelle il répondait aux attentes. Le 28 janvier 2014, celle-ci a entre autres noté que, « durant ce premier semestre d'activité, Monsieur B_____ [avait] tissé des liens de qualité avec les jeunes qu'il [côttoyait] dans le cadre de ses fonctions. Il [avait] su, durant cette période, démontrer son savoir-faire tout comme son savoir-être. Doté d'une autorité naturelle, il [entraînait] en relation avec franchise et générosité. De plus, Monsieur B_____ ne [craignait] pas le conflit, au contraire, il [savait] provoquer et maintenir un dialogue de qualité malgré un contexte parfois difficile ». Le 26 juin 2015, elle a notamment écrit : « Monsieur B_____ réalise un travail de qualité grâce à ses habiletés relationnelles et son sens de la communication. Bien ancré et solide dans son rapport aux jeunes, il leur offre un lien basé sur la confiance, le respect mutuel et la responsabilité. Durant la période écoulée, Monsieur B_____ a réalisé un excellent travail d'encadrement et de suivi d'une stagiaire en stage probatoire HETS ».

En juin 2015, M. B_____ a obtenu de la Haute école de travail social de Genève (ci-après : HETS) – qui fait partie de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – un bachelor en travail social avec orientation en éducation sociale, avec la note « excellent » pour son mémoire.

À l'occasion du départ de la responsable d'alors du service, le 2 décembre 2015, celle-ci et le secrétaire général de la commune ont établi pour M. B_____ un certificat de travail intermédiaire, positif, notamment quant à son caractère et aux « excellentes relations professionnelles aussi bien avec ses collègues qu'avec ses supérieurs ».

4. Du 10 octobre 2015 au 25 mars 2016, Mme L_____, née en _____ 1997, qui avait accompli du 15 juin au 24 juillet 2015 puis du 24 août au 4 septembre 2015 un stage d'observation à plein temps au I_____, Centre de rencontres et de loisirs de C_____ géré par la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (ci-après : FASE), a effectué un stage de « maturité spécialisée travail social » auprès du service, sur la base d'une convention de stage type signée en octobre 2015 par elle-même, l'école de culture générale (ci-après : ECG) auprès de laquelle elle étudiait ainsi que la commune (ci-après : convention de stage).

Le ch. 5, intitulé « rôle des parties », de cette convention de stage, sous « institution », prévoyait ce qui suit : « Un-e collaborateur-trice qualifié-e, travaillant depuis au moins deux ans dans l'institution, et ayant de préférence une formation de praticien-ne formateur/trice ou équivalent, fonctionne comme

réfèrent-e d'institution. Il/elle est désigné-e par la direction de l'institution ou de l'entreprise et il-elle encadre l'étudiant-e durant son stage de maturité. Il/elle supervise, en collaboration avec les autres référents-e-s, la préparation et la rédaction des objectifs de stage de l'étudiant-e. Lors de séances programmées au cours du stage, il/elle échange avec l'étudiant-e sur les observations amenées par ce/cette dernier-ère, sur le suivi et la réalisation des objectifs des prestations pratiques. [À la ligne] Le/la réfèrent-e de l'institution assure, en collaboration avec le/la réfèrent-e de l'ECG, le suivi de l'étudiant-e et communique au/à la réfèrent-e de l'ECG les problèmes éventuels qui pourraient se présenter pendant le déroulement des prestations pratiques ». Quant à l'« étudiant », il « respecte les règles définies au sein de l'institution pour son personnel (horaire, ponctualité, confidentialité). Il/elle observera les recommandations des responsables des prestations pratiques (réfèrent-e de l'institution, expert-e HETS, réfèrent-e de l'ECG). [À la ligne] Il est attendu de la part de l'étudiant-e une attitude ouverte et constructive. Il/elle sera amené-e à faire des liens entre des connaissances théoriques acquises dans le cadre du certificat ECG socio-éducatif et des situations ou des modes d'intervention observés sur le terrain ».

Le 23 novembre 2015, Mme L_____ et la commune ont signé un contrat de stage, et un cahier des charges spécifiques a été établi, à teneur duquel son supérieur hiérarchique était le coordinateur de la D_____, à savoir M. B_____.

Mme L_____ a effectué son stage au début uniquement au sein de la D_____ et, en parallèle, à partir du 14 décembre 2015, à raison d'un jour par semaine, à l'antenne jeunesse du service, sous la supervision de Mme J_____, conseillère en insertion socio-professionnelle, contre quatre jours à la D_____.

Les 27 octobre 2015, 23 novembre 2015, 11 janvier 2016 et 14 mars 2016 se sont tenues les réunions quadripartites prévues par la convention de stage, entre Mme L_____, le réfèrent de terrain qu'était M. B_____, le réfèrent HETS et la référente ECG.

Le 14 mars 2016, M. B_____, en qualité de « réfèrent d'institution », a rempli le document de l'ECG « Maturité spécialisée travail social (MSTS) – Évaluation du stage par le réfèrent d'institution », avec des appréciations concernant les prestations de la stagiaire dans les tâches confiées, ses compétences professionnelles générales et ses compétences sociales, allant de « suffisant » à « bien » et à « excellent ». Le stage de Mme L_____ était validé.

5. Lors de l'« entretien de départ » du 23 mars 2016 ayant eu lieu entre Mme L_____ et la responsable ressources humaines (ci-après : RH) de la commune, la première a, à teneur du formulaire rempli par elle à cette occasion, indiqué être « satisfaite » concernant le contenu du poste (cahier des charges), l'autonomie et la liberté d'action, la diversité des tâches ainsi que les possibilités de formation et de développement, ni satisfaite ni insatisfaite concernant le volume de travail et

les rapports avec les collègues, « insatisfaite » concernant les rapports avec la hiérarchie de même que le soutien et l'écoute de la hiérarchie. Ce stage était pour elle une « bonne leçon de vie ».

6. Le même jour, se référant à cet entretien, la responsable RH a adressé une note interne au secrétaire général.

Concernant le contenu des tâches effectuées durant son stage et son autonomie, Mme L_____ était pour l'essentiel satisfaite. Cela étant, lorsqu'elle était à la D_____, elle avait été sous-occupée, voire inactive à de très nombreux moments.

S'agissant des rapports de travail, il était noté que Mme L_____ avait eu de très bons rapports avec Mme J_____, mais que les relations à la D_____ étaient devenues rapidement difficiles et tendues, des remarques blessantes et des propos déplacés étant émis par MM. H_____ et B_____, notamment « (...) ne sait rien faire (...) », « (...) a des problèmes psy, devrait aller consulter (...) », « (...) est une incapable (...) », « (...) doit changer de voie, n'a pas la fibre sociale (...) », « (...) pas normal de ne pas montrer ses émotions (...) » ; durant le stage, la stagiaire ressentait un fort manque de respect et se sentait dénigrée. L'ensemble de ces remarques et d'autres « du même acabit » avaient été faites non seulement à elle personnellement, mais aussi à de tierces personnes en parlant d'elle. M. B_____ lui formulait de nombreuses demandes, notamment de lui préparer son café ou de faire la vaisselle, ceci sans aucune forme de politesse ; il lui reprochait de ne pas prendre d'initiatives, entre autres lors de sorties, et lui disait que la stagiaire précédente était beaucoup plus efficace qu'elle ; la menace de ne pas valider son stage était émise à plusieurs reprises par MM. H_____ et B_____. Lorsqu'elle avait « fini par craquer lors d'une énième remarque et [était tombée] en larmes, on lui [avait dit] alors qu'on [était] fier d'elle, qu'on attendait qu'elle craque et qu'elle montre enfin ses émotions ». Dès le début du stage, il avait été demandé à la stagiaire de ne pas dire que très peu de monde venait à la D_____, et les statistiques fournies concernant la fréquentation de la F_____ ne reflétaient pas la réalité, les jeunes venant sans manger étant ajoutés aux chiffres de ceux qui y prenaient leur repas. Lors d'une sortie en raquettes, Mme L_____ et le civiliste avaient entendu une discussion entre M. B_____ et l'organisateur de la sortie portant sur des sujets d'ordre sexuel. Il avait été demandé à la stagiaire d'écrire tout ce qu'elle faisait de mal, pour son bien, mais elle n'avait pas donné suite à cette demande qu'elle jugeait absurde.

Pour la responsable RH, les heures supplémentaires qu'effectuait M. B_____ ne semblaient pas justifiées. Celui-ci était souvent enfermé dans son bureau ; plusieurs tâches étaient déléguées au civiliste, mais ce dernier restait désœuvré la plupart du temps.

7. Par lettre remise en mains propres le 26 avril 2016, le conseiller administratif délégué aux RH et le secrétaire général ont fait part à M. B_____ de la décision prononcée le 19 avril précédent par le Conseil administratif de prendre une mesure provisionnelle sous forme de sa suspension de son activité professionnelle avec effet immédiat et avec libération de l'obligation de travailler, son traitement étant néanmoins maintenu, et de mettre en œuvre une enquête administrative. Celle-ci avait été confiée à une enquêtrice administrative, avocate indépendante (ci-après : l'enquêtrice), et aurait pour but de vérifier la véracité des allégues le concernant, à savoir : 1. des propos à caractère sexuel, en présence de jeunes participants aux activités placées sous sa responsabilité ; 2. une violation du secret de fonction par la révélation d'une information sur l'état de santé psychique d'un jeune à ses camarades ; 3. une atteinte à la personnalité de Mme L_____, stagiaire, par des remarques blessantes, des propos déplacés et des menaces répétées de ne pas valider le stage ; 4. une déloyauté envers son employeur par des heures supplémentaires injustifiées ; 5. une déloyauté à l'égard de son employeur par la surestimation de la participation des jeunes à l'activité F_____ de la D_____. Cette enquête avait aussi pour but de protéger M. B_____ des conséquences de ces allégations dans le cas où elles se révéleraient injustifiées.

Il est précisé que ni la responsable du service ad interim du 1^{er} janvier au 31 mars 2016, ni la responsable de celui-ci entrée en fonction le 1^{er} avril 2016, n'ont été prévenues de cette décision, à tout le moins avant sa notification.

8. Dans le cadre de l'enquête administrative, l'enquêtrice a procédé entre le 19 mai et le 12 octobre 2016 à l'audition de l'intéressé et de vingt-quatre témoins et a recueilli de nombreuses pièces.

En particulier, de l'instruction du reproche d'atteinte à la personnalité de Mme L_____ par des remarques blessantes, des propos déplacés et des menaces répétées de ne pas valider le stage, il ressort notamment ce qui suit.

- a. D'une manière générale, M. B_____ avait de bonnes relations avec les autres acteurs dans le domaine social dans la commune, y compris avec les collaborateurs du I_____, et était apprécié des jeunes.

À l'instar des autres collaborateurs du service, M. B_____ n'était pas au bénéfice d'une formation de praticien formateur pour des stagiaires, dispensée par la HETS, mais, de l'avis de la responsable du service entrée en fonction le 1^{er} avril 2016, il avait un niveau de connaissance de l'institution suffisant pour encadrer une stagiaire durant un stage de vingt semaines.

- b. Les collaborateurs du I_____, dont la responsable de l'équipe Mme K_____, ont fait part de leur très grande satisfaction quant au travail de Mme

L_____ durant son stage du 15 juin au 24 juillet 2015 puis du 24 août au 4 septembre 2015, sa posture à l'égard des jeunes encadrés étant adéquate.

D'après les référents ECG et HETS, Mme L_____ était une bonne élève, qui avait effectué un très bon rapport de stage et une très bonne soutenance.

Un des collaborateurs du I_____ a exposé que, lors de plusieurs échanges, M. B_____ lui avait fait part de grandes difficultés rencontrées avec Mme L_____, relatives à la qualité de son travail et à son investissement.

c. Il ne ressort pas des déclarations de la responsable du service en poste jusqu'au 31 décembre 2015 que Mme L_____ lui aurait parlé de son stage. Celle-ci ne s'était jamais plainte du comportement de M. B_____ auprès de la responsable du service ad interim du 1^{er} janvier au 31 mars 2016 ; cette dernière l'avait souvent croisée et, lorsque la responsable lui demandait si tout allait bien et si elle était contente, elle répondait positivement avec un petit sourire.

d. Mme J_____ a déclaré que MM. H_____ et B_____ étaient venus la voir dans son bureau le 14 décembre 2015 ; ils étaient en souci par rapport à Mme L_____, à son bien-être et à sa vie personnelle compte tenu de ce que celle-ci, qui parlait beaucoup de sa vie privée au travail, leur avait raconté en lien avec son ami qui était selon eux très contrôlant, fouillait dans son téléphone portable et par lequel elle se laissait complètement « envahir », et avaient des doutes quant à son orientation professionnelle, concernant sa posture éducatrice à l'égard des jeunes ; l'attitude de M. B_____ se voulait protectrice. À la suite de cette visite, le même jour, Mme J_____ avait eu un long entretien avec Mme L_____, lors duquel elle avait constaté que celle-ci n'était pas heureuse ni contente de son stage à la D_____ ; elle était en pleurs, en souffrance au sujet de son stage et aussi de sa vie privée, cette dernière devant être comprise dans un sens plus large que seulement en lien avec son ami ; elle se plaignait de ne pas avoir beaucoup de choses à faire dans le cadre de son stage ; elle expliquait que c'était par moments compliqué avec M. B_____ car il lui reprochait ses postures vis-à-vis des jeunes alors que de son côté elle pensait faire ce qui était demandé ; elle se questionnait concernant la suite de son orientation à la HETS (animatrice, assistante sociale ou éducatrice), questionnement dans lequel les difficultés encourues dans son stage avaient joué un rôle. Lors de cet entretien et des entretiens subséquents, Mme L_____ disait se sentir dénigrée, et a fait effectivement état des propos repris dans la note interne de la responsable RH sauf concernant les propos d'ordre sexuel et la demande d'écrire tout ce qu'elle faisait de mal ; elle n'avait pas expressément dit être menacée par MM. H_____ et/ou B_____ que son stage ne soit pas validé, mais elle en avait peur.

Le prononcé de propos inadéquats par M. B_____ ne cadrerait pas avec ce que Mme J_____ avait elle-même constaté, même si elle avait été choquée d'entendre une fois M. B_____ dire que Mme L_____ avait un petit souci

psychologique, celui-ci étant quelqu'un de bienveillant, dont les mots avaient peut-être dépassé sa pensée dans un contexte où il était un peu agacé ; Mme L_____ lui avait également raconté que M. B_____ lui avait dit qu'elle avait un petit souci psychologique.

À la fin du stage, les relations de Mme L_____ avec MM. H_____ et B_____ s'étaient améliorées.

Mme L_____ avait parfaitement exécuté les tâches que Mme J_____ lui avait confiées ; elle était agréable et perfectionniste. Celle-ci mettait en évidence que Mme L_____ était une stagiaire et non une éducatrice professionnelle.

e. Selon les déclarations de la référente ECG, il n'était pas possible d'obtenir la maturité spécialisée en travail social si le stage n'était pas effectué et validé. Le stage en vue de la maturité spécialisée de l'ECG était fatiguant et stressant pour les étudiants, qui étaient souvent jeunes et pour lesquels c'était souvent le premier emploi ; il n'était pas inhabituel que, lors des entretiens, des étudiants « craquent », pleurent ou arrêtent leur formation.

M. B_____ avait apparemment laissé assez de temps à Mme L_____ pour qu'elle puisse préparer son travail de maturité ; les conditions de la convention de stage étaient remplies. Parmi les objectifs de stage que Mme L_____ s'était fixés figurait la bonne distance avec les jeunes.

En cours de stage, M. B_____ avait appelé la référente ECG afin de savoir si la stagiaire respectait ses échéances, ce à quoi elle avait répondu par l'affirmative. Des problèmes étaient seulement apparus lors de la réunion quadripartite du 11 janvier 2016, à la fin de laquelle Mme L_____ était sortie à la demande des référents HETS et ECG conformément au souhait exprimé par M. B_____. Ce dernier s'était alors entretenu avec les seuls référents HETS et ECG et il leur avait expliqué qu'il y avait des problèmes d'entente entre Mme L_____ et lui-même et que celle-ci était parfois plus une adolescente qu'une stagiaire qui aidait, comme cela s'était produit lors d'une sortie raquettes-fondue ; il n'y avait pas de malveillance dans les propos de M. B_____, ni de conflit ouvert, mais une relation un peu conflictuelle. D'après ce qu'avait perçu la référente ECG, M. B_____ avait le sentiment, sans le dire expressément, que Mme L_____ était fourbe et pas très honnête. Les référents HETS et ECG ne s'étaient pas inquiétés, la situation ne leur paraissant pas dramatique.

La référente ECG avait revu Mme L_____, seule à seule, le 12 mai 2016, dans le cadre de la soutenance en vue de la maturité ; celle-ci lui avait dit que le stage n'avait pas été facile et l'avait fait douter, et elle s'était mise à pleurer, paraissant « un peu perdue » ainsi qu'en manque de confiance ; elle n'avait pas voulu entrer dans les détails, avait évoqué un harcèlement et indiqué qu'il y avait une procédure en cours au sein de la commune.

f. À teneur des propos du référent HETS, le stage de maturité professionnelle était un stage d'observation participative qui permettait de découvrir un métier et non pas un stage professionnalisant du type de ceux qui étaient ensuite effectués dans le cadre de la formation professionnelle à la HETS.

À la fin de la réunion quadripartite du 11 janvier 2016, après que Mme L_____ était sortie, M. B_____, souhaitant faire part de difficultés qu'il rencontrait, avait rapporté aux référents HETS et ECG que la stagiaire avait de la peine à entendre ses critiques quant à sa manière d'être et de faire avec les usagers, sans la dénigrer, ni mentionner des problèmes psychologiques de la stagiaire, ni indiquer ou sous-entendre que le stage pourrait ne pas être validé.

Lors des réunions quadripartites avec Mme L_____, M. B_____ avait évoqué des questions de distance de Mme L_____ avec les usagers et le fait qu'elle se comportait parfois comme une adolescente, comme lors de la sortie raquettes-fondue. Les référents avaient compris que M. B_____ et Mme L_____ en avait parlé et avaient fait le point ensemble, ce qui était sain car les difficultés donnaient lieu à des discussions entre le praticien de terrain et la stagiaire. Le référent HETS avait senti que Mme L_____, une personne timide, avait été « secouée » par ce stage, dans le bon sens du terme car elle s'était confrontée à une réalité qu'elle ne connaissait pas.

g. D'après le civiliste, Mme L_____ avait été deux fois « chamboulée », au bord des larmes, en sortant des entretiens hebdomadaires qu'elle avait avec M. B_____ ; elle lui avait dit qu'il lui faisait des reproches qu'elle contestait et qu'il s'introduisait un peu trop dans sa vie privée. À un autre moment, elle avait évoqué le fait que son ami était très jaloux. Elle lui avait en outre dit que M. B_____ lui avait fait savoir qu'il existait une possibilité que son stage ne soit pas validé. Le civiliste n'avait pas constaté que les relations entre Mme L_____, qui semblait être heureuse, et M. B_____ étaient tendues au quotidien, et il n'avait jamais entendu celui-ci s'adresser à celle-là de manière irrespectueuse ou inadéquate.

h. Entendue en qualité de témoin hors de la présence de M. B_____ mais en présence de l'avocate de ce dernier conformément à la décision de l'enquêtrice et malgré la protestation de l'avocate, Mme L_____ a déclaré que des réunions seule à seul avec M. B_____ avaient lieu de manière hebdomadaire, la plupart du temps les vendredis, durant environ une heure en moyenne, afin de faire le point sur le déroulement de la semaine.

Son stage ne s'était pas bien déroulé au début. À compter de la deuxième semaine de stage, M. B_____ lui avait dit qu'elle n'était « pas faite pour le social » et qu'elle ne comprenait pas le principe du travail social au motif qu'elle n'aurait pas su adopter la bonne distance avec les usages, qui étaient des jeunes du même âge qu'elle. Elle avait l'impression qu'il la rabaisait beaucoup en lui disant

toujours des choses négatives, par exemple de ne pas donner son avis. La fois où elle avait pleuré en présence de M. B_____, ce dernier lui avait dit en substance que depuis le temps qu'il essayait de la faire pleurer, elle avait enfin montré une émotion : la seconde fois où elle avait pleuré en sa présence, il l'avait amenée voir M. H_____, étant content qu'elle ait montré ses émotions. C'était uniquement lors des réunions hebdomadaires que M. B_____ lui faisait des reproches et des remarques ; le reste du temps et en présence des jeunes, ses relations avec lui étaient tout à fait normales.

M. B_____ lui avait dit à tout le moins à une reprise, vers Noël, qu'elle avait des problèmes psychologiques du fait qu'elle ne montrait pas assez ses émotions, et elle avait compris que sa critique concernait plutôt sa manière d'appréhender le travail.

Le seul moment où il lui avait adressé des propos déplacés était lorsqu'il lui avait parlé du couple qu'elle formait avec son ami ; il lui avait souvent dit qu'il avait une amie qui était au cimetière car elle avait eu un couple comme celui de Mme L_____ et son ami qui montrait des signes de pervers narcissique, ce qui l'avait conduite à remettre en question son couple et ses projets professionnels ; il avait vu parfois son ami venir la chercher et elle lui avait dit que celui-ci regardait dans son téléphone portable avec qui elle parlait, raison pour laquelle elle lui avait donné son mot de passe. À l'époque où elle avait rencontré Mme J_____, elle était dans une situation difficile en lien avec son ami et avec sa propre famille.

M. B_____ lui avait dit, comme un reproche, que la précédente stagiaire avait compris beaucoup plus vite le fonctionnement de la D_____. M. B_____ l'avait menacée de ne pas valider son stage, au motif, selon son interprétation de ce qu'il lui avait expliqué, qu'elle manquait d'émotions et qu'elle n'était pas faite pour ce métier, et ce assez souvent vers fin novembre-début décembre 2015 ; elle avait alors commencé à s'inquiéter. Ainsi, lorsqu'elle rentrait chez elle, elle pleurait, et elle avait des insomnies.

Lorsque M. B_____ lui avait reproché son manque d'implication lors de la sortie raquettes-fondue de janvier 2016, quelque temps après, elle n'avait pas encore accepté la pertinence de ces remarques, même si elle lui avait certainement donné raison comme elle le faisait alors d'habitude afin qu'il la laisse tranquille ; c'était dans le cadre d'un stage ultérieur, commencé le 25 avril 2016, qu'elle avait pris conscience qu'il avait eu raison de lui faire ces remarques. Elle avait beaucoup suivi les conseils de Mme K_____, avec laquelle elle avait gardé un bon contact et qui la soutenait grandement, par exemple d'aller dans le sens voulu par MM. B_____ et H_____, et « cela [avait] marché ».

En-dehors des difficultés sus-décrites, elle avait beaucoup appris de son stage avec M. B_____, qui l'avait bien aidée à trouver une bonne posture professionnelle. Vers la fin du stage, fin mars 2016, elle avait eu une relation

sympathique avec M. B_____, lequel avait organisé un apéritif de départ pour elle.

i. Entendu trois fois par l'enquêtrice, la dernière fois après avoir pu prendre connaissance du procès-verbal de l'audition de Mme L_____, M. B_____ a déclaré que lors de la réunion en vue de l'établissement du bilan de fin de stage, il avait félicité Mme L_____ pour ses bonnes qualités rédactionnelles vu la qualité de son rapport de stage, mais avait attiré son attention sur le fait qu'elle avait pris un certain temps avant d'intégrer complètement sa fonction de stagiaire éducatrice ; il avait laissé à Mme L_____ un temps d'adaptation de deux mois ; celle-ci avait été très effacée en début de stage et cela s'était amélioré seulement en février-mars 2016. De manière générale, elle n'avait pas été régulière dans son niveau d'engagement, y compris au niveau scolaire.

M. B_____ a catégoriquement contesté avoir tenu les propos rapportés dans la note interne de la responsable RH du 23 mars 2016. En revanche, il lui était arrivé très souvent qu'il doive expliquer à plusieurs reprises à Mme L_____ les tâches qu'elle devait effectuer et notamment son rôle de stagiaire et son savoir-être vis-à-vis des jeunes ; celle-ci ne comprenait pas les enjeux de son stage, venait à leurs réunions hebdomadaires, qui duraient entre vingt minutes et une heure, systématiquement sans bloc-notes et sans stylo malgré ses invitations en ce sens, et « restait de marbre » face à ses observations, semblant ne pas les entendre et lui coupant tout le temps la parole en lui disant « oui, oui, c'est bon, OK », comme pour mettre fin à la discussion, de sorte qu'il ne se sentait pas écouté ; il avait une fois « recadré » la stagiaire en lui expliquant calmement qu'elle ne devait pas commencer sa journée de travail par une pause-café et cigarettes, ce à quoi elle s'était conformée dès le lendemain.

Fin 2015, lors d'une des nombreuses discussions où il lui demandait de faire son travail et rédiger son rapport et « [constatait] que cela n'avancait pas et qu'elle n'était pas impliquée », il avait dit à la stagiaire s'inquiéter pour elle et ne pas comprendre son comportement professionnel ; celle-ci avait pleuré ; il lui avait alors fait part de ce qu'il était soulagé que cela sorte, qu'elle ait « ouvert la carapace » et qu'enfin elle allait lui dire ce qui n'allait pas ; elle avait alors reparlé de ses problèmes personnels. M. B_____ a contesté avoir menacé Mme L_____ de ne pas valider son stage ; en revanche, il lui avait expliqué que ce stage, qui était professionnel et pour lequel elle était rémunérée par la commune, comportait des objectifs et des échéances fixés par l'ECG et que, si elle ne parvenait pas à les respecter, il se pouvait que son stage ne soit pas validé, au même titre par exemple qu'une maturité devait se préparer car à défaut d'implication personnelle on pouvait rater son diplôme ; il était préoccupé par le fait qu'elle avait de la peine à tenir les délais fixés par l'ECG. En janvier 2016, dans le cadre d'une discussion où il lui avait demandé où elle en était avec ses objectifs, il lui avait dit qu'il ne savait plus quoi faire avec elle et qu'elle était dans

un déni de la réalité ; elle avait pleuré et il était allé avec voir M. H_____ à l'antenne jeunesse pour discuter ; ce dernier avait proposé à la stagiaire d'organiser une soirée crêpes ; la séance s'était bien terminée et Mme L_____ était repartie avec le sourire ; à la suite de cette soirée qui avait été un déclic pour elle, elle avait compris les fondements du travail social, il l'avait félicitée de son évolution et le stage s'était depuis lors très bien déroulé dans l'ensemble.

Selon M. B_____, Mme L_____ n'était pas cohérente et était dispersée dans ses propos ; en effet, à plusieurs reprises durant son stage, elle lui avait dit ne pas être sûre de s'inscrire à la HETS ou travailler dans l'humanitaire à l'étranger ; elle éprouvait ainsi des incertitudes quant à son avenir professionnel. Il ne lui avait jamais dit qu'elle n'était pas faite pour le travail social ; au contraire, il l'avait questionnée et placée face à des situations concrètes en lui donnant des exemples réels et concrets du travail social en foyer pour mineurs, ce à quoi elle avait répondu qu'elle préférerait éviter ce genre de situations, qui pouvaient comporter de l'agressivité de la part des mineurs ; il lui avait alors dit que c'était dans de tels moments qu'elle pourrait déterminer si ce métier lui convenait ou non ; il lui avait aussi fait part de ce que le métier de la petite enfance était aussi une piste pour elle, tous les métiers du domaine social étant évoqués lors de la discussion.

Mme L_____ avait très vite expliqué à M. H_____ et à M. B_____ ses problèmes personnels, notamment concernant son ami, et familiaux, qui pouvaient la « submerger ». M. B_____ n'avait jamais dit à Mme L_____ qu'elle avait des problèmes psychologiques ni qu'elle devrait aller consulter un thérapeute ; cela étant, au regard de ce qu'elle lui avait expliqué du comportement de son ami, il avait été de son devoir en tant que professionnel de lui dire que, si la situation était trop difficile pour elle, elle pouvait consulter un « professionnel (psychologue) » ; pour sa part, il lui avait dit qu'il ne se permettrait pas de se mêler de sa vie privée, mais qu'en ayant connaissance, il était à sa disposition pour lui donner des conseils si besoin, tout en restant professionnel, et il lui avait proposé de discuter de ses problèmes avec Mme J_____, car elle était une femme ; il n'avait jamais dit à Mme L_____ que son ami était un pervers narcissique, ni lui avoir fait lire un livre sur ce type de personnalité ; il lui avait effectivement parlé d'une amie qui s'était retrouvée au cimetière car poignardée dans le cadre de violences conjugales qui avaient été sous-jacentes durant des années, et lui avait expliqué qu'il fallait éviter des situations de conflits, comme celles en lien avec son téléphone portable auquel son ami accédait, et plutôt communiquer que monter en symétrie et finir en conflit, sans toutefois comparer Mme L_____ et l'amie décédée.

Au milieu du stage de Mme L_____, il avait demandé à celle-ci, non d'écrire ce qu'elle faisait bien ou mal, mais de rédiger deux à trois pages sur son

statut de stagiaire, son rapport aux autres et son savoir-être, pensant que cela pourrait être profitable à son rapport de stage.

Il n'avait pas comparé Mme L_____ avec la précédente stagiaire.

j. Par ailleurs, il ressort des auditions et pièces de l'enquête administrative que le lendemain de la réunion quadripartite du 11 janvier 2016 avec les référents HETS et ECG, Mme L_____, afin de se protéger d'un échec de son stage, avait parlé de sa situation à Mme K_____, qui lui avait suggéré d'aller en discuter avec le maire de la commune, lequel était le conseiller administratif en charge des affaires sociales. Selon la stagiaire, c'était la peur de ne pas voir son stage validé qui l'avait conduite à aller voir celui-ci.

Par courriel du 13 janvier 2016 ayant pour objet « informations confidentielles », Mme K_____ s'était adressée au maire en ces termes : « Je t'avais parlé de la stagiaire qui est en ce moment à la D_____ et qui rencontre des difficultés. Elle m'a appelée hier et la situation s'est péjorée et je pense qu'elle subit un harcèlement psychologique quotidien, d'après les informations que j'entends de sa part. Elle continue de noter tous les événements, mais elle est passablement en détresse, d'autant plus qu'elle ne sait pas si elle va continuer son stage, sous la menace pesante d'A_____ et G_____ qui disent qu'ils ne le valideront pas et les pressions incessantes. Je reviens vers toi, ne sachant pas trop quoi faire, mais ne pouvant décemment pas laisser une jeune personne de 18 ans dans une telle situation sans relayer l'information. Que pouvons-nous faire ? ».

Le 20 janvier 2016, Mme L_____ avait eu un entretien avec le maire et le secrétaire général. À teneur des notes manuscrites de ce dernier rapportant les propos de la stagiaire, la situation de cette dernière était désagréable. Elle recevait des reproches quotidiens de la part de M. B_____, sans savoir pourquoi ; il y avait des questions sur sa vie privée ainsi que le pronostic que son stage allait échouer. Il était noté que, par exemple, le 18 décembre 2015, M. B_____ avait été « méchant », de sorte que la stagiaire avait pleuré et que celui-là en avait été « content » car il « essayait de la faire pleurer pour qu'elle montre ses émotions » ; il avait dit qu'il ne validerait pas le stage et, selon lui, Mme L_____ était « trop gentille », « naïve » et avait des « problèmes psychologiques ». Au début de stage, il avait été demandé à Mme L_____ de ne pas dire qu'il n'y avait pas beaucoup de jeunes et que la D_____ ne marchait pas. M. B_____ était beaucoup dans son bureau, toujours à l'ordinateur, très peu présent. Concernant les reproches, il y avait une nette amélioration depuis une semaine ; Mme L_____ « [travaillait] bien » selon MM. B_____ et H_____, alors que rien n'avait changé ; c'était « OK si cela [continuait] comme cela ».

Selon ses déclarations devant l'enquêtrice, Mme L_____ avait, lors de cet entretien, demandé au maire et au secrétaire général de ne rien dire à personne de ce qu'elle leur avait dit car elle espérait que les choses s'améliorent et surtout

terminer son stage. Ceux-ci lui avaient répondu que si les problèmes continuaient, ils pourraient faire en sorte qu'elle change de lieu de stage et soit affectée au I_____. Toutefois, comme la situation était à ce moment-là en train de s'améliorer petit à petit, elle leur avait dit que cela allait.

Selon les souvenirs du secrétaire général, auditionné par l'enquêtrice, lors de l'entretien du 20 janvier 2016, Mme L_____ n'avait pas donné de précisions au sujet des propos méchants que lui aurait adressés M. B_____, et les reproches concernaient surtout le fait qu'elle ne parlait pas beaucoup et n'exprimait pas grand-chose ; c'était surtout la répétition des reproches qui semblait l'avoir perturbée. Ce n'était pas à la demande du maire ni du secrétaire général que la responsable RH avait organisé l'entretien de fin de stage avec Mme L_____ le 23 mars 2016.

9. Le 31 octobre 2016, l'enquêtrice a rendu son rapport d'enquête administrative.

a. Selon ses conclusions, l'enquête ne permettait pas de conclure que M. B_____ aurait tenu des propos à caractère sexuel en présence de jeunes participants durant les activités placées sous sa responsabilité, aucun témoin, pas même la stagiaire, n'ayant confirmé l'existence d'une telle discussion, ce grief étant dès lors infondé.

b. L'éventuelle violation du secret de fonction de l'intéressé par la révélation d'une information sur l'état de santé psychique d'un jeune à ses camarades, qui ressortait d'un écrit anonyme, n'était aucunement fondée.

c. Concernant le reproche d'atteinte à la personnalité de Mme L_____ par des remarques blessantes, des propos déplacés et des menaces répétées de ne pas valider le stage, l'enquêtrice a conclu qu'en présence de tiers, M. B_____ n'avait jamais adressé de remarques blessantes à Mme L_____ ou tenu des propos déplacés ou dénigrants à son endroit, sous la notable réserve qu'il avait dit à Mme J_____ que la stagiaire avait des problèmes psychologiques. C'était à l'occasion des entretiens hebdomadaires d'évaluation que M. B_____ faisait des reproches et remarques à Mme L_____.

Ces reproches formulés à l'égard de celle-ci quant à son attitude durant le déroulement du stage et sa posture professionnelle, y compris concernant une prétendue faiblesse psychologique, ne cadraient absolument pas avec les appréciations la concernant effectuées durant le stage effectué au I_____ d'après ce que Mme K_____, un animateur socio-culturel du I_____ et un travailleur social hors murs avaient rapporté. La description faite par M. B_____ de l'attitude de Mme L_____ vis-à-vis de ses tâches en lien avec l'école et le respect des délais ne correspondait pas non plus à la relation qui en avait été faite par ses référents HETS et ECG, qui avaient tous deux décrit une personne

autonome, appliquée et consciencieuse, qui respectait les délais et avait fourni un excellent travail.

Les remarques réitérées que M. B_____ reconnaissait lui-même avoir adressées à Mme L_____ lors des entretiens hebdomadaires à huis clos, par leur répétition et la manière dont elles étaient formulées, avaient induit que Mme L_____ s'était sentie harcelée, jusqu'à se retrouver à plusieurs reprises en situation de pleurer, même lors de son audition par l'enquêtrice, et de souffrir d'insomnies.

Cette situation de souffrance semblait avoir été également induite par le fait que M. B_____, sans employer formellement le terme de « menace de ne pas valider le stage », avait expliqué à Mme L_____ que si elle ne réussissait pas à atteindre ses objectifs, il se pouvait que son stage ne soit pas validé, au même titre par exemple qu'une maturité devait se préparer car à défaut d'implication personnelle on pouvait rater son diplôme. M. B_____ avait donc fait peser sur Mme L_____ le fait que son stage pourrait ne pas être validé et, dès lors, qu'elle pourrait ne pas obtenir sa maturité, ce qui avait accru le sentiment de détresse de la stagiaire.

S'il était évident que le référent de terrain devait pouvoir adresser des observations et faire des critiques aux stagiaires dans le cadre d'un stage de maturité spécialisée, il apparaissait cependant que M. B_____ avait adressé à Mme L_____ des remarques blessantes et déplacées et par ailleurs hors de proportion avec les enjeux du stage, s'agissant d'un stage probatoire pour une maturité spécialisée et non d'un stage HETS.

M. B_____ avait également eu une attitude inadaptée en s'immisçant dans la vie privée de Mme L_____ et ses relations avec son compagnon. Le fait en particulier qu'il lui ait fait part de la situation de son amie décédée du fait de violences conjugales, opérant par l'évocation même de l'exemple un effet de comparaison entre la situation de cette femme et celle de Mme L_____, était déplacé.

En conclusion, M. B_____ avait porté atteinte à la personnalité de Mme L_____, par des remarques blessantes et propos déplacés et pour lui avoir fait craindre inutilement de ne pas valider son stage.

d. L'enquête ne permettait pas de conclure que M. B_____ aurait effectué des heures supplémentaires injustifiées, ni surestimé la participation des jeunes à l'activité F_____ de la D_____. Les deux derniers griefs, afférents à la déloyauté, étaient dès lors infondés.

10. Par pli du 16 novembre 2016, le secrétaire général a communiqué le rapport d'enquête administrative précité à M. B_____, en attirant son attention sur le fait

que son contenu était susceptible de conduire à une mesure pouvant aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail.

11. Par déterminations du 19 décembre 2016, M. B_____ a contesté les reproches retenus à son encontre dans ledit rapport.

Il avait par ailleurs eu le sentiment d'être victime d'une prévention de la part de l'enquêtrice durant ses investigations. Il était regrettable qu'au mépris de son droit d'être entendu, il n'ait pas pu assister à l'audition de Mme L_____, témoin majeur, laquelle n'avait du reste à aucun moment allégué une atteinte à sa santé. En outre, c'était de manière erronée que l'enquêtrice avait cloisonné l'enquête administrative le visant par rapport à celle concernant M. H_____. Il était enfin regrettable, sur le fond, que l'enquêtrice n'ait pas dressé une chronologie rigoureuse des faits dans son rapport, qu'elle ait mis les quatre semaines de la stagiaire auprès de I_____ sur le même plan que les vingt semaines de stage à la D_____, qu'elle ait fait le choix arbitraire d'accorder plus de crédibilité à la parole de Mme L_____ qu'à la sienne propre alors qu'elle avait écarté nombre d'allégations portées par celle-ci, et qu'elle ait fait totalement abstraction du contexte singulier de cette affaire où le politique avait ignoré et mis à l'écart sa hiérarchie et accordé une confiance inconsidérée à des membres d'une organisation tierce, la FASe, laquelle entretenait pourtant des rapports de rivalité bien connus avec le service.

12. Par lettre du 3 février 2017 du conseiller administratif en charge des RH, le Conseil administratif, reprenant les appréciations de l'enquêtrice, a fait savoir à M. B_____ de ce qu'il n'avait pas été convaincu par ses explications et que celui-ci était tenu de respecter les droits de la personnalité de ses collègues, en particulier ceux d'une jeune stagiaire en étude. Il était envisagé de procéder à son licenciement, conformément à l'art. 32 du statut du personnel de l'administration municipale de la commune du 20 mai 2014 entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014 (LC 33 151 ; ci-après : statut du personnel) dès lors qu'il était encore en période d'essai au moment de sa suspension.

13. Lors d'une séance du 21 février 2017, entendu par le Conseil administratif en son entier, le secrétaire général et l'avocat de la commune ainsi qu'en présence de son propre conseil, M. B_____ s'est dit profondément choqué par la procédure, son honneur ayant été bafoué et sa réputation salie. Selon son avocate, une suspension ne prolongeait pas une période d'essai en l'absence de prolongation avant son échéance.

14. Par décision du 1^{er} mars 2017 signée par le conseiller administratif en charge des RH, notifiée le 6 mars suivant au conseil de l'intéressé et le 9 mars à ce dernier, et déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseil administratif a prononcé le licenciement de M. B_____ avec effet au 31 mai 2017, date à laquelle ses rapports de travail prendraient fin.

Après un examen attentif du rapport d'enquête administrative et des éléments réunis dans le cadre de celle-ci, il était parvenu à la conclusion que l'appréciation de l'enquêtrice reposait sur des éléments objectifs et que l'intéressé avait effectivement manqué de manière importante à ses devoirs de fidélité à l'égard de son employeur en portant atteinte aux droits de la personnalité de la stagiaire.

15. Par acte expédié le 5 avril 2017 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. B._____ a formé recours contre cette décision. Il a conclu, « avec suite de frais et dépens », préalablement à l'octroi de l'effet suspensif, à la comparution personnelle des parties et à la mise en œuvre d'enquêtes, principalement à la constatation que ladite décision de licenciement était contraire au droit, à la mise à néant de celle-ci, à sa réintégration dans ses fonctions. En cas de refus de réintégration par la commune, il sollicitait la constatation que le délai de résiliation était de trois mois et à la condamnation de l'intimée à lui verser un mois de traitement ainsi que la part *pro rata temporis* du treizième salaire, soit au total CHF 5'867.- bruts, correspondant au solde du délai de préavis, de même qu'à lui verser une indemnité équivalente à six mois de traitement bruts, soit CHF 35'201.55, le tout avec intérêts à 5 % l'an dès la cessation des rapports de travail. Encore plus subsidiairement, si la chambre administrative devait considérer que son licenciement n'était pas contraire au droit, il concluait à la constatation que le délai de résiliation était de trois mois et à la condamnation de l'intimée à lui verser un mois de traitement ainsi que la part *pro rata temporis* du treizième salaire, soit au total CHF 5'867.- bruts, correspondant au solde du délai de préavis, avec intérêts à 5 % l'an dès la cessation des rapports de travail.

En l'absence de motifs pertinents de résiliation, l'art. 33 du statut du personnel, qui lui était applicable car il avait accompli sa période d'essai, était violé. À titre subsidiaire, même s'il était retenu qu'il était encore en période probatoire au moment de son licenciement, ce dernier était abusif, en violation des art. 32 al. 1 du statut du personnel et 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), car la commune avait attendu plusieurs mois après la plainte recueillie de Mme L._____ en janvier 2016 avant de le suspendre, sur la base d'un dossier constitué et d'un témoignage instigué par une association tierce sans aviser ni consulter la responsable du service, envisageant ainsi dès le départ la résiliation comme unique issue. Par ailleurs, la résiliation de ses rapports de service était contraire au principe de la proportionnalité.

16. Dans ses observations sur effet suspensif du 2 mai 2017, la commune a conclu au rejet de la requête de restitution dudit effet.

Au vu des faits de la cause et des écritures du recourant, les relations de confiance entre les parties apparaissaient définitivement rompues non seulement

du point de vue du Conseil administratif mais aussi de celui de M. B_____ lui-même, de sorte qu'une réintégration n'était en tout état de cause plus envisageable.

17. Par décision du 22 mai 2017, la présidence de la chambre administrative a refusé la restitution de l'effet suspensif au recours de M. B_____.
18. Dans ses observations au fond du 26 mai 2017, la commune a conclu, « avec suite de frais », au rejet du recours.
19. Par courrier du 18 juillet 2017, la chambre administrative a informé les parties qu'à sa demande, les quatre classeurs de l'enquête administrative et le dossier personnel du recourant avaient été remis au greffe par l'intimée et étaient consultables.
20. Le 21 novembre 2017 s'est tenue une audience de comparution personnelle des parties devant le juge délégué de la chambre administrative.

Selon ses propres déclarations, M. B_____ avait été très surpris des reproches que Mme L_____ avait formulés à son encontre, car son stage s'était bien passé et qu'il avait toujours été bienveillant envers elle. La stagiaire ne lui avait jamais fait part d'une insatisfaction ou d'une plainte concernant son stage, jusqu'à la fin de celui-ci. Ils avaient eu des échanges constructifs ; lorsqu'elle n'était pas sûre d'accomplir une action juste, elle venait le lui demander, et ce à plusieurs reprises. Elle était toujours venue au stage à l'heure et souriante et il n'avait pas l'impression qu'elle était malheureuse ; tout au long du stage, il remerciait Mme L_____ pour ce qu'elle faisait lorsqu'il y avait lieu de la remercier, et il la félicitait. Il ne lui avait dit à aucun moment que son stage risquait de ne pas être validé. En revanche, il avait été très emprunté par le fait qu'elle lui raconte, très rapidement après le début de son stage, les problèmes de sa vie privée ; il n'avait pas voulu s'immiscer dans sa vie privée, mais rester dans un rapport professionnel avec elle.

Sur question du conseil de la commune citant le référent HETS selon lequel le stage était un stage d'observation participative, M. B_____ a estimé que, si les exigences étaient moins élevées qu'en HETS, il n'en demeurerait pas moins qu'il s'agissait déjà d'un apprentissage, menant directement à la HETS.

Sur question du juge délégué, le secrétaire général a déclaré que l'atteinte à la personnalité de Mme L_____ retenue dans le rapport d'enquête administrative était le seul point pris en compte par le Conseil administratif concernant la poursuite ou la résiliation des rapports de travail du recourant. Il ne pouvait cependant pas présumer de ce qu'aurait décidé le Conseil administratif si le rapport d'enquête administrative l'avait entièrement blanchi. En tout logique, il formulait l'hypothèse qu'il aurait réintégré l'intéressé.

21. Le 13 mars 2018, Mme L_____ a été entendue en qualité de témoin par le juge délégué, en présence des parties.

a. Concernant ses relations avec M. B_____, Mme L_____ a indiqué que cela était bien allé au début ; elle s'était rendu compte en décembre 2015 ou janvier 2016 des choses qui n'allaient pas dans ce que lui disait M. B_____.

Même si elle ne se souvenait pas des mots exacts, M. B_____ lui disait parfois qu'elle avait des problèmes psychologiques et qu'elle n'arrivait pas à exprimer ses émotions ; elle ne se souvenait pas si c'était une fois ou plusieurs fois qu'il lui avait dit cela ; il le lui avait dit en tout cas une fois ; cela l'avait marquée.

M. B_____ l'avait menacée de ne pas valider son stage. Il avait rencontré ses professeurs sans sa présence (elle était sortie de la pièce), ce qu'elle avait ressenti comme un « coup de couteau ». Il lui avait dit que le métier de travailleur social n'était pas fait pour elle et qu'elle ne passerait pas le stage car elle n'avait pas fait ses preuves, même si ce n'étaient pas les mots exacts qu'il avait employés, ce à la moitié environ de son stage, à la même période que l'entretien avec ses professeurs hors de sa présence, à plusieurs reprises selon son souvenir, pendant les entretiens seule à seul.

M. B_____ lui avait fait lire des articles sur internet pour la mettre en garde et l'informer si son compagnon était ou non un pervers narcissique ; il ne l'avait pas obligée à lire ces articles mais elle les avait lus. M. B_____ et elle-même avaient parlé de sa vie privée, mais elle ne savait plus si c'était lui ou si c'était elle qui avait commencé à en parler. Cela ne la dérangeait pas qu'ils en parlent. C'était une discussion de surface. Ce n'était pas indiscret de la part de M. B_____. Sur question de l'avocate du recourant, elle s'est souvenue s'être ouverte auprès de celui-ci, aux alentours de novembre 2015, avant qu'il lui recommande de lire des articles sur les pervers narcissiques, des problèmes de jalousie, et non de possessivité, de son ami, lequel voulait regarder ses messages et accéder parfois à son code de téléphone ; celui-ci et elle-même s'étaient réciproquement donné leurs codes. Elle ne se souvenait plus d'avoir parlé à M. B_____ de son beau-père et de solutions d'hébergement, mais c'était possible ; elle vivait cependant déjà avec son ami.

Elle se souvenait d'avoir pleuré une seule fois durant son stage, sans pouvoir dire que M. B_____ l'avait poussée à pleurer pour montrer ses émotions ; en revanche, lorsqu'elle avait pleuré, il lui avait dit quelque chose du type qu'elle avait enfin montré ses émotions. Plus tard lors de son audition, Mme L_____ a indiqué avoir pleuré à cause d'un tout, c'est-à-dire de son stage et de sa vie privée, sous ce dernier aspect parce qu'à l'époque cela n'allait pas bien avec son ami à cause des doutes que M. B_____ avait mis au sujet de sa relation avec celui-là par ses questions sur les pervers narcissiques. Si elle ne se souvenait plus

s'il l'avait mise en garde une fois ou plusieurs fois à ce sujet, elle se souvenait en revanche qu'il lui avait parlé plusieurs fois de son amie qui était au cimetière et qu'il lui fallait donc faire attention par rapport à son ami. Ces doutes n'avaient finalement pas brisé sa relation avec celui-ci.

Lors de ses entretiens seule à seul avec M. B_____ une fois par semaine, ils parlaient de son stage. C'était pendant ces moments-là qu'il lui disait ce dont elle venait de parler, jamais devant d'autres personnes. Parfois, il lui disait que son rapport écrit de stage était bon. Elle ne se souvenait plus si, à part sur sa façon d'écrire, il lui faisait parfois des compliments. Elle avait le sentiment d'être dénigrée, parce qu'il lui faisait des petits reproches, en moyenne une fois par entretien, parfois plusieurs fois, parfois aucune fois, par rapport à son travail et à sa façon de travailler, à savoir son manque d'implication, le fait qu'elle n'allait pas assez vers les jeunes, qu'elle n'était pas faite pour le travail social. Elle ne se souvenait pas exactement ce qu'il lui disait, mais ses propos voulaient dire cela. Le ton qu'il employait n'était pas menaçant, mais un ton normal de reproche. Au début du stage, il n'y avait pas ces reproches, lesquels étaient apparus petit à petit dès novembre 2015 et jusqu'à la fin de son stage. Avec le recul, les remarques que M. B_____ lui avait faites par rapport à son stage étaient normales et servaient à ce qu'elle s'améliore.

Avec le recul qu'elle avait actuellement, elle pensait que M. B_____ avait eu sur certains points un comportement inadmissible qui l'avait blessée et l'avait fait douter d'elle-même, de son ami et de son orientation (travail social).

b. Après le départ de Mme L_____ de l'audience, M. B_____ a persisté dans les déclarations qu'il avait déjà formulées, y compris devant l'enquêtrice.

Après qu'il eut adressé la stagiaire à Mme J_____, il lui avait posé à une reprise la question de savoir si cela allait bien dans sa vie en général et elle lui avait répondu que tout allait bien. Il ne lui avait ensuite plus posé de questions.

Depuis fin août 2017, il était au chômage et il postulait pour des emplois.

22. Dans ses déterminations après enquêtes du 30 avril 2018, M. B_____ a persisté dans les conclusions et l'argumentation de son recours.
23. Dans ses observations après enquêtes du 14 mai 2018, la commune en a fait de même.

Les témoins qui avaient eu à connaître la détresse de Mme L_____ et qui avaient été auditionnés par l'enquêtrice, à savoir la responsable RH, Mme J_____ et Mme K_____, avaient tous indiqué que la stagiaire paraissait sincère et cohérente. Si lors de son audition par le juge délégué, celle-ci avait relativisé certains de ses griefs de l'époque, il n'en demeurait pas moins qu'elle affirmait encore que le comportement du recourant avait été inadmissible, que ce

dernier lui disait parfois qu'elle avait des problèmes psychologiques, qu'il lui avait fait lire des articles sur internet pour qu'elle puisse apprécier si son ami était un pervers narcissique et qu'il avait évoqué à plusieurs reprises l'histoire de son amie qui était décédée suite à des violences conjugales.

Une réintégration de M. B_____ était exclue compte tenu du temps écoulé depuis son départ, son poste ayant été repourvu et aucun autre poste vacant répondant à son profil n'étant ouvert.

24. Par lettre du 18 mai 2018, la chambre administrative a informé les parties que la cause était gardée à juger.
25. Pour le reste, les arguments des parties seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 106 du statut du personnel, applicable ratione temporis en vertu de ses art. 109 et 110 al. 1 ; 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. Aux termes de l'art. 110 al. 1 du statut du personnel, la période d'essai des collaborateurs engagés avant l'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014 dudit statut - comme c'est le cas en l'espèce - reste régie par les art. 6 à 8 du statut du personnel du 16 décembre 2003 (ci-après : ancien statut du personnel).
 - b. En vertu de l'art. 6 de l'ancien statut du personnel, l'employé est d'abord nommé à titre d'essai pendant une période de trois ans, qui peut être prolongée en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale (al. 1) ; pendant la première année, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois d'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de la période d'essai ; avant toute résiliation notifiée par la commune, l'employé doit être entendu (al. 5).

À teneur de l'art. 7 du même statut, après six, douze, vingt-quatre et trente-six mois d'essai, le responsable de service dont dépend l'intéressé doit soumettre au Conseil administratif un rapport sur le comportement, les capacités et aptitudes professionnelles de l'employé (al. 1) ; ce rapport est établi conjointement entre le responsable de service et l'employé, lequel reçoit un exemplaire dudit rapport (al. 2).

Selon l'art. 8 de ce statut, avant le terme de la période d'essai, le Conseil administratif doit procéder à la confirmation de la nomination ou, au cas où l'employé ne donne pas satisfaction, à la résiliation des rapports de service ; il observe le délai prévu à l'art. 6 dudit statut (al. 1) ; une fois confirmée, la nomination est faite pour une durée indéterminée (al. 2) ; en cas de résiliation, l'intéressé doit être informé des motifs par le conseiller administratif chargé du personnel, qui lui donne la possibilité de s'exprimer (al. 3).

c. Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017).

d. Dans le cadre du licenciement d'un employé de la Ville de Genève (ci-après : la ville), l'ancien Tribunal administratif, dont les compétences ont été reprises par la chambre de céans, a considéré que le processus de licenciement avait débuté par le préavis négatif du chef de service et donc pendant la période d'essai, et ce même si la décision de licenciement avait été notifiée après la fin de la période d'essai (ATA/982/2004 du 21 décembre 2004 consid. 6-7). Dans deux autres arrêts, l'ancien Tribunal administratif a également établi que le licenciement d'un employé de l'État de Genève signifié après l'échéance de la période probatoire était considéré comme ayant été donné durant ladite période si la personne intéressée avait été incapable de travailler et bénéficiait ainsi d'une période de protection, rendant la notification de son licenciement impossible pendant la période probatoire (ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 consid. 3 ; ATA/252/2000 du 18 avril 2000 consid. 2). Enfin, dans une procédure concernant un employé de la ville, l'ancien Tribunal administratif a établi qu'une décision de licenciement notifiée pendant la période d'essai, annulée par la suite pour vice de forme, et confirmée un mois après la fin de la période d'essai, avait été donnée pendant ladite période. En effet, c'est à la date de la première décision, signifiée pendant la période d'essai, que l'autorité avait manifesté sa volonté définitive de résilier les rapports de travail (ATA/404/2007 du 28 août 2007 consid. 3).

Ultérieurement, la chambre administrative a traité un cas où la décision de licenciement avait été formellement rendue par la ville le 25 septembre 2015, soit après la période probatoire de deux ans. Toutefois, le processus de licenciement avait débuté par le courrier du Conseil administratif du 24 juin 2015, informant la recourante que sa hiérarchie avait préavisé défavorablement la poursuite des rapports de service. Par la suite, la recourante avait été en arrêt maladie, rendant son licenciement impossible durant nonante jours. Le 29 juillet 2015, soit encore pendant sa période probatoire, son employeur l'avait informée de son intention de la licencier après la période de protection. Ainsi, conformément à la jurisprudence

susmentionnée, il convenait de considérer que le licenciement de la recourante avait été prononcé pendant sa période d'essai (ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 consid. 3).

Cela étant, dans un cas où le recourant avait été engagé le 1^{er} septembre 2006, où la fin de sa période probatoire ordinaire intervenait le 31 août 2008 et où, même si la prolongation de sa période probatoire avait été discutée lors d'un entretien du 14 août 2008, ce n'était que le 12 septembre 2008 que l'intéressé avait été avisé par écrit que sa période probatoire était prolongée de douze mois, cette décision a été considérée comme tardive par l'ancien Tribunal administratif, la prolongation de la période probatoire signifiée le 12 septembre 2008 devant ainsi être considérée comme nulle (ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 7b).

Selon la jurisprudence rendue en application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 5 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), qui prévoient également un mécanisme de nomination au statut de fonctionnaire par voie de décision à l'issue d'une période probatoire (art. 5 LPAC ; art. 47 et 48 RPAC), lorsque le licenciement intervient après la fin de la période probatoire, mais en l'absence de décision tant de prolongation de celle-ci que de nomination, l'intéressé doit être considéré comme n'étant plus employé en période probatoire. Cela ne saurait avoir comme conséquence l'accès automatique au statut de fonctionnaire mais, dans de telles circonstances, l'État doit se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service. La validité du licenciement doit ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire (ATA/872/2014 du 11 novembre 2014 consid. 5c et les arrêts cités).

3. En l'occurrence, il n'y a pas eu de discussion entre les parties sur une éventuelle prolongation de la période d'essai avant l'échéance de celle-ci le 16 août 2016 (au sens de l'ATA/223/2010 précité consid. 7b).

En revanche, la décision prononcée le 19 avril 2016 par le Conseil administratif, remise en mains du recourant le 26 avril suivant, de prendre une mesure provisionnelle sous forme de sa suspension de son activité professionnelle avec effet immédiat, son traitement étant néanmoins maintenu, et de mettre en œuvre une enquête administrative, ne pouvait être comprise par l'intéressé que comme défavorable à la confirmation de sa nomination, jusqu'à l'issue de l'enquête administrative et à la décision du Conseil administratif y faisant suite. Il sied de relever qu'en vertu de l'art. 101 du statut du personnel, une suspension avec effet immédiat est ordonnée en cas de faits graves ou si cette mesure est exigée pour la bonne marche du service (al. 1), entraîne l'ouverture immédiate d'une enquête administrative (al. 2) et implique l'interdiction de se rendre sur le lieu de travail et de toute activité professionnelle y relative (al. 3). Cette situation

se rapproche donc de celle où un processus de licenciement a débuté par le préavis négatif du chef de service de la ville (au sens des ATA/32/2017 précité consid. 3f ; ATA/982/2004 précité consid. 6-7).

À réception de la décision de suspension de son activité professionnelle avec effet immédiat prononcée le 19 avril 2016, malgré l'absence de nouveau rapport établi de concert avec lui par la responsable du service (art. 7 de l'ancien statut du personnel ; ATA/32/2017 précité consid. 3f) et la non-prolongation de sa période d'essai (art. 6 de ce statut a contrario), il ne pouvait pas y avoir d'ambiguïté aux yeux de l'intéressé qu'une confirmation de sa nomination (art. 8 al. 1 dudit statut) n'entraîne pour l'instant pas en ligne de compte pour son employeur.

L'application par analogie desdits ATA/32/2017 et ATA/892/2004 excluait que, même en l'absence de décision tant de prolongation de la période d'essai que de nomination, l'intéressé doive être considéré comme n'étant plus employé en période d'essai (au sens de l'ATA/872/2014 précité consid. 5c) et impliquait que, quand bien même la décision de résiliation a été prononcée après le terme de ladite période, le recourant soit considéré comme étant encore en période d'essai au moment du licenciement. Le fait que l'art. 25 al. 1 du - nouveau - statut du personnel prévoit une période d'essai de deux ans - au lieu de trois - n'y change rien.

Dans ces conditions, les rapports de service du recourant ont été résiliés pendant la période d'essai.

4. Le délai de résiliation étant d'un mois pour la fin d'un mois pendant la période d'essai selon l'art. 30 al. 1 du statut du personnel alors qu'il est de trois mois pour la fin d'un mois après ladite période (al. 2) et de deux mois en vertu de l'art. 6 al. 5 de l'ancien statut du personnel, le fait que les rapports de service de l'intéressé aient été résiliés le 1^{er} mars 2017 avec effet au 31 mai 2017 respecte en tout état de cause ce dernier article, qui est le plus favorable en période d'essai, et ne prête en tant que tel pas le flanc à la critique.
5. Partant, les conclusions du recourant tendant à la constatation que le délai de résiliation était de trois mois et à la condamnation de l'intimée à lui verser un mois de traitement ainsi que la part *pro rata temporis* du treizième salaire, soit au total CHF 5'867.- bruts, correspondant au solde du délai de préavis, sont sans fondement.
6. Conformément à l'art. 82 du statut du personnel - invoqué par l'intimée à l'appui du licenciement litigieux -, les membres du personnel ont un devoir de fidélité envers la commune ; ils sont tenus en toutes circonstances, d'agir conformément à ses intérêts légitimes et n'accomplir aucun acte susceptible de porter préjudice aux intérêts de la commune (al. 1) ; aucun comportement ne doit

être de nature à porter atteinte à l'image de la commune ou de son personnel, ou de nuire à la confiance portée par les habitants à ceux-ci ; tout membre du personnel doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa fonction exige (al. 2).

7. a. Aux termes de l'art. 32 al. 1 du statut du personnel, pendant la période d'essai, la commune peut librement résilier les rapports de travail d'un collaborateur ; l'art. 336 CO est applicable par analogie (al. 1) ; le collaborateur doit être entendu préalablement ; la résiliation fait l'objet d'une décision motivée (al. 2).
- b. 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 par une autre commune, il convient dans ce cadre de se référer à la jurisprudence rendue en relation avec la LPAC (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).

c. 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 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/449/2016 précité consid. 5c ; ATA/890/2015 précité consid. 5b ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9b ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 5 ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361). En particulier, le grief d'arbitraire (art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) 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/449/2016 précité consid. 5c ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

8. a. L'art. 336 al. 1 let. a CO – auquel renvoie l'art. 32 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), discrimination qui n'est pas invoquée dans le cas présent.

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).

b. Dans le cadre de l'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère

difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; 125 III 70 consid. 2c p. 74; arrêts du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1 ; 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2).

De même, on ne saurait reprocher à l'employeur de licencier un travailleur en raison du ton et des propos humiliants utilisés par ce dernier de manière persistante envers ses collègues et son supérieur, nonobstant une mise en garde (arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2007 du 8 novembre 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 648).

c. Pour ce qui est des cas de licenciement abusif non expressément énoncés à l'art. 336 al. 1 et 2 CO, l'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.1).

Est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.1 ; 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7).

d. Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 du code de procédure civile du 19 décembre 2008 - CPC - RS 272). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.3).

9. a. En l'espèce, sur les cinq reproches objets de l'enquête administrative - dont la procédure est régie par les art. 100 du statut du personnel et 27 du règlement du personnel de l'administration municipale de la commune du 6 avril 2004 (LC 33 152 ; ci-après : règlement du personnel) -, seul celui d'atteinte à la personnalité de

Mme L_____, stagiaire, par des remarques blessantes, des propos déplacés et des menaces répétées de ne pas valider le stage, a été retenu par l'enquêtrice, puis par le conseil administratif, comme motif de la résiliation querellée.

Il est incontesté que les propos problématiques que le recourant aurait adressés à la stagiaire l'auraient été uniquement durant leur entretiens hebdomadaires d'évaluation, hors de la présence de tiers.

b. Parmi ces propos ont été considérés comme inutilement blessants et attentatoires à la personnalité de Mme L_____ les remarques négatives et reproches que l'intéressé lui aurait adressés dans ce cadre quant à son attitude durant le stage et sa posture professionnelle, de même que le fait de faire peser sur la stagiaire le risque que son stage pourrait ne pas être validé.

Tout d'abord, contrairement à ce qu'a considéré l'enquêtrice, le fait que les appréciations du recourant relativement au comportement professionnel de la stagiaire ne correspondent pas aux déclarations des collaborateurs du I_____ ne saurait en soi impliquer que lesdites appréciations étaient erronées ou inutilement dénigrantes. En effet, il ne s'agissait pas du même stage que celui accompli auprès du I_____. De par l'expérience générale de la vie, il ne saurait être considéré comme anormal que des maîtres de stage différents ne portent pas la même appréciation sur le même stagiaire, de même que la collaboration entre un stagiaire peut plus ou moins bien se dérouler selon le contexte du stage et ses interactions avec tel ou tel maître de stage, sans que cela doive forcément être reproché au maître de stage avec lequel les relations sont plus difficiles. De même, les inquiétudes de l'intéressé par rapport à l'accomplissement par la stagiaire de ses tâches scolaires et au respect des délais en lien avec son école de même que ses rappels adressés à ce sujet à la stagiaire n'entraient pas forcément en contradiction avec les constatations des référents HETS et ECG, dans la mesure où ceux-ci n'étaient pas en contact quotidien avec la stagiaire et où les rappels adressés à cette dernière par le recourant l'étaient à titre préventif, pas forcément parce qu'elle ne respecterait pas les délais. En définitive, les déclarations de Mme L_____, qui n'ont pas toujours été constantes mais ont divergé dans le temps sur certains points, ne sauraient se voir attribuer une valeur probante supérieure à celles du recourant, et, en cas de divergences, il convient de prendre en considération l'ensemble des circonstances et moyens de preuve, à l'aune notamment de leur crédibilité, afin d'établir les faits.

À teneur des déclarations formulées par la stagiaire devant l'enquêtrice, les remarques négatives et reproches que lui aurait adressés l'intéressé portaient sur un manque de distance de sa part par rapport aux usages, des jeunes du même âge qu'elle, ainsi qu'un manque d'expression de ses émotions et de son avis, ce qui correspond pour une grande part à ce dont a fait état le recourant lui-même. De tels reproches de la part de ce dernier, portaient en tout état de cause sur des considérations objectives en lien avec l'accomplissement du stage, seuls leur

éventuelle répétition et le ton employé pouvant le cas échéant être constitutifs d'un véritable dénigrement. Or, devant le juge délégué, tout en confirmant avoir eu le sentiment d'être dénigrée par l'intéressé, la stagiaire a déclaré que le ton qu'il employait n'était pas menaçant, mais était un ton normal de reproche, que les « petits » reproches en cause étaient prononcés en moyenne une fois par entretien et qu'avec le recul, ils étaient normaux et servaient à ce qu'elle s'améliore.

De telles critiques entraînent dans le cadre de mission du recourant en sa qualité de « référent d'institution », telle que définie par la convention de stage.

Une atteinte à la personnalité de la stagiaire n'est donc pas démontrée sur ce point.

c. Les déclarations de la stagiaire relatives aux propos du recourant selon lesquels elle n'était « pas faite pour le social » ainsi qu'à ses menaces de ne pas valider son stage ont été contestées par celui-ci et ne sont pas corroborées par d'autres éléments du dossier. Certes, Mme L_____ a fait état de tels propos auprès de Mme J_____ durant son stage. Il découle des explications de cette dernière que la stagiaire avait des questionnements concernant la suite de son orientation à la HETS qui résultaient pour partie de son âge, des circonstances et des interrogations quant à l'avenir inhérentes à cette période de la vie et pour partie des difficultés encourues dans le cadre de son stage. Cela étant, entendue en qualité de témoin devant le juge délégué, la stagiaire n'a pas pu indiquer les mots exacts que l'intéressé aurait employés pour lui faire comprendre que le métier de travailleur social n'était pas fait pour elle et qu'elle ne passerait pas le stage car elle n'avait pas fait ses preuves. En outre, il ne ressort pas de l'ensemble des faits une volonté du recourant de nuire à la stagiaire, à son stage et à son avenir, ni même de la dissuader de continuer le cas échéant dans la voie du travail social ; celui-ci n'a notamment pas accompli de démarches auprès des référents HETS et ECG ou d'autres intervenants en vue d'entraver la réussite du stage de Mme L_____. Au contraire, les déclarations de l'intéressé apparaissent crédibles lorsqu'il a dit de manière circonstanciée, devant l'enquêtrice, qu'il avait questionné la stagiaire, au vu des incertitudes de cette dernière, quant à ses motivations et intérêts professionnels et l'avait placée face à des situations concrètes en lui donnant des exemples réels et concrets du travail social, et, devant le juge délégué, qu'il s'était préoccupé de la réussite du rapport de stage de Mme L_____ par plaisir dans son travail et par souci qu'elle progresse le mieux possible dans le cadre de sa future carrière dans le domaine social. Enfin, de l'avis même de Mme L_____, le recourant l'a aidée à trouver une bonne posture professionnelle.

En définitive, on ne voit pas en quoi ce comportement du recourant, qui a été décrit par son ancienne supérieure comme franc et aimant la confrontation d'idées, pourrait être considéré comme dégradant ou inutilement blessant, même s'il est tout à fait possible que dans ses propos il a parfois été maladroit et/ou n'a

pas suffisamment tenu compte des attentes, de la personnalité ainsi que du jeune âge de la stagiaire.

Comme l'a déclaré le recourant et comme l'a considéré l'enquêtrice, il doit être retenu que celui-ci a expliqué à Mme L_____ que si elle ne réussissait pas à atteindre ses objectifs, il se pouvait que son stage ne soit pas validé, au même titre par exemple qu'une maturité devait se préparer car à défaut d'implication personnelle on pouvait rater son diplôme. De tels propos ne sauraient être considérés comme une menace proférée. On ne voit pas en quoi ils seraient répréhensibles, tant il est évident, y compris pour la personne en stage, que la non-réalisation d'objectifs exigés pour une formation peut mener à un échec de celle-ci.

Il n'est au surplus pas manifeste que le recourant aurait donné une importance disproportionnée au stage de maturité spécialisée et aux exigences y afférentes pour la stagiaire. Au demeurant, comme relevé par la référente ECG, le stage de maturité spécialisée est souvent une épreuve difficile pour les jeunes.

d. À teneur des déclarations faites par Mme L_____ devant l'enquêtrice, le recourant lui a dit au moins à une reprise, vers Noël, qu'elle avait des problèmes psychologiques du fait qu'elle ne montrait pas assez ses émotions, et elle avait compris que sa critique concernait plutôt sa manière d'appréhender le travail. L'intéressé expose n'avoir jamais dit à la stagiaire qu'elle avait des problèmes psychologiques ni qu'elle devrait aller consulter un thérapeute. À Mme J_____, il a dit que la stagiaire avait un petit souci psychologique et cette dernière a fait état de manière constante de tels propos adressés à elle-même par le recourant.

Il convient donc de retenir qu'à une reprise devant la stagiaire, le recourant, nonobstant ses dénégations, a évoqué l'existence ou la possibilité de problèmes psychologiques de celle-ci du fait de la difficulté qu'elle avait d'après lui à montrer ses émotions, ce en lien avec l'accomplissement de son travail.

L'évocation à une reprise de problèmes psychologiques apparaît inadéquate vu les circonstances, mais ne saurait à elle seule être attentatoire à la personnalité de la stagiaire, ce d'autant moins que cette expression, au contenu non précisément défini, ne signifie pas forcément que la personne concernée souffrirait d'une maladie mentale durable.

Entendue devant le juge délégué, la stagiaire, contrairement à ce qu'elle avait déclaré devant l'enquêtrice, a indiqué ne pas pouvoir dire que l'intéressé l'aurait poussée à pleurer pour qu'elle montre ses émotions. Il est en revanche admis par celui-ci et celle-là que, lorsqu'elle avait pleuré pour la première fois devant lui, il lui avait laissé comprendre qu'il était positif qu'elle montre ainsi ses émotions. On ne voit ce qu'il pourrait y avoir de problématique dans de tels propos du recourant.

e. Concernant l'attitude de l'intéressé par rapport à la vie privée de Mme L_____, il est établi que celle-ci s'est, aux alentours de novembre 2015 et à plusieurs reprises, ouverte auprès de celui-là des problèmes de jalousie de son ami, lequel voulait regarder ses messages et accéder parfois à son code de téléphone. Il n'est pas possible de retenir que le recourant ait dit expressément à la stagiaire que son compagnon montrait des signes d'un pervers narcissique, vu notamment ses dénégations à ce sujet. Il découle toutefois des déclarations de la stagiaire, précises sur ce point, qu'il lui a, à tout le moins à une reprise, recommandé la lecture d'ouvrages traitant notamment des pervers narcissiques. En outre, l'intéressé n'a pas contesté avoir parlé plusieurs fois à Mme L_____ d'une amie qui était décédée du fait des violences conjugales de son mari, ce à titre d'exemple afin qu'elle fasse attention quant à l'évolution dans ses relations avec son ami.

Ces propos du recourant ont été prononcés lorsque Mme L_____ lui parlait, de sa propre initiative, de difficultés relationnelles avec son compagnon et, donc, implicitement, des doutes qu'elle avait au sujet de la viabilité de sa relation avec lui.

Dans ce contexte, lesdits propos n'avaient pas pour but de nuire à la relation qu'entretenait la stagiaire avec son compagnon, mais de la prévenir d'une éventuelle dérive de cette relation vers la possessivité et la violence. Il n'en demeure pas moins que ces propos apparaissent avoir, dans leur formulation, été pour le moins maladroits, voire déplacés, ne prenant pas en considération le ressenti, les souffrances et les fragilités de leur destinataire au moment où ils ont été prononcés.

Cela étant, contrairement à ce que considère l'enquêtrice, on ne saurait retenir que l'intéressé s'est immiscé dans la vie privée de Mme L_____ sans l'accord de celle-ci, rien ne montrant qu'il aurait pris des initiatives dans ce sens.

10. a. En résumé, sur la base d'un examen approfondi du dossier, il y a lieu de retenir, au titre des seuls reproches fondés, que le recourant a évoqué une fois l'existence ou la possibilité de problèmes psychologiques de la stagiaire et qu'en référence aux difficultés qu'elle éprouvait dans sa relation avec son ami, à une reprise, il a recommandé à celle-ci la lecture d'ouvrages traitant notamment des pervers narcissiques et, à plusieurs reprises, lui a parlé d'une amie qui était décédée du fait des violences conjugales de son mari.
- b. Il n'y a pas lieu de déterminer ici si ces propos sont susceptibles, à eux seuls, d'être constitutifs d'une atteinte à la personnalité de Mme L_____.

Ces propos maladroits, voire déplacés, ont été limités à des moments précis et pendant une période restreinte, et ne découlaient pas d'une volonté de nuire de la part de l'intéressé. Ils n'étaient pas de nature à porter une atteinte importante à

des biens protégés tels que non seulement la vie et la santé de la stagiaire, mais aussi sa dignité, la considération dont elle jouissait dans l'entreprise, son honneur personnel et professionnel (Gabriel AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2012, n. 3 ad art. 328 CO).

Il ne saurait ainsi en tout état de cause s'agir d'une atteinte grave, telle qu'un harcèlement psychologique (mobbing ; à ce sujet, notamment arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3 ; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2), ni de circonstances constituant des motifs pertinents de licenciement si la résiliation querellée avait été prononcée après la période d'essai, au sens de l'art. 33 al. 2 du statut du personnel.

11. a. Cela étant, nonobstant le principe de la liberté de la commune de résilier les rapports de travail d'un collaborateur (art. 32 al. 1 1^{ère} phr. du statut du personnel), le licenciement querellé apparaît problématique pour les motifs qui suivent.
- b. Conformément à l'art. 12 du statut du personnel, la commune veille à la protection de la personnalité et de la dignité du personnel par des mesures de prévention, d'information ou par tout autre moyen adéquat (al. 1) ; chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs, de ses collègues et de toute autre personne, dans le cadre de son activité professionnelle ou dans d'autres lieux s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi (al. 2) ; la commune met en place un système de gestion des conflits adéquat, selon les dispositions de l'art. 103 (al. 3) ; toute forme de harcèlement est interdite, passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat (al. 4).

À teneur de l'art. 102 du même statut, toute personne qui adopte, dans le cadre du travail, un comportement illicite, un comportement ou des propos inconvenants ou portant atteinte aux intérêts de la commune de quelque manière que ce soit est passible d'un avertissement par le conseiller administratif délégué (al. 1) ; l'avertissement est prononcé et notifié par lettre motivée après que le membre du personnel intéressé a été entendu par le conseiller administratif délégué ; cet avertissement ne peut plus être invoqué après quatre ans (al. 2).

En vertu de l'art. 103 dudit statut, le personnel communal et les responsables de service s'efforcent de résoudre les conflits par la discussion (al. 1) ; le Conseil administratif établit une procédure de gestion interne ou externe des conflits ; toute personne qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, rencontre d'importantes difficultés qui peuvent porter atteinte à sa personnalité, est victime de harcèlement ou rencontre un conflit de travail, peut librement faire appel à la procédure interne ou externe de gestion des conflits (al. 2) ; toutes représailles envers des personnes victimes ou mises en causes sont passibles de sanctions (al. 3) ; selon la gravité des faits, le Conseil administratif ouvre immédiatement une enquête administrative au sens de l'art. 100 ; la

procédure d'enquête vise à établir l'existence des faits et, le cas échéant, à proposer des mesures adéquates (al. 4).

c. Dans le cas présent, Mme L_____ ne s'est jamais plainte auprès du recourant de ce qu'elle était blessée par son comportement. En revanche, grâce à l'entremise de la responsable de l'équipe du I_____, elle a eu un entretien avec le maire et le secrétaire général le 20 janvier 2016, soit deux mois environ avant la fin de son stage et trois mois avant la suspension de l'intéressé et l'ouverture de l'enquête administrative. Durant cet entretien, elle a fait état des mêmes comportements et propos du recourant que ceux qui ont conduit l'intimée à retenir une atteinte à la personnalité et à le licencier, sauf les paroles de celui-ci afférentes aux pervers narcissiques et à l'exemple du décès de son amie du fait de violences conjugales.

En dépit de ces plaintes de la stagiaire et en raison du fait que cette dernière indiquait une nette amélioration de ses conditions de stage depuis une semaine et la volonté de terminer son stage au même endroit et sans changement de son « référent d'institution », le Conseil administratif n'a ni informé la hiérarchie directe de l'intéressé, à savoir la responsable ad interim du service, desdites plaintes, ni, surtout, n'a mis en garde le recourant, le cas échéant par un avertissement au sens de l'art. 102 du statut du personnel et de la jurisprudence du Tribunal fédéral citée plus haut, ou cherché à aplanir les difficultés relationnelles entre celui-ci et Mme L_____ conformément à l'art. 103 dudit statut, éventuellement par la mise en œuvre d'une enquête administrative à ce moment-là et non après la fin du stage et alors que ce dernier s'était bien terminé. À cet égard, les relations entre le recourant et la stagiaire se sont améliorées à tout le moins peu avant la fin du stage, à fin mars 2016, et l'intéressé a validé le stage de la stagiaire, objet principal des inquiétudes qui avaient conduit celle-ci à s'adresser directement au maire en janvier 2016.

Le comportement contradictoire sus-décrit de la commune n'est pas compatible avec les règles de la bonne foi conformément auxquelles elle devait agir avec son employé (art. 5 al. 3 ainsi que 9 Cst. ; notamment ATA/1004/2015 du 29 septembre 2015 consid. 6d et les références citées). L'intimée a en effet omis de prendre les mesures de protection de la personnalité des membres de son personnel et de règlement des tensions interpersonnelles en violation de ses devoirs lorsqu'elle était en mesure de le faire, soit durant la collaboration des deux personnes intéressées, puis a mené des investigations et résilié les rapports de service alors que la stagiaire avait quitté le service et que la situation conflictuelle ou à tout le moins tendue ne pouvait ainsi plus être résolue. L'intimée doit assumer le fait d'avoir tu, même à la demande de la stagiaire, les informations qu'elle possédait depuis janvier 2016 sur les dysfonctionnements allégués par celle-ci, le recourant n'ayant pas, de ce fait, su qu'il faisait d'objet de reproches et éventuellement pu adapter son comportement en conséquence. Rien ne permet

d'exclure que l'intéressé aurait collaboré à la recherches de solutions constructives en janvier-février 2016.

d. Dès lors, en application de la jurisprudence citée plus haut et sans remise en cause du très large pouvoir d'appréciation de la commune en période d'essai, ainsi qu'en l'absence de gravité des manquements retenus à l'endroit du recourant, la résiliation des rapports de service querellée est abusive et, partant, contraire au droit.

12. a. Selon l'art. 107 du statut du personnel, si la chambre administrative retient que la résiliation du contrat d'un membre du personnel est contraire audit statut ou abusive au sens de l'art. 336 CO, elle peut proposer au Conseil administratif la réintégration du membre du personnel concerné (al. 1) ; en cas de refus du Conseil administratif, la chambre administrative alloue au collaborateur une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à six mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 2).

b. Ladite indemnité doit être fixée à la lumière de la jurisprudence dégagée pour l'application de l'art. 31 al. 3 - devenu 4 à compter du 19 décembre 2015 - LPAC (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 7 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014).

Conformément à la jurisprudence actuelle de la chambre administrative en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11b et les références citées). Cette nouvelle jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436/2014, 8C_437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

c. Dans une affaire dans laquelle le licenciement était vicié matériellement, la chambre administrative a accordé une indemnité de douze mois au recourant, sur un maximum de vingt-quatre mois. S'il avait frappé un collègue au visage, l'intéressé avait agi par légitime défense. La chambre administrative a également tenu compte de la durée de rapports de service de plus de dix ans, de l'absence d'antécédents dans son parcours professionnel, du retrait d'effet suspensif à la décision de révocation par l'autorité intimée, du refus de le réintégrer alors qu'il y était disposé, de la faute de l'intéressé et du fait qu'après une période d'incapacité de travail pour laquelle il avait été indemnisé à hauteur de son traitement, il avait subi une période de chômage puis avait retrouvé un emploi à un salaire nettement inférieur pour une durée de six mois avant de subir une nouvelle période de chômage (ATA/258/2014 précité consid. 9, maintenu sur ce point par l'ATA/321/2016 du 19 avril 2016). Le Tribunal fédéral a estimé que ledit montant

de l'indemnité restait dans les limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire compte tenu des motifs invoqués dans l'arrêt cantonal (arrêt du Tribunal fédéral 8C_436/2014, 8C_437/2014 précité consid. 10.1).

Dans un autre cas de licenciement matériellement vicié en raison d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'égalité de traitement, la chambre administrative a tenu compte de la gravité de la faute du recourant, de la violation du droit par l'autorité intimée dans le cadre du licenciement, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service, du fait qu'il n'avait pas retrouvé de travail ainsi que de son âge pour fixer l'indemnité à quinze mois, sur un maximum de vingt-quatre mois (ATA/744/2014 précité consid. 5).

Dans un cas d'application de l'ancien statut de la commune, au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de l'importante responsabilité de l'intimée dans la détérioration des conditions de travail et par voie de conséquence dans la diminution de la qualité du travail reprochée au recourant, de la durée conséquente de ses rapports de service – environ sept ans – et de la période de chômage qui avait suivi la cessation de ses rapports de service, la chambre administrative a fixé l'indemnité due à six mois de son dernier traitement brut, sur un maximum de douze mois (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9e). La même indemnité a été retenue dans le cas de son collègue, compte tenu du refus de réintégration malgré la disponibilité de l'intéressé, de la durée des rapports de service, de la période de chômage qui avait suivi la cessation des rapports de service, de l'absence de confirmation de nomination, contrairement au statut, de ses excellents antécédents, de son âge (cinquante-six ans), de l'importante responsabilité de l'intimée dans la péjoration des conditions de travail et par voie de conséquence de la qualité du travail (ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c).

Dans un cas concernant une autre commune, au regard de l'ensemble des faits, en particulier le caractère infondé ou non établi des reproches de celle-ci à l'encontre de la recourante - qui était en période probatoire -, la responsabilité de la commune dans les circonstances qui avaient conduit au licenciement de celle-ci et qui avaient contribué à la détérioration de son état de santé psychique et à son incapacité de travail, de même que la situation de chômage de l'intéressée, une indemnité maximale de six mois a été octroyée à la recourante (ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 15).

13. En l'espèce, la commune a catégoriquement exclu toute réintégration du recourant, de sorte qu'il serait vain de la lui proposer.

Au regard de l'ensemble des circonstances, notamment des propos maladroits ou déplacés de peu de gravité imputables à l'intéressé qui a pour le

reste accompli un travail très apprécié, des souffrances et humiliations qu'il indique avoir endurées du fait des accusations portées contre lui dont la plupart se sont révélées infondées, de l'omission fautive sus-relevée de l'intimée en janvier 2016 et de son comportement contraire aux règles de la bonne foi, de l'absence d'ancienneté du recourant au moment du licenciement, durant la période d'essai, ainsi que de la période de chômage de celui-ci ayant suivi, une indemnité de quatre mois lui sera octroyée.

Il s'agit des quatre mois du dernier traitement brut du recourant comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), non soumise aux déductions des cotisations sociales, et à l'exclusion de toute autre rémunération, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2017, soit le lendemain de l'échéance des rapports de service (ATA/54/2018 du 23 janvier 2018 consid. 20 ; ATA/449/2016 précité consid. 15).

14. La caisse de chômage – qui a fait valoir une subrogation devant la chambre de céans – ayant un intérêt de fait à savoir si un licenciement est confirmé ou déclaré contraire au droit, et si des indemnités sont versées à son assuré, le dispositif du présent arrêt lui sera communiqué pour information (ATA/274/2015 précité consid. 11 ; ATA/273/2015 précité consid. 19).
15. En définitive, le recours sera partiellement admis, les conclusions du recourant afférentes au délai de résiliation seront rejetées, la décision de résiliation des rapports de service sera déclarée contraire au droit, et une indemnité de quatre mois au sens précité lui sera octroyée.
16. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- lui sera allouée, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 5 avril 2017 par M. A_____ B_____ contre la décision de la commune de C_____ du 1^{er} mars 2017 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de la commune de C_____ du 1^{er} mars 2017 prononçant le licenciement de M. A_____ B_____ est contraire au droit ;

constate que la réintégration de M. A_____ B_____ n'est pas possible ;

fixe l'indemnité pour refus de réintégration à quatre mois du dernier traitement brut de M. A_____ B_____, comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de toute autre rémunération, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2017 ;

y condamne la commune de C_____ en tant que de besoin ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 2'000.- à M. A_____ B_____, à la charge de la commune de C_____ ;

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 ;

communique le présent arrêt à Me Françoise Markarian, avocate du recourant, à Me Eric Mangué, avocat de la commune de C_____, ainsi que le dispositif à la caisse de chômage SIT, pour information.

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