RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1094/2021-FPUBL **ATA/453/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 mai 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Robert Assael, avocat

contre

COMMUNE DU GRAND-SACONNEX
représentée par Me Lorella Bertani, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né en 1993, a travaillé en qualité d'agent au sein du service de la police municipale de B_____ de septembre 2017 à décembre 2019.

2) Il été engagé, dès le 1er janvier 2020, comme agent de la police municipale à 100 % par la commune du Grand-Saconnex (ci-après : la commune) pour une durée indéterminée.

Son supérieur hiérarchique était Monsieur C_____, sergent-major et chef du service de la police municipale de la commune. Monsieur D_____, sergent, occupait quant à lui la fonction d'adjoint.

3) Dès sa prise de fonction, M. A_____ a travaillé en binôme avec Monsieur E_____, occupant le grade d'appointé, et ce jusqu'au 17 mai 2020.

4) Le 9 avril 2020, M. A_____ a écrit un courriel à M. C_____ pour solliciter un entretien. Il avait appris le matin même qu'il n'était plus autorisé à répondre au téléphone de service et que M. E_____ avait l'interdiction de mettre ledit téléphone en haut-parleur lors des conversations. Il s'étonnait de telles mesures, ce d'autant plus qu'il n'avait reçu aucune explication.

Il estimait que l'ambiance au sein du groupe se dégradait fortement, ce qui impactait sa motivation à venir travailler.

5) Le même jour, M. A_____ a été convoqué à un entretien en présence de MM. D_____ et C_____.

Le dossier ne contient pas de procès-verbal de cet entretien. Les parties s'accordent sur le fait qu'un certain nombre de reproches ont été formulés à l'encontre de M. A_____, notamment concernant sa relation avec son binôme M. E_____ et avec sa hiérarchie.

6) Par courriel du 16 avril 2020 adressé à MM. D_____ et C_____, M. A_____ a notamment indiqué qu'il avait perçu l'entretien du 9 avril 2020 comme un « interrogatoire » et qu'il avait eu l'impression d'assister à son « procès ». Il n'avait pas compris la raison pour laquelle M. C_____ lui avait dit qu'il ne pouvait plus avoir confiance en lui, alors qu'il n'avait jamais eu de remarques négatives auparavant. Il apparaissait que le lien de confiance avait été rompu sur la base des dires de M. E_____, sans qu'aucune vérification quant à la véracité de ces allégations ne soit faite. Il s'était renseigné sur les horaires de M. C_____ pour savoir quand il pouvait faire appel à lui. Il avait effectivement demandé la raison pour laquelle ils finissaient le travail à 23h00, alors que d'autres postes de police municipale terminaient plus tard. Le but de sa question

était de savoir si les incivilités dans la commune perduraient après cette heure-ci. Contrairement à ce qui lui avait été reproché, il ne souhaitait pas faire deux repas au cours de son service, mais savoir si, comme à B_____, il était possible de fractionner la pause en deux lorsqu'il effectuait son service entre 12h00 et 20h00. Il lui avait été reproché d'avoir refusé un ordre donné par M. E_____ lors d'une « intervention Covid-19 » durant laquelle ils avaient rencontré un individu vraisemblablement en état d'ébriété. Il avait effectivement appelé M. C_____, n'étant pas certain de la procédure préconisée par son collègue, mais n'avait pas rompu la voie hiérarchique dès lors que M. E_____ était un agent au même titre que lui. Il n'avait jamais dit que M. D_____ « brassait de l'air ».

Durant tout l'entretien, M. C_____ lui avait répété qu'il avait confiance en M. E_____ et qu'il avait des affinités avec cet agent, mais pas avec lui. Il ne comprenait pas les raisons de ces dénonciations calomnieuses de la part de son collègue. Le lien de confiance était rompu avec ce dernier et il souhaitait être changé de groupe afin de ne plus travailler avec M. E_____, mais avec des personnes de confiance.

Il souhaitait également que puisse avoir lieu une médiation avec ses chefs, en présence du directeur des ressources humaines (ci-après : RH) et d'un représentant du personnel du syndicat.

Le syndicat des polices municipales genevoises (ci-après : SPMG) était informé de la situation, tout comme le caporal Monsieur F_____ et le directeur des RH de la commune Monsieur G_____, lesquels étaient mis en copie.

7) Par courrier du 18 mai 2020, M. C_____ a rejeté la demande de médiation que M. A_____ avait formée et lui a adressé une mise en garde.

Il avait été convoqué le 9 avril 2020 pour comprendre pour quel motif la relation avec M. E_____ ne fonctionnait pas et pour l'entendre au sujet des nombreuses critiques qu'il avait formulées à propos de sa hiérarchie auprès d'un autre collaborateur. À cette occasion, il lui avait également été exposé pour quelle raison il ne pouvait plus répondre aux appels sur le téléphone de service. Lors d'une procédure sur le terrain, il n'avait pas voulu entendre les recommandations de son binôme, avait mis en doute sa décision et l'avait appelé pour lui demander de lui confirmer une procédure qu'il devait connaître. Lors de cet échange téléphonique, il s'était permis de lui dire « magne-toi ». Cette manière de s'exprimer l'avait fortement dérangé. Le mardi 7 avril 2020, il lui avait envoyé un message WhatsApp pour s'excuser des mots choisis durant cette conversation. Lors de l'entretien du 9 avril 2020, il lui avait posé des questions sur son « savoir-être dans le poste ». Il lui avait notamment été demandé pour quelle raison il posait des questions sur les horaires de son supérieur et mettait en doute les heures de présence de celui-ci, ou pour quel motif il avait dit que M. D_____ « brassait de l'air ».

Il avait été pris acte du fait qu'il avait nié catégoriquement les faits reprochés.

Compte tenu de son devoir de loyauté envers sa hiérarchie, un tel comportement ne pouvait être accepté.

Les relations de travail avec son binôme s'étaient tellement dégradées qu'il devait être changé de groupe, ce qui n'était jamais arrivé auparavant dans le service.

8) Au cours du mois de mai 2020, M. A_____ a été mis en binôme avec Monsieur H_____.

9) Par courriel du 19 mai 2020, Madame I_____, conseillère administrative à la commune, a indiqué à M. G_____, directeur des RH de la commune, qu'elle avait passé la soirée du 25 juin 2020 (sic) avec une équipe de la police municipale pour observer leur quotidien et mieux comprendre les réalités du terrain.

Lorsque les agents avaient demandé à un groupe de jeunes gens de partir d'un lieu dans lequel ils n'avaient pas le droit de se trouver, M. A_____ s'était focalisé sur un second groupe arrivé par la suite et était « monté dans les tours ». Deux autres agents étaient intervenus pour apaiser la situation. Bien qu'agent municipal ne fût pas son métier, elle estimait que les réactions de M. A_____ n'avaient pas été adéquates.

10) Par courriel du 1er juin 2020, M. A_____ s'est adressé à M. G_____ pour lui faire part de son étonnement après avoir reçu une mise en garde, et du fait qu'il redoutait de se retrouver confronté seul à ses chefs durant son entretien d'évaluation qui devait avoir lieu en juin. Il ne savait pas comment réagir face à la lettre du 18 mai 2020 et avait besoin d'aide, n'étant pas habitué à ce genre de situation.

Il souhaitait savoir s'il était possible qu'il assiste également à son entretien d'évaluation.

11) Le 2 juin 2020, M. G_____ lui a répondu qu'il l'encourageait à rétablir le dialogue avec sa hiérarchie. La lettre du 18 mai 2020 était, selon son appréciation, une manière pour M. C_____ de formaliser le contenu de l'entretien du 9 avril 2020 et de lui communiquer sa version des faits. Il n'avait toutefois pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire mais bien d'une mise en garde.

Il ne voyait pas l'utilité de l'assister à l'entretien de collaboration, lequel restait un échange et non une confrontation.

12) a. Le 8 juin 2020, un courriel signé « J_____ », dont l'objet était « mauvais comportement d'un agent » a été expédié à l'adresse « policemunicipale.petit-saconnex@ville.ge.ch ».

Il contenait une photographie sur laquelle on pouvait voir M. A_____, en uniforme, debout dans une rue avec une main dans la poche et un téléphone portable dans l'autre. Il était accompagné du texte suivant : « Je me permets de vous transmettre une telle photo prise au Grand-Saconnex. Je trouve à titre personnel qu'une telle image de la police municipale est inadmissible, lamentable, pitoyable, j'en perd (sic) mes mots pour un tel comportement venant d'un policier en uniforme. Ce sont ces personnes qui viennent faire la loi et osent faire des remarques aux habitants de Genève. Je ne saurais que trop vous conseiller de prendre les mesures nécessaires pour qu'un tel comportement ne se reproduise, sans quoi cela risquerait de nuire gravement à l'image de votre profession et de notre ville ».

b. Le 9 juin 2020, ce courriel a été transféré à M. C_____.

13) À une date qui ne ressort pas du dossier, aucun procès-verbal n'ayant été établi, M. A_____ a été entendu par MM. D_____ et F_____ au sujet de la photo jointe au courriel du 8 juin 2020. À cette occasion, l'intéressé a indiqué que la photographie avait été prise par M. E_____ et que des collègues présents sur les lieux pouvaient en témoigner.

14) MM. C_____ et G_____ ont ensuite entendu plusieurs collaborateurs. Il ressort des procès-verbaux relatifs auxdits entretiens les éléments suivants :

a. Le 16 juin 2020, M. E_____ a répondu par l'affirmative à la question de savoir s'il avait déjà pris des photographies de ses collègues pendant le service. C'était « par rapport à la rigolade sur le terrain ». Une fois, il avait pris une photographie de M. A_____, c'était en mars 2020 à la suite d'une intervention pour un bus qui avait perdu de l'huile. Ce dernier n'avait rien fait et était resté dans le véhicule sur son portable, tandis que lui avait géré la situation. L'intéressé avait encore une « pattelette de B_____ », alors que cela faisait plus de trois mois qu'il avait commencé à travailler pour la commune. Il pensait montrer l'engagement de son collègue au sein du groupe, mais il n'avait jamais transmis les photographies.

Il n'avait pas envoyé le courriel anonyme contenant la photographie de M. A_____. La première fois qu'il avait été entendu à ce sujet, son chef lui avait expliqué que M. A_____ l'accusait de l'avoir prise, ce qu'il contestait. Il s'interrogeait sur les raisons de cette accusation et était fatigué de la situation avec M. A_____, qui lui en voulait et ne le saluait plus. Ils avaient eu beaucoup de problèmes ensemble. Il souhaitait une solution pour retrouver une certaine sérénité dans son travail.

Il ne s'expliquait pas les raisons pour lesquelles des témoins déclaraient l'avoir vu prendre en photo M. A_____ pendant une opération. S'il l'avait fait, il aurait été discret et n'aurait pas tendu son bras.

b. Le 18 juin 2020, Messieurs H_____ et K_____ ont été entendus séparément par MM. C_____ et G_____.

M. H_____ a exposé que lors d'une patrouille pédestre sur la route de Fernex, il avait vu M. E_____ sur l'îlot du passage piéton qui tenait son téléphone dans la main avec le bras tendu en direction de M. A_____. Il ne l'avait pas vu prendre une photographie. À ce moment, M. A_____ était au téléphone avec M. K_____. Lorsqu'ils avaient vu M. E_____ dans cette position, M. K_____ avait dit à M. A_____ qu'il était visé par le téléphone de ce collègue.

M. K_____ a exposé qu'environ un mois auparavant, il était au téléphone avec M. A_____ en remontant sur la route de Ferney. Il avait vu M. E_____ le bras levé sur un îlot avec un téléphone à la main. Il avait ensuite descendu son bras. Il n'avait aucune idée de ce que M. E_____ avait fait avec son téléphone, mais M. A_____ lui avait dit lors de leur échange téléphonique que ce collègue le visait avec son téléphone portable.

15) Le 1er juillet 2020, M. A_____ a été reçu en entretien par MM. C_____ et G_____ au sujet du courriel du 8 juin 2020.

À teneur du procès-verbal y relatif, l'intéressé a notamment indiqué que lors de la rentrée scolaire après le confinement, M. K_____ lui avait signalé qu'il venait d'être pris en photo par M. E_____. Il n'avait pas vu celui-ci le prendre en photo et ne l'avait pas contacté, car pour lui c'était un « élément anodin » et il « n'en voyai[t] pas la raison ». Il n'avait pas informé ses supérieurs qu'il avait été pris en photo par M. E_____, mais deux autres collègues, après l'entretien de service. Pour lui, il s'agissait « d'un élément anodin comme tout ce qui [lui] avait été reproché précédemment ».

16) Le même jour, M. C_____ a transmis par voie électronique à M. A_____ le courriel du 9 juin 2020 avec la photographie le concernant.

17) Le 9 juillet 2020, s'est tenu un entretien de collaboration pour une évaluation après six mois de prise de fonction de M. A_____. L'appréciation globale des prestations a été jugée insatisfaisante.

Sur les seize compétences évaluées, cinq ont été jugées insatisfaisantes (autonomie ; sens des responsabilités et engagement ; « proactivité » et sens de l'initiative ; respect de la confidentialité, honnêteté et confiance ; esprit d'équipe et sens de la collaboration et de l'entraide), cinq ont été jugées peu satisfaisantes (adéquation au profil du poste et volume de travail ; sens de l'organisation,

priorisation des tâches et ordre ; exécution des tâches, fiabilité, précision et efficacité ; capacité d'écoute et de communication, ouverture et réceptivité ; ouverture au changement et attitude constructive) et six ont été jugées satisfaisantes.

M. A_____ a indiqué qu'il se sentait bien au sein du poste de manière générale. Toutefois, il souhaitait que sa relation avec sa hiérarchie s'apaise, ce qui permettrait de favoriser le transfert de savoir et le partage des connaissances.

L'évaluateur, M. C_____, a relevé qu'il n'était pas du tout satisfait du comportement de l'intéressé. Les prestations fournies et le comportement de l'intéressé n'étaient pas du tout à la hauteur des attentes du service.

18) Le 25 novembre 2020, M. D_____ a, en l'absence de M. C_____, procédé à un second entretien de collaboration de M. A_____ pour la période du 1er juillet au 30 septembre 2020. Il était relevé par l'évaluateur qu'il y avait une nette amélioration sur les points négatifs constatés au premier semestre 2020. L'intéressé ne devait pas relâcher ses efforts quant aux relations professionnelles avec M. E_____. Il avait eu de bonnes compétences professionnelles sur la période écoulée. Les seize compétences évaluées ont été jugées satisfaisantes.

L'intéressé a relevé qu'il était content de ses conditions de travail.

19) Par courriel du 23 décembre 2020 adressé à MM. C_____, D_____ et F_____, M. A_____ les a informés qu'il avait appris « par la voie hiérarchique » qu'un antécédent de prise de photographie à son insu par M. E_____ avait déjà eu lieu avant la photo envoyée par courriel du 9 juin 2020, et que cette photo avait été partagée. Même si cela ne l'étonnait pas de la part de M. E_____, il souhaitait savoir pourquoi il n'avait pas été informé de cette affaire qui le concernait et qui « étoff[ait] l'hypothèse de la prise de photo [envoyée le 9 juin 2020] par M. E_____ ».

20) Le 29 décembre 2020, M. E_____ a adressé un rapport à M. C_____ au sujet d'une intervention ayant eu lieu le 18 mars 2020 en lien avec un bus qui avait perdu un fluide gras sur la chaussée. Il avait été excédé par le comportement de M. A_____, lequel n'était pas sorti du véhicule, n'avait pris aucune initiative ni appelé aucun intervenant externe, et qui ne s'intéressait pas à l'intervention, étant occupé par son téléphone portable. Au vu de son comportement inadmissible, il l'avait pris en photographie alors qu'il était assis dans le véhicule de patrouille et ne faisait rien. Il n'avait jamais transmis la photographie.

21) Le 19 janvier 2021, M. A_____ a été convoqué par M. G_____ à un entretien de service devant se tenir le 22 janvier 2021. Son employeur souhaitait l'entendre au sujet d'une intervention ayant eu lieu en 2020, dont un extrait de la main courante y relative lui serait remis durant l'entretien, de sa demande de

décembre 2020 adressée par courriel concernant une photographie prise pendant le service et de sa relation de travail avec M. E_____.

22) Le 22 janvier 2021, M. A_____ a été entendu par MM. C_____ et G_____. L'extrait de la main courante du 18 mars 2020 lui a été remis à cette occasion.

À teneur du procès-verbal relatif à cet entretien, M. A_____ a indiqué qu'il n'avait pas de souvenir précis de cette intervention. Il ne savait plus s'il était sorti du véhicule et a indiqué ne pas avoir autre chose à ajouter à ce qui figurait dans la main courante. Il ne se rappelait plus si M. E_____ lui avait donné des instructions. C'était M. F_____ qui l'avait informé au mois de décembre 2020 qu'il avait été photographié pendant son service. Ce dernier lui avait dit avoir longtemps gardé cette information pour lui, mais estimait qu'il avait le droit de le savoir. C'était au milieu d'une conversation. Il lui avait dit que M. E_____ avait pris une photographie de lui avant celle de juin 2020 et qu'il l'avait transmise à un gendarme. Sa relation de travail avec M. E_____ n'était pas bonne, mais il y avait du respect et ils se communiquaient les informations professionnelles, même si la confiance était rompue. Il confirmait avoir eu des échanges téléphoniques en 2020 avec Monsieur L_____, ancien agent municipal à la commune, mais refusait de répondre à la question de savoir s'il lui avait demandé des informations concernant M. E_____. Il lui avait effectivement demandé les raisons de son départ. Il souhaitait travailler dans de bonnes conditions et était prêt à faire un effort pour améliorer et accepter des « feedbacks ».

23) Le 25 janvier 2021, M. A_____ a fait part à M. G_____ de ses observations en lien avec l'évaluation effectuée en juillet 2020.

24) Le 2 février 2021, M. C_____ a rédigé une lettre destinée à Mme I_____ et à M. G_____, à la suite de leur entretien du même jour, au sujet de M. A_____ et d'un autre collaborateur.

Le travail de M. A_____ ne donnait pas satisfaction. Suite à l'entretien de début avril 2020, l'intéressé s'était permis de revenir sur ses propos en lui demandant des explications écrites, tout en adressant une copie de sa missive aux RH, à M. F_____ et au SPMG. M. A_____ n'avait pas accepté que M. E_____ dénonce certains faits à la hiérarchie. Le climat était devenu si tendu qu'il avait dû séparer le binôme qu'ils formaient. Son attitude à l'égard de la hiérarchie avait été inadéquate et irrespectueuse pendant tout l'entretien.

La situation ne pouvait plus perdurer et l'affectait personnellement, tout comme son adjoint. Il avait deux collaborateurs qui cherchaient à nuire et il se sentait démuni. Il ne pouvait pas envisager de continuer ainsi et demandait la prise de décisions rapidement. M. A_____ continuait à « mettre la pression » sur

M. E_____ et aurait contacté M. L_____ pour le menacer de devoir justifier les informations qu'il avait communiquées devant un tribunal.

25) Le 3 février 2021, le président du club de basketball des Lions de Genève, dont les joueurs s'entraînaient à la salle du Pommier, a informé la commune d'un incident survenu la veille suite à une intervention de la police municipale.

L'équipe professionnelle s'entraînait le mardi soir de 20h00 à 22h00. À la fin de l'entrainement, les joueurs partaient au vestiaire se doucher et quittaient les lieux à 22h30 au plus tard. Ce fonctionnement avait cours depuis des années.

La veille, à 22h00, des agents de la police municipale étaient venus dans la salle et avaient signifié au responsable d'équipe qu'ils ne voulaient dorénavant plus voir personne dans la salle à partir de 22h00. Ils lui avaient alors indiqué que s'il n'obtempérait pas, il s'exposerait à une fouille au poste de police.

26) Par courriel du même jour, la cheffe du service accueil, culture et sport de la commune a répondu au président du club de basketball des Lions que renseignement pris auprès de M. C_____, il s'agissait d'une erreur de la part de ses collaborateurs, laquelle ne se reproduirait pas. Il semblait que les basketteurs aient été confondus avec un « dormeur » qu'ils devaient évacuer du gymnase.

27) Le 4 février 2021, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service pour le 10 février 2021 pour l'entendre sur les points suivants : la dégradation de la relation de travail avec sa hiérarchie depuis l'évaluation de novembre 2020, sa relation de travail avec M. E_____, un comportement déloyal, le non-respect de la hiérarchie, la rupture du lien de confiance et la violation des devoirs de service. Il était informé qu'une éventuelle mesure disciplinaire pourrait être prononcée « pouvant aller jusqu'au licenciement […] ».

28) Par courriel du 5 février 2021, M. L_____ a confirmé à M. G_____ que lors de son entretien téléphonique avec M. A_____, ce dernier lui avait demandé s'il avait quitté la commune à cause de M. E_____, ce à quoi il avait répondu par la négative.

29) Lors de l'entretien de service du 10 février 2021, en présence de Messieurs M_____ – secrétaire général de la commune – et G_____, M. A_____ a indiqué qu'il ne comprenait pas le grief de rupture du lien de confiance, lequel avait été évoqué pour la première fois lors de sa première évaluation. Cette rupture était uniquement due aux reproches formulés suite à des faits rapportés par M. E_____.

Il avait envoyé un message d'excuses à M. C_____ le 7 avril 2020 pour soigner sa relation avec lui, ayant appris que ce dernier n'avait pas apprécié sa manière de lui parler. Il n'avait pas utilisé le mot « magne-toi », mais lui avait demandé une réponse rapide, dès lors qu'il se trouvait avec un individu alcoolisé.

Lorsqu'il avait demandé à connaître les horaires de travail de M. C_____, c'était pour se renseigner sur le fonctionnement du service et non compter les heures de présence de son chef.

Il avait effectivement contacté M. L_____ en 2020 pour se renseigner sur M. E_____, mais pas uniquement pour cela. Il souhaitait avoir des renseignements sur ses futurs collègues et le fait de savoir si M. L_____ avait quitté la police municipale à cause de M. E_____ avait fait partie de la conversation. Il avait recontacté M. L_____ depuis l'entretien du 22 janvier 2021 car il s'agissait d'un « copain ». Il ne souhaitait pas indiquer le sujet et le motif de leur conversation, mais niait l'avoir menacé. Depuis la rupture du lien de confiance avec M. E_____, il se voyait mal travailler avec lui, mais l'avait tout de même fait au mois de décembre 2020. Cela s'était bien déroulé et ils en étaient restés à des rapports strictement professionnels. Il pouvait envisager de travailler dans un esprit constructif avec ce dernier, même si le lien de confiance demeurait rompu.

Le jour de l'incident avec le bus qui perdait de l'huile, il était effectivement resté dans le véhicule, ne voyant pas à quoi il pouvait servir en dehors de celui-ci, et ne sachant pas quel service appeler dès lors qu'il était nouveau.

Questionné sur l'intervention dans la salle du Pommier après l'entraînement des joueurs de basket, il a indiqué s'en référer au rapport de trois pages qui avait été remis à M. C_____. Ce n'était pas lui mais M. K_____ qui avait parlé durant l'intervention.

Informé qu'il lui était reproché, tout comme à M. K_____, en lien avec l'intervention du 4 février 2021 durant laquelle ils avaient reçu à 16h49 l'appel d'une habitante signalant un voleur à l'astuce, de ne pas en avoir informé les autres collaborateurs en service avant 18h00, de pas avoir rédigé une main courante le jour même et d'avoir expliqué par courriel ne pas avoir eu le temps de le faire le jour même car ils n'étaient pas en mesure de faire des heures supplémentaires, M. A_____ a indiqué que c'était M. K_____ qui avait répondu à l'appel et qu'il n'avait pas entendu la conversation. Ils n'avaient aucune information à transmettre à leur collègue, dès lors qu'ils n'avaient pas de description et que le suspect avait quitté les lieux. Ils avaient fait un « message plus tard ». Son collègue avait jugé qu'il n'y avait pas d'urgence à intervenir. C'était M. K_____ qui avait rédigé le courriel précité. Les mains courantes étaient effectuées en fin de service mais il arrivait que certaines le soient le lendemain.

Il espérait pouvoir bénéficier de la présomption d'innocence, dès lors que les faits relatés étaient de très peu d'importance et pour la plupart déformés par M. E_____ pour lui nuire. Il était prêt à tout mettre en œuvre pour améliorer ses relations de travail qui étaient déjà excellentes avec la plupart des collaborateurs.

À la fin de l'entretien, l'intéressé a été informé que le conseil administratif rendrait une décision susceptible de conduire à une sanction pouvant aller jusqu'à une fin des rapports de travail. Un délai au 17 février 2021 lui était imparti pour faire valoir ses observations.

30) M. A_____ n'a pas formulé d'observations.

31) Le 15 février 2021, M. C_____ a été entendu par MM. M_____ et G_____.

Il confirmait que M. A_____ lui avait dit « magne-toi », ce qui avait donné lieu à une mise en garde. Il avait indiqué à M. E_____, lors de son audition, de ne plus prendre de photographies de ses collègues. S'agissant de l'appel d'une habitante le 4 février 2021, il était important de se déplacer rapidement dans ce genre de situation, même si le voleur avait quitté les lieux. Il était rare que le voleur attende l'arrivée de la patrouille. C'était encore plus grave qu'il le pensait dès lors qu'il découvrait à la lecture des déclarations de M. A_____ que les deux agents ne s'étaient même pas rendus sur place. Le même individu s'était rendu dans un autre commerce de la commune le lendemain et avait subtilisé CHF 40.-. MM. A_____ et K_____ avaient reçu un « fait significatif » qui serait mentionné dans leur évaluation.

32) Le même jour, le vice-président du syndicat Union des polices municipales genevoises (ci-après : UPMG) a sollicité un entretien avec la commune, sur deux points : le suivi administratif d'une situation conflictuelle et les inégalités de traitement entre des collaborateurs. Le syndicat avait été interpellé par MM. A_____, F_____, K_____, H_____ et deux autres agents, soucieux de maintenir une bonne communication et une bonne marche du service.

Un document intitulé « séance du 26 février 2021 », faisait état de « dysfonctionnements » au sein du service à l'égard de la hiérarchie et de M. E_____. Aucune information n'avait été communiquée au groupe concernant les deux photographies, ce qui avait entraîné une « perte de confiance » envers MM. E_____, D_____ et C_____ et un climat de crainte à l'égard du premier. Leur communication était critiquée. M. E_____ bénéficiait d'un meilleur traitement par la hiérarchie qui le protégeait. Il avait été informé, lors d'une séance du 18 février 2020 réunissant les agents et le caporal, de son manque « d'esprit d'équipe » mais n'avait pas changé son comportement.

33) Par décision du 19 février 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours et signée par le maire de la commune et M. M_____, il a été mis un terme aux rapports de service de M. A_____ avec effet au 30 avril 2021, au motif que le lien de confiance était irrémédiablement rompu. Dans l'intervalle, il était libéré de son obligation de travailler.

Les faits qui lui étaient reprochés lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 10 février 2021. Lors dudit entretien, il avait minimisé ou nié les faits présentés. L'ensemble de son comportement et de son attitude depuis son engagement n'avait pas progressé à satisfaction de ses supérieurs hiérarchiques. Ceux-ci attendaient de lui qu'il se remette sérieusement en question et qu'il apporte une dynamique positive au sein du service. Malheureusement, c'était l'inverse qui s'était produit.

La première évaluation du mois de juillet 2020 ne permettait déjà pas la continuation des rapports de service. Même si une amélioration avait été relevée lors de l'évaluation de novembre 2020, celle-ci n'était pas suffisante pour permettre d'envisager la poursuite d'une relation de travail qui se devait d'être saine et constructive. Les faits survenus début février 2021 à la salle polyvalente, l'intervention concernant un vol à l'astuce et son attitude à l'égard d'un collègue n'avaient fait que conforter l'opinion de ses supérieurs quant à son inaptitude à occuper la fonction d'agent de police et à répondre aux besoins du service. Son attitude n'instaurait pas un climat de confiance.

34) Par acte du 24 mars 2021, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision en concluant, préalablement, à la production de l'intégralité du dossier sur lequel s'était fondée la commune pour rendre la décision litigieuse, principalement à l'annulation de ladite décision, à ce qu'il soit dit que la résiliation était contraire au droit, à ce que la commune soit condamnée à lui verser une indemnité équivalente à trois mois de son dernier traitement brut, à lui délivrer un certificat de travail et à une indemnité de procédure.

Les motifs allégués par la commune pour résilier son contrat de travail étaient infondés et basés presque exclusivement sur les déclarations d'un autre collaborateur, M. E_____. Aucune pièce n'attestait de ceux-ci. À aucun moment il n'avait trahi la confiance de sa hiérarchie, ni manqué à ses devoirs de service. Les allégations formées à son encontre par M. E_____ n'avaient jamais été remises en question par M. C_____ qui, à chaque entretien, faisait totalement fi de ses explications, allant même jusqu'à dire qu'il avait pleinement confiance en M. E_____ mais pas en lui. Cette manière de procéder relevait d'une inégalité de traitement crasse et d'un manque de considération envers lui.

Preuve en était que M. E_____ n'avait jamais été inquiété lorsque des photographies, dont le précité était manifestement l'auteur, avaient été prises et avaient circulé dans le but de lui nuire. Il n'était d'ailleurs pas le seul à avoir rencontré des problèmes avec M. E_____, puisque le reste des collaborateurs du poste s'étaient également plaints de lui, sollicitant notamment l'UPMG.

Ses tentatives d'améliorer ses relations avec sa hiérarchie, principalement en demandant une médiation, avaient été rejetées sans motif.

La résiliation, qui avait été prononcée de surcroît sans aucune sanction disciplinaire préalable, était contraire au droit, ce que devait constater la chambre administrative.

35) Le 21 mai 2021, la commune a conclu au rejet du recours.

Le recourant n'avait travaillé effectivement que durant treize mois et n'avait pas été nommé fonctionnaire. Elle l'avait licencié, durant la période probatoire, en raison de son manque de respect des règles communales, de ses visibles difficultés de communication et d'intégration, de son attitude irrespectueuse et déloyale envers la hiérarchie et, d'une manière générale, des manquements avérés aux devoirs du personnel. Elle avait respecté les obligations fixées par le statut, à savoir fournir des occasions au recourant de s'exprimer, motiver la lettre de licenciement et respecter le délai de licenciement.

Le seul grief du recourant revenait à affirmer que c'était M. E_____ et non lui qui aurait dû être licencié. Cela démontrait son acharnement contre son collègue et qu'il n'avait pas compris que ce n'était pas au dernier arrivé de donner des ordres à sa hiérarchie sur sa manière de mener ses tâches.

Il avait été largement informé, durant plusieurs entretiens, des reproches qui étaient formulés.

36) Le 5 novembre 2021, le recourant a persisté dans les termes et conclusions de son recours.

Il n'avait pas retrouvé de travail et percevait des indemnités de l'assurance-chômage, étant précisé qu'il avait été pénalisé pour avoir été licencié injustement pour faute grave. Contrairement à ce qu'indiquait la commune, il s'était remis en question, dès lors que son évaluation d'octobre 2020 relevait de nettes améliorations. Malgré les propos calomnieux et diffamatoires de M. E_____, il était parvenu à travailler avec lui en gardant des rapports strictement professionnels. Il avait manifesté à plusieurs reprises son souhait de renouer le dialogue avec sa hiérarchie, notamment par le biais d'une médiation.

Il avait subi une atteinte à sa personnalité en raison du comportement de M. E_____ et de la réaction de sa hiérarchie. À la suite de son licenciement abrupt, il avait présenté des symptômes de stress post-traumatique, qui avaient été constatés par son médecin traitant.

37) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

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. 90 al. 1 du statut du personnel de la commune du 9 novembre 2015 - ci-après : le statut - LC 23 151 ; 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 production par la commune de l'intégralité du dossier sur lequel elle s'est fondée pour prendre la décision litigieuse.

a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1 et les références citées).

b. En l'espèce, la commune a produit, à l'appui de son mémoire réponse, un chargé contenant vingt et une pièces, lequel a été adressé au recourant. Ce dernier, qui a pu en prendre connaissance et faire d'éventuelles observations dans le cadre de sa réplique du 5 novembre 2021, n'a pas sollicité la production de pièces complémentaires ni relevé que certaines pièces manquaient.

Il convient dès lors de retenir qu'il a été intégralement satisfait à sa demande.

3) Le présent litige a trait à la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de travail du recourant du 19 février 2021 pour le 30 avril 2021.

a. Les rapports de travail du recourant sont soumis au statut, aux clauses du contrat de travail ainsi qu'au droit public (art. 5 du statut).

b. Le statut distingue expressément les conditions de la résiliation des employés et des employées de celle des fonctionnaires qui sont nommés par le Conseil administratif pour exercer une fonction permanente après une période probatoire de trois ans effectuée en qualité d'employé ou d'employée (art. 3 du statut).

c. À teneur de l'art. 2 du statut, l'employé ou l'employée est la personne ainsi engagée, à temps complet ou partiel, pour accomplir une période probatoire de trois ans.

Selon l'art. 81 du statut, pendant la période d'essai de trois mois, le rapport de travail d'un employé ou d'une employée peut être librement résilié, de part et d'autre, une semaine à l'avance, pour la fin d'une semaine. Ce délai est porté, après la période d'essai et durant la première année, à un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dès la deuxième année, le délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois. Lorsque la résiliation est le fait de l'employeur, le membre du personnel doit être entendu par le secrétaire général et être informé des motifs de la résiliation.

Le Conseil administratif est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de travail et des rapports de service. Il peut déléguer cette compétence au secrétaire général (art. 80 du statut).

d. En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service, au cours de sa deuxième année d'emploi. Le délai de résiliation était donc de deux mois pour la fin d'un mois. Notifié le 19 février 2021 avec effet au 30 avril 2021, le congé respecte le délai fixé à l'art. 81 du statut.

Signée par le maire et le secrétaire général de la commune, la décision querellée a été valablement prise, conformément à l'art. 80 du statut.

Enfin, le recourant a été entendu par le secrétaire général le 10 février 2021, et les motifs de son licenciement lui ont été précisés, ce qu'il ne conteste au demeurant pas.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles.

4) Le recourant considère que son licenciement serait contraire au droit, les motifs allégués par l'intimée pour résilier son contrat de travail étant infondés et quasi exclusivement basés sur les déclarations d'un autre collaborateur.

a. Les membres du personnel sont soumis aux devoirs généraux précisés aux art. 20 ss du statut. Ils sont tenus, en toutes circonstances, d'agir conformément aux intérêts de la commune et de s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice (art. 20 al. 1 du statut). Ils doivent se conformer avec loyauté aux décisions prises par les autorités politiques de la commune et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques (art. 20 al. 2 du statut).

Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a du statut). Ils doivent être en tout temps aptes à remplir leurs obligations avec diligence, fidèlement et consciencieusement (art. 22 al. 1 du statut). Il leur est notamment interdit de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 22 al. 4 in fine du statut). Ils doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 22 al. 6 du statut).

b. Le licenciement d'employés en période probatoire tel que prévu par le statut est identique à celui prévu par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; art. 21 al. 1 LPAC). En effet, la seule condition s'agissant des motifs de la résiliation est celle de leur communication à l'employé concerné.

c. Il a déjà été jugé que l'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service. Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/182/2022 du 22 février 2022 consid. 6c ; ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités).

d. La commune dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir 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 au contrôle de la chambre administrative (ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 2 et les références citées).

Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

e. Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATA/1218/2021 du 16 novembre 2021 consid. 6a ; ATA/997/2021 du 28 septembre 2021 consid. 7g).

f. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre

solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 2.2).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistants, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_462/2021 du 24 novembre 2021 consid. 3.1.2 ; ATA/81/2022 du 1er février 2022 consid. 3d ; ATA/545/2021 du 25 mai 2021 consid. 9c ; ATA/1198/2017 du 22 août 2017 consid. 6 et les arrêts cités).

5) Le recourant conteste la plupart des faits qui lui ont été reprochés par l'intimée. Il nie, notamment, avoir dit « magne-toi » à son supérieur hiérarchique, avoir tenté de surveiller les horaires de ce dernier, avoir dit de M. D_____ qu'il « brassait de l'air », avoir menacé M. L_____ ou encore avoir dit au responsable de l'équipe des Lions de Genève qu'il devait obtempérer sous peine de s'exposer à une fouille policière. Or, il n'est pas utile d'instruire plus avant ces différents éléments, contestés par le recourant, dans la mesure où, s'agissant d'une résiliation en période probatoire, l'existence d'un motif fondé n'est pas nécessaire. Il n'est pas non plus besoin d'examiner si le recourant a commis ou non des fautes, seule étant déterminante la question de savoir si la poursuite des rapports de service se heurtait à des difficultés objectives ou si elle n'apparaissait pas souhaitable pour une raison ou une autre.

Il ressort du dossier que rapidement après son arrivée au sein de la police municipale de la commune, soit au mois d'avril 2020 déjà, des dissensions et des problèmes de communication sont apparus entre le recourant et son binôme, M. E_____, ainsi qu'avec sa hiérarchie et notamment M. C_____. Ces problèmes ont donné lieu à un entretien le 16 avril 2020 entre le recourant et sa hiérarchie.

La situation ne s'est guère améliorée par la suite puisque, par courriel du même jour, le recourant a demandé à changer de groupe pour ne plus travailler avec M. E_____. Il a également sollicité la mise en œuvre d'une médiation avec ses chefs, en présence du directeur des RH et d'un représentant du personnel du syndicat, indiquant que ces derniers étaient informés de la situation. Une telle demande, à peine trois mois et demi après son entrée en fonction, indique sans équivoque que les relations entre le recourant et sa hiérarchie étaient déjà hautement problématiques.

Il apparaît que depuis lors, le rapport de confiance est rompu entre M. E_____ et le recourant, ce que ce dernier a lui-même admis à plusieurs reprises, soit notamment dans son courriel du 16 avril 2020, lors de l'entretien du 22 janvier 2021 ainsi qu'à l'occasion de l'entretien de service du 4 février 2021. Le fait qu'il ait indiqué qu'il pouvait envisager de travailler dans un esprit constructif avec ce collègue, même si le lien de confiance demeurait rompu, n'est pas de nature à laisser entrevoir des relations de travail sereines entre collègues. Par ailleurs, il apparaît que les relations de confiance entre le recourant et sa hiérarchie ont été très sérieusement mises à mal. Le recourant reproche notamment à sa hiérarchie, et en particulier à M. C_____, une inégalité de traitement crasse et un manque de considération envers lui, en ayant privilégié les déclarations de M. E_____ aux dépens des siennes. La hiérarchie du recourant, et notamment M. C_____, lui reproche, entre autres choses, d'avoir posé des questions personnelles sur ses propres horaires ou son lieu de vie, ou de lui avoir demandé des explications écrites, tout en adressant une copie de sa missive aux RH, à M. F_____ et au syndicat. Il a par ailleurs indiqué que la situation avec le recourant ne pouvait plus perdurer et l'affectait personnellement, tout comme son adjoint. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner à quelle partie peut être reprochée de manière prépondérante cette perte du lien de confiance, il n'en demeure pas moins que celle-ci existe et qu'elle est au moins en partie due au comportement du recourant. Cet élément permettait dès lors à la commune de considérer que la poursuite de l'engagement du recourant ne répondait plus aux besoins du service.

Ainsi, même à admettre que les difficultés d'ordre relationnel rencontrées par le recourant avec M. E_____ mais également avec sa hiérarchie pourraient être imputables, en partie, à ladite hiérarchie, il n'en demeure pas moins que l'intérêt du service commandait d'aboutir à une telle décision, une collaboration saine et bienveillante apparaissant très fortement compromise.

En conséquence, il faut considérer que c'est sans excès, ni abus de son pouvoir d'appréciation que l'autorité intimée a constaté une rupture du lien de confiance. Elle n'a ainsi pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu en mettant fin au contrat de travail du recourant pendant la période probatoire.

6) Le recourant se plaint encore d'une atteinte à sa personnalité.

a. La ville veille à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement sexuel et psychologique et prend les mesures adéquates à cette fin (art. 8 du statut).

b. 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 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), 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).

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).

c. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon

même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.2 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016 consid. 8). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi 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).

d. Le recourant considère avoir subi une atteinte à sa personnalité en raison du comportement de M. E_____ et de la réaction de sa hiérarchie.

S'il ne fait aucun doute que les relations entre le recourant et M. E_____ se sont rapidement dégradées, il n'apparaît 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 bidirectionnel ne saurait ainsi être qualifié d'atteinte à la personnalité.

Par ailleurs, il ne peut, en effet, être toléré que des collaborateurs prennent des photographies de leurs collègues à leur insu, même s'il s'agit de prouver l'existence d'éventuels manquements aux devoirs de service. M. C_____ a ainsi procédé à diverses auditions pour découvrir qui avait photographié le recourant à son insu. Si M. E_____ a admis avoir pris une photographie du recourant en mars 2020, il conteste être l'auteur de celle jointe au courriel du 8 juin 2020 signé par « J_____ ». Lors de son audition du 15 février 2021, M. C_____ a précisé qu'il avait demandé à M. E_____ de ne plus prendre de photographies de ses collègues. Il apparaît dès lors que la hiérarchie du recourant n'est pas restée inactive face à cette problématique. Le fait de savoir si M. E_____ a ou non été sanctionné pour ces faits ne fait pas l'objet de la présente procédure et est sans incidence sur la question de savoir si le recourant a fait l'objet d'atteintes à sa personnalité.

Le fait que le supérieur hiérarchique ait décidé, face à des versions contradictoires, de privilégier et de donner plus de crédit aux propos rapportés par

M. E_____, collaborateur de longue date, plutôt qu'à ceux du recourant, n'est pas non plus constitutif d'une atteinte à sa personnalité.

De même, sans nier ni minimiser l'impact sur la santé psychologique du recourant de son licenciement, qu'il juge abrupt et injustifié, il ne ressort pas du dossier qu'une violation de sa personnalité puisse être reprochée à l'intimée. Comme susmentionné, l'intimée pouvait valablement mettre fin au contrat de travail du recourant pendant la période probatoire et il n'apparaît pas que les modalités de la résiliation aient constitué une telle atteinte.

Dès lors, ce grief sera également écarté.

7) Au vu de ce qui précède, les conclusions du recourant tendant à l'octroi d'une indemnité et à sa réintégration deviennent sans objet.

Il en va de même de sa conclusion relative à la remise d'un certificat de travail, l'intimée ayant exposé avoir remis un tel document au recourant en date du 30 avril 2021, ce que ce dernier ne conteste pas.

Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune, qui compte plus de dix mille habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et est par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1223/2021 du 16 novembre 2021 ; ATA/598/2021 du 8 juin 2021).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 24 mars 2021 par Monsieur A_____ contre la décision de la commune du Grand-Saconnex du 19 février 2021 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Robert Assael, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Lorella Bertani, avocate de la commune du Grand-Saconnex.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, M. Verniory, Mmes Lauber, McGregor et Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
S. Hüsler Enz	F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :