

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3685/2021-FPUBL

ATA/354/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 mars 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

recourant

contre

COMMUNE B_____

représentée par Me Audrey PION, avocate

intimée

EN FAIT

A. a. A_____, né le _____ 1978, est employé depuis le 1^{er} avril 2011 au sein de la police municipale de la commune B_____ (ci-après : la commune) en qualité d'agent de police municipal (ci-après : APM).

b. Il a été nommé appointé le 1^{er} avril 2014, puis caporal à partir du 1^{er} décembre 2014, responsable du secteur « sécurité et tranquillité ». Un second caporal, C_____, a été nommé à la même date, responsable du secteur « circulation ».

c. Le 16 août 2016, D_____, responsable du service, a proposé la confirmation de A_____ à son poste. Cette nomination a été validée par le conseil administratif (ci-après : CA) le 22 septembre 2016.

d. Le cahier des charges prévoyait que les deux caporaux se suppléaient en cas d'absences. A_____ était notamment chargé d'organiser les plannings et d'assurer le « tir des nuisibles ».

À compter du 1^{er} avril 2021, il a été également en charge des contrôleurs du stationnement, de la gestion des incivilités et des stupéfiants.

e. Il ressort du dossier que les évaluations de A_____ étaient toujours positives, ce dernier répondant voire dépassant les attentes de son employeur.

f. En mai 2019, plusieurs entretiens ont eu lieu entre A_____ et son supérieur hiérarchique, en lien avec divers dysfonctionnements du service, sans faire l'objet de procès-verbaux à teneur du dossier.

Il ressort cependant de la note de service du 25 septembre 2019, établie par D_____, qu'aucun fait n'était reproché à A_____ en lien avec les dysfonctionnements dont il était question.

g. Le 24 octobre 2019, A_____ a fait l'objet d'une évaluation concernant la période de 2016 à 2019.

Il ressort de celle-ci que le travail qu'il avait effectué était important, qu'il s'impliquait dans son métier, avec un souci de perfectionnement. Il avait un très bon sens des relations, il savait avoir de l'empathie et apportait une plus-value au sein du service, en amenant une certaine sérénité lors d'échanges ou de conflits. Il savait aussi prendre du recul lorsqu'une situation difficile était rencontrée. Ses excellentes relations avec les agents du service, les secrétaires et les autres services étaient à relever. Il était décrit comme s'impliquant avec conviction dans son métier et les dossiers qui lui étaient confiés, n'ayant que très peu besoin de règles, en raison de sa capacité d'analyse et d'une grande autonomie tout en ayant un « très bon respect du comportement ». Le responsable de service précisait que A_____ le suppléait dans ses fonctions en cas d'absence, avec toute sa confiance et savait gérer les situations diverses et inattendues.

A_____ a relevé s'agissant de l'ambiance et du climat de travail que certains cas avaient été traités par le responsable du service et les ressources humaines (ci-après : RH). Le départ d'un appointé avait contribué à apaiser la situation. Certains points de désaccord subsistaient dans l'équipe mais cela avait l'air de se modérer, de sorte qu'il avait choisi de ne pas transmettre la note interne relative à son entretien à ce sujet avec le responsable de service et les RH. De nombreuses responsabilités lui étaient confiées, mais sans être valorisées au plan salarial. Il rappelait que selon la législation en vigueur, il manquait un sergent en tant que chef de poste, alors que toutes les polices cantonales ou municipales respectaient cette hiérarchie. Au regard des descriptifs de fonction, il avait une charge de travail supplémentaire, due à son intérêt pour le service et à son « souci de perfectionnement », mais qui n'était pas valorisée.

h. Le 2 octobre 2020, selon le certificat de travail intermédiaire remis à A_____, établi par E_____, secrétaire général de la commune, et F_____, responsable RH, A_____ était au bénéfice d'excellentes compétences professionnelles. Il faisait preuve d'une forte implication, contribuait de manière significative à l'évolution de son secteur, cherchait constamment à enrichir ses compétences professionnelles et effectuait ses missions de manière rigoureuse, fiable, autonome et organisée, à la pleine et entière satisfaction de la commune.

Il démontrait une grande flexibilité et n'hésitait pas à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités complémentaires. Son attitude était agréable, positive et posée. Son fort esprit de collaboration lui permettait d'entretenir d'excellentes relations de travail tant avec ses collègues que sa hiérarchie, ainsi qu'avec l'ensemble des partenaires de son domaine d'activité. Il gérait son équipe de manière efficiente, se montrant capable de motiver ses collaborateurs et de trouver des solutions appropriées aux problématiques qu'il rencontrait.

i. Le 5 janvier 2021, A_____ a reçu les félicitations de la commune à l'occasion de sa dixième année de service.

B. a. En raison d'un accident survenu le 25 octobre 2018, A_____ a été en arrêt de travail du 26 octobre 2018 à fin février 2019. Il a ensuite repris progressivement son activité, son taux de travail ayant varié. Il a repris à 100 % dans un poste administratif à partir de juillet 2020, et son activité habituelle à 100 %, y compris sur le terrain à compter de septembre 2020.

b. Le 15 mars 2021, son responsable de secteur lui a annoncé qu'il était convoqué chez le médecin-conseil le 17 mars 2021, afin d'attester de sa capacité de travail.

c. Ce dernier a attesté qu'il pouvait travailler à 100% mais uniquement dans un poste administratif, puisqu'il n'avait pas recouvré sa pleine capacité de travail sur le terrain concernant la course.

d. A_____ et son supérieur hiérarchique ont échangé à ce sujet au début du mois de mai 2021, ce dernier rappelant que la situation était provisoire et A_____ expliquant que selon lui, cette mise à l'écart était parfaitement injustifiée, alors

même qu'il était de retour sur le terrain à 100 %, depuis le mois de septembre 2020, durant plus de huit mois. Il était choqué par cette annonce, ce d'autant plus que la décision de le retirer du terrain ne venait pas de lui.

Il a notamment indiqué avoir, en sus du travail normal de terrain, effectué « six semaines de patrouilles intercommunales, la patrouille de Noël, cinq semaines de patrouilles du soir, trois CLS sécurité pédestre, deux CLS radar, 18 contrôles de circulation, 22 remplacements de patrouilleuses, 36 sécurités écoles, deux interpellations suivies d'une procédure, et trois interventions (une pour agression, une pour accident et la dernière pour identification de pyromanes), ainsi que sept actions Prédire ».

- C.**
- a.** En février 2021, un agent, subordonné de A_____, a été licencié, pour faute grave.
 - b.** Le 11 février 2021, G_____, APM du groupe de A_____, a souhaité un nouvel entretien avec A_____ pour lui donner sa version des faits à la suite du licenciement de cet agent.
 - c.** À la suite de ce licenciement, la commune a organisé des entretiens individuels. Celui de A_____ a eu lieu le 4 mars 2021.

Il ressort du document intitulé « note interne », établi à cette date en présence d'D_____ et de F_____ et précisant que A_____ était d'accord que le contenu de la note soit rapporté au CA. A_____ avait constaté des tensions dans son groupe. Il avait « ressenti que G_____ était tendu », et que ce dernier avait eu des discussions avec H_____, un nouvel APM, ce dernier « ressentant » que A_____ était « sur son dos ». Les échanges et discussions avaient selon lui permis de libérer les tensions. Il précisait que son absence du terrain n'avait pas facilité la communication avec H_____, ce dernier venant d'arriver dans l'équipe.

A_____ a également souligné la situation délicate existant avec C_____ et a fait part des difficultés de communication auxquelles il faisait face. C_____ était toujours en train de comparer leurs pratiques à celles de la Ville I_____, ne se remettait pas en question et revenait souvent sur des événements passés. Il ne s'inscrivait pas dans une saine collaboration et lui faisait des remarques non justifiées. A_____ avait vu apparaître, à cause de la situation, des troubles du sommeil en raison des tensions professionnelles. Il souhaitait cependant continuer à apporter son expertise, son analyse, son professionnalisme, son écoute, son soutien et sa bienveillance.

- d.** Le 18 mars 2021 s'est tenu un nouvel entretien, à la demande de A_____ en présence de la responsable RH et de son responsable de service, dont le contenu, intitulé « note interne », a été transmis à A_____ le 26 juillet 2021.

Il ressort de ce document que cet entretien faisait suite à un message reçu le 17 mars 2021 de la part de G_____, qui avait informé A_____ qu'il ne « comprenait pas son attitude vis-à-vis de lui depuis le 22 février 2021 », date à laquelle ils avaient tous les deux eu un entretien à la demande du premier. A_____ déclarait être

surpris de la teneur dudit message. Depuis l'entretien du 22 février 2021, ils échangeaient des messages amicaux et tout allait bien. Ils n'avaient eu que peu de contacts, n'ayant pas patrouillé ensemble. Lui-même n'avait aucun grief à son encontre. Leurs rapports étaient ceux de collègues. Il avait toujours donné de son temps et n'avait pas fait de différence entre les agents. Il avait toujours veillé à faire attention à G_____ pour que son activité reprenne en douceur après chacun de ses arrêts maladie, planifiant avec ce dernier son emploi du temps. S'agissant de H_____, il avait effectivement discuté avec lui et clarifié des choses avec ce dernier en décembre 2020. Il avait contrôlé son travail et son comportement car ce dernier était en période d'essai.

Il avait toujours assumé seul les remplacements du responsable de secteur lors de ses absences vacances. La charge de travail durant ces périodes n'avait jamais été répartie entre les deux caporaux, mais il ne ressentait pas de frustration du fait que C_____ avait été nommé remplaçant *ad interim*.

Il ne se sentait pas bien dans son activité et était déstabilisé par les problématiques rencontrées au sein du service. Il prenait beaucoup sur lui et cherchait à donner le meilleur, à protéger ses collègues et à s'investir pleinement. Il avait été déstabilisé par son accident et avait tout mis en œuvre pour être apte à reprendre son activité. L'enchaînement des circonstances à la suite de son accident avait été mal vécu. Son niveau d'exigence envers lui-même était très élevé et il s'attachait à donner l'exemple de l'uniforme et à être irréprochable.

Concernant les reproches du courriel du 15 mars 2021 de G_____, il confirmait ne pas l'avoir aidé car il n'avait pas eu le temps de prendre connaissance du « document police ». Il avait corrigé celui de J_____, car il avait eu le temps de prendre connaissance du document ; il ne s'agissait pas d'une différence de traitement. Il réfutait : avoir dit qu'il aurait eu des doutes que C_____ aurait manipulé G_____ pour accuser l'agent licencié en 2021, avoir demandé si c'était lui le prochain dont G_____ allait se plaindre, avoir pris H_____ en grippe et s'en être vanté, avoir dit à G_____ qu'il allait perdre sa place s'il ne revenait pas de son congé maladie, il l'avait formulé dans d'autres termes. Il confirmait avoir dit que C_____ était un voleur et un menteur et avoir discuté des annuités qui lui avaient été refusées, revenant sur d'anciens faits, pas dans l'optique de se plaindre, mais uniquement pour montrer à G_____ qu'il ne fallait pas s'arrêter aux inégalités et situations passées pour pouvoir aller de l'avant. Il existait une problématique évidente de fonctionnement et de communication avec certains agents, qui devait être corrigée. Des propositions « [seraient] soumises à cet effet ».

e. La note indiquait à sa fin « prise de connaissance et modifications en date du 26.07.2021 ».

f. Par courriel du 29 mai 2021, A_____ s'est adressé à la société K_____, mandatée par la commune pour être « personne de confiance ».

À la suite d'un accident et d'une reprise progressive, sa position professionnelle s'était fragilisée et cette situation était difficile à vivre. Il avait besoin d'aide car il ne savait plus quoi faire ni comment le faire. Son employeur lui mettait la pression et le dénigrant. Son supérieur ne l'écoutait plus, ne le soutenait plus, lui reprochait tout ce qu'il faisait, lui demandant de se justifier en permanence, lui rajoutant des charges de travail et le décrédibilisant auprès des collègues. Un collègue pour qui il avait eu une écoute bienveillante et attentive s'était même retourné contre lui. Il n'en pouvait plus.

- D.**
- a.** Par courriel du 29 juin 2021, A_____ a été convoqué à un entretien le lendemain dans la matinée, en présence des RH et du conseiller administratif en charge de ce domaine concernant « des points d'insatisfaction qui [leur] avaient été rapportés et qu'ils avaient à lui soumettre ».
 - b.** Cet entretien a été reporté au 1^{er} juillet 2021. Aucun procès-verbal n'a été tenu lors de cet entretien.
 - c.** Une suite d'entretien a eu lieu le 19 juillet 2021, aucun procès-verbal n'ayant été tenu à cette date non plus.
 - d.** Le 19 juillet 2021, le responsable de service a transféré à A_____ un courriel de la responsable RH, dont il ressortait que « selon les infos reçues de l'avocate », il n'était pas libéré de l'obligation de travailler.
 - e.** Par courriel du 20 juillet 2021, A_____ a demandé une copie complète de son dossier personnel. Cette demande a été réitérée par son conseil le 3 août 2021, les plaintes dont il faisait l'objet ne figurant pas au dossier.
 - f.** Le 22 juillet 2021, F_____ a transmis à A_____ un document intitulé « suivi d'entretien », établi à une date qui ne figure pas au dossier, contenant les motifs d'insatisfaction, étayés par des exemples « factuels, dont la liste n'était pas exhaustive », afin que le CA puisse apprécier la situation de manière objective, et « prendre les éventuelles mesures qu'il jugera nécessaire ».

Il disposait d'un délai au 3 août 2021 pour se déterminer.

Il ressort de ce document que les motifs d'insatisfaction étaient de deux ordres :
1. « Plaintes de mobbing, de pressions et d'acharnement » de la part de G_____ et H_____ et 2. « rupture du lien de confiance : manque d'esprit collaboratif, d'ouverture et de communication – manque d'objectivité et d'impartialité dans la gestion d'équipe – manque de respect des consignes et décisions de la hiérarchie ».

Selon cette note, en mars 2021, G_____ s'était plaint de mobbing à son encontre, et envers H_____ et de discussions compliquées quand les idées différaient, de manières sèches et directives dans leurs échanges, alors qu'il ne le faisait pas avec d'autres ; il ne prenait pas le temps de répondre à une question alors qu'il l'avait fait pour un autre collègue ; en juillet 2020, alors qu'il était en arrêt, A_____ lui avait indiqué qu'il risquait de perdre son emploi, s'il ne revenait pas travailler et se vantait d'avoir pris H_____ en grippe.

H_____ se plaignait d'acharnement et de pressions subies de la part de A_____. En particulier, ce dernier formulait des reproches réguliers ; par de nombreux propos, il ressentait qu'il n'était pas apprécié et avait le sentiment d'être rabaisé ; A_____ avait fait en sorte d'aménager le planning afin qu'ils ne patrouillent pas ensemble ; lors d'une entrevue en décembre 2020, A_____ lui avait confirmé l'avoir « dans le viseur » ; il était plus exigeant et attendait plus de rigueur de sa part que de celle des autres, surveillant son travail de près et exerçant une forme de pression. Il avait consulté son évaluation sans être son responsable de groupe.

Les reproches liés à la rupture du lien de confiance s'échelonnaient sur 2020 et 2021 et concernaient, en mai 2020, la remise en question des directives de la hiérarchie concernant la gestion des temps en période de Covid-19, devant l'ensemble du service. Fin 2020, les reproches concernaient : l'absence d'intervention dans le cadre de l'organisation d'une marmite de l'escalade au sein des locaux par un collègue, pour inviter tous les collaborateurs présents ce jour-là, à savoir son responsable de secteur, d'avoir organisé un repas de fin d'année sans inviter tous les collaborateurs du service, notamment C_____ ; d'avoir inscrit cinq minutes supplémentaires de temps de travail pour le changement de tenue, malgré le rappel formulé par sa hiérarchie, allant à l'encontre du fonctionnement interne toujours pratiqué, d'avoir accusé C_____ de manière infondée d'avoir accédé à son ordinateur et aux écrans de surveillance durant son absence. En mai 2021, on lui reprochait une attitude inadéquate et un ton désagréable lorsque son responsable de service l'avait interpellé ; d'avoir indiqué dans une main courante qu'un collègue n'avait pas fait son travail lors de la levée du cadavre d'un hérisson et d'avoir contredit sa hiérarchie lorsqu'il lui avait été rappelé que cette tâche n'était pas du ressort de la police municipale ; d'avoir déposé un drone sur le bureau de G_____ sans explication ; d'avoir assisté à une matinée de formation sans en informer son responsable de service ; lors d'une patrouille place L_____, d'avoir inscrit quinze minutes de temps supplémentaire, non justifié. En juillet 2021, il lui était reproché de ne pas avoir garanti l'équipement de sécurité d'un nouveau collaborateur (spray au poivre et gilet pare-balle manquants).

Trois reproches généraux étaient ajoutés, formulés par son responsable de service. A_____ ergotait sur des détails, lui faisant perdre son temps. Il n'avait pas un comportement impartial à l'égard de tous les collaborateurs. C_____ avait indiqué qu'il n'avait pas une attitude conforme avec la fonction, en raison de ses propos et agissements et d'un manque d'esprit collaboratif, il le dénigrait et cherchait à le mettre en porte à faux auprès des subordonnés. G_____ avait subi les critiques régulières de A_____ lorsque ce dernier critiquait sa hiérarchie et se plaignait de ses conditions de travail. A_____ ne réagissait pas quand des agents dépassaient les limites. Il avait dénigré C_____ devant l'ensemble des collaborateurs, en le traitant de menteur et de voleur.

g. Aucune explication fournie par A_____ ne figurait dans le document « suivi d'entretien ».

h. Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 24 septembre 2021, la commune a informé A_____ avoir décidé de mettre un terme aux rapports de travail. Cette décision était motivée par la rupture du lien de confiance en raison de son attitude jugée inadéquate et peu coopérante à l'égard de sa hiérarchie, d'une part, ainsi qu'en raison des pressions et dénigrements exercés à l'encontre de plusieurs collaborateurs, d'autre part. « Par souci de simplicité, les motifs d'insatisfaction présentés » n'étaient pas repris dans la décision. Il était renvoyé à la note de suivi d'entretien du 19 juillet 2021 qui était réputée reprise dans son intégralité « puisque [ses] explications [n'avaient] pas permis de la modifier ». Son contrat de travail prenait fin le 31 décembre 2021, conformément au délai de résiliation contractuel. Il était libéré de son obligation de travailler à compter du jour de la décision et jusqu'au terme des rapports de travail.

E. a. Par acte du 25 octobre 2021, A_____ a interjeté recours à l'encontre de la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant principalement à l'annulation de la décision querellée, ainsi que sa réintégration immédiate. À titre préalable, il a sollicité la restitution de l'effet suspensif, la production de son dossier, en particulier les plaintes à son encontre, la comparution personnelle des parties et l'audition de plusieurs témoins.

Il a fait valoir une violation de son droit d'être entendu, car il avait été convoqué la veille pour un entretien dont il ignorait tout, sans procès-verbal, le suivi d'entretien remis le 22 juillet 2021 ne contenant aucune des explications qu'il avait fournies, et sans que ne lui soient remises les plaintes dont il faisait l'objet alors qu'il les avait demandées, de même qu'une liste exhaustive des « reproches » qui lui étaient faits, pour qu'il puisse se déterminer à leur égard. La décision avait donc été prise sur la base de pièces qui ne lui avaient pas été communiquées, de sorte qu'il n'avait pas eu accès à un dossier complet.

La décision attaquée souffrait d'une absence de motivation, dès lors que l'argumentation développée ne répondait à aucune de ses observations, pourtant documentées et précises.

La qualité de ses prestations n'avait jamais fait l'objet de critiques en dix années de service, étant rappelé que sa dernière évaluation d'octobre 2019 ainsi que le certificat de travail intermédiaire d'octobre 2020 étaient élogieux. Les « motifs pertinents » reprochés, énoncés dans la note « suivi d'entretien » du 19 juillet 2021, n'étaient pas datés et contredits par les observations et pièces produites, et dénués de toute précision et de substance. L'autorité intimée n'avait rien entrepris pour préciser et démontrer les reproches généraux basés sur de prétendues plaintes auxquelles il n'avait pas eu accès et ne démontrait donc pas qu'il aurait violé d'importantes obligations légales, statutaires ou contractuelles, ni qu'il aurait eu des manquements répétés ou persistants dans ses prestations ou son comportement, malgré deux notifications écrites après un entretien. Il n'existait donc aucun motif pertinent justifiant la résiliation des rapports de service.

Il a enfin fait valoir une violation de l'art. 336 al. 1 let. a de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) et un abus de droit. Il s'était plaint à sa hiérarchie du comportement de C_____ à son égard à de nombreuses reprises, expliquant lors d'un entretien début mars 2021 qu'il faisait l'objet de mobbing de sa part, ce qui avait eu un impact sur sa santé et sa vie privée, sans qu'aucune suite ne soit donnée à son signalement ni aucune investigation menée ou mesures prises pour protéger sa personnalité. Il avait au contraire vu sa situation professionnelle se péjorer et mis sous pression jusqu'à son licenciement.

b. Dans sa réponse du 17 décembre 2021, l'autorité intimée a conclu, préalablement, à la comparution personnelle des parties et à l'audition de plusieurs témoins et, principalement, au rejet du recours.

A_____ avait été déclaré inapte à travailler à compter du 26 octobre 2018, à la suite d'un accident. Dès le 9 juillet 2020, il avait repris à plein temps dans un poste administratif, faute de pouvoir effectuer un sprint. Le recourant avait remis en cause cette décision auprès de son supérieur hiérarchique, en utilisant un ton inapproprié, dans la lignée de celui qu'il adoptait depuis plusieurs mois, en sus d'un refus de se remettre en question.

Il critiquait et discréditait sa hiérarchie ouvertement et en manifestant son mécontentement. Cette attitude était problématique et inadmissible puisque, responsable de groupe, son comportement devait être irréprochable. Il avait contribué à installer un climat pesant au sein du poste de police de la commune. Il avait également dit devant tout le monde que C_____ était un voleur et un menteur et avait répondu sèchement à son supérieur, parce qu'il lui posait une question alors qu'il était en pause. Il l'avait contredit à plusieurs reprises devant les collègues, alors que ce dernier rappelait une consigne en séance, et avait demandé confirmation de l'instruction à des tiers. Il se permettait également d'enfreindre le statut du personnel, tout en se plaignant de sa prétendue violation dans le cadre de la procédure.

Ses relations avec G_____ s'étaient également dégradées à partir de l'été 2020, lorsque le recourant avait contacté ce dernier durant son absence pour maladie, lui indiquant qu'il risquait d'être licencié car absent depuis plus de six mois. Il n'avait eu de cesse de se plaindre auprès de ce dernier de ses deux supérieurs hiérarchiques. Il lui reprochait d'être à l'origine du licenciement immédiat de l'un des agents du poste dont il était très proche. Il l'avait ignoré lorsqu'il lui demandait de l'aide, le traitant différemment des autres membres du groupe. G_____ en avait été affecté, avait recommencé à souffrir d'angoisse et d'insomnie et avait demandé, le 2 mars 2021, à pouvoir être changé de groupe. Le même jour, son médecin traitant l'avait déclaré totalement incapable de travailler après qu'il lui avait exposé le comportement du recourant à son égard et la pression qu'il ressentait.

Le recourant avait, en outre, convoqué H_____ à la fin de l'année 2020 pour lui faire un certain nombre des reproches, alors qu'il n'était pas son responsable. Il

semblait « l'avoir dans le viseur » et son comportement s'était encore péjoré après que C_____ avait été nommé responsable de service *ad interim*.

Il avait donc rencontré des problèmes évidents avec plusieurs de ses collègues, qui avaient eu de graves conséquences sur la dynamique du poste de police. Le recourant n'avait pas changé d'attitude depuis le printemps 2021 alors qu'il était au fait de la « situation difficile », ce qui avait conduit à de nouvelles plaintes après le mois de juillet 2021 de G_____, H_____ et D_____.

Son droit d'être entendu n'avait pas été violé, dès lors que le premier entretien avait été reporté pour le 1^{er} juillet 2021, et qu'il avait été informé des motifs d'insatisfaction le concernant. Il ne soutenait au demeurant pas avoir subi le moindre préjudice, ce d'autant qu'il avait fait valoir son droit à obtenir une copie de son dossier personnel et ensuite mandaté un conseil qui avait pris part à la procédure de décision. Un procès-verbal de séance avait été établi à la suite du second entretien du 19 juillet 2021, et il n'avait subi aucun préjudice de l'absence de procès-verbal pour la séance précédente, puisqu'il en avait gardé un souvenir très précis. Les plaintes avaient été résumées dans le document intitulé « suivi d'entretien du 19 juillet 2021 », sur la base duquel il avait déposé des observations le 27 août 2021. Pour le surplus, une éventuelle violation de son droit d'être entendu pouvait être réparée devant la chambre administrative.

La décision était motivée en raison de son attitude inadéquate et peu coopérative, de la pression qu'il exerçait sur certains collaborateurs, qu'il avait dénigrés, et sur les motifs d'insatisfaction ressortant de la note de suivi d'entretien du 19 juillet 2021. Cette note décrivait les reproches qui lui étaient faits et qui s'appuyaient sur des éléments et des situations concrètes. Le recourant avait manifestement saisi les raisons pour lesquelles un terme avait été mis à son contrat de travail, au vu du contenu de son recours. Il avait donc pu attaquer la décision litigieuse en connaissance de cause.

L'art. 33 du Statut du personnel (ci-après : le statut) n'avait pas non plus été violé. Si les services du recourant avaient donné satisfaction durant les premières années de la collaboration, celui-ci avait changé d'attitude au début de l'année 2020, à son retour au travail après une incapacité découlant d'un accident, pour se dégrader significativement à partir de la fin de l'année 2020, ce qui avait entraîné des plaintes de la part de ses collègues. Le recourant entretenait également des relations extrêmement difficiles avec le second caporal du poste, C_____, ainsi qu'avec le responsable de service, D_____, lequel avait constaté des contestations des ordres de la part du recourant, qui s'affranchissait des règles statutaires. Il critiquait ouvertement les compétences personnelles et professionnelles du premier, voire tenait des propos diffamatoires à son encontre, ce qui n'était pas digne de sa fonction et inadmissible de la part d'un caporal de la police municipale. Il critiquait également ouvertement l'administration communale et affirmait être l'objet d'inégalité de traitement. Informé des plaintes à son encontre, il n'avait pas modifié son attitude mais avait au contraire accumulé les motifs d'insatisfaction en mai et

juillet 2021. Il avait ainsi contrevenu à d'importantes obligations statutaires, telles le devoir d'obéissance, le devoir de réserve et celui d'accomplir son travail. Son comportement inadéquat perturbait gravement le fonctionnement du service et l'intimée avait dû faire le choix d'initier une procédure de licenciement.

Reposant sur des motifs pertinents, la résiliation des rapports de service n'était pas abusive et aucune mesure moins incisive ne pouvait être prononcée, dans l'intérêt du bon fonctionnement de la police municipale. Le recourant n'avait pas établi avoir été la victime de harcèlement psychologique ni atteint dans sa santé et n'avait pas recouru au système de gestion des conflits mis en place. Il était le principal protagoniste de la mauvaise ambiance et des dysfonctionnements qui existaient au sein du poste.

c. Par décision du 8 décembre 2021, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

d. Dans sa réplique du 11 février 2022, le recourant a rappelé que sa hiérarchie lui avait confirmé en septembre 2019 qu'aucun fait ne lui était reproché à la suite du départ d'un appointé. Il ne lui avait pas été demandé de changer de comportement mais de « continuer à veiller à adopter un comportement exemplaire ». La consultation médicale du 17 mars 2021 avait eu lieu huit mois après son retour sur le terrain, alors qu'un simple certificat médical de son médecin-traitant aurait suffi, et il n'avait jamais eu copie du courrier qui avait été adressé ensuite à la commune par le médecin-conseil. Il n'avait jamais contesté un ordre mais s'était interrogé sur la décision de son retrait du terrain et s'était informé de la consigne en lien avec le traitement des petits animaux. Il n'avait jamais « quitté son travail », mais s'était rendu à une formation qu'on lui avait demandé de suivre et qui était inscrite dans son agenda. Il avait uniquement relevé le manque de communication avec C_____, pour y remédier et mieux collaborer, et avait signalé des dysfonctionnements aux RH et au secrétaire général, tout comme d'autres collègues. La situation avec ce collaborateur s'était péjorée début 2021, ce dont il avait fait part à sa hiérarchie en mars 2021. Il avait également évoqué l'impact des agissements de C_____ sur sa santé et s'était adressé à la personne de confiance mandatée par la commune, sans que cette dernière ne prenne des mesures. Il avait ensuite été mis en arrêt jusqu'au 28 juin 2021. Il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir saisi la commune d'une plainte formelle.

Il ne comprenait pas les griefs formulés à son encontre par G_____, qui étaient dénués de fondement. En particulier, il ne lui avait fait aucun reproche s'agissant du licenciement de M_____ et des messages cordiaux et sans animosité avaient été échangés entre eux.

Il ne comprenait pas plus les griefs formulés à son encontre par H_____, qui étaient également dénués de fondement, étant précisé qu'il avait accepté la demande d'un entretien informel de ce dernier pour discuter de leur situation. Le planning avait été modifié, de façon méthodique et impersonnelle, à satisfaction de ce collaborateur.

Si son comportement avait été si problématique, la commune aurait pu décider elle-même de ne plus les faire travailler ensemble. Le suivi de l'entretien du 1^{er} juillet 2021 ne lui avait été transmis qu'après qu'il avait été informé de la volonté de la commune de le licencier et il n'avait jamais eu accès aux plaintes de ses collègues ou à la note établie par les personnes en charge du dossier pour la simple raison qu'elles n'existaient pas. Le dossier ne contenait pour le surplus aucune trace de nouvelles plaintes déposées à son encontre.

e. Dans sa duplique du 25 mars 2022, l'intimée a conclu, préalablement, à la comparution personnelle des parties et à l'audition de plusieurs témoins, principalement, à la confirmation de la décision du 24 septembre 2021.

S'agissant du changement de comportement du recourant, il datait de 2020 pour devenir très problématique dès 2021. À la date de la rédaction du certificat de travail et intermédiaire le 2 octobre 2020, elle n'avait pas encore connaissance des plaintes contre lui. Des rappels à l'ordre et des mises en garde avaient été nécessaires dès le début de l'année 2021.

Il s'était absenté de son poste de travail sans informer sa hiérarchie alors que chaque absence, quel que soit le motif, devait être annoncée. Il n'incombait pas à la hiérarchie de consulter l'agenda professionnel du recourant pour savoir où il se trouvait.

Il avait organisé le repas de Noël et invité toutes les personnes qui seraient de service au poste, à l'exclusion de C_____, qui y avait finalement été convié « de mauvaise grâce ».

Ce n'était qu'après plusieurs demandes qu'il avait fourni le matériel à un nouvel appointé. Il était de mauvaise foi en affirmant qu'il ignorait les reproches formulés par G_____ à l'encontre du collègue licencié avec effet immédiat, puisque ces reproches lui avaient été transmis lors de l'entretien du 19 juillet 2021, au plus tard par la note qui lui avait été remise le 22 juillet 2021.

F. a. Des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes se sont déroulées les 11 mai, 22 juin et 21 septembre 2023, durant lesquelles plusieurs témoins ont été entendus.

b. A_____ a indiqué maintenir son recours du 25 octobre 2021, et la commune a confirmé sa position du 17 décembre 2021.

c. E_____, secrétaire général de la commune, a indiqué avoir « ressenti » un changement d'attitude de la part de A_____ à partir du début de l'année 2020. Avant, ils avaient une bonne collaboration. Il lui avait fait des remarques oralement quand ce changement avait été « perçu », tout comme D_____. Elles portaient sur sa relation avec C_____. Depuis fin 2019, ils avaient deux groupes antagonistes, et la situation était difficile en termes de gestion d'équipe. Il existait beaucoup d'animosité entre les deux caporaux qui n'avaient pas d'entente cordiale. A_____ lui avait « confié estimer que C_____ était un voleur et un menteur », ce qui l'avait choqué. Il n'avait pas constaté qu'il avait exprimé cette opinion à l'intérieur du

poste. Il n'avait pas constaté d'agressivité ni de mobbing de la part de C_____ mais un désaccord de points de vue. Lorsqu'une personne de la commune s'estimait victime de mobbing, elle pouvait saisir K_____, une entreprise externe faisant office de groupe de confiance. Ensuite le CA décidait de la procédure, soit la prise de mesure ou l'ouverture d'une enquête interne. A_____ avait indiqué aux RH s'estimer victime de mobbing, ce qui lui avait été rapporté. Aucune enquête administrative n'avait été ouverte, parce que les « autres mesures prises » étaient plus proportionnées à la situation selon la commune. Dans la mesure où cette plainte s'inscrivait dans un contexte de mauvaise entente, ils avaient réalisé une série d'entretiens à la suite du licenciement d'un APM en février 2021. A_____ n'avait pas été sanctionné en lien avec ce licenciement. La commune n'avait pas fait de médiation particulière pour apaiser les difficultés entre A_____ et C_____ mais eu une discussion pour préciser les rôles de chacun.

Ils n'avaient pas pris de mesures à la suite des entretiens du mois de mars 2021, espérant que les départs allaient permettre un nouvel élan. Sur le terrain, le travail était bien fait et ce qui inquiétait la commune, c'étaient les problèmes relationnels. Ils n'avaient fait aucun retour auprès des collaborateurs après ces entretiens. À son souvenir, les plaintes de G_____ et H_____ avaient été déposées auprès des RH en mars/avril 2021 et leur contenu transmis fin juin/début juillet 2021 à A_____, mais pas avant. La commune n'avait pas agi avant juillet 2021 car les plaintes s'inscrivaient dans un « contexte de plaintes », et qu'ils avaient « pris des mesures ». Les plaintes n'avaient pas été transmises à A_____ afin de préserver la personnalité des plaignants.

Il avait demandé à A_____ de préparer un planning par ordre alphabétique mais c'était D_____ qui avait pris la décision de confier à A_____ de nouvelles tâches, en en informant sa hiérarchie.

Il n'était pas satisfait du fonctionnement du poste de police et réfléchissait de concert avec A_____ à ce sujet. Ce dernier demandait que le poste soit restructuré de manière classique, avec un poste de sergent, mais le CA l'avait longtemps refusé, au profit d'un chef de service et de deux caporaux. A_____ n'était pas d'accord avec cette structure. Après son départ, la commune avait réorganisé le poste qui comptait dorénavant un chef de service, un sergent, C_____, et un caporal, H_____.

Lors de l'entretien de janvier 2021, il avait évoqué son attitude et sa collaboration avec C_____. Ils devaient favoriser l'esprit d'équipe. Il avait organisé deux événements sans inviter tout le monde, et une photo clivante, de son groupe uniquement, circulait dans le poste. Il s'était expliqué à propos de la photo de groupe. E_____ avait indiqué avoir eu l'impression « qu'il mettait de l'huile sur le feu ».

d. D_____, responsable de service, a indiqué que A_____ avait toujours fait preuve d'un respect absolu à son égard durant les premières années mais que cela s'était dégradé en 2020. Durant l'époque du Covid, il avait eu une séance houleuse

avec les deux caporaux, A_____ contestant les heures supplémentaires qu'ils estimaient avoir faites, les heures non travaillées étant selon lui des heures de piquet. À leur retour au poste, il avait dû réexpliquer sa vision, qui était celle du CA, devant tout le personnel. Cet épisode, qui démontrait un manque de cohésion entre les cadres, l'avait fâché. Cette attitude s'était répétée en séance de service en lien avec l'épisode anecdotique du hérisson, au cours duquel A_____ l'avait « contré devant toute l'équipe », étant précisé qu'il s'était lui-même assuré de la procédure en amont. A_____ avait de telles attitudes durant le travail courant. Il s'était permis d'inscrire dans le logiciel cinq minutes de temps supplémentaire pour le changement de tenue. Il avait cependant arrêté cette pratique quand on le lui avait demandé et avait corrigé le logiciel en conséquence. Il avait aussi corrigé l'indication en lien avec la place L_____ quand on le lui avait demandé.

Il avait reçu des plaintes de A_____ concernant C_____, mais après analyse de la situation et comme il s'agissait selon lui « de faits anciens », il n'avait pas pris de mesures. À son souvenir, les plaintes avaient été formées à plusieurs reprises pour les mêmes faits.

Entre mars et avril 2021, il avait confié à A_____ de nouvelles responsabilités (gestion des contrôleurs du stationnement, des incivilités et des stupéfiants). Il était satisfait de son travail et de ses prestations. C'était son comportement qu'il remettait en question. Entre mars 2021 et juillet 2021, il n'y avait pas eu d'entretiens formels ; ils fonctionnaient dans de petits locaux et échangeaient tous les jours. En 2021, tant H_____ que G_____ s'étaient plaints de A_____. Ce dernier reprochait des arrivées tardives à H_____ avant les faits de 2021. H_____ n'était pas dans le groupe de A_____, mais ce dernier était son supérieur hiérarchique en grade.

e. N_____, APM, travaillait avec A_____ jusqu'à son licenciement. Ce dernier avait toujours été à l'écoute. Cela s'était toujours bien passé avec une grande partie de l'équipe. Il soutenait toujours sa hiérarchie, lorsque les agents n'étaient pas d'accord avec elle. Il était respectueux de la hiérarchie. C'était A_____ qui gérait le planning, avec D_____. Sauf imprévu, le planning n'était pas modifié. L'entente avec l'autre groupe n'était pas si mauvaise, les deux caporaux travaillant de manière différente. Le service fonctionnait. En mars 2021, ils avaient tous été entendus à la suite du licenciement d'un collègue. Le 25 juin 2021, il avait pris contact spontanément avec D_____, car il y avait des tensions et il ressentait un acharnement contre A_____. Aucun PV n'avait été tenu. Il avait rencontré F_____ le 25 juillet 2021 et avait signé le PV de la séance. Il n'avait pas été témoin d'actes de mobbing de la part de A_____ à l'égard de G_____ ni de traitement différent. A_____ avait aménagé les horaires du premier pour que son retour se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Il n'avait pas constaté de mobbing envers de H_____. En revanche ce dernier se plaignait de A_____, tout comme G_____. Il avait invité H_____ et G_____ à une discussion, mais tous deux étaient peu enclins à le faire. C'était les premières fois qu'il entendait de telles plaintes.

f. O_____, secrétaire, a déclaré travailler à la commune depuis 2010, avec A_____ depuis son engagement, en ayant des contacts journaliers avec lui. Ce dernier était toujours très attentif avec le personnel, que ce soit les agents ou le secrétariat, et « très proactif » dans son travail pour que tout se passe bien et que chacun soit à sa place de travail. Il modulait travail et détente en organisant des repas de service ou des petits cadeaux de Noël pour les personnes présentes. Il traitait tous les gens de la même manière. Elle n'avait jamais entendu de plaintes externes à l'égard de A_____. Il y avait eu des tensions parfois avec des agents selon les dossiers ; ce n'étaient pas toujours les mêmes. Il était responsable des contrôleurs du stationnement et leurs rapports étaient excellents. Ils avaient beaucoup regretté son départ. Elle n'avait pas constaté d'irrespect de sa part à l'égard de sa hiérarchie, mais on lui avait rapporté qu'il n'avait pas été d'accord avec certaines décisions concernant les agents. Il participait à la commission du personnel. À sa connaissance, tout le service était invité aux repas organisés par A_____. Les invitations étaient envoyées à tous ceux en service, verbalement et spontanément. Pendant la crise sanitaire, le responsable de service était absent. Ils avaient eu besoin de s'adapter rapidement à de nouvelles demandes de la commune. Après cette période, il y avait eu des tensions entre les agents, car il y avait un surplus de travail.

g. P, ancien APM, a indiqué que A_____ avait été son supérieur hiérarchique au sein de la commune. Il avait travaillé d'avril à septembre 2021, date à laquelle il avait été licencié. Il s'entendait bien avec ce dernier, qui était méticuleux, faisait preuve d'écoute et d'empathie, connaissait son travail, respectait ses collaborateurs et avait toutes les qualités d'un chef. Lui-même avait été pendant dix ans chef à la gendarmerie et connaissait les qualités nécessaires pour être chef, soit la gestion des conflits, l'écoute et la connaissance des procédures. Il n'avait jamais été témoin d'un comportement inadéquat de la part de A_____ envers un de ses subordonnés.

Il avait eu écho de soucis de A_____ avec G_____ et H_____, sans entrer en matière car cela ne le regardait pas. G_____ venait lui parler de « ses histoires ». Ce dernier était « un fourbe », qui mettait une ambiance malsaine et aurait dû « être licencié avant tout le monde ». Il n'avait aucune idée du comportement de A_____ avec sa hiérarchie, car il n'interférait pas. Le chef de poste était « incompetent, sans diplôme de management et cela se ressentait ». Il ne s'attendait pas à apprendre le licenciement de A_____, ce d'autant qu'il était là depuis dix ans. Il n'avait jamais vu ou entendu de disputes entre des membres de l'autre groupe et A_____. Lorsqu'il avait qualifié le poste de « panier de crabes » dans un courriel, il se référait à C_____, G_____ et D_____. Il avait eu des problèmes de santé et avait été licencié par la suite. Il s'interrogeait sur le sens de la justice de la commune, car G_____ connaissait des absences perlées mais n'avait jamais été inquiété. Il n'avait pas d'amertume envers la commune.

h. J_____, APM, a déclaré avoir travaillé pendant dix ans avec A_____, qui était tout d'abord appointé, comme lui, puis son supérieur hiérarchique. Leurs rapports

de travail se déroulaient très bien. Pendant dix ans de collaboration, ils avaient parfois été en désaccord, mais ils en discutaient. C'était quelqu'un qui était à l'écoute de ses subordonnés. Leur évolution professionnelle respective n'avait rien changé dans leurs rapports. Son supérieur direct était C_____, mais A_____ était aussi un cadre, donc un supérieur.

L'entente et la collaboration entre les deux équipes se passaient bien. A_____ était très arrangeant avec l'équipe. Il n'avait jamais été témoin d'un comportement inadéquat de sa part envers un membre du personnel et n'avait jamais entendu ce dernier dénigrer sa hiérarchie. Il ne savait pas s'il y avait un problème entre A_____ et C_____. Il travaillait avec H_____, qui était dans son équipe, mais il ne savait pas s'il y avait eu des tensions ou soucis avec lui. Il n'avait pas été convoqué par la hiérarchie pour des comportements concernant A_____.

Il s'était toujours senti en sécurité avec A_____, lors de patrouilles et missions. En cas d'interrogations professionnelles, administratives ou personnelles, il se tournait vers son chef de groupe, et si ce dernier ne pouvait pas lui répondre, vers A_____. Ce dernier était arrangeant, par exemple pour une demande de congé ou la gestion des plannings. Parfois, il avait pu donner congé même si quatre agents n'étaient pas présents. Il avait été surpris d'apprendre son licenciement, car pour lui il fallait commettre une erreur ou une faute grave pour être licencié.

Il avait rencontré plus de problèmes avec C_____, notamment des injustices, comme par exemple des reproches de retards, alors que lui-même arrivait en retard. Ce dernier était plus dans la répression alors que le témoin considérait que leur travail était de la police de proximité. G_____ se plaignait beaucoup de C_____, n'étant souvent pas d'accord avec sa façon de parler aux employés et ses décisions. Lui-même avait démissionné fin mars 2021.

i. C_____ a indiqué travailler au sein de la commune comme APM depuis 2012. Il avait commencé comme caporal en charge de la circulation. Il était sergent depuis 2021. Ils avaient deux groupes en 2019-2020, et l'ambiance était tendue du fait de « la façon d'être et des expériences de vie différentes entre ses membres ». À la base, il y avait eu un clan de quatre personnes contre lui. Lorsque D_____ avait été malade, il avait été remplacé par chacun selon sa mission, puis le secrétaire général lui avait demandé d'effectuer le remplacement. Selon lui, cela avait été mal vécu par A_____. La communication était difficile avec ce dernier, qui monologuait et n'avait pas toujours fait preuve de respect à son égard, notamment en 2012 quand il se permettait de fumer dans les locaux, alors que c'était interdit. Il avait relevé des dysfonctionnements et sa venue en 2012 avait perturbé le groupe. Il avait entendu A_____ se plaindre de la manière dont le poste était organisé, et en faire part en séance. Lui-même n'avait jamais été averti par sa hiérarchie pour ne pas avoir respecté des consignes, lois ou règlements, « contrairement à d'autres ».

Il avait constaté des tensions entre A_____, G_____ et H_____. Il n'en connaissait pas la cause. Il avait entendu des sarcasmes sur leur compte, peut-être

parce qu'ils « travaillaient comme lui ». Cela avait pesé sur le travail et la santé mentale de ces deux personnes. G_____ avait demandé à changer de groupe au printemps 2021, car il ne s'entendait pas avec A_____. En 2019, H_____ était dans son groupe.

C'étaient G_____ et H_____ qui lui avaient rapporté les propos et remarques que A_____ aurait tenus sur son compte. Il ne se souvenait pas de sa réponse. Ces deux personnes étaient très affectées et avaient le sentiment qu'il s'acharnait contre elles. Il avait discuté avec A_____ et même partagé un verre ou un repas ; cela s'était bien passé puis cela avait recommencé.

Il citait un article où certains éléments concernant sa manière de travailler avaient été soulignés en jaune. A_____ n'était pas intervenu pour enlever l'article affiché dans le poste.

S'agissant du repas de Noël 2020, il avait annoncé au poste que celui-ci n'aurait pas lieu, faute de budget de la commune. Il avait été informé que A_____ l'organisait et été ensuite invité dans la foulée. Depuis le départ de A_____, l'ambiance avait changé, en mieux.

Il n'avait pas connaissance de réprimandes à l'encontre de H_____. Lui-même l'avait réprimandé, il ne se souvenait pas pour quels manquements. Hors du poste, sa relation avec A_____ était normale. Il ne savait pas si les sarcasmes à son encontre venaient de A_____, car c'était trop ancien, mais cela venait de son étage.

j. H_____, APM, a indiqué travailler depuis le 1^{er} novembre 2019 pour la commune. Il était affilié au groupe de C_____. Il avait constaté des disparités et des fonctionnements différents. « Chacun avait ses affinités, ou pas, entre les groupes ». C_____ avait remplacé D_____ durant son absence. Il ne savait pas si A_____ avait changé d'attitude à ce moment car il évitait d'avoir des contacts avec lui, ayant des soucis d'entente avec lui depuis août 2020. Il avait été surpris de savoir qu'il avait eu accès à son évaluation. Il se sentait surveillé dans son travail. Il avait le « ressenti qu'il était derrière lui », et qu'il subissait une pression que les autres n'avaient pas.

Il avait le sentiment qu'il y avait des difficultés entre A_____, C_____ et G_____. Il n'avait pas remarqué de difficultés avec d'autres personnes. Après le licenciement de A_____, il avait constaté un changement au poste, mais l'équipe était totalement différente, d'autres agents étant partis. Il était aujourd'hui caporal.

L'entretien de 2020 avait été fixé à sa demande. A_____ lui avait indiqué les raisons de « son focus » sur lui. Il ne s'en souvenait pas. L'entretien avait été émotionnellement compliqué pour lui, il avait besoin de comprendre. Il avait des soucis personnels et n'avait pas envie de problèmes au travail. Il essayait de ne pas s'en souvenir. Il s'agissait d'une discussion ouverte, sans prise de notes. A_____ était quelqu'un de ferme. L'entretien avait été vif, mais il n'y avait pas eu de mauvais comportement.

k. Q_____, contrôleur du stationnement, avait commencé à travailler le 1^{er} avril 2021 au sein de la commune. A_____ était son chef hiérarchique direct, étant responsable du service des contrôleurs. Il avait été formé par ce dernier. Sa relation professionnelle se passait bien A_____ étant très professionnel, très à l'écoute à son arrivée et lors de celle de ses collègues. Il s'agissait d'un nouveau service. Il n'avait jamais eu de problèmes. Il n'avait jamais entendu A_____ parler de ses collègues devant lui. Il n'avait jamais été témoin de comportements inadéquats ou déplacés. Il avait été surpris de son licenciement. H_____ était désormais son chef. Cela se passait bien. Il n'avait pas constaté de tensions au sein du poste.

G. a. Le 11 octobre 2023, la commune est revenue sur le déroulement de l'audience. Elle s'opposait à la production du document sur lequel le témoin H_____ s'appuyait durant son audition, bien qu'elle ne sache pas de quel document il s'agissait, celui-ci n'ayant été présenté qu'au juge délégué. Elle avait restreint le droit d'accès de A_____ à certaines pièces de son dossier afin de protéger les intérêts prépondérants de tiers.

b. Informé par la chambre de céans que la cause était gardée à juger, A_____ a indiqué le 21 novembre 2023 que la comparution personnelle des parties n'était pas terminée. Il n'avait jamais été entendu, alors que la commune avait pu faire valoir son point de vue.

Il persistait à souhaiter la production de la pièce exposant les motifs de la plainte de H_____. Il ne pouvait lui être imposé de deviner ou de comprendre les faits à l'origine de la plainte sur la base d'indices.

c. Le 30 janvier 2024, la chambre de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

d. Le contenu des pièces sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Le recourant sollicite la comparution personnelle des parties.

2.1 Tel qu'il est reconnu par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier et d'offrir des preuves pertinentes (ATF 135 II 286 consid. 5.1 p. 293). L'art. 29 al. 2 Cst. impose en particulier à l'autorité de donner suite à une offre de preuve lorsque celle-ci a été demandée en temps utile, dans les formes prescrites et qu'elle apparaît de nature à influencer sur le sort de la décision à rendre. Il n'y a toutefois

pas violation du droit à l'administration de preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_1/2019 du 22 juillet 2019 consid. 6.1 et les références citées).

2.2 En l'espèce, la chambre administrative a procédé à trois audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, en présence du recourant, dûment assisté. Elle a entendu de nombreux témoins, sur la question de l'ambiance de travail, des prestations de travail du recourant et de son comportement en général. Par ailleurs, les parties ont eu l'occasion lors des échanges d'écritures de se déterminer de manière circonstanciée sur les prises de position de leur partie adverse et ont joint à leurs mémoires de nombreuses pièces. La chambre de céans dispose ainsi d'un dossier complet qui lui permet de rendre son arrêt en connaissance de cause.

Dans ces circonstances, il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction complémentaires.

- 3.** Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu par l'autorité intimée. Il n'avait pas eu accès aux plaintes de mobbing. Son dossier était incomplet.

3.1 En tant que garantie générale de procédure, le droit d'être entendu permet au justiciable de consulter le dossier avant le prononcé d'une décision. En effet, la possibilité de faire valoir ses arguments dans une procédure suppose la connaissance préalable des éléments dont l'autorité dispose (ATF 126 I 7 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_66/2013 du 7 mai 2013 consid. 3.2.2 ; ATA/5/2015 du 6 janvier 2015). Le droit de consulter le dossier, déduit de l'art. 29 al. 2 Cst., s'étend à toutes les pièces décisives figurant au dossier et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (ATF 142 I 86 consid. 2.2 ss ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 I 85 consid. 4.1 ; 125 II 473 consid. 4c.cc ; 121 I 225 consid. 2a). L'accès au dossier peut être supprimé ou limité dans la mesure où l'intérêt public ou l'intérêt prépondérant de tiers, voire du requérant lui-même, exigent que tout ou partie des documents soient tenus secrets (ATF 126 I 7 consid. 2b ; 122 I 153 consid. 6a). Dans cette hypothèse, conformément au principe de la proportionnalité, l'autorité doit autoriser l'accès aux pièces dont la consultation ne compromet pas les intérêts en cause (ATF 126 I 7 consid. 2b ; 122 I 153 consid. 6a).

3.2 La LPA prévoit que les parties et leurs mandataires sont admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision (art. 44 al. 1 LPA). Dès le dépôt d'un recours, les parties sont admises en tout temps à consulter le dossier soumis à la juridiction saisie (art. 44 al. 2 LPA).

L'autorité peut interdire la consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent (art. 45 al. 1 LPA). Le refus d'autoriser la consultation des pièces ne peut s'étendre qu'à celles qu'il y a lieu de garder secrètes et ne peut concerner les propres mémoires des parties, les documents qu'elles ont produits comme moyens de preuves, les décisions qui leur ont été notifiées et les procès-verbaux relatifs aux déclarations qu'elles ont faites (art. 45 al. 2 LPA). La décision par laquelle la consultation d'une pièce est refusée peut faire l'objet d'un recours immédiat (art. 45 al. 4 LPA).

Une pièce dont la consultation est refusée à une partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel se rapportant à l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de proposer les contre-preuves (art. 45 al. 3 LPA). Cette règle, également prévue en procédure fédérale à l'art. 28 de la loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 (PA - RS 172.021), a valeur constitutionnelle (ATF 115 Ia 293 cons. 5c = JdT 1991 IV 108, 116).

3.3 Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5).

3.4 En l'occurrence, le recourant estime que son dossier serait incomplet, car les plaintes de ses collègues ne lui auraient pas été transmises. Il ne soutient pas que d'autres documents, à l'exception des plaintes précitées, manqueraient au dossier. Il n'est pas contesté par la commune qu'il existait des plaintes écrites, qui n'ont pas été transmises au recourant. En revanche, la commune lui a communiqué le contenu essentiel des plaintes par écrit et lui a donné l'occasion de s'exprimer à ce sujet, de proposer des contre-preuves et de produire toutes les pièces utiles à cet égard. Dans ces conditions, l'autorité intimée était fondée à ne pas permettre la consultation des plaintes, afin de protéger les intérêts privés des deux plaignants. Par ailleurs, ce dernier, assisté d'un avocat, a parfaitement identifié les éléments reprochés par son employeur. Il a pu se déterminer sur les griefs formulés par son employeur et y répondre, puis recourir devant la chambre de céans en toute connaissance de cause. Partant, ce grief sera écarté.

4. L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service.

4.1 Comme déjà mentionné, selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents

(al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).

4.2 Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).

4.3 Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218 consid. 6.7.1 ; ATA/397/2020 du 23 avril 2020 consid. 10).

4.4 Le statut constitue le fondement de la politique communale en matière de gestion des RH et régit les rapports de travail entre la commune et son personnel (art. 1 al. 1 statut). Les rapports de travail sont soumis au droit public (art. 2 al. 1 statut). Ils sont régis par le statut, ses dispositions d'exécution et par les contrats individuels de travail conclus entre la commune et son personnel. S'il y a contradiction entre le statut et le contrat de travail, la disposition contenue dans le statut est applicable (art. 2 al. 2 statut). Si le statut n'en dispose pas autrement, les dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail (art. 319 et suivants CO) sont applicables par analogie à titre de droit supplétif (art. 2 al. 3 statut).

4.5 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 (art. 12 al. 1 statut). 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 (art. 12 al. 2 statut). La Commune met en place un système de gestion des conflits adéquat, selon les dispositions de l'art. 103 (art. 12 al. 3 statut). Toute forme de harcèlement est

interdite, passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat (art. 12 al. 4 statut).

4.6 À teneur de l'art. 103 du statut, le personnel communal et les responsables de service s'efforcent de résoudre les conflits par la discussion (al. 1). Le CA 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 CA 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).

À teneur de l'art. 100 du statut, lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le CA peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration communale (al. 1). La personne concernée est informée par écrit de l'ouverture de l'enquête administrative et de son droit de se faire assister. Elle peut participer à toutes les audiences d'enquêtes et requérir des mesures d'instruction (al. 2). Au terme de l'enquête, le CA communique le rapport à la personne concernée et lui impartit un délai de réponse (al. 3).

4.7 Toute personne qui estime vivre une situation conflictuelle dans le cadre de son travail peut s'adresser à sa hiérarchie et/ou au responsable des RH pour que ceux-ci interviennent sous la forme la plus adéquate. Après validation de la demande par le CA, une action proportionnée et juste est mise en place. Si la médiation est choisie, le responsable des RH est alors en charge de proposer un organisme spécialisé et les frais incombent à l'administration communale (art. 29 du Règlement du personnel de l'Administration municipale B_____ du 25 septembre 2018, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2018 ; LC 33 152 ; ci-après : le règlement).

4.8 Les devoirs du personnel sont définis dans le chapitre VII du Statut (art. 82 ss statut). Tout manquement relevé pourra faire l'objet d'une réprimande écrite notifiée par le responsable de service et/ou par le Secrétaire général. Ce document sera versé au dossier personnel du collaborateur (al. 1). Si le comportement n'est pas immédiatement rectifié ou dans le cas de deux réprimandes formulées dans un intervalle d'une année, l'art. 102 du Statut sera appliqué (al. 2 de l'art. 27 du règlement).

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 (art. 82 al. 1 statut). 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 (art. 82 al. 2 statut).

4.9 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 (art. 102 al. 1 statut). 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 4 ans (art. 102 al. 2 statut).

4.10 Selon l'art. 33 al. 1 statut, la commune peut résilier les rapports de travail pour des motifs pertinents après le temps d'essai. Par motifs pertinents, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, ne permettent plus de maintenir les rapports de travail. Sont notamment considérés comme motifs pertinents la violation d'importantes obligations légales, statutaires ou contractuelles (art. 33 al. 2 let. a), les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré deux notifications écrites qui font suite à un entretien (art. 33 al. 2 let. b) ou les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de la personne à accomplir ce travail (art. 33 al. 2 let. c).

4.11 Selon la jurisprudence cantonale, une absence de harcèlement psychologique est présumée, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 et les références cantonales citées).

Le « mobbing », ne saurait ainsi résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 précité consid. 4.3.2).

Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de mobbing, ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail. Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281).

4.12 Il ressort de la casuistique cantonale que dans le cas du licenciement d'un employé d'une commune, la chambre de céans a considéré que pris isolément, il était douteux que le grief d'avoir adopté un ton démontrant peu de considération envers ses supérieurs et certains de ses collègues pouvait à lui seul fonder un

licenciement. Le licenciement a toutefois été confirmé car d'autres manquements étaient également reprochés (ATA/598/2021 du 8 juin 2021 consid. 10 et 11).

Elle a confirmé la résiliation des rapports de service d'un employé des transports publics genevois auquel il était entre autres reproché d'avoir proféré des menaces verbales contre des collègues, d'avoir donné un coup de pied à un collègue et d'en avoir bousculé un autre, et ce quand bien même il avait par ailleurs subi de leur part des désagréments sous forme d'enfantillages, car ces agissements étaient à même de rompre le lien de confiance avec l'employeur (ATA/472/2018 du 15 mai 2018 consid. 9).

Elle a confirmé la révocation d'une fonctionnaire cantonale qui avait réitéré pendant des années des comportements inadéquats envers ses collègues, puis frappé une collègue et tenu des propos grossiers et menaçants à l'endroit d'une autre. Malgré les efforts de l'employeur, qui avait accepté de la déplacer selon ses souhaits et qui lui avait offert des cours de français, aucune évolution positive de son comportement n'avait été observée. Au vu de la répétition des violences verbales envers les collègues, la poursuite des relations de service n'était plus envisageable, le service ne disposant pas d'autres sanctions pour maintenir une bonne entente entre employés (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010 consid. 9).

5. Il convient en premier lieu d'examiner le bien-fondé des nombreux reproches adressés au recourant. La décision indique que la résiliation des rapports de travail est fondée sur deux groupes de motifs distincts, soit des actes de mobbing du recourant envers G_____ et H_____, et en raison de la rupture du lien de confiance, en particulier un manque d'esprit collaboratif, d'ouverture et de communication, un manque d'objectivité et d'impartialité dans la gestion d'équipe, un manque de respect des consignes et décisions de la hiérarchie.

5.1 Il est tout d'abord reproché des actes de mobbing à l'encontre de G_____. La commune retient que la relation s'est détériorée à partir de 2020, pour atteindre une cassure nette en 2021, moment où il a demandé à changer de groupe. Le recourant estime que leur relation était professionnelle, citant de nombreux messages positifs encore en 2020 et 2021. Il n'avait jamais pu se déterminer sur la plainte.

Il sera tout d'abord souligné qu'il est douteux, au vu des pièces du dossier, que les comportements retenus par la commune soient constitutifs de harcèlement psychologique, au regard de la jurisprudence et de la doctrine précitées, au vu de leur faible gravité, et du fait qu'il s'agit de reproches très généraux et du sentiment des personnes concernées, plutôt que de comportements précis critiquables et établis.

En outre, les pièces du dossier ne soutiennent pas les éléments retenus par la commune. On ignore à quelle date G_____ s'est plaint de mobbing, E_____ ayant déclaré que les plaintes dataient de février/mars 2021 et D_____ indiquant mars/avril 2021. Or, il ressort des pièces qu'en 2020 et encore début février 2021, G_____ a échangé de nombreux messages cordiaux avec le recourant, en le

remerciant pour son soutien, ses précisions et son professionnalisme. Les témoins entendus (J_____, O_____, Q_____ et N_____) ont tous déclaré que le recourant était professionnel, attentif et à l'écoute. Aucun n'avait constaté de mobbing envers G_____ et H_____. Ni la hiérarchie, ni le secrétaire général n'ont d'ailleurs déclaré avoir été témoins de tels actes. Ces éléments corroborent la version du recourant. La commune n'a pas exposé les motifs pour lesquels elle retenait sans autre investigation la version des plaignants, que ce soit en discutant les positions divergentes des personnes impliquées ou en se fondant sur des documents du dossier. La commune n'a en outre pris aucune mesure à ce sujet, ni ouvert d'enquête administrative, alors même que les versions divergeaient, le recourant indiquant que pour lui, la situation avait été réglée lors de l'entretien du mois de mars 2021. Cet entretien n'a été suivi d'aucune proposition, mise en garde, médiation ou tout autre élément de gestion du personnel indiquant que les reproches, graves, soulevés par G_____ auraient été considérés comme établis. Ce n'est qu'en juillet 2021 que la commune est revenue sur ces allégations, entendant le recourant, à nouveau, sur les « motifs d'insatisfaction », identiques à ceux évoqués en mars 2021.

En outre, même si cet élément devait être tenu comme établi, il ne ressort pas du dossier que la commune aurait pris des mesures entre le moment où la plainte aurait été déposée contre le recourant et juillet 2021, quand ce dernier a été informé des accusations de mobbing à son encontre. E_____ a estimé que les « autres mesures » étaient suffisantes. On cherche en vain dans le dossier quelles auraient été ces mesures, si ce n'est les entretiens avec les agents à la suite du licenciement immédiat d'un des leurs, entretiens à la suite desquels aucun retour n'a été fait aux collaborateurs. En outre, D_____ a mentionné plusieurs entretiens informels réalisés durant cette période avec le recourant, mais il n'en existe aucune trace au dossier, ni d'une quelconque note interne ou de service, indiquant qu'on lui aurait demandé de modifier son comportement. D_____ a d'ailleurs concédé, sur question, qu'aucun entretien formel n'avait eu lieu.

Dans ces conditions, au vu notamment de l'absence de preuves de comportement de harcèlement au dossier, le reproche de mobbing à l'encontre de G_____ ne peut être considéré comme établi.

5.2 La commune fonde ensuite sa décision sur la plainte pour mobbing déposée par H_____. Ce dernier se serait senti surveillé de manière injuste dans son travail.

Le recourant a indiqué qu'il avait effectivement contrôlé le travail de ce dernier car il était en période d'essai. La pièce « suivi du collaborateur » concernant H_____ liste un certain nombre de reproches professionnels (arrivées tardives, excès de vitesse, oublis liés à des modifications de planning ou à des outils professionnels), ce qui corrobore la version donnée par le recourant. C_____ a indiqué ne pas avoir eu connaissance du fait que H_____ avait été réprimandé pour des manquements. Lui-même l'avait aussi réprimandé. H_____ a déclaré en audience que l'entretien de décembre 2020 avait été fixé à sa demande et qu'il ne se souvenait pas de tout.

Il souhaitait oublier cet entretien. Le recourant lui avait expliqué les motifs de son « focus » sur son travail mais il en avait oublié les raisons. Le recourant aurait refusé de patrouiller avec lui. Or, ce reproche ne ressort d'aucune pièce, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte. H_____ a également déclaré que le recourant pouvait être vif dans les discussions mais qu'il ne s'était pas mal comporté lors de leur entretien de décembre 2020. Le recourant a quant à lui indiqué, ce qui est soutenu par les pièces, que la communication avait pu être plus difficile avec H_____, au vu de son retrait du terrain et du fait que ce dernier était un nouvel agent. La commune ne l'a jamais repris sur cette manière de faire. D_____ a indiqué que le recourant était le supérieur en grade de H_____, même s'ils n'étaient pas dans le même groupe. Enfin, le témoin J_____ a indiqué qu'il était courant de s'adresser à l'un ou l'autre des caporaux dans le cadre professionnel.

En conclusion, aucun des éléments retenus par la commune comme des indices d'une situation de mobbing ne peuvent être retenus comme établis à teneur du dossier. Le contenu des plaintes n'apparaît pas objectivement fondé, en tant qu'elles portent sur des attitudes très générales, non répétées, et non confirmées ni par des pièces ni par les auditions des témoins. Les pièces produites par le recourant apportent quant à elles un autre éclairage à la situation et corroborent sa version des faits, mettant en lumière des dysfonctionnements existants.

La commune soutient également dans ses écritures que des « plaintes ont continué à affluer », critiquant la récurrence du comportement du recourant malgré l'entretien de juillet 2021. Or, aucune pièce au dossier, qu'il s'agisse de notes de services, de courriels ou de tout autre élément ne vient confirmer cette affirmation, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte. Ce reproche n'est ainsi pas fondé.

5.3 S'agissant du second groupe de reproches, la décision contient de nombreux exemples cités chronologiquement. Il convient donc d'examiner si chacun de ces motifs, au regard du dossier, est fondé et s'ils sont de nature à rompre le lien de confiance.

5.3.1 La commune a retenu qu'en mai 2020, le recourant avait remis en question les directives de la hiérarchie concernant le temps de travail durant le Covid. Ce point avait été discuté et la décision prise.

Aucune pièce du dossier n'établit que le recourant aurait remis en question sa hiérarchie sur ce point. Les échanges de courriels qui figurent au dossier, démontrent au contraire l'engagement du recourant à comprendre la solution choisie par la commune, s'agissant des heures de travail et de la gestion du logiciel, afin de pouvoir expliquer aux agents ce qui était attendu d'eux. En outre, ses remarques ont été faites à la demande de son responsable de secteur, qui lui avait demandé par courriel de lui transmettre les « remarques, ajouts ou modifications ».

Aucun des nombreux témoins entendus n'a confirmé que le recourant avait contesté les instructions de sa hiérarchie sur ce point ni que cela aurait été le cas devant tout le monde. En outre, aucun élément au dossier ne démontre que son attention avait

été attirée, lors d'un entretien, sur la nécessité de modifier son comportement en lien avec les instructions de la hiérarchie. La commune affirme que le recourant « avait de telles attitudes durant le travail courant » ; or, aucun élément soutenant cette affirmation ne ressort du dossier. Aucun des témoins entendus ne confirme ce point ; au contraire, les témoins entendus rappelaient qu'il était respectueux des règles et de la hiérarchie, qu'il soutenait cette dernière et son supérieur hiérarchique.

Certes, son supérieur hiérarchique a indiqué avoir dû se réexpliquer à deux reprises devant tout le service, mais une fois cette explication faite, il ne ressort pas du dossier que le recourant ne se serait pas exécuté adéquatement. Il reste qu'en l'état, aucune pièce tangible ne vient confirmer les affirmations du supérieur hiérarchique. En l'absence de toute mise en garde ou d'avertissement du recourant après ce qui aurait été considéré comme un incident, ce témoignage ne permet pas de conclure à une attitude insubordonnée récurrente de la part du recourant.

5.3.2 S'agissant du cas concernant le ramassage d'un cadavre de hérisson, le supérieur hiérarchique indique avoir été « contré devant toute l'équipe » alors qu'il s'était assuré de la procédure en amont. Or, il ressort des pièces, en particulier du courriel de l'office cantonal de l'agriculture et de la nature (ci-après : OCAN), que le recourant a contesté la procédure expliquée par son supérieur hiérarchique qui était partiellement erronée. Aucun des témoins entendus n'a confirmé la version du supérieur hiérarchique s'agissant de la procédure à suivre dans la commune pour le ramassage de la petite faune. Ce dernier n'a pas consigné formellement la prétendue opposition du recourant dans un entretien ou dans une note de service. Une telle mention aurait été d'autant plus justifiée, les relations entre les parties étant, selon l'autorité intimée, déjà conflictuelles. Aucune pièce tangible ne vient corroborer les affirmations du supérieur hiérarchique.

En l'absence de tout avertissement sur ces points et de toute pièce probante, les reproches de remise en question de la hiérarchie et de refus d'ordres doivent être relativisés. En l'état, la chambre de céans considère que si les pièces au dossier permettent de retenir le questionnement par le recourant, à deux reprises, durant une période de deux ans, de certaines consignes, dont une concernait la prise en compte des heures supplémentaires durant la crise sanitaire, et donc la rémunération de tous les agents, et l'autre une consigne partiellement incorrecte, les interventions du recourant ne permettent pas encore de conclure à un manquement de sa part grave ou répété aux obligations et devoirs de service résultant du statut. Aucun des agents entendus comme témoin n'a d'ailleurs confirmé les conflits, contestations ou disputes « devant tout le service ».

Par ailleurs, si le comportement du recourant avait été si problématique, ce collaborateur aurait pu faire l'objet d'un avertissement formel (art. 102 statut), ce qui n'a pas été jugé nécessaire par la commune. Ce reproche n'est ainsi que partiellement fondé.

5.3.3 La commune reproche au recourant de ne pas être intervenu lors de l'organisation d'une marmite de l'escalade organisée par un collègue pour inviter D_____ et de ne pas avoir invité C_____ à un repas de fin d'année.

En l'espèce, ces reproches ne sont pas étayés et les pièces au dossier contredisent la position de la commune, les échanges de messages produits par le recourant attestant de l'invitation de C_____ au repas de fin d'année, et la témoin O_____ ayant confirmé que le recourant conviait les personnes en service aux repas, informels, qu'il organisait. Ce reproche n'est donc pas fondé.

5.3.4 La commune reproche ensuite au recourant d'avoir inscrit à plusieurs reprises dans le logiciel, de manière non justifiée, cinq minutes supplémentaires de travail pour le changement de tenue et quinze minutes supplémentaires non justifiées en lien avec des patrouilles à la place L_____.

Le responsable hiérarchique a indiqué en audience qu'une fois son attention attirée sur le fait que sa manière de procéder n'était pas adéquate, le recourant avait modifié immédiatement sa façon de faire et avait corrigé le logiciel, tant en lien avec la place L_____ qu'en lien avec le temps d'habillement. Il n'est pas allégué ni même soutenu que le recourant aurait ensuite recommencé, malgré une mise en garde, sa manière de procéder et la commune n'allègue pas, à juste titre, qu'une manipulation des horaires aurait eu lieu. Dans ces conditions, ce reproche doit être considéré comme infondé.

5.3.5 La commune reproche encore au recourant d'avoir proféré une accusation « infondée envers C_____ », soit d'avoir accédé à son ordinateur et aux écrans de surveillance durant son absence. Le recourant indique à cet égard avoir questionné ce collègue à ce sujet et, au vu des explications fournies, que ce point était considéré comme clos.

Outre qu'aucune suite n'a été donnée à teneur du dossier à cet incident, qui remonte à 2020 et était clos pour le recourant, les échanges de courriels à ce sujet démontrent que le recourant n'a visiblement pas utilisé un ton inadéquat. Entendu par la chambre de céans, C_____ n'a apporté aucune explication. Ce reproche n'est donc pas non plus fondé.

5.3.6 La commune reproche ensuite au recourant en mai 2021 à une occasion une « attitude inadéquate » et un ton désagréable lorsqu'il aurait été interpellé durant une pause par son responsable.

Si le recourant ne conteste pas cet élément, il a indiqué s'être excusé. Il s'agit du seul exemple concret cité pour illustrer un prétendu comportement inapproprié et irrespectueux envers sa hiérarchie, en plus de dix ans de collaboration. La commune n'a d'ailleurs pas soutenu que cette attitude aurait été récurrente. S'agissant en particulier du prétendu « ton désagréable » envers son supérieur hiérarchique, il n'est pas prouvé en l'état du dossier et ne peut être considéré comme étant établi. Ce reproche doit être considéré comme infondé.

5.3.7 La commune reproche au recourant d'avoir déposé un drone sur le bureau de G_____, sans en informer personne ni donner d'explication.

Le recourant a indiqué à ce sujet qu'il avait retrouvé un drone dans le bureau et avait lu dans l'extrait de la main courante que G_____ était en charge de cette affaire. Il lui avait remis l'objet, à la suite du changement d'équipe (et de bureau).

Si cette manière de communiquer peut sembler peu courtoise, il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait agi ainsi pour nuire, par esprit de chicane, ni à d'autres reprises, et la gravité de ce comportement doit ainsi être nettement relativisée. En outre, le recourant a expliqué sans être contredit que traiter un tel objet n'était pas courant, de telle sorte qu'il lui semblait évident que sa présence résultait d'un événement figurant dans la main courante et attribué à son collègue. Il ne ressort pas du dossier qu'il aurait expressément été demandé au recourant de traiter ce dossier et qu'il ne s'y serait pas conformé, de sorte qu'il ne peut être retenu l'existence de manquements graves et répétés de ce fait. Ce reproche ne saurait en outre suffire pour retenir l'existence d'un comportement inapproprié et irrespectueux envers des collègues.

5.3.8 La commune reproche au recourant d'avoir assisté à une séance de formation d'une matinée sans en informer son supérieur.

Le recourant indique s'être rendu à une convocation de l'OCAN pour renouveler son autorisation de tir d'effarouchement.

Le statut prévoit à son art. 96 al. 1 que les membres du personnel empêchés de se rendre à leur travail doivent en informer immédiatement leur responsable de service et en donner le motif. Le recourant ne soutient pas avoir informé son supérieur hiérarchique de son absence et explique que son calendrier professionnel faisait mention de cette convocation. Or, il n'appartenait pas à la commune de consulter son agenda pour savoir où le recourant se trouvait durant ses heures de travail. Ce dernier aurait effectivement dû avertir de son absence, pour garantir la bonne marche du service

Par conséquent, ce reproche est fondé.

5.3.9 La commune reproche au recourant de ne pas avoir garanti l'équipement d'un collaborateur lors de son arrivée. Le gilet pare-balles et le spray au poivre étaient manquants.

Le recourant indique à ce sujet qu'il était en arrêt de travail jusqu'au 28 juin 2021, et avait préparé l'équipement requis lors de sa reprise le 29 juin 2021.

Il ressort des pièces du dossier qu'il manquait effectivement le gilet pare-balles mais que celui-ci était « en attente fournisseur » à la suite des prises de mesures du nouveau collaborateur. Il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait tardé à envoyer la demande, ni à relancer le fournisseur, le gilet ayant été finalement fourni. Son supérieur hiérarchique l'a d'ailleurs remercié pour l'équipement, sans mentionner d'éléments manquants.

Ce reproche ne peut ainsi être retenu au détriment du recourant.

5.3.10 La commune reproche ensuite au recourant, de manière vague, sans que l'on comprenne s'il s'agit d'un grief retenu au titre de motif fondé ou non, « d'ergoter » sur des détails, ce qui faisait perdre beaucoup de temps à son supérieur et de ne pas adopter un comportement impartial avec ses collaborateurs.

Ce reproche n'est pas établi par pièces. Le témoignage de nombreux employés de la commune ne permet d'ailleurs pas non plus de retenir cet élément. Les témoins N_____, O_____, J_____, P_____ et Q_____ ont tous déclaré que le recourant était très professionnel, à l'écoute et impartial. Ce reproche semble ressortir uniquement de la plainte de G_____.

Ce reproche n'est donc pas fondé.

5.3.11 La commune retient aussi que C_____ lui avait fait part d'une attitude non conforme du recourant avec la fonction en raison de ses propos, agissements, manque d'esprit collaboratif et que le recourant cherchait à le dénigrer ou à le mettre en porte à faux.

Il sera tout d'abord souligné que ces reproches ne sont pas datés, de sorte qu'on ignore s'ils sont récents et sur quels incidents ils se basent. Il existait un important conflit interpersonnel entre C_____ et A_____, connu de longue date par la commune, qui « réfléchissait », comme l'a indiqué E_____, à une autre organisation du service. Le supérieur hiérarchique du recourant a indiqué que ce dernier s'était de son côté également plaint de C_____, sans que la commune ne prenne de mesures, les faits rapportés étant selon lui anciens.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas établi que l'attitude du recourant à l'égard de ce collègue aurait entravé le fonctionnement du service, ce qui est confirmé par D_____, selon lequel les compétences professionnelles n'étaient pas remises en cause et que le service fonctionnait. Au vu des versions divergentes et des reproches réciproques, ainsi que de l'absence d'investigation et de mesures concrètes prises à ce sujet par la commune ce reproche ne peut ainsi être considéré comme fondé.

5.3.12 La commune retient que G_____ aurait subi les « critiques régulières » du recourant lorsque ce dernier dénigrant sa hiérarchie, et se plaignait de ses conditions de travail. Le recourant ne réagissait pas lorsque les agents, notamment celui licencié en février 2021, dépassaient les limites dans leurs propos ou actions. Il avait dénigré C_____ devant l'ensemble des collaborateurs.

Or, la commune a indiqué qu'aucun reproche n'avait été retenu à l'encontre du recourant lors du licenciement d'un collègue APM en février 2021. En outre, ces propos, rapportés par G_____, lequel se plaint d'ailleurs de mobbing à l'encontre du recourant, n'ont pas été établis ou vérifiés par la commune. Faute de preuves supplémentaires, au vu des deux versions contradictoires et du conflit existant de longue date entre les deux caporaux, les reproches précités, d'ailleurs rapportés à la commune par un employé tiers dont on peut douter de l'impartialité, ne peuvent être retenus comme fondés.

5.3.13 L'autorité intimée fait enfin grief au recourant d'avoir traité C_____ de « voleur et de menteur », dans des circonstances qui sont contestées. E_____ a indiqué que le recourant lui avait « confié » estimer que le témoin C_____ était un menteur et un voleur, sans prendre ensuite de mesures à ce sujet, bien qu'une telle accusation soit grave. Il ne lui semblait pas que ces propos avaient été tenus dans le poste. On ignore d'ailleurs de quand date et dans quelles conditions cette accusation a été tenue. Il ne ressort pas des pièces ni des auditions des témoins que ces accusations auraient été proférées devant d'autres personnes. Le recourant a cependant admis avoir utilisé ces termes. Ce reproche est ainsi fondé.

5.4 Il convient dès lors d'examiner si les manquements retenus comme fondés constituent des violations des devoirs professionnels du recourant justifiant la décision de résiliation des rapports de service pour motif pertinent, au sens de l'art. 31 al. 1 statut.

Il sera tout d'abord souligné que la commune ne fonde pas sa décision de licenciement sur une disposition spécifique du statut. Elle se base seulement sur les « motifs d'insatisfaction » déjà mentionnés, constituant une rupture du lien de confiance. Dans ses écritures, elle soutient que le comportement du recourant serait constitutif de violations d'importantes dispositions légales, statutaires ou contractuelles. Elle ne se prévaut, pas, à juste titre, des let. b et c de l'art. 33 al. 2 statut, dès lors les comportements reprochés ne font pas suite à deux notifications écrites et que les prestations professionnelles du recourant étaient unanimement louées.

Au regard de ce qui précède, seize reproches ont été faits au recourant. Or, seulement trois peuvent être considérés comme établis et fondés ou partiellement fondés,

Sont ainsi établis les reproches de remise en question à deux occasions entre 2020 et 2021 des directives de la hiérarchie, ainsi que d'avoir assisté à une formation professionnelle d'une matinée sans en informer son supérieur, et d'avoir traité un de ses collègues, dans des conditions contestées, de « voleur et de menteur ».

Il convient d'examiner si dans leur ensemble, les motifs précités suffisent pour considérer que le recourant aurait violé d'importantes obligations légales, statutaires ou contractuelles.

Les reproches de remise en question de la hiérarchie et de refus d'ordres doivent être relativisés. Si les pièces au dossier permettent de retenir le questionnement, à deux reprises, des consignes, dont une concernait la rémunération de tout le service au vu des heures réalisées durant le Covid, et dont l'autre était d'ailleurs partiellement incorrecte, aucun des agents entendus comme témoin n'a confirmé les conflits, contestations ou disputes « devant tout le service ». Le recourant n'avait aucun antécédent comportemental et n'a jamais été averti formellement. Dans ces conditions, à teneur du dossier, il ne peut être retenu qu'il contestait les ordres de sa hiérarchie de telle manière qu'il faille conclure à un manquement grave ou répété

aux obligations légales, statutaires ou contractuelles ou de manière suffisante pour considérer que le lien de confiance était effectivement rompu.

Il en va de même du reproche lié à une absence pour renouveler son autorisation de tir. Le recourant aurait certes dû avertir son supérieur de son absence. Il sera toutefois souligné que ni la commune ni le recourant ne produisent de directives concernant la marche à suivre en cas d'absence de type « professionnel », celle figurant au statut concernant les absences en cas de maladie ou d'accident. En outre, le recourant a indiqué à ce sujet que son calendrier professionnel faisait mention de cette convocation. Il ne ressort pas du dossier que ce manque de diligence aurait eu une influence négative sur le bon fonctionnement du service, et la gravité de cette absence de diligence doit être relativisée, ne s'étant pas produite, selon le dossier, à d'autres occasions. Il ne s'agissait donc pas d'un comportement habituel ou récurrent. La commune n'indique pas que le recourant n'était pas joignable ou qu'il aurait caché son absence, ni que celle-ci aurait entravé le bon fonctionnement du service.

Enfin, en traitant son collègue de « voleur et menteur », le recourant a effectivement adopté un comportement contraire aux dispositions du statut. De tels propos, graves et inacceptables, ne sont évidemment pas de nature à contribuer à une bonne ambiance et à des relations de travail sereines. Toutefois, ils doivent être appréciés à l'aune de l'ensemble des circonstances. À ce sujet, il sera tout d'abord rappelé le contexte peu clair dans lequel ils ont été tenus. Il ne ressort pas du dossier qu'ils auraient été proférés directement devant le collègue en question ni devant tout le service. Le secrétaire général a en effet déclaré en audience que le recourant lui avait « confié » que selon lui, C_____ était un menteur et un voleur et ne pas avoir pris de mesure ou décidé d'une suite à donner à ces propos. Il convient également de tenir compte du fait qu'il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait manqué de respect à d'autres collègues ni que son comportement était récurrent. Ces propos semblent par ailleurs faire écho au sentiment du recourant, à tort ou à raison, d'être pris pour cible par C_____, comme en attestent notamment les entretiens des 4 et 18 mars 2021. En outre, la communication entre le recourant et C_____, qui n'ont pas de liens hiérarchiques, était très difficile et leurs relations conflictuelles, ce qui a été confirmé par les témoins entendus par la chambre de céans. Les tensions entre le recourant et C_____ n'étaient pas inconnues de leur hiérarchie et la commune n'a proposé aucune mesure à ce sujet ni investigué plus avant cette situation, le responsable direct du recourant indiquant que « rien n'avait été mis en place », car il s'agissait selon lui de faits anciens. La commune a ainsi laissé s'envenimer une situation qu'elle savait conflictuelle et difficile pour les personnes impliquées. Elle porte ainsi une part de responsabilité dans la dégradation de la situation, qui s'est notamment manifestée dans la difficulté croissante du recourant à maintenir un esprit de collaboration et d'échange avec le collègue précité. Par son attitude passive, l'intimée porte une part de responsabilité dans ce conflit. Le bon fonctionnement d'un service est également tributaire d'un encadrement adéquat, permettant la réalisation des tâches par le personnel et protégeant la personnalité de

ce dernier, qui plus est dans un environnement conflictuel depuis de nombreuses années.

En conséquence, au terme d'un examen global des circonstances et du comportement du recourant, il ne peut pas être retenu que le maintien de ce dernier dans son poste était incompatible avec le bon fonctionnement du service du seul fait des trois manquements susmentionnés. Au vu du dossier, ceux-ci ne sauraient être suffisants pour invoquer une rupture du lien de confiance nécessaire au rapport de service, respectivement à une violation des devoirs de service. Les manquements précités ne sont dès lors pas constitutifs de motifs pertinents et suffisants de résiliation des rapports de service, ni individuellement, ni cumulés. La question de savoir s'ils auraient pu justifier une sanction souffrira de rester indéterminée, ne s'agissant pas de l'objet du litige.

Le recours sera donc admis.

6. Le recourant fait finalement valoir que l'intimée aurait violé son devoir de protéger sa personnalité. Son licenciement serait abusif.

6.1 À teneur de l'art. 12 statut, 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.

6.2 La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2).

6.3 Les modalités d'une résiliation peuvent constituer une violation de l'art. 328 CO qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, notamment son honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de

manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 et les arrêts cités).

6.4 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3, et les arrêts cités).

6.5 En l'espèce, il existait à l'évidence au sein de la commune un conflit professionnel important et durable. Il appartenait à cette dernière de veiller à la résolution du problème dans le respect des droits de tous les employés concernés, sans laisser dégénérer la situation de façon critique, voire insoluble. Le recourant s'est plaint auprès de la société externe agissant comme groupe de confiance en mai 2021 de sa situation, sans que la commune ne prenne de mesures, ce qui dénote un manque de réactivité de celle-ci mais n'est pas constitutif d'une atteinte à sa personnalité. En outre, s'il ne fait aucun doute que les relations entre le recourant et C_____ étaient mauvaises, il n'apparaît toutefois pas que le recourant aurait spécifiquement fait l'objet d'agissements hostiles et répétés de la part de son collègue, tous deux s'accusant mutuellement de comportements méprisants ou de manquements dans l'exercice de leur fonction. Ce conflit relationnel ne saurait ainsi être qualifié d'atteinte à la personnalité, pas plus que la manière dont le congé a été donné par la commune. Le recourant ne le démontre d'ailleurs pas. De tels procédés n'ont pas eu de conséquences négatives sur le travail du recourant, ce qui a été relevé par son responsable de secteur, qui lui a confié plusieurs nouvelles responsabilités au printemps 2021.

Dès lors, ce grief sera écarté.

7. Il convient enfin de traiter la question de la réintégration du recourant, à laquelle il conclut.

7.1 Selon l'art. 107 al. 1 du statut, si la chambre administrative retient que la résiliation du contrat d'un membre du personnel est contraire au présent statut ou

abusive au sens de l'art. 336 CO, elle peut proposer au CA la réintégration du membre du personnel concerné. En cas de refus du CA, 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 (art. 107 al. 2 du statut).

7.2 Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis. En l'absence de conclusions concernant l'impossibilité de réintégrer le recourant, et bien qu'il ressorte des écritures de la commune que la réintégration du recourant serait difficile au regard de la nouvelle structure du poste de police et du temps s'étant écoulé depuis la décision de licenciement, la réintégration du recourant à son poste de caporal ou à un autre poste équivalent sera proposée à la commune. En cas de refus, celle-ci devra transmettre sa décision sans délai au recourant et à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due.

- 8.** Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge de la commune (art. 87 al. 2 LPA).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 octobre 2021 par A_____ contre la décision de la commune B_____ du 24 septembre 2021 ;

au fond :

l'admet partiellement et annule la décision précitée ;

constate que la décision de résiliation des rapports de service du 24 septembre 2021 ne repose sur aucun motif pertinent ;

invite la commune B_____ à réintégrer A_____ à son poste de caporal au sein de la police municipale ou à un autre poste équivalent ;

ordonne à la commune B_____, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre sa décision à la chambre administrative pour la fixation d'une indemnité ;

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

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 2'500.- à la charge de la commune B_____ ;

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 ; 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, Av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14 par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

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

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Valérie LAUBER, Claudio MASCOTTO, 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 :