RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1758/2021-FPUBL **ATA/1223/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 novembre 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Stéphane Piletta-Zanin, avocat

contre

COMMUNE B_____
représentée par Me Lorella Bertani, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né en _____, a été engagé, dès le 1er avril 2014, comme agent de la police municipale à 100 % par la commune B_____ (ci-après : la commune).

2) Selon ses trois premières évaluations de juillet et septembre 2014 et de fin avril 2015, il a donné entière satisfaction à son supérieur, Monsieur C_____, chef du service de la police municipale et sergent-major, en particulier sous l'angle de la qualité de son travail (précis) et de la discipline (respectueux de la hiérarchie).

3) M. A_____ a été promu au poste d'appointé dès le 1er mai 2016.

4) Ses prestations, évaluées le 2 mai 2016 puis le 10 avril 2017, ont à nouveau donné pleine satisfaction à M. C_____, qui soulignait sa disponibilité et son caractère « très discret et très respectueux ».

5) Dès le 1er avril 2017, M. A_____ a été nommé fonctionnaire communal au poste d'appointé au service de la police municipale. Il a été promu au poste de caporal au sein du même service à partir du 1er mars 2018.

6) Il a fait l'objet de trois évaluations, les 28 novembre 2018, 17 avril et 22 octobre 2019, la première annuelle, la suivante concernant l'année après sa promotion et la dernière pour annuité extraordinaire. Elles étaient à nouveau positives et reflétaient une bonne entente entre l'intéressé et M. C_____.

a. Dans l'évaluation de novembre 2018, M. A_____ relevait l'« excellente ambiance au sein du poste » et l'écoute et la confiance de sa hiérarchie à son égard. Son supérieur indiquait être « particulièrement satisfait » du travail effectué par l'intéressé « dans le cadre de la gestion des équipes sur le terrain ». Celui-ci était un « bon chef de groupe, sa[va]it diriger les collaborateurs et appliqu[ait] les décisions de la hiérarchie ». Il était à l'écoute de ses collaborateurs, très disponible et avait une « attitude ouverte [et dialoguait beaucoup] avec sa hiérarchie ».

b. Dans l'évaluation d'avril 2019, M. A_____ estimait l'ambiance toujours excellente et la communication de sa hiérarchie claire et précise. Il se sentait soutenu par sa hiérarchie dans la prise de décision. Selon M. C_____, l'intéressé avait « parfaitement assimilé son rôle de chef de groupe ». Il énumérait plusieurs de ses qualités, notamment qu'il s'agissait d'un collaborateur « de confiance, franc et droit » et « toujours très à l'écoute [et] respectueux des décisions hiérarchiques ». Il était respecté par tous les collaborateurs et toujours à l'écoute de la hiérarchie.

c. L'évaluation d'octobre 2019 confirmait les précédentes tant du point de vue de l'intéressé que de son supérieur. Le premier soulignait que la hiérarchie était

ouverte au dialogue et à l'écoute. Le second indiquait que le travail de l'intéressé était « parfaitement exécuté » et qu'il était « bien à sa place ». Entre autres qualités, M. C_____ relevait que M. A_____ était toujours soucieux de « bien faire », « très honnête et discret » et « respectueux des décisions de la hiérarchie ».

7) Le 29 mai 2019, la commune a confirmé M. A_____ dans son poste de caporal à la suite de son évaluation du 17 avril 2019.

8) M. A_____ a signé en avril 2020 le cahier des charges de caporal, accompagné d'un organigramme. M. C_____ était son supérieur, qui avait un adjoint, Monsieur D_____, sergent, qui avait pour subordonnés, outre les appointés et les agents, le caporal.

M. A_____ avait pour missions d'assurer la sécurité et la tranquillité publiques dans la commune ainsi que de collaborer en permanence avec le sergent et le sergent-major, les seconder et travailler à la bonne marche du service. Il devait effectuer plusieurs activités, telles que décharger l'État-major des tâches sur le terrain, assurer la fonction d'îlotier, appliquer les mesures de circulation liées aux directives de chantier, assurer la fonction de chef de groupe, diriger et encadrer le corps des contrôleurs de stationnement, évaluer les actions menées sur le terrain et établir des rapports et entretenir les véhicules du service.

Selon l'organigramme, M. A_____ avait sous ses ordres, en sus des contrôleurs du stationnement, quatre appointés, Messieurs E_____, F_____, G_____ et H_____, ainsi que deux agents, Messieurs I_____ et J_____.

9) Le 9 juin 2020, la commune a reçu une plainte anonyme par courriel dans lequel le « mauvais comportement d'un agent » de la police municipale était signalé. La photographie, jointe audit courriel, montrait M. I_____ qui était le dernier agent engagé au sein de la police municipale depuis le 1er janvier 2020.

10) MM. D_____ et A_____ ont convoqué M. I_____ à un entretien de service. Celui-ci leur a dit que la photographie avait été prise par M. E_____ – avec lequel il formait un binôme – et que des collègues présents sur les lieux pouvaient en témoigner.

11) M. C_____ a ensuite entendu les collaborateurs, en présence de Monsieur K_____, responsable des ressources humaines de la commune, qui a établi les procès-verbaux y relatifs.

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. I_____, 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. Il pensait

« montrer son engagement au sein [du] groupe ». Il n'avait jamais transmis les photographies.

M. E_____ a déclaré ne pas avoir envoyé le courriel anonyme contenant la photographie de M. I_____. La première fois qu'il avait été entendu à ce sujet, son chef lui avait expliqué que M. I_____ 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. I_____, 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.

b. Le 18 juin 2020, MM. H_____ et G_____ ont été entendus séparément. Ils avaient vu, début mai 2020 lors de la reprise scolaire après le Covid, M. E_____ le bras tendu en direction de M. I_____ avec le téléphone portable dans la main, qu'il avait ensuite descendu. M. H_____ ne l'avait pas vu prendre une photographie. M. G_____ ne savait pas ce que M. E_____ avait fait avec son téléphone.

c. Le 1er juillet 2020, M. I_____ a été entendu. Lors de la rentrée scolaire après le Covid, M. G_____ lui avait dit 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'élément anodin comme tous ce qui [lui] avait été reproché précédemment ».

Ce même jour, M. C_____ a transmis par voie électronique à M. I_____ le courriel du 9 juin 2020 avec la photographie le concernant.

12) En l'absence de M. C_____ entre octobre et décembre 2020, M. D_____ a, le 23 novembre 2020, procédé à l'évaluation de M. A_____ pour la période du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020, en vue d'une annuité extraordinaire. Elle était globalement bonne sous réserve de certains points. Il avait rempli ses deux objectifs, notamment celui d'organiser les groupes compte tenu de l'arrivée du nouveau collaborateur, M. I_____.

a. M. A_____ relevait quatre points négatifs. L'ambiance au sein de l'équipe n'était plus « la même suite à la suspicion et à la révélation de la photo prise en cachette au sein du service ». Il n'était pas entièrement satisfait par les conditions d'encadrement. Il indiquait « décision et positionnement incompris suite à la révélation de la photo prise en cachette ». Il estimait les « échanges houleux lorsque l'avis et la vision diff[éraient] du chef de poste ». Il ne comprenait pas la gestion par sa hiérarchie de l'épisode de la photographie « prise au sein du service par l'appointé E_____ à l'insu de l'agent I_____ et qu'il a[vait] envoyé[e] à un

gendarme ». Ces informations lui avaient été, à lui et à M. D_____, « avouées par l'appointé E_____ lors d'un échange avec ce dernier ». Ils en avaient informé leur chef de service, M. C_____.

b. M. D_____ a identifié un point négatif dans les compétences managériales de M. A_____ en précisant qu'il devait être « plus intègre malgré un désaccord avec sa hiérarchie » et respecter les ordres donnés comme l'obligation de porter le masque dans les véhicules de service, ordre non suivi ce qu'il avait constaté en octobre 2020. À titre de « points d'efforts », M. A_____ devait fédérer les groupes quelles que soient les tensions entre les collaborateurs. Il devait mieux accepter les décisions venant de sa hiérarchie, même s'il les désapprouvait.

c. Dans le bilan global, M. A_____ a développé ce qu'il faisait pour assurer la cohésion du groupe. Il était à leur écoute, il les encourageait et proposait des solutions nouvelles pour le bon fonctionnement du service (nouvel horaire, changement de groupe tous les trois mois, plusieurs séances entre collaborateurs et hiérarchie pendant l'année). Il avait organisé en février une séance avec les différents groupes afin qu'ils communiquent de manière positive et constructive pour faire diminuer les tensions. Il avait aussi demandé d'autres séances de groupes à leur hiérarchie à la demande de plusieurs collaborateurs, ce que cette dernière avait refusé.

Selon M. D_____, M. A_____ devait améliorer son « savoir être », d'une part en fédérant mieux les groupes entre eux lors des tensions dans les équipes et d'autre part avec sa hiérarchie, même si certaines décisions ne correspondaient pas à ses attentes. Il avait proposé, à plusieurs reprises, à M. A_____ de prendre un rendez-vous avec M. C_____, mais l'intéressé avait refusé.

13) M. A_____ a refusé de signer l'évaluation.

14) Un entretien a eu lieu à ce sujet, le 16 décembre 2020, entre Messieurs A_____, L_____, secrétaire général de la commune, et K_____ qui a établi un compte rendu.

a. M. A_____ s'est plaint des mots utilisés dans son évaluation, de la gestion du poste par sa hiérarchie (absence de communication, attitude du « chef de poste » qui n'acceptait pas les critiques et lui avait crié dessus) et de l'attitude de M. E_____ qui jouait « en solo », ne partageait pas les informations avec ses collègues et était « protégé par la hiérarchie ». Il a parlé de « dictature » et expliqué ne pas avoir pu parler avec M. C_____ car il était malade. Il n'était pas d'accord avec les décisions de la direction du poste. Rappelant l'épisode de la photographie que M. E_____ avait avoué avoir prise de M. I_____ à son insu pendant le service, il ne comprenait pas pourquoi aucune mesure n'avait été prise à l'encontre de M. E_____.

Il était d'accord de signer son évaluation malgré les termes utilisés par M. D_____. Il acceptait la proposition de M. K_____ d'exprimer son désaccord en remettant à M. D_____ un complément à l'évaluation avant la réimpression et la signature du document.

En fin d'entretien, M. A_____ a précisé que le poste n'allait « pas bien du tout », sa hiérarchie étant « directive » et répondant par des « non ». M. K_____ lui a suggéré d'organiser une séance début janvier 2021 avec MM. C_____, D_____ et L_____ afin de rechercher ensemble des mesures permettant d'aplanir les divergences qu'il relevait, ce qu'il a accepté.

b. Le même jour, M. K_____ a envoyé un courriel à M. D_____, avec copie à M. A_____, dans lequel il l'informait qu'après l'entretien du même jour, il avait été décidé d'entente avec M. A_____ que celui-ci pourrait compléter ses commentaires avant impression et signature par toutes les parties.

15) Le 17 décembre 2020, M. A_____ a envoyé un courriel à M. K_____. Il n'avait pas pu compléter ses commentaires car il n'avait pas eu la possibilité d'obtenir ceux de sa hiérarchie, suite à quoi un « échange houleux » avait eu lieu entre M. D_____ et lui, celui-là s'étant mis à lui crier dessus devant un collègue.

16) Le même jour, M. K_____ a invité M. A_____ à un entretien pour le 22 décembre suivant, en présence de Madame M_____, conseillère administrative, et de M. L_____, afin de l'entendre sur l'échange susmentionné avec M. D_____.

17) Ce même jour, M. D_____ a établi une note sur le déroulement de ladite conversation avec M. A_____.

Celui-ci l'avait interpellé vers 10h30 au sujet de ses qualifications en cours. Afin d'être plus tranquilles, il lui avait proposé d'aller dans le bureau de M. C_____. À sa demande de procéder aux changements sur sa qualification, il l'avait informé qu'il le ferait ultérieurement, qu'il remplacerait le mot « intègre » par un autre qualificatif, mais qu'il attendait ses remarques par courriel conformément à la demande de la veille de M. K_____. M. A_____ lui avait alors répondu que ce n'était pas ce qui était convenu et qu'il répondrait en deuxième lieu, après ses changements. M. D_____ n'étant pas d'accord, le ton était monté. Il avait dit à M. A_____ que ça ne correspondait pas au courriel de M. K_____. M. A_____ était alors « monté en puissance ».

Il avait quitté le bureau mais avait été suivi par M. A_____ qui l'avait traité de « menteur ». Celui-ci lui avait alors dit que « [sa] loyauté envers K_____ était de couvrir la photo prise soit disant par M. E_____ », qu'il ne lui faisait plus confiance ni à M. C_____, que ces derniers protégeaient M. E_____ et qu'il n'était pas opposé à un entretien avec M. C_____ mais qu'il ne voulait

pas le faire tout de suite. M. A_____ lui avait dit que « toute l'équipe était contre [eux] ». M. D_____ avait essayé encore une fois de dire à M. A_____ qu'ils étaient les deux « dans l'émotionnel » et qu'il serait bien de discuter avec un RH, mais qu'il n'était alors plus possible de discuter.

18) Dans un courriel du 20 décembre 2020 à M. K_____, avec copie à M. C_____ et à Mme M_____, M. D_____ a expliqué qu'il était d'accord de remplacer le mot « intègre » par « exemplaire » dans son évaluation, reconnaissant que le mot choisi n'était pas approprié à sa remarque sur le port du masque dans les véhicules. Il n'avait pas pu lui en faire part lors de leur échange « houleux » du jeudi 17 décembre. Ils ne pouvaient plus communiquer « confortablement ».

19) Aucun compte rendu n'a été établi de la réunion du 22 décembre 2020.

20) Par courriel du 23 décembre 2020 adressé à MM. C_____, D_____ et A_____, M. I_____ les a informés qu'il avait appris « par la voie hiérarchique » qu'un antécédent de prise de photo 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_____ ».

21) Mme M_____ a, entre les 28 et 31 décembre 2020, proposé à M. E_____ un entretien afin qu'il s'exprime sur sa situation professionnelle au sein du service de la police municipale. Cette entrevue a eu lieu le 8 janvier 2021 et M. K_____ était chargé du procès-verbal.

M. E_____ s'est plaint de la manière dont il était traité par M. A_____ qui était différente de celle de ses collègues. Il a donné plusieurs exemples, notamment le fait qu'il le critiquait sur des différences mineures d'habillement avec son collègue alors que lui-même ne montrait pas l'exemple. Fin 2020, M. E_____ avait pris en photo un individu ivre suspecté d'avoir interrompu la séance du conseil municipal. M. E_____ se demandait pourquoi M. A_____ avait alors attendu qu'il envoie la photographie à Mme M_____ et informé ensuite sa hiérarchie qu'il avait violé ses devoirs, au lieu de lui dire, lorsqu'il avait vu la photographie, qu'il n'avait pas le droit de le faire, ce qu'il ignorait. Il pensait que M. A_____ essayait de lui nuire. Peu après son engagement, M. A_____ lui avait demandé de faire un rapport à l'encontre de son collègue M. H_____ au sujet de matériel manquant, ce qu'il avait fait et le rapport avait été transmis à M. C_____. M. A_____ lui avait dit à plusieurs reprises qu'il n'appréciait pas M. H_____ et avait essayé de tout faire pour qu'il perde sa place de responsable de matériel. M. E_____ pensait que M. A_____ voulait le pousser à démissionner.

M. E_____ sentait de la tension avec M. A_____ à qui il reprochait une ambiance « malsaine ». Cela était très lourd et lui avait fait perdre confiance en certaines personnes dont M. A_____. Il avait entendu des rumeurs à son sujet, notamment concernant le départ de Monsieur N_____, agent de la police municipale jusqu'en octobre 2019. M. I_____ avait appelé ce dernier à plusieurs reprises pour obtenir des informations sur lui et faire dire à cet ancien collaborateur qu'il était la cause de son départ. Selon M. E_____, M. A_____ agissait par jalousie du fait qu'il était « plus professionnel que lui et meilleur sur plusieurs points ». Il qualifiait M. A_____ de « gros manipulateur ». La situation était délicate pour lui et pour MM. C_____ et D_____. Il devrait attendre de M. A_____ soutien et il recevait « des coups de couteau dans le dos ».

Concernant la question des photographies, M. E_____ a rappelé ses précédentes déclarations, précisant qu'il avait été excédé par la passivité de M. I_____, resté dans le véhicule alors qu'il gérait seul la situation en mars 2020 lors de l'incident du bus. Il était en colère et voulait montrer son attitude pendant le travail. Il voulait aussi montrer le « professionnalisme et la motivation de [son] collègue qui ne faisait que de critiquer [ses] méthodes de travail et disait que [M. E_____] travaillait trop ». M. E_____ n'avait transmis ou montré ladite photographie à personne. Il avait eu un entretien avec MM. A_____ et D_____ au début de l'été 2020 sur une autre photographie de M. I_____ qu'il n'avait pas prise, au cours duquel il avait reconnu avoir pris la photographie susmentionnée de M. I_____ et jurait ne pas l'avoir communiquée. Il avait ensuite été informé par MM. C_____ et D_____ qu'il ne devait pas prendre ses collègues en photo. Il ajoutait qu'une photographie de lui, prise sur son compte Facebook et complétée de commentaires, avait, dans le passé, été affichée en une dizaine d'exemplaires dans le poste. Il s'agissait d'une affiche moqueuse dont M. N_____ lui avait dit de conserver un exemplaire, mais celui qu'il avait gardé avait disparu de son bureau. Il n'en avait jamais parlé au chef du poste ni à l'adjoint. Une autre photographie de lui avait également circulé. Elle avait été prise avec son accord, mais on l'avait affublé, quelque temps après, de la même moustache qu'Hitler.

22) Le 22 janvier 2021, M. I_____ a été entendu par MM. C_____ et K_____ au sujet de l'intervention du 18 mars 2020 relative à un fluide gras sur la chaussée, de sa demande de décembre 2020 concernant une photographie prise pendant le service et de sa relation de travail avec M. E_____.

L'extrait de la main courante du 18 mars 2020 lui a été remis, mais M. I_____ n'avait pas de souvenir précis de cette intervention. Il ne savait plus s'il était sorti du véhicule et a renvoyé audit extrait lorsqu'on lui a demandé comment s'était déroulée l'intervention avec son collègue, M. E_____.

M. A_____ l'avait informé au mois de décembre 2020 qu'il avait été pris en photo pendant son service. M. A_____ lui avait dit avoir longtemps gardé

cette information pour lui, mais il pensait que M. I_____ 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.

M. I_____ a déclaré que sa relation de travail avec M. E_____ n'était pas bonne, qu'il y avait du respect, qu'ils se communiquaient les informations professionnelles, mais que la confiance était rompue. Il avait eu des échanges téléphoniques en 2020 avec M. N_____, mais a refusé de répondre à la question de savoir s'il lui avait demandé des informations concernant M. E_____. En fin d'entretien, il a ajouté vouloir travailler dans de bonnes conditions et être prêt à « faire un effort pour [s']améliorer et accepter des feedbacks ».

23) Le 28 janvier 2021, M. A_____ a été entendu par MM. C_____ et K_____ au sujet de l'information communiquée à M. I_____ concernant la photographie prise par M. E_____, la signature de son évaluation de 2020, la collaboration pendant l'absence du chef de poste entre octobre et décembre 2020, la collaboration avec M. E_____ et celle avec le chef de poste et son adjoint en 2021. Cet entretien a fait l'objet d'un procès-verbal, remis à Mme M_____ et à M. L_____ pour décider de la suite à donner.

Lors d'une conversation située entre les 21 et 23 décembre 2020 par M. A_____, celui-ci avait informé M. I_____ qu'une photographie avait été prise à son insu par M. E_____ et qu'elle avait été « transmise à un gendarme de la police cantonale, une connaissance de M. E_____ ». Ce dernier le lui avait dit ainsi qu'à M. D_____ lors d'un entretien au sujet de la photographie envoyée par courriel du 9 juin 2020. M. C_____ en avait ensuite été informé. M. A_____ avait communiqué cette information à M. I_____ car il « ne supportai[t] plus le fait de garder ce secret, il était primordial pour [lui] de l'informer ». C'était son devoir de chef de groupe d'informer le principal intéressé dans un cas aussi grave et de le dénoncer aux autorités communales lorsque sa hiérarchie tentait d'étouffer l'affaire. Il n'avait pas reçu l'instruction de communiquer cette information à M. I_____, sa hiérarchie ne souhaitant la diffuser à personne, raison pour laquelle il le lui avait dit et l'avait mentionné lors de son évaluation et de son entretien du 16 décembre 2020.

À la question de savoir s'il avait reçu l'accord de M. C_____ ou de M. D_____ pour transmettre cette information à M. I_____, M. A_____ a répondu par la négative et précisé que, lors d'une séance, M. C_____ lui avait demandé de ne plus parler de cette affaire. Or, ayant un rôle de cadre et s'agissant d'un de ses subordonnés, il estimait devoir l'en informer. Il avait connaissance de tensions existantes entre MM. E_____ et I_____ au moment où il avait informé ce dernier qu'il avait été pris en photo ; tout le monde le savait, les deux subordonnés ayant demandé à changer de groupe. À la question de savoir s'il pensait que le fait de communiquer à M. I_____ qu'il avait été pris en

photographie par M. E_____ était de nature à améliorer la relation entre MM. I_____ et E_____, M. A_____ a répondu qu'il lui semblait que c'était le devoir d'un cadre, d'un chef de groupe d'informer un collaborateur lors « d'une situation aussi grave ».

La relation de travail entre MM. E_____ et A_____ depuis janvier 2021 était bonne et cordiale selon ce dernier, leurs échanges n'étant que professionnels. M. A_____ admettait une certaine crainte, ayant l'impression d'être surveillé par M. E_____. Lors de la conversation du 17 décembre 2020 avec M. D_____, celui-ci lui avait « crié dessus ». Il admettait l'avoir traité de menteur et ne plus avoir confiance en lui. Il allait signer son évaluation et attendait les commentaires de son supérieur avant d'apporter les siens.

Pendant l'absence de M. C_____, il gérait « l'opérationnel », tandis que M. D_____ s'occupait de « l'administratif ». Il jugeait bonne la collaboration avec MM. C_____ et D_____. Ils en étaient « là à cause de la situation photo ». M. A_____ a ensuite été interrogé sur la notion du devoir de loyauté envers sa hiérarchie, s'il avait conscience des devoirs de réserve et de loyauté à l'égard de cette dernière qu'impliquait son rôle de chef de groupe et pourquoi il avait rompu ce devoir de loyauté envers ses supérieurs. Il maintenait sa position selon laquelle son devoir de chef de groupe l'obligeait à communiquer des faits graves à un collaborateur. S'il estimait qu'une décision n'était pas « loyale » à l'égard d'un collaborateur ou pour le bon fonctionnement du service, il ne serait pas d'accord avec sa hiérarchie. Il avait dès le début déclaré à celle-ci que son positionnement sur la photo ne correspondait pas à « vision du management, [ses] valeurs, [ses] principes et [son] éducation ». Il s'agissait d'un cas grave, qui était aussi contraire aux valeurs du poste.

M. A_____ s'est exprimé sur les raisons pour lesquelles il avait demandé en 2020 à sa hiérarchie de sortir M. H_____ du service. Il voulait protéger ce dernier « et le service en cas de situation grave ». Celui-ci n'était plus apte à travailler dans le service ni à assurer sa protection ou celle d'un collègue. Des tâches administratives auraient pu lui être trouvées dans le poste. Il ne voulait pas lui nuire mais assurer le bon fonctionnement du service.

Enfin, M. A_____ a été interrogé sur la poursuite des relations avec sa hiérarchie qu'il avait qualifiée de « dictature » lors de l'entretien du 16 décembre 2020 et ce qu'il envisageait de faire pour exercer sa fonction de chef de groupe tel que demandé par le chef de poste. C'était une dictature, car ils avaient deux visions du management, celle de sa hiérarchie était « directive » tandis que la sienne était « participative ». Avant l'affaire de la photographie, ils arrivaient très bien à travailler ensemble. Depuis 2020, il y avait de la tension avec M. C_____ avec qui il souhaitait un entretien mais avec un témoin pour se protéger. Il était « ouvert à ce que [sa] hiérarchie [lui] demand[ait] du moment [où

c'était] applicable », mais « [se] taire par rapport à la photo non ». Il avait tenté de comprendre pourquoi ils n'avaient pas voulu sanctionner M. E_____.

À la fin de l'entretien, M. A_____ a proposé une médiation avec ses cadres pour aplanir les divergences et les tensions entre eux. Il avait besoin d'obtenir des réponses à ses questions pour des raisons professionnelles mais aussi pour son équilibre personnel, afin de comprendre et retrouver un bon sommeil.

24) Le 31 janvier 2021, M. D_____ a établi une note adressée à Mme M_____ et M. C_____.

Il a fait part de ses remarques par rapport aux termes de « dictature » et de « menteur » utilisés par M. A_____ ainsi que par rapport à certains propos que ce dernier lui reprochait. Depuis le début d'année, M. A_____ venait très peu trouver sa hiérarchie pour prendre les informations nécessaires à la bonne marche du service. Il constatait une absence de « professionnalisme » et de « savoir être ». Il évoquait un échange du 22 janvier 2021 au sujet d'un classeur sur les procédures Covid. Il avait dit à M. A_____ qu'il n'avait pas détruit des documents par mégarde, ce à quoi ce dernier avait d'emblée répondu qu'alors cela signifiait que des collaborateurs les avaient fait disparaître. Cela démontrait que M. A_____ ne fédérait pas ses équipes, mais cherchait à diviser les personnes tout en tirant du crédit pour lui-même. Il souffrait lui aussi depuis des mois de cette situation conflictuelle.

25) Le 2 février 2021, M. C_____ a rédigé une lettre destinée à Mme M_____ et à M. K_____, à la suite de leur entretien du même jour, au sujet du climat conflictuel lié à MM. I_____ et A_____ au sein du poste.

Le travail de M. I_____ ne donnait pas satisfaction, ce qui lui avait été signifié lors d'un entretien de service début avril 2020. Ce dernier avait rompu la confiance en lui demandant des explications écrites et en s'adressant à M. A_____, au responsable des ressources humaines et au syndicat des agents de la ville de Genève. M. I_____ 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 formé par MM. I_____ et E_____. M. A_____ avait très rapidement pris la défense de M. I_____, puis il y avait eu l'histoire des photographies. MM. A_____ et I_____ avaient répandu des allégations diffamatoires et mensongères à l'égard de la hiérarchie et de M. E_____. Le 23 décembre 2020 était survenue une nouvelle affaire. M. A_____ avait divulgué une information confidentielle à M. I_____ dans le but de nuire à sa hiérarchie et à M. E_____. L'attitude de M. I_____ à l'égard de cette dernière avait été inadéquate et irrespectueuse pendant tout l'entretien du 22 janvier 2021. M. D_____ avait vécu une situation difficile fin décembre 2020, les agissements de M. A_____ l'ayant fortement touché.

La situation ne pouvait plus perdurer et l'affectait. Il avait deux collaborateurs qui cherchaient à nuire et se sentait démuni. Il ne pouvait pas envisager de continuer ainsi et demandait la prise de décisions rapidement. La relation de M. A_____ avec la hiérarchie n'était pas bonne vu ses propos et son attitude, évoqués plus haut. M. I_____ continuait à « mettre la pression » sur M. E_____ et aurait contacté M. N_____ pour le menacer de devoir justifier les informations qu'il avait communiquées devant un tribunal. Il souhaitait retrouver un climat serein au sein du poste qu'il dirigeait depuis dix-neuf ans et que MM. E_____ et D_____ puissent retrouver un bon cadre de travail.

26) Le 4 février 2021, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service pour le 10 février 2021, en présence de MM. K_____ et L_____, pour l'entendre sur les points suivants : dégradation de la relation de travail avec sa hiérarchie, sa relation de travail avec M. E_____, la violation des devoirs d'autorité, 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 conformément aux articles 34 et 82 du Statut du personnel ».

27) MM. L_____ et K_____ ont entendu M. A_____ le 10 février 2021, puis respectivement MM. D_____ et C_____ les 11 et 15 février 2021. Ces entretiens ont fait l'objet de procès-verbaux. Les intéressés ont eu un délai pour formuler des observations complémentaires.

À la fin de l'entretien, M. A_____ 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, tandis que ses supérieurs apprenaient que leurs déclarations respectives seraient communiquées au conseil administratif.

a. M. A_____ s'est exprimé sur la rupture de confiance de MM. D_____ et C_____ à son égard empêchant une saine collaboration au sein du poste et sur six comportements que sa hiérarchie lui reprochait (communication d'une information confidentielle, non-respect de l'autorité supérieure et des décisions de ses supérieurs, le fait d'avoir accusé ces derniers d'étouffer une affaire grave, d'avoir traité M. D_____ de « menteur », de lui avoir dit le 17 décembre 2020 qu'il ne faisait plus confiance à sa hiérarchie et « que dorénavant les échanges entre [lui et cette dernière] se limiteraient à « bonjour » et « au revoir » » et d'avoir dit que ses supérieurs étaient des « dictateurs »). Il a aussi été invité à se déterminer sur les déclarations faites par M. E_____ à son sujet lors de l'entretien de ce dernier du 8 janvier 2021 avec Mme M_____, dont copie du procès-verbal lui était remise. Il traitait M. E_____ de la même manière que les autres collaborateurs, mais ce dernier « se la jou[ait] toujours en solo ». Il n'avait rien contre M. E_____. Il exerçait son rôle de caporal. Il n'avait rien fait pour que M. H_____ perde sa place de responsable de matériel. Il avait mis en place une séance début 2020 pour qu'il y ait des échanges entre ses collaborateurs car il

y avait déjà des tensions. Il voulait organiser d'autres réunions en présence de la hiérarchie mais celle-ci avait refusé. D'autres collaborateurs avaient besoin d'exprimer ce qu'ils ressentaient avec M. E_____. Des « séances extérieures (restaurant, bar, maison en 2019) » avaient été organisées « avec le groupe ».

M. A_____ s'est exprimé sur les déclarations faites par M. D_____ à son égard dans sa note du 31 janvier 2021 – dont une copie lui a été remise – à la suite de son entretien du 28 janvier 2021. Il avait dit à l'adjoint que les collaborateurs avaient besoin de s'exprimer sur les tensions au sein du poste liées à la photo envoyée par courriel en juin 2020. Ces derniers avaient le sentiment que la hiérarchie protégeait M. E_____. Depuis début 2021, il disait « bonjour et au revoir » à sa hiérarchie, toutes les informations utiles étant dans la main courante ou la communication se faisait par courriel.

M. A_____ a ensuite été invité à se prononcer sur des points déjà abordés dans les précédents entretiens, notamment l'information communiquée à M. I_____ en décembre 2020. Il avait attendu de le dire à M. I_____ et ne l'avait fait qu'après l'avoir dit lors de son évaluation ainsi qu'à « à la commune et aux autorités ». C'était un cas grave et il se devait de protéger la personnalité de ses collaborateurs. Il l'avait dit à M. I_____ « pour le bon fonctionnement du service ». À la question de savoir s'il avait eu l'instruction ou l'accord de MM. C_____ ou D_____ pour transmettre l'information à M. I_____, M. A_____ a répondu n'avoir reçu ni cette instruction, ni l'interdiction de communiquer cette information à quiconque. L'« aveu » de M. E_____ ne figurait pas dans les auditions menées dans le cadre de la photographie envoyée par courriel en juin 2020, alors qu'il estimait que cela aurait dû y figurer.

Il reconnaissait avoir traité M. D_____ de menteur mais celui-ci lui avait crié dessus. Ce n'était pas son mode de communication habituel avec ses supérieurs. Il n'estimait pas avoir violé son devoir de loyauté à l'égard de ses supérieurs, car il ne lui avait jamais été interdit de communiquer l'information sur la photographie à M. I_____ ou à la commune. Il admettait que le terme « dictature » n'était pas approprié. Ses supérieurs ne voulaient plus communiquer avec lui au sujet de la photographie, avaient refusé des séances avec le groupe et son avis de chef de groupe n'était pas pris en compte. Il était de plus en plus mis à l'écart par sa hiérarchie. Le fait de lui crier dessus et de le dissuader de mentionner l'épisode de la photographie dans ses évaluations démontrait qu'il n'avait pas pu s'exprimer librement.

b. M. D_____ a été entendu à la suite des auditions de MM. I_____ et A_____ afin qu'il puisse s'exprimer sur leurs déclarations. M. C_____, et non M. I_____, avait eu l'initiative de l'entretien d'avril 2020 avec ce dernier, dont le but était de faire le point sur le fonctionnement du binôme formé par MM. I_____ et E_____. Celui-ci ne fonctionnait pas bien. Il ne voulait pas rester inactif. À la suite de cet entretien, il y avait eu des tensions avec M. I_____ et M.

A_____ (« changement de comportement »). Ce dernier n'avait pas apprécié de ne pas avoir été mis au courant de cet entretien.

Concernant la photographie envoyée par courriel de juin 2020, M. C_____ avait demandé à M. A_____ et à lui de recevoir M. I_____ qui avait désigné M. E_____. Ce dernier leur avait dit qu'il n'avait pas pris cette photographie mais qu'il « en avait pris une autre et l'avait envoyée à un gendarme ». Ils en avaient ensuite informé M. C_____ qui avait « repris le dossier ». M. A_____ n'avait jamais accepté la manière dont celui-ci l'avait traité et n'avait « pas accepté qu'il ne reçoive pas d'information en retour ». Pour M. D_____, les liens de confiance avec M. A_____ étaient rompus. Ce dernier attaquait « de toute part » M. C_____. Ce dernier avait dit plusieurs fois, en sa présence, à M. A_____ que l'information relative à la photographie devait rester confidentielle. Cette affaire avait été traitée par M. C_____ et était classée.

M. D_____ n'avait pas crié sur M. A_____ mais était excédé par son comportement. Ils étaient au même niveau sonore. Ce dernier avait divisé le groupe. Il y avait une hiérarchie et il fallait respecter les décisions. M. A_____ devrait venir le voir pour compléter les informations figurant dans la main courante, ce qu'il avait fait deux fois en un mois. Il avait mis « un fait significatif » à M. E_____ pour la photographie prise et envoyée à Mme M_____. Le rôle du caporal était d'interpeller le subordonné prenant une photographie pour savoir pourquoi il la prenait et M. A_____ ne l'avait pas fait. M. D_____ réfutait que M. E_____ « se la jou[ait] en solo ». Ce dernier était volontaire, échangeait toujours les informations et était très assidu. C'était un très bon policier. M. G_____ était venu lui dire en décembre 2020 qu'il était d'accord de prolonger le binôme avec M. E_____ avec qui il avait apprécié travailler. M. D_____ pensait que M. E_____ avait « contre lui » MM. F_____, J_____, A_____ et I_____ et que ces quatre derniers avaient « peur de quelqu'un de très compétent ». Depuis deux mois, M. A_____ était froid avec M. E_____ alors qu'il était plus courtois et moins intransigeant avec d'autres personnes.

Il avait laissé M. A_____ tenir une réunion avant le 17 mars 2020, qui n'avait rien changé dans le fonctionnement du service. « Plusieurs sources » lui avaient rapporté M. E_____ avait été mis en cause pendant cette séance. M. A_____ n'avait pas la nuance de ce qu'était une violation grave. En transmettant l'information relative à la photographie à M. I_____, il savait que cela allait dégrader les relations de travail au sein des équipes. M. A_____ était de mauvaise foi lorsqu'il soutenait qu'aucune interdiction de communiquer ladite information ne lui avait été faite. M. C_____ lui avait dit de ne pas en parler. Si M. A_____ était fidèle, il respecterait les décisions de la hiérarchie et ne chercherait pas à diviser les collaborateurs. M. D_____ était persuadé qu'en divulguant à M. I_____ l'information confidentielle concernant la photographie,

le service fonctionnait moins bien qu'avant que cette information ne soit révélée. Il avait eu une discussion avec MM. C_____ et A_____ au sujet de M. H_____. M. A_____ avait dit que M. H_____ devait « faire autre chose, changer de service », tandis que M. C_____ avait recherché des solutions plus constructives. La situation sanitaire n'avait pas permis de mettre en place les réunions souhaitées par M. A_____ dont il contestait ne pas prendre en compte l'avis. M. D_____ restait à la disposition de ce dernier par téléphone après la fin de son service. Cette situation était très regrettable et « fortement destructrice ». Il était lui-même en souffrance mentale depuis de nombreuses semaines.

c. M. C_____ a été entendu en dernier. Après avoir entendu MM. I_____, E_____, H_____ et G_____ avec M. K_____ au sujet de la photographie envoyée par courriel en juin 2020, il avait informé MM. D_____ et A_____ du résultat des auditions et demandé de garder l'information confidentielle « pour le bien du service ». M. A_____ avait insisté pour qu'une sanction soit prise contre M. E_____. M. C_____ avait demandé à ce dernier de ne plus prendre de photo de ses collègues. La rupture du lien de confiance avec M. A_____ était due à la violation de la confidentialité concernant la photographie. M. C_____ estimait qu'il y avait une volonté de nuire de la part de M. A_____. Il avait été très clair avec celui-ci et M. D_____ concernant la nature confidentielle de l'information. Il les avait informés que l'affaire avait été traitée et classée.

Après une absence de trois mois, début 2021, M. A_____ lui avait juste dit « bonjour et au revoir » et n'était pas venu le voir pour un échange sur le fonctionnement du poste. Il n'y avait plus de communication professionnelle. Il sentait qu'il y avait une rupture de la part de M. A_____. Pour M. C_____, il était important qu'entre chefs, ils « tirent tous à la même corde ». M. A_____ avait décidé de se mettre du côté de M. I_____. Après l'affaire de la photographie de juin 2020, M. A_____ avait demandé qu'une séance avec l'ensemble des collaborateurs du poste soit organisée pour que les collaborateurs puissent s'exprimer. M. C_____ avait refusé, il craignait que M. E_____ soit « mis au pilori ». M. A_____ l'avait quand même fait sans l'en informer et sans la présence de M. D_____. Il avait appris par la suite que M. E_____ avait été au centre des discussions. Il avait refusé la proposition de M. A_____ d'organiser d'autres séances car il ne voulait pas que cela tourne « au procès » de M. E_____ et, avec la pandémie, il y avait des mesures sanitaires à respecter.

Le rapport sur M. H_____ fait par M. E_____ à la demande de M. A_____ avait fait dire à M. C_____ que M. A_____ agissait « de manière subtile et intelligente avec M. E_____ pour essayer de lui nuire ». M. C_____ avait constaté que le groupe, plus particulièrement MM. I_____, A_____, J_____ et F_____, isolait M. E_____, de manière subtile par exemple en ne lui répondant pas lorsqu'il disait bonjour. Selon M. A_____, M. H_____ n'était plus apte à tenir un bâton et était un danger. M. C_____ lui avait répondu qu'il

n'acceptait pas sa manière de voir les choses et qu'il fallait soutenir un collaborateur malade, en traitement, dont le problème était provisoire. Il avait été très ferme. Aucune décision n'avait été prise à l'encontre de M. H_____. Ce dernier avait repris, après son opération, une fonction administrative. Selon M. C_____, M. A_____ avait exagéré.

M. C_____ n'avait pas crié sur M. A_____. Il trouvait inadmissible son attitude à l'égard de M. D_____, en particulier de l'avoir traité de « menteur » devant un collaborateur, et était scandalisé par le fait de les avoir traités de « dictateurs ». Il ne pouvait l'accepter. Courant 2020, après un cours de management de trois jours, M. A_____ avait reproché à ses supérieurs d'avoir un système hiérarchique vertical alors qu'était prônée une hiérarchie plate et que tous devaient pouvoir décider de l'organisation ou du fonctionnement. Il leur avait dit qu'ils « fais[aient] tout faux ». M. C_____ se déclarait ouvert à la discussion et appréciait d'entendre les avis de tous ; ensuite, il prenait une décision en collaboration avec son adjoint. Lorsqu'il prenait une décision, il n'en était pas pour autant un dictateur, y compris lorsqu'il sanctionnait. M. A_____ avait été fidèle et honnête pendant de nombreuses années ; c'était un très bon agent. En 2020, il avait rompu le lien de confiance avec sa hiérarchie, ce qui était regrettable. Son devoir de chef de groupe était d'appliquer les décisions de la hiérarchie ; dès qu'il ne faisait plus cela, il rompait son devoir de loyauté.

28) Le 15 février 2021, le vice-président du syndicat Union des polices municipales genevoises, Monsieur K_____, 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. I_____, A_____, F_____, G_____, H_____ et J_____, soucieux de maintenir une bonne communication et une bonne marche du service.

Un document intitulé « séance du 26 février 2021 », connu de MM. A_____, I_____, F_____ et J_____, 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.

29) La commune a mandaté un prestataire externe les 4 et 16 mars 2021 afin de permettre à M. A_____ de reconstruire une relation saine et positive avec ses supérieurs, mais cette démarche a échoué.

30) Le 19 mars 2021, MM. L_____ et K_____ ont, sur mandat du conseil administratif, proposé à M. A_____ la possibilité d'une séparation à l'amiable.

M. A_____, libéré de l'obligation de travailler, ne s'est pas déterminé à ce sujet dans ledit délai, prolongé à sa demande. Dans un courrier du 12 avril 2021, il a contesté l'existence de motifs fondant une suspension. Il sollicitait des explications. Il était disponible pour reprendre son poste.

31) Par décision du 19 avril 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif, sous la plume de Mme M_____ et de M. L_____, a, après les entretiens susmentionnés des 28 janvier et 10 février 2021, mis un terme aux rapports de service de M. A_____ avec effet au 31 juillet 2021 et l'a libéré de son obligation de travailler.

Le lien de confiance était irrémédiablement rompu, ce que l'intéressé avait reconnu. Celui-ci s'était exprimé sur les faits suivants : dégradation de la relation de travail avec sa hiérarchie, relation de travail avec M. E_____, violation des devoirs d'autorité, non-respect de la hiérarchie, rupture du lien de confiance et violation des devoirs de service. Lors de l'entretien du 10 février 2021, il les avait minimisés ou niés. MM. C_____ et D_____ notaient une rupture des rapports de confiance, qui empêchait une saine collaboration au sein du service. Ils lui reprochaient d'avoir communiqué une information que ses supérieurs lui avaient dit être confidentielle, de ne pas avoir respecté l'autorité du supérieur et de ne pas avoir respecté les décisions de ses supérieurs, de les avoir accusés de vouloir étouffer une affaire grave, d'avoir traité M. D_____ de menteur, d'avoir déclaré à ce dernier qu'il ne faisait plus confiance à sa hiérarchie et que dorénavant les échanges entre lui et la hiérarchie se limiteraient à « bonjour » et « au revoir », de dire que ses supérieurs étaient des dictateurs et de reprocher à M. D_____ d'avoir rendu visite à M. C_____ alors que celui-ci était absent pour raison de santé.

M. A_____ avait indiqué que les rapports de confiance étaient rompus. Il avait nié en bloc les affirmations de M. E_____ concernant le non-respect de la personnalité de ce dernier. Il n'avait pas fait d'observations complémentaires dans le délai échéant au 17 février 2021. La démarche menée par le prestataire externe les 4 et 16 mars 2021 avait échoué. La proposition d'une séparation à l'amiable n'avait pas été acceptée.

32) Le 20 mai 2021, M. A_____ a formé recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) en concluant à son annulation et à sa réintégration, subsidiairement au paiement de la somme de CHF 222'434.40, correspondant à vingt-quatre mois de salaire brut, avec intérêts à 5 % dès le 20 mai 2021.

Il a préalablement demandé à la commune de produire tous les rapports d'évaluation le concernant et à pouvoir compléter ensuite son recours. Il demandait son audition et celle de MM. F_____, G_____, H_____, J_____, I_____ et K_____.

Les éléments énumérés dans la décision litigieuse n'étaient pas précisés, de sorte que sa lecture ne permettait pas de savoir ce qui lui était reproché, notamment quelle était l'information confidentielle qu'il avait communiquée. Il était ainsi empêché de se déterminer sur un recours éventuel. Il s'agissait seulement d'allégations qui n'avaient fait l'objet ni d'un procès-verbal, ni d'une mesure préalable et moins grave telle qu'un avertissement. L'autorité intimée contrevenait au principe de la proportionnalité en omettant la graduation des mesures de sanction suivant la gravité des faits. Le dossier était creux au sujet de l'affirmation de non-respect de la personnalité « d'un tiers ». En réalité, « on ne voulait plus de lui » et il demandait sur ce point à ce que M. I_____ soit entendu. L'origine du litige résidait dans le fait qu'il s'était trouvé contraint de dénoncer à sa hiérarchie une situation qui ne lui paraissait pas légale en lien avec des prises d'images non autorisées au cours du service. Depuis lors, une « cabale » s'était enclenchée à son encontre, aboutissant à son exclusion et à la décision querellée.

Avant ces faits, il était « parfaitement noté ». Il réservait toute conclusion pour le tort moral subi, les collègues tendant dorénavant à le percevoir comme un « mauvais policier ». Il retenait aussi une atteinte à la personnalité, ses états de service ayant toujours été excellents et sa « mise à pied » immédiate donnant l'impression aux personnes extérieures (public, milieu familial et autres membres de la profession) qu'il avait commis des fautes graves. Cela aurait un impact sur sa capacité à retrouver un autre emploi, les questions et l'organisation hiérarchiques étant particulièrement sensibles.

Il estimait le licenciement infondé, faute de motif objectivement fondé et dûment constaté. Il n'y avait ni insuffisance de ses prestations professionnelles, ni de manquement – a fortiori grave et/ou répété – à ses devoirs de service, ni inaptitude à remplir les exigences de son poste vu son parcours professionnel. Il reprochait à la commune de ne pas avoir donné suite à son courrier du 19 mai 2021 et de ne pas lui avoir remis toutes les appréciations officielles le concernant. La décision était arbitraire et le licenciement abusif. Aucune enquête « sérieuse » n'avait été effectuée, et ce malgré les difficultés exposées le 26 février 2021 par l'ensemble du personnel du poste, à l'exception de M. E_____, qui était à l'origine du problème. Le fait de lui reprocher de ne pas respecter l'autorité sans aucune justification revenait à lui imputer un comportement contraire à l'honneur, la notion d'obéissance ou de respect de sa hiérarchie étant fondamentale dans son métier.

33) La commune a conclu au rejet du recours.

Elle a conclu à l'irrecevabilité des conclusions tendant au prononcé de la réintégration du recourant, au versement d'une indemnité supérieure à douze mois de salaire, d'une indemnité pour tort moral et d'une indemnité pour congé abusif. Elle a sollicité, pour certains allégués, l'audition de témoins sans les identifier.

Le licenciement était fondé vu l'attitude de M. A_____, son refus de suivre la procédure convenue et acceptée liée à son évaluation, ses propos à l'égard de sa hiérarchie, son attitude de rupture, son refus de se remettre en question, son refus d'entendre la moindre critique, le fait qu'il ait « fait clan » avec M. I_____, un subordonné, à l'encontre d'un autre subordonné, qu'il n'ait rien entrepris pour protéger la personnalité de l'un de ses subordonnés agissant de façon contraire à ses devoirs, son refus de communiquer avec sa hiérarchie autrement que par des formules de politesse ainsi que son refus de suivre les instructions alors qu'il affirmait que pour un policier, la notion d'obéissance était essentielle. La rupture du lien de confiance était admise par le recourant qui n'accordait plus sa confiance à ses supérieurs. De nombreuses communes recherchaient des agents municipaux. Depuis le départ de M. A_____, l'ambiance au sein du poste s'était améliorée.

34) Le recourant a répliqué et sollicité l'audition de M. D_____.

Il n'avait pas été informé du tout par sa hiérarchie dans le cadre du traitement de la photographie de M. I_____, envoyée par courriel en juin 2020. Il ne comprenait pas pourquoi M. E_____ avait, à une autre occasion, photographié M. I_____ et pourquoi cette question n'était pas investiguée par la hiérarchie. Cette découverte avait eu des conséquences négatives sur le groupe (désolidarisation, suspicion). Il contestait que MM. D_____ et C_____ lui avaient demandé de ne pas parler à ses subordonnés de l'incident résultant de l'envoi de ladite photographie, en particulier de ne pas dire à M. I_____ qu'il avait été photographié à son insu par M. E_____. Il n'avait pas été informé du fait que ses supérieurs avaient estimé préférable de considérer cet incident clos. Tout le groupe connaissait la « problématique de photographies illicites » et sa hiérarchie n'avait pris aucune mesure pour protéger le groupe.

Il ne s'était pas mis en rupture avec sa hiérarchie. M. C_____ étant absent pour maladie, il avait discuté à plusieurs reprises de la situation avec M. D_____, l'alertant de la dégradation des relations au sein du groupe, qu'il cherchait toujours à fédérer, mais sa hiérarchie ne voulait pas voir « quels étaient les problèmes sur quoi elle était pourtant alertée ». Il ne comprenait pas qu'un fait qu'il considérait comme grave – une prise de cliché illicite au sein d'un corps de police – ne soit pas même communiqué au principal intéressé, alors que cela avait généré des tensions dans le groupe. Face à une instruction de sa hiérarchie qui lui paraissait « illicite », il avait une « obligation légale » d'agir. Il avait organisé une séance en 2020 pour fédérer le groupe et apaiser les tensions. M. E_____ n'avait jamais été maltraité, alors qu'il était à l'origine des problèmes dans le groupe et de tensions avec d'autres collaborateurs. Il n'était pas au courant des plaintes de M.

E_____ à son sujet. Il n'avait pas isolé ce dernier avec trois autres personnes dont M. I_____.

Il n'avait jamais crié sur son supérieur, c'était « plutôt l'inverse à deux reprises par MM. D_____ et C_____ », ce dont M. G_____ pouvait témoigner. Il reprochait à sa hiérarchie une attitude négative à son égard. Il contestait être incapable de se remettre en question, mais « l'acte illicite était établi et les circonstances laissaient à penser que l'autorité, malgré la dégradation que cela avait provoqué, n'entendait rien faire ». Le courriel de M. I_____ du 23 décembre 2020, soutenant que M. E_____ avait pris la photographie envoyée par courriel du 9 juin 2020, paraissait devoir impliquer investigation. Il prenait acte, sans la contester, de l'allégation de M. I_____ selon laquelle il avait, en décembre 2020, informé ce dernier que M. E_____ l'avait photographié pendant son service. Il se demandait si cette information était réellement confidentielle alors qu'il s'agissait d'une « attitude illicite commise par un subordonné sur le lieu de travail et impliquant [M. I_____] » et qu'en tant que responsable, il devait préserver la personnalité de ses subordonnés. Il persistait à penser que les photographies avaient été prises dans un certain but, but que la hiérarchie n'avait jamais entendu élucider. À sa connaissance, aucune sanction n'avait été prise à l'encontre de celui qui avait admis avoir pris au moins une photographie. La rupture de confiance alléguée par l'autorité intimée était « le fait de l'employeur, non l'inverse ».

Sa réintégration était possible vu ses excellents états de service hormis l'incident en cause. L'origine de la dégradation des rapports au sein du groupe ne résidait pas dans son attitude, mais dans le fait de laisser non résolue la problématique des incidents en lien avec les clichés. Il se plaignait de l'absence de soutien de sa hiérarchie sur ce point. Des questions importantes n'avaient toujours pas de réponse : le but des photographies prises, l'auteur de celles-ci et de l'envoi informatique de juin 2020. Faute de manquement grave, la décision litigieuse devait être annulée.

35) La commune n'a pas dupliqué et a confirmé que son chargé de pièces comportait tous les rapports d'évaluation concernant le recourant.

36) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur les actes d'instruction sollicités.

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 a sollicité la production de toutes ses évaluations ainsi que son audition et celle de tous ses subordonnés, à l'exclusion de M. E_____, de ses deux supérieurs et du représentant du syndicat consulté.

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. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées). L'art. 41 phr. 2 LPA précise que les parties ne peuvent prétendre à une audition verbale sauf dispositions légales contraires.

b. En l'espèce, plusieurs évaluations du recourant figurent dans le dossier de l'autorité intimée, sans que celui-là ne conteste l'absence de l'une d'elles, de sorte que le dossier est complet de ce point de vue. Quant aux auditions sollicitées par le recourant, ce dernier s'est exprimé, à plusieurs reprises, avant le prononcé de la décision litigieuse, devant son employeur qui a produit les procès-verbaux relatifs aux entretiens des 16 décembre 2020, 28 janvier et 10 février 2021. De plus, assisté d'un conseil, il a pu développer ses arguments dans ses deux écritures, étant précisé qu'il n'a pas le droit à une audition orale, en vertu du statut, devant l'autorité de recours.

En outre, le dossier contient les procès-verbaux des quatre entretiens effectués par la hiérarchie de l'intéressé à la suite de la réception de la plainte de juin 2020, les témoignages écrits de M. D_____ des 17 décembre 2020 et 31 janvier 2021 et de M. C_____ du 2 février 2021, ainsi que les procès-verbaux des auditions de ces deux derniers devant les représentants de la commune les 11 et 15 février 2021 et de celles de MM. E_____ et I_____ des 8 et 22 janvier 2021. Dans ces circonstances, il n'est pas nécessaire de réentendre les mêmes personnes que l'autorité intimée, dont les déclarations ont été recueillies dans les procès-verbaux produits et non contestés, ni d'entendre les autres témoins sollicités par le recourant. Les déclarations de ces derniers ne sont pas à même de modifier les éléments pertinents du dossier étayant les manquements reprochés au recourant, étant précisé que la question de la relation entre MM. A_____ et E_____ et celle de l'appréciation du travail de M. I_____, binôme de ce dernier au début de son activité au sein de la police municipale, ne sont pas déterminantes

à la résolution du présent litige. La chambre administrative renoncera donc aux actes d'instruction sollicités par les parties, la commune n'ayant par ailleurs pas identifié ses témoins.

3) Le recourant se plaint d'une motivation insuffisante de la décision litigieuse.

a. Le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée. Il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a pas l'obligation de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties mais peut se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_404/2019 du 5 décembre 2019 consid. 4.2.1).

b. En l'espèce, la décision litigieuse mentionne les entretiens que M. A_____ a eus les 28 janvier et 10 février 2021, résumés plus haut, avec d'abord MM. C_____ et K_____, puis avec ce dernier et M. L_____. Outre l'établissement de procès-verbaux y relatifs, la présence du recourant à ses entretiens est suffisante pour admettre, contrairement à ce qu'il soutient dans son recours, qu'il avait connaissance des comportements qui lui étaient reprochés et de l'information confidentielle qu'il avait dévoilée sans l'accord de sa hiérarchie. Il pouvait ainsi recourir en toute connaissance de cause.

Le grief tiré d'une violation de son droit d'être entendu est donc rejeté.

4) Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement du recourant, principalement en raison de son comportement à l'égard de ses deux supérieurs, dans le cadre du traitement d'une affaire liée à la prise de photographies d'un nouveau collaborateur pendant le temps de travail et de l'aveu y relatif du collègue de ce dernier pour l'une de celles-ci.

Selon la hiérarchie, les prestations du nouveau collaborateur, M. I_____, engagé en janvier 2020, ne donnaient pas satisfaction, ce qui lui avait été communiqué dans un entretien d'avril 2020, soit avant la problématique des photographies découverte en juin 2020. D'après le recourant, l'absence de mesures prises par la hiérarchie à l'égard de M. E_____, qui a reconnu en juin 2020 avoir pris, en mars 2020, une photographie de M. I_____ à son insu pendant le service, est à l'origine du litige et de la dégradation des conditions de travail au sein du poste, notamment du sentiment que la hiérarchie protégerait M. E_____.

a. En matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, notamment face à des manquements aux devoirs de service commis par les membres de son personnel, de sorte que la chambre

administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

b. Selon l'art. 82 al. 2 du statut, entré en vigueur le 1er janvier 2016, le conseil administratif peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service qui le lient à un fonctionnaire en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Dans tous les cas, le membre du personnel doit être entendu par le secrétaire général et être informé des motifs de la résiliation.

En vertu de l'art. 83 du statut, est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison, notamment, d'insuffisance des prestations professionnelles, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste.

c. En cas de violation – intentionnelle ou par négligence ou imprudence – de ses devoirs de service, le membre du personnel peut faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions prévues à l'art. 34 al. 1 du statut, par ordre croissant de gravité, telles que l'avertissement (let. a ch. 1), le blâme (let. b ch. 2), la suppression de l'augmentation annuelle du traitement pour une durée déterminée ou la réduction du traitement dans certaines limites (let. c ch. 3), le déplacement temporaire ou définitif dans une fonction inférieure, la sanction pouvant, cas échéant, entraîner la réduction du traitement dans certaines limites (let. c ch. 4), la révocation (let. c ch. 5). Ces sanctions relèvent respectivement de la compétence du supérieur hiérarchique (let. a), du secrétaire général (let. b) et du conseil administratif (let. c).

Ces sanctions peuvent être cumulées (art. 34 al. 2 du statut). Les dispositions sur la résiliation des rapports de service pour un motif objectivement fondé restent réservées (art. 34 al. 7 du statut). La procédure disciplinaire est régie par l'art. 37 du statut.

d. Selon l'art. 14 al. 1 du statut, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de la commune et peut être modifiée en tout temps. Le changement d'affectation peut être temporaire ou définitif. Il ne peut, en principe, entraîner aucune diminution de salaire, à l'exception des changements d'affectation à caractère de sanction, à caractère exceptionnel ou demandés par l'employé. En cas de changement d'affectation, l'intéressé est entendu au préalable par le secrétaire général et un membre du conseil administratif (art. 14 al. 2 du statut).

En cas de changement d'affectation à titre définitif, la nouvelle affectation s'effectue à titre d'essai pour une période de douze mois. Pendant cette période, un rapport d'évaluation est établi à 6, respectivement à 11 mois d'activité (art. 14

al. 3 du statut). Au cours de la période d'essai, chaque partie peut renoncer à la nouvelle affectation. Dans ce cas, le membre du personnel sera affecté, dans la mesure du possible, à une fonction compatible avec sa formation et son traitement sera fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant à son nouvel emploi (art. 14 al. 4 du statut). En cas d'impossibilité d'affecter l'intéressé à une autre fonction, les rapports de service sont résiliés, selon les modalités fixées aux art. 80 ss du statut (art. 14 al. 5 du statut).

e. La commune 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).

f. 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 ; 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 s'entraider et se remplacer dans leur travail, selon les besoins du service et, notamment, lors de maladie ou de congés (art. 22 al. 5 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).

Les membres du personnel chargés de fonction d'autorité sont, en outre, tenus aux devoirs définis à l'art. 23 du statut, notamment d'assurer l'exécution et/ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d), d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e), de veiller à la protection de la personnalité de leurs subordonnés et des autres membres du personnel (let. f) et de renseigner régulièrement leur supérieur hiérarchique sur la marche du service, les congés, les absences, le comportement du personnel (let. g).

g. Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs ; tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou

qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction, étant précisé que, pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à une faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2 et les références citées). Les exigences liées au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2). Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'État, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019 précité consid. 3.2.2).

h. Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit, pour le canton de Genève, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 de 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). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5).

Dans une autre affaire genevoise concernant un licenciement ordinaire prononcé par une commune à la suite d'une enquête administrative, en lieu et place d'une révocation disciplinaire, le Tribunal fédéral a précisé les différences entre la révocation et le licenciement pour motifs graves ayant tous deux pour effet de mettre un terme à l'engagement du fonctionnaire. Le licenciement pour motifs graves suppose l'existence de motifs graves, ce par quoi il faut entendre, à teneur du texte de la disposition communale, « toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service - notamment : la perte de l'exercice des droits civils ; l'incapacité professionnelle dûment constatée ; l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1). Il s'agit de la définition des justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service, généralement utilisée par la jurisprudence fédérale (arrêts du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 ; 8C_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.6.1). Le Tribunal fédéral a confirmé que le licenciement pour motifs fondés au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC est une mesure administrative qui ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de l'employé - dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers - perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport

de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 précité consid. 4.1 et 4.2).

i. D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

j. Dans une affaire genevoise concernant un sergent-major instructeur de la police municipale et référent de l'école municipale y relative, ayant de bons états de service et dont les messages incriminés constituaient un acte isolé, le Tribunal fédéral a confirmé que le licenciement immédiat pour justes motifs était une sanction disproportionnée au vu, d'une part, de la gravité de la faute de l'intéressé et de l'absence d'antécédents et, d'autre part, de la possibilité de prendre d'autres mesures propres à atteindre le but visé, telles que la voie disciplinaire (art. 93 du statut alors en cause) ou le changement d'affectation d'office (art. 94 et 41 al. 4 du statut alors en cause). Selon le Tribunal fédéral, il existait un intérêt public considérable à sanctionner les manquements de l'intéressé, dont la gravité était particulièrement lourde pour un cadre de la police en charge de la formation des agents de la police municipale. Les autres mesures à disposition de l'autorité constituaient des mesures moins incisives que le licenciement immédiat pour atteindre les buts visés. Le fait qu'une autorité cantonale de recours annule, par un jugement entré en force, la décision de licenciement immédiat rendue par l'employeur public ne s'opposait pas en soi à ce que celui-ci résilie ensuite de manière ordinaire les rapports de travail sur la base du même état de fait, l'autorité de la chose jugée ne portant que sur la question du licenciement immédiat et non sur celle d'un éventuel licenciement pour motif objectivement fondé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 4.3, 5.3.6 et 5.4).

k. Dans une affaire récente (ATA/114/2021 du 2 février 2021), la chambre administrative a confirmé le changement d’affectation d’office – ordonné par une autre commune, en sus de deux avertissements préalables – d’un caporal-chef de groupe de la police municipale au poste d’appointé, pour avoir failli à ses devoirs de responsable hiérarchique à l’égard d’une subordonnée, notamment ceux de confidentialité, de discrétion, de réserve, d’exemplarité et d’impartialité. Il avait traité cette collaboratrice de « mythomane » dans un courriel adressé à son

supérieur et à tous ses subordonnés, y compris la personne intéressée, l'avait dévalorisée devant ses subalternes, collègues de cette dernière, laissée être dénigrée par ces derniers et avait tenu devant ceux-ci des propos révélateurs d'aspects confidentiels liés à la relation de travail de cette collaboratrice.

À l'aune de la jurisprudence fédérale susmentionnée, la chambre administrative a considéré qu'un changement d'affectation tel que prévu dans le statut communal et résultant de la violation de devoirs de service constituait – même s'il était ressenti commune une sanction – une mesure administrative moins incisive qu'un licenciement pour motif fondé et respectait le principe de proportionnalité (consid. 3b). L'altération du lien de confiance entre l'intéressé et sa hiérarchie était limitée à sa fonction de supérieur hiérarchique. Le recourant n'ayant pas d'antécédents et disposant de bons états de service, la suppression de ses responsabilités hiérarchiques résultant du transfert au poste d'appointé permettait, de l'avis de la commune, d'assurer le bon fonctionnement du service. Elle réduisait au strict nécessaire les conséquences négatives sur la situation professionnelle du recourant dont les deux manquements reprochés étaient graves, aucune autre mesure moins incisive n'ayant par ailleurs été suggérée par l'intéressé (consid. 4b).

5) En l'espèce, la situation se distingue fondamentalement du précédent précité survenu dans une autre commune. Même si, dans les deux cas, il n'existe pas d'antécédents et que les évaluations antérieures sont bonnes, les comportements problématiques se situent, dans la présente affaire, principalement au niveau de l'attitude du fonctionnaire à l'égard de sa hiérarchie alors qu'ils étaient survenus, dans l'espèce susmentionnée, dans la relation entre le fonctionnaire et une subordonnée atteignant, du fait de ses responsabilités hiérarchiques, le lien de confiance avec sa hiérarchie. Il s'agit d'une différence importante dans l'examen de la proportionnalité de la décision litigieuse, en particulier quant à savoir s'il existe d'autres mesures moins incisives telles que le changement d'affectation à une fonction subalterne dépourvue de responsabilités hiérarchiques, question d'autant plus délicate s'il n'existe, au sein de la commune, qu'un poste de police municipale dirigé par les supérieurs en cause.

Il convient de commencer par examiner, conformément à la jurisprudence précitée, si les comportements reprochés au recourant sont susceptibles de rendre la poursuite des rapports de service incompatibles avec le bon fonctionnement du poste de police municipale, comme le soutient la commune qui jouit en la matière d'un large pouvoir d'appréciation.

a. L'origine du litige réside dans une divergence de vues entre le recourant et M. C_____, face à la photographie de M. I_____ prise en mars 2020 par M. E_____ pendant le service, ces deux derniers travaillant en binôme. Cette divergence entre MM. A_____ et C_____ apparaît en juin 2020, à l'occasion

d'une plainte anonyme au sujet d'un comportement de M. I_____, accompagnée d'une autre photographie de celui-ci.

Dans ce contexte, M. C_____ a entendu les personnes citées par M. I_____, dont M. E_____ à qui M. I_____ reprochait d'avoir pris la photographie jointe à la plainte. S'il contestait fermement avoir pris cette image, M. E_____ reconnaissait alors avoir en mars 2020 photographié M. I_____ et en a expliqué les raisons à M. C_____ en présence de M. K_____. Ces derniers ont ensuite entendu M. I_____ au sujet d'une troisième photographie que M. E_____ aurait prise de lui en mai 2020, propos non confirmés par MM. H_____ et G_____. M. I_____ déclarait alors à MM. C_____ et K_____ qu'il n'avait parlé de cet incident ni à M. E_____ ni à ses supérieurs car il s'agissait pour lui d'un « élément anodin ». Sur ce, M. C_____ a clos le dossier « sans suite » et en a informé MM. D_____ et A_____ en leur demandant la confidentialité sur cette affaire.

Sur ce dernier point, les déclarations de M. A_____ ne sont pas constantes entre son audition du 28 janvier 2021 et celle du 10 février 2021. Lors de la première, ses propos tendent à dire que M. C_____ ne voulait pas que l'affaire des photographies soit divulguée au sein du poste, alors qu'il soutient que lors de la seconde entrevue, il n'avait ni reçu l'instruction de transmettre cette information, ni l'interdiction de le faire. À cela s'ajoutent les déclarations claires et univoques du 11 février 2021 de M. D_____, qui a insisté sur le fait que M. C_____ avait dit plusieurs fois, en sa présence, à M. A_____ que l'information relative à la photographie de M. I_____, prise en mars 2020 par M. E_____, devait rester confidentielle. De plus, le recourant a eu connaissance de cette information dans le cadre de ses fonctions hiérarchiques, lors d'un premier entretien, non protocolé, entre lui, MM. E_____ et D_____ au sujet de la photographie de M. I_____ accompagnant la plainte de juin 2020.

La chambre administrative retient ainsi la nature confidentielle de l'information dévoilée par M. A_____ à M. I_____ juste avant les fêtes de Noël 2020 et ayant abouti au courriel du 23 décembre 2020 adressé par ce dernier à MM. C_____, D_____ et A_____. La contradiction existant entre les déclarations concordantes de MM. D_____ et A_____ sur le fait que M. E_____ leur avait dit que la photographie prise en mars 2020 avait été envoyée à un tiers et celle de M. E_____ niant fermement l'avoir transmise à quiconque, ne change ni le caractère confidentiel qu'avait l'information précitée pour M. C_____ ni l'instruction de ne pas la faire circuler. Cette contradiction n'a ainsi pas à être clarifiée.

En communiquant l'information confidentielle à M. I_____, et ce dans un contexte connu de tensions entre celui-ci et M. E_____, M. A_____ a fait fi de l'instruction claire de M. C_____. Il a ainsi failli à son obligation d'appliquer les décisions de ses supérieurs ancré aux art. 20 al. 2, 22 al. 6 et 23 let. d du statut. Il

a, de ce fait, également nui à la relation entre les deux collaborateurs. Ces deux manquements sont de nature à affecter le bon fonctionnement du poste en violation des art. 21 let. a et 22 al. 4 du statut.

b. Le recourant, qui reconnaît avoir transmis à M. I_____ une information considérée comme confidentielle par sa hiérarchie, conteste le bien-fondé de la décision de M. C_____ de garder cette information confidentielle à l'égard de M. I_____. Or, si certes la prise de photographie de collègues dans l'exercice de leurs fonctions, qui plus est sans leur consentement, est critiquable, ce point est in casu relayé au second plan.

En effet, bien que M. A_____ n'ait pas été d'accord ni n'ait compris la décision de son supérieur, il ne soutient pas avoir entrepris de démarche tendant à clarifier la motivation et l'éventuelle pertinence de cette instruction. Il s'est limité à élever des critiques lors de son évaluation de novembre 2020 à l'encontre de sa hiérarchie et à faire des déclarations sur la situation du poste lors de son entretien du 16 décembre 2020 avec MM. L_____ et K_____. En revanche, il ne ressort ni de ses déclarations ni de celles de ses supérieurs qu'il ait tenté de dialoguer, de manière ouverte et constructive, avec sa hiérarchie sur l'absence de mesures à l'encontre de M. E_____ au sujet de la photographie qu'il avait prise en mars 2020 à l'insu de son collègue. Tel n'était pas l'objet de l'échange, mentionné par M. C_____ lors de son audition du 15 février 2021, à la suite des trois jours de formation suivis par le recourant. L'allégation de ce dernier selon laquelle sa hiérarchie aurait refusé d'en discuter ne démontre au surplus pas le contraire vu l'attitude du recourant. En effet, celui-ci s'est focalisé sur la seule question du cliché pris par M. E_____ et la nécessité de sanctionner ce dernier pour ce fait, comme cela ressort des auditions de MM. D_____ et C_____ des 11 et 15 février 2021, sans parvenir à s'extraire des conflits individuels pour adopter une vision globale et une attitude plus propice au bon fonctionnement du poste. De plus, le recourant se limite à invoquer, de manière très générale, un devoir lié à sa position hiérarchique pour justifier la communication d'une information pourtant précise, qu'il savait être qualifiée de confidentielle par sa hiérarchie. En outre, dans ses premières déclarations du 28 janvier 2021, il a expliqué sa démarche par le fait que la décision de M. C_____ était contraire à ses valeurs, et a attendu le 10 février 2021 pour motiver son acte par des raisons liées à la cohésion de son équipe.

Ainsi, en révélant l'information confidentielle à M. I_____, l'intention première du recourant n'était pas de favoriser la cohésion de son équipe et, a fortiori, la bonne marche du poste, mais de répondre à un besoin d'ordre personnel. S'il peut être légitime de soulever un désaccord fondé sur des valeurs fondamentales d'une société démocratique telles que le respect d'autrui et de la sphère privée, le comportement du recourant est, dans la présente affaire, excessif à plusieurs égards.

Premièrement, il a refusé tout dialogue avec sa hiérarchie au sujet de leur divergence de vues, qu'il qualifie lui-même d'essentielle, alors que M. D_____ lui avait proposé d'en parler avec M. C_____ et que, le 16 décembre 2020, M. K_____ lui avait offert un espace de discussion pour régler le différend avec sa hiérarchie. Deuxièmement, face aux améliorations, mentionnées dans son évaluation de novembre 2020, par rapport aux décisions de sa hiérarchie et à sa gestion de l'équipe, le recourant a adopté une attitude conflictuelle et irrespectueuse, le 17 décembre 2020, envers M. D_____, qu'il admet avoir traité de menteur, alors qu'il avait été invité à donner ses commentaires sur son évaluation comme convenu la veille avec M. K_____. L'intéressé n'a ainsi fait que peu de cas de la proposition de ce dernier de résoudre le problème à l'origine de son refus de signer son évaluation. Troisièmement, M. A_____ a adopté, à la même époque, une attitude pour le moins peu constructive à l'égard de M. C_____. Il a dévoilé à M. I_____ l'information qu'il savait sensible et confidentielle entre – selon ses propres déclarations – les 21 et 23 décembre 2020 allant ainsi à l'encontre de la volonté de son sergent-major, et ce alors qu'un moyen de clarifier son incompréhension au sujet de la décision de M. C_____ lui avait été proposé par M. K_____ lors de leur entretien du 16 décembre 2020 en présence de M. L_____. Le recourant, qui dit avoir vécu un conflit intérieur important entre ses valeurs et la décision de son supérieur hiérarchique, n'a pas saisi l'occasion offerte par M. K_____ d'aplanir les divergences avec sa hiérarchie sur cet épisode, et ce malgré les excellents rapports entretenus avec elle jusqu'alors, étant rappelé qu'il considérait en octobre 2019 sa hiérarchie comme étant ouverte au dialogue et à l'écoute. Quatrièmement, il a employé, dans les circonstances précitées, le terme de « dictature » - qu'il reconnaît lui-même être inapproprié et « un peu fort » - devant les responsables de sa propre hiérarchie, pour décrire le style de gestion de celle-ci. Ce terme est en effet péjoratif et offensant envers ses supérieurs.

Ces éléments dénotent une attitude fermée et d'opposition du recourant à l'égard de ses supérieurs qu'il a en outre accusés de vouloir « étouffer » une « affaire grave » et de privilégier sans motif M. E_____, jetant ainsi le discrédit sur eux. L'attitude du recourant est non seulement offensante et dépourvue de toute considération et de respect envers ses supérieurs, mais dénote aussi un manque de recul vu son rôle hiérarchique ainsi qu'un fort rejet de l'autorité de son sergent-major et sergent, alors qu'il est caporal au sein de la police municipale, corps de métier structuré par essence de manière hiérarchique.

c. Concernant les graves accusations qu'il porte à l'encontre de sa hiérarchie, le recourant n'invoque aucun élément tangible susceptible de les justifier hormis la question du bien-fondé de la décision susévoquée de M. C_____ et l'attitude prétendument protectrice de sa hiérarchie à l'égard de M. E_____. Or, M. C_____ a expliqué sa décision par une volonté d'apaisement au sein de l'équipe afin d'éviter d'accentuer les tensions existantes entre MM. I_____ et E_____,

connues de MM. H_____ et A_____. Cette approche bienveillante et constructive de M. C_____ rappelle celle qui l'opposait à M. A_____ au sujet de la situation de M. H_____, jugé inapte à poursuivre son activité au sein du poste par M. A_____ alors que M. C_____ souhaitait une approche plus respectueuse de l'état de santé temporairement fragile de l'intéressé. L'approche du supérieur prônant l'intérêt du service est crédible dans les présentes circonstances.

D'une part, le choix de M. C_____ s'est inscrit dans un contexte plus large affectant l'appréciation, négative, des prestations professionnelles de M. I_____ par MM. D_____ et C_____. Celle-ci était fondée, selon les déclarations de M. D_____, en partie sur les propos de M. E_____ mais aussi sur le comportement de M. I_____ à l'égard de sa hiérarchie. Ce dernier en avait été informé par ses deux supérieurs en avril 2020, soit avant la plainte anonyme à son encontre et la découverte des photographies intervenue en juin 2020. M. A_____ n'avait pas été intégré à cette démarche. Selon les déclarations de M. D_____, le binôme formé par MM. I_____ et E_____ ne fonctionnait pas bien selon lui et M. C_____, de sorte qu'ils ne voulaient pas rester inactifs, ce qui ne peut leur être reproché.

D'autre part, l'accusation selon laquelle M. E_____ serait protégé par la hiérarchie et les reproches formulés par le recourant envers ce dernier qui « se la jou[erait] toujours en solo » et qui manquerait « d'esprit d'équipe », sont sans pertinence sur l'objet du litige. En effet, on ne voit pas en quoi la prétendue situation privilégiée de M. E_____ justifierait la révélation d'une information confidentielle à M. I_____ en violation d'une instruction claire de la hiérarchie, ni a fortiori l'attitude fermée et irrespectueuse de M. A_____, telle que décrite plus haut, à l'égard de cette dernière. Le comportement de M. E_____ n'est en outre pas l'objet du litige. Par ailleurs, en sus des déclarations du 8 janvier 2021 de M. E_____ invité à s'exprimer sur sa situation professionnelle par la conseillère administrative, M. D_____ a une autre perception de la collaboration avec M. E_____ qu'il jugeait volontaire, assidu et partageant les informations. Au surplus, le prétendu traitement privilégié dont aurait bénéficié M. E_____ n'a pas empêché la hiérarchie d'avertir ce dernier qu'il ne devait plus photographier ses collègues, comme cela ressort des déclarations concordantes de MM. E_____ et C_____ des 8 janvier et 15 février 2021. Cela a eu pour conséquence l'absence, depuis lors, de nouveaux reproches à ce sujet à l'encontre de M. E_____.

Enfin, la crainte alléguée par le recourant à l'égard de M. E_____ due à la prise de photographie à l'insu de son collègue – pour autant qu'elle soit plausible – doit être relativisée. En effet, le recourant, pourtant chef de groupe, a suivi une approche critiquable en ce sens qu'il s'est limité à mettre en avant les intérêts de M. I_____, sans s'intéresser aux éventuelles motivations de M. E_____. Le fait

que les raisons de ce dernier, connues de ses supérieurs, ne lui aient pas été communiquées n'y change rien. Le recourant a manqué de recul par rapport aux dissensions au sein de son équipe et fait preuve d'une approche partiale au détriment d'une analyse globale et équilibrée de la situation, qui devait intégrer, de manière bienveillante et constructive, les doléances et besoins de tous les collaborateurs, y compris de ceux minoritaires ou minorisés. Ce faisant, il a peiné – à défaut d'y contribuer – à favoriser la collaboration au sein du poste et à en assurer la bonne marche en dépit de désaccords interpersonnels. Les critiques émises par MM. A_____ et E_____ l'un envers l'autre ne sont pas déterminantes pour l'issue du présent litige, vu les circonstances susmentionnées, en particulier l'attitude conflictuelle et irrespectueuse du recourant à l'égard de sa hiérarchie, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'instruire la question des relations entre MM. A_____ et E_____.

d. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le recourant a non seulement divulgué une information confidentielle à un subordonné, en violant de manière volontaire l'instruction de son sergent-major, mais il a également contribué à péjorer la relation professionnelle entre ses deux subordonnés en prenant au surplus parti pour l'un d'eux sans égard à la situation de l'autre. De plus, le recourant a coupé tout dialogue avec sa hiérarchie empêchant ainsi tout échange constructif et dénouement positif à leur divergence de vues. Il a en outre tenu, à l'égard de cette dernière, des propos irrévérencieux et offensants, perdant tout recul et objectivité, et ce sans élément tangible hormis la divergence susmentionnée avec M. C_____ relative au bon fonctionnement du poste. Un tel comportement à l'égard de sa hiérarchie face à une divergence, même si sa critique devait s'avérer justifiée sur le fond, n'est pas acceptable. Par conséquent, la chambre administrative constate que le recourant a, par le comportement sus-décrit, gravement enfreint ses devoirs de service et, ainsi, nui au bon fonctionnement du poste qui requiert une saine collaboration de ses membres et de son état-major.

Dans ces circonstances, les différents manquements sus-évoqués du recourant étaient de nature à rompre la relation de confiance, au demeurant excellente jusqu'aux événements susmentionnés, avec sa hiérarchie. De tels manquements empêchent, de par leur gravité, toute collaboration ultérieure entre eux, pourtant nécessaire au bon fonctionnement du poste de police municipale. En procédant aux différents entretiens entre le 16 décembre 2020 et le 15 février 2021 et en confrontant les déclarations des trois responsables du poste, la commune, par le biais de son secrétaire général, son responsable RH et la conseillère administrative, a établi les faits pertinents de manière objective et procédé à une analyse attentive et fondée sur les besoins de la bonne marche du poste. Ainsi, en confirmant la rupture du lien de confiance de MM. C_____ et D_____ envers M. A_____, elle n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation au vu des circonstances détaillées plus haut.

e. On ne voit enfin, sous l'angle de la proportionnalité de la décision litigieuse, pas quelle autre mesure – hormis la démarche de médiation, qui a échouée – la commune pouvait prendre, au vu de l'importante dégradation des relations professionnelles entre les deux supérieurs et M. A_____. L'attitude, fermée et conflictuelle, de celui-ci n'a fait qu'aggraver la relation avec sa hiérarchie au point de rompre tout dialogue et recherche de solution au différend les opposant. Le fait qu'il ait pu, sur le fond, avoir eu potentiellement raison de s'interroger sur le bien-fondé de la décision de sa hiérarchie quant à la photographie de M. I_____ n'y change finalement rien, le manque de « savoir-être » du recourant ayant fait perdre toute pertinence au traitement de cette question. Par ailleurs, aucune des parties ne soutient que le recourant aurait pu occuper, sous une nouvelle direction, la fonction d'appointé au sein de la commune.

Dès lors, la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du poste reposant sur une collaboration saine et bienveillante de tous ses membres ne peut in casu que conduire, vu la profonde rupture du lien de confiance entre le recourant et ses deux supérieurs et en l'absence d'une autre mesure moins incisive, à la résiliation des rapports de service dans le respect du délai de congé de trois mois, respecté in casu. L'intéressé ne propose au demeurant pas de mesure moins incisive hormis la médiation dont l'échec n'est pas contesté. La décision litigieuse doit en conséquence être confirmée et le recours rejeté, sans que les autres prétentions – considérées irrecevables par l'autorité intimée – ne doivent être examinées.

6) 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/598/2021 du 8 juin 2021 ; ATA/1344/2020 du 22 décembre 2020).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 20 mai 2021 par Monsieur A_____ contre la décision de la commune du B_____ du 19 avril 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 Stéphane Piletta-Zanin, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Lorella Bertani, avocate de la commune du B_____.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, Mme Pedrazzini Rizzi, M. Verniory, Mmes Lauber et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
D. Werffeli Bastianelli	F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :