

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3434/2014-FPUBL

ATA/890/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 1^{er} septembre 2015

dans la cause

Monsieur X _____

représenté par DAS Protection Juridique SA, soit pour elle
Madame Sabrina Khoshbeen, mandataire

contre

COMMUNE DE CHÊNE-BOUGERIES

représentée par Me Thomas Barth, avocat

EN FAIT

- 1) Conformément à un contrat du 4 mars 2014, Monsieur X_____, né le _____ 1966, a été engagé en qualité d'auxiliaire de sécurité à 60 % au sein du service prévention et sécurité (ci-après : le service) de la commune de Chêne-Bougeries (ci-après : la commune) à compter du 1^{er} avril 2014. Le poste était classé en classe 7, annuité 1 de l'échelle des traitements communale. Le fonctionnaire était soumis à une période probatoire de trois ans.
- 2) Par courrier du 16 juin 2014, la commune a informé M. X_____ de la décision du conseil administratif (ci-après : CA) du 12 juin 2014 d'augmenter son taux d'activité à 100 % dès le 17 juin 2014.
- 3) Du 15 au 28 septembre 2014, l'intéressé a pris deux semaines de vacances.
- 4) Par courriel du vendredi 26 septembre 2014 à 23h32, le secrétaire général de la commune a convoqué M. X_____ à une rencontre avec les membres du CA le lundi 29 septembre 2014 à 10h, sans en indiquer les motifs.
- 5) Le 29 septembre 2014 au matin, l'intéressé s'est rendu à l'entretien avec le CA et le secrétaire général.
- 6) Le même jour a eu lieu une entrevue réunissant M. X_____, le secrétaire général, Madame Y_____, cheffe du service, et Monsieur Z_____, remplaçant du chef de poste de la police municipale.
- 7) Par courrier du 29 septembre 2014, le CA s'est référé à la rencontre du matin même, lors de laquelle il avait signifié à M. X_____ son intention de mettre fin aux relations de travail avec effet au 30 novembre 2014 et libération de l'obligation de travailler dès le prononcé de la décision. Un délai au 2 octobre 2014, jour de la prise de décision par le CA, à 11h était imparti à l'intéressé pour déposer ses observations.
- 8) Le 30 septembre 2014, un entretien a réuni M. X_____ et le secrétaire général.
- 9) Dans ses observations du 2 octobre 2014, remises en mains propres au secrétaire général, M. X_____ a exprimé son grand étonnement, son souhait de poursuivre les rapports de travail ainsi que son engagement complet à servir les intérêts de la commune, dans le plus grand respect de ses collègues et supérieurs, et a sollicité une confrontation avec les plaignants, afin de prendre connaissance de leurs reproches et d'y répondre.

Les remarques quant à son absence d'intégration et d'adaptation au sein de la police municipale l'avaient énormément heurté. Depuis plus de six mois, il s'était mis entièrement au service de la police municipale et de la mairie, avec pour preuves l'augmentation de son taux d'activité ainsi que la prise en charge de nombreuses tâches administratives, notamment par deux fois le remplacement de la secrétaire de la police municipale, Madame A_____. Il avait eu à plusieurs reprises des retours positifs de la part de son supérieur, Monsieur B_____, chef de poste de la police municipale, ainsi que de Mme Y_____. Il avait toujours été très apprécié par ses collègues, en particulier par Madame C_____, avec laquelle il travaillait en binôme. Il s'était bien intégré lors de soirées organisées dans le cadre du travail et par le biais du cours d'anglais, qu'il avait suivi précisément pour connaître d'autres employés de la commune.

- 10) Le 4 octobre 2014, l'intéressé a demandé à M. B_____ de le renseigner sur son sort, car il n'avait pas réussi à joindre le secrétaire général, qui devait lui communiquer la décision du CA.

Il a repris certains éléments exposés dans ses observations et précisé qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une seule remarque ni de sanction disciplinaire.

- 11) Par décision du 9 octobre 2014, ne comportant aucune mention de la voie et du délai de recours, le CA a mis fin aux rapports de service pendant la période probatoire avec effet au 30 novembre 2014 et a libéré M. X_____ de l'obligation de travailler durant les mois d'octobre et novembre 2014.

L'intéressé avait violé les obligations du fonctionnaire en matière de comportement général. Son comportement, en particulier vis-à-vis de membres de l'administration communale, avait été, à certaines occasions, parfaitement inapproprié. Plusieurs de ses agissements professionnels avaient été incompatibles avec les devoirs de sa fonction.

- 12) Le 10 octobre 2014, M. X_____ a reproché à la commune d'avoir violé les conditions de résiliation de l'engagement ainsi que son droit d'être entendu et a demandé copie de l'ensemble de son dossier d'ici au 17 octobre 2014.

Il a repris l'argumentation formulée auparavant, en la précisant.

Il s'était rendu à un entretien le 7 octobre 2014, notamment en présence de Monsieur D_____, spécialiste en ressources humaines. Les reproches de manque d'intégration et de « trop de sérieux » avaient pour origine le fait qu'il effectuait consciencieusement son travail. Il n'existait pas de motif objectivement fondé de licenciement. Il avait été suspendu dès le 29 septembre 2014, ceci même en l'absence de faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité impliquée par sa fonction. Il avait reçu le courrier du 29 septembre 2014 le lendemain, de sorte qu'il n'avait bénéficié que d'un jour pour faire part de ses observations, alors

même que les reproches n'étaient pas formulés par écrit. Il n'avait pas été informé par écrit de l'enquête confiée à M. D_____, ni pu prendre connaissance des résultats de celle-ci et de son dossier.

13) Le 15 octobre 2014, le secrétaire général a réexpédié la décision de résiliation par pli simple, M. X_____ ayant refusé le pli recommandé envoyé le 9 octobre 2014.

14) Le 17 octobre 2014, l'intéressé a formellement contesté son licenciement, demandé sa réintégration et imparti un nouveau délai au 24 octobre 2014 à la commune pour la transmission de l'intégralité de son dossier, reprenant et précisant son argumentation précédente.

Les reproches formulés dans la décision litigieuse étaient dépourvus de toute précision. Il n'avait pas pu examiner les doléances exprimées à son encontre.

15) Le même jour, la commune a maintenu sa décision, « ferme et définitive ».

L'engagement de M. X_____ pouvait être librement résilié, du fait qu'il était encore en période probatoire. Une enquête administrative n'avait dans ce cadre pas lieu d'être. L'intéressé avait pu exercer de manière satisfaisante son droit d'être entendu, une séance ayant eu lieu le 29 septembre 2014. Il avait bénéficié d'un délai de trois jours pour formuler ses observations par écrit.

16) Les 20 et 28 octobre 2014, M. X_____ a persisté à contester son licenciement et réitéré les demandes formulées dans son courrier du 17 octobre 2014, en complétant son argumentation.

La décision du 9 octobre 2014 ne mentionnait pas les voies et délais de recours et une décision en bonne et due forme devait être notifiée. Ses observations du 2 octobre 2014 avaient été totalement ignorées. Il avait été suspendu sans décision de résiliation et sans motif de suspension.

17) Le 30 octobre 2014, la commune a indiqué à M. X_____ qu'elle excluait catégoriquement sa réintégration.

18) Le 31 octobre 2014, l'intéressé a imparti un ultime délai à la commune pour lui communiquer copie de son dossier.

19) Par acte du 10 novembre 2014, M. X_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 9 octobre 2014, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif en ordonnant sa réintégration immédiate ainsi qu'à la production de l'intégralité du dossier de la commune, principalement à l'annulation de la décision attaquée ainsi qu'à sa réintégration, et subsidiairement à la condamnation

de la commune à payer un indemnité équivalant à six mois de salaire, portant intérêts à 5 % dès le 1^{er} décembre 2014, avec « suite de dépens ».

Il a repris et précisé l'argumentation formulée auparavant.

Il n'avait pris connaissance du courriel du 26 septembre 2014, envoyé à son adresse électronique professionnelle, que le 29 septembre 2014 à 8h. La commune avait procédé à une mise en accusation sans possibilité de s'exprimer ou de vérifier la véracité des reproches, malgré les requêtes réitérées de l'intéressé. La connaissance des plaintes émises à son encontre était nécessaire à l'exercice de son droit d'être entendu.

- 20) Par réponse sur effet suspensif et sur le fond du 21 novembre 2014, la commune a conclu au déboutement de M. X_____ de ses conclusions sur effet suspensif ainsi qu'au rejet du recours, reprenant son argumentation précédente.

L'omission de l'indication des voies de recours n'avait pas porté préjudice à l'intéressé. Ce n'était pas parce que son taux de travail avait été augmenté que son comportement avait été exempt de toute remarque. Aucune suspension n'avait été prononcée le 29 septembre 2014. M. X_____ persistait à demander ce qui lui était reproché, alors qu'il savait pertinemment qu'il s'agissait d'un manque d'intégration et d'adaptation au sein de la police municipale. Vu les trois entretiens des 29 et 30 septembre 2014 ainsi que les observations communiquées à l'occasion d'une rencontre avec le secrétaire général, il avait pu exercer son droit d'être entendu de manière satisfaisante. Du fait de la conformité au droit de son licenciement, il ne pouvait prétendre ni à une réintégration, ni à une indemnité.

- 21) Par décision du 5 décembre 2014 (ATA/968/2014), la chambre administrative a déclaré irrecevable la demande de restitution de l'effet suspensif et constaté en tant que besoin que le recours avait effet suspensif.

La décision attaquée n'avait pas été déclarée exécutoire nonobstant recours, de sorte que ce dernier avait effet suspensif de plein droit. M. X_____ devait être considéré comme faisant partie du personnel communal.

- 22) Le 8 décembre 2014, la commune a conclu au retrait de l'effet suspensif et a confirmé exclure toute réintégration.

Le retour de l'intéressé à son poste de travail entraverait la bonne marche du service et risquerait de provoquer des remous non négligeables, ce dernier ne s'étant jamais vraiment intégré et ayant eu un comportement inapproprié avec certains autres membres de l'administration communale. La solvabilité de la commune était notoire.

- 23) Le même jour, M. X_____ a conclu au maintien de l'effet suspensif et a persisté dans les conclusions formulées dans son acte de recours.

La commune n'avait pas fait valoir, dans son écriture du 21 novembre 2014, que ses intérêts seraient menacés. Il devait être réintégré au sein du personnel communal compte tenu de la décision de la chambre administrative du 5 décembre 2014.

24) Par décision du 10 décembre 2014 (ATA/986/2014), la chambre administrative a retiré l'effet suspensif au recours, dans la mesure où le licenciement concernait un agent public en phase probatoire et où le statut ne permettait pas à la chambre administrative d'imposer sa réintégration en cas d'admission du recours.

25) Le 12 décembre 2014, suite à la fixation d'un délai au 17 décembre 2014 par le juge délégué pour la production de son dossier complet concernant M. X_____, la commune a indiqué que la chambre administrative était en possession de tous les documents y figurant, lesquels avaient été produits soit par l'intéressé, soit par elle-même.

26) Le 21 janvier 2015 s'est tenue une audience de comparution personnelle.

a. Le secrétaire général a confirmé que la commune n'avait pas d'autres pièces au dossier personnel de M. X_____ et a contesté avoir suspendu ce dernier dès le 29 septembre 2014. Il avait choisi lui-même de rentrer chez lui. Les motifs à l'origine du licenciement relevaient de problèmes d'intégration et d'adaptation au sein de la police municipale, communiqués au secrétaire général et au CA, lequel s'en était saisi informellement à plusieurs reprises avant de prendre la décision de licenciement.

Les auxiliaires de sécurité et les agents de police municipale (ci-après : APM) fonctionnaient en binômes, selon les instructions données par les APM, sous l'autorité desquels les auxiliaires de sécurité agissaient et dont ils devaient suivre les instructions en relation avec l'opportunité de certains contrôles et l'attitude à adopter vis-à-vis de certains contrevenants. Des problèmes opérationnels avaient été reprochés à l'intéressé. Il lui était arrivé de patrouiller seul, sans Mme C_____, laquelle n'avait toutefois pas invoqué de problèmes particuliers à cet égard. Par ailleurs, il avait effectué certains contrôles inopportuns et il était arrivé qu'il intervienne a posteriori par rapport à l'intervention de son supérieur hiérarchique APM, sans toutefois qu'un exemple précis ne puisse être donné. En outre, des problèmes de comportement, en particulier vis-à-vis de ses collègues femmes, avaient été notés, notamment des manifestations de supériorité exclusivement basées sur le sexe.

b. Selon M. X_____, la proposition d'augmentation de son taux d'activité était intervenue en raison de sa bonne adaptation et de son intégration au sein du service ainsi que de ses compétences informatiques. Lors du remplacement de la secrétaire, il avait eu de nombreux contacts avec les administrés. La mairie ne lui

avait jamais fait de remarque. S'il avait eu entretien avec sa cheffe de service à propos de l'augmentation de son taux d'activité, il n'en avait jamais eu en raison de problèmes ou plaintes. Mme C_____ venait souvent en pleurs au travail, déclarait être contente de travailler avec lui et ne lui avait jamais fait de remarques négatives. Il n'avait jamais patrouillé seul. Il l'avait formée au traitement des données comptables et l'avait souvent raccompagnée chez elle après le travail. Ses collègues féminines ne lui avaient jamais fait de remarques.

À son retour de vacances, sa cheffe de service, qui s'était montrée froide, lui avait indiqué ne pas être habilitée à parler. Il n'imaginait pas du tout la possibilité d'être licencié. À la fin de l'entretien du 29 septembre 2014 avec le CA, le secrétaire général lui avait dit de ne plus venir travailler. Le 7 octobre 2014, il s'était entretenu avec M. D_____, « médiateur » externe mandaté par la commune, et avait sollicité une confrontation avec la ou les personnes ayant des doléances à son égard ou au moins des précisions concrètes quant à ce qui lui était reproché. Il avait senti que la décision était déjà prise et que l'entretien n'avait lieu que pour la forme. Il avait exprimé son désir de reprendre le travail. Il n'avait jamais eu connaissances des éventuelles conclusions de M. D_____.

Il lui était difficile de retrouver un emploi à 49 ans.

- 27) Le 22 avril 2015 a eu lieu une nouvelle audience, de comparution personnelle et d'enquêtes.
- a. M. X_____ a indiqué ne pas avoir retrouvé d'emploi.
 - b. Mme Y_____ a déclaré que la collaboration s'était au départ bien déroulée. M. X_____ faisait preuve de rigueur et d'engagement, sur un mode positif. Elle l'avait félicité et un taux de travail de 100 % avait pu lui être proposé en juin. Toutefois, le 15 septembre 2014, MM. B_____ et Z_____ avaient demandé à lui parler. Ayant perçu une ambiance plus tendue au sein du poste, elle avait pressenti que c'était à propos de M. X_____. Mmes C_____ et A_____ s'étaient plaintes d'une dégradation des relations avec l'intéressé, mentionnant en particulier la crainte de « faire des erreurs », du fait d'éventuelles remarques de ce dernier. Envisageant d'attendre son retour pour une discussion, elle avait dans l'intervalle investigué les faits. La secrétaire, dotée de dix ans d'ancienneté et connue pour s'entendre avec tout le monde, se sentait méprisée en tant que femme, ce qui était très alarmant vu l'arrivée récente de M. X_____ et l'importance d'une bonne ambiance au sein du poste.

Il y avait une divergence de valeurs qui mettait en péril la cohésion de l'équipe. Dans la mesure où la dégradation était très rapide, elle se devait d'avertir rapidement sa hiérarchie. Elle avait parlé de la situation au secrétaire général ainsi qu'à la conseillère administrative responsable, laquelle avait demandé une note pour pouvoir en discuter à la séance du CA du jeudi. Elle avait alors mené, avec

M. B_____, des entretiens avec plusieurs personnes du poste, M. Z_____ ayant par ailleurs livré son témoignage par courriel. Deux choses l'avaient particulièrement alertée. D'une part, après l'augmentation de son taux d'activité, notamment après ses vacances du mois de juillet, M. X_____ avait brutalement changé d'attitude, pour devenir autoritariste envers ses collègues féminines. Il avait notamment déclaré, en l'absence d'AMP, « c'est moi l'homme ici » ou s'était adressé à sa coéquipière comme à un enfant, un AMP devant alors intervenir. Il faisait d'autre part preuve d'une rigidité excessive vis-à-vis des administrés, en dépit de la volonté d'une certaine souplesse de la commune en matière de stationnement. Le CA avait choisi d'agir rapidement.

Il était possible qu'au mois d'août l'intéressé ait montré à Mme C_____ comment se servir des différentes applications, notamment pour traiter les amendes. Il s'agissait de formation continue entre collègues, de règle. Au moment de son départ en vacances, sous réserve d'un problème d'attitude de M. X_____ envers elle lors d'un colloque, elle n'avait pas encore d'autres éléments.

c. Selon Mme C_____, au début les choses s'étaient très bien passées. L'intéressé avait changé d'attitude après son passage à 100 %, tant à son égard que vis-à-vis des administrés. Par exemple, un jour, alors qu'elle parlait à des administrés, qui remerciaient la commune pour la mise à disposition de places de stationnement d'une durée de quatre heures, M. X_____ s'était mêlé à la conversation, en indiquant qu'il ne fallait pas enchaîner les stationnements de quatre heures mais s'insérer dans la circulation pendant au moins deux heures. Elle lui avait rappelé les consignes en faveur d'une souplesse en matière de stationnement. Vis-à-vis d'elle-même, il y avait eu notamment un accrochage au sujet du traitement d'une amende, que l'intéressé voulait faire d'une manière non conforme aux habitudes du service. M. Z_____ était intervenu. Une autre fois, M. X_____ avait infligé une amende d'ordre à un concierge qu'elle connaissait et auquel elle avait déclaré ne rien pouvoir faire, n'étant pas l'auteur de l'amende. M. X_____ lui avait reproché de s'être occupée de ses affaires et était très fâché de ce seul fait. Il avait aussi tenu à son égard des propos très directifs. Elle lui avait exprimé son désaccord quant au ton adopté. Elle avait eu une conversation avec M. Z_____ à ce sujet, lequel avait dû en parler à M. B_____ et Mme Y_____. Elle avait l'impression qu'il voulait « jouer au petit chef », alors qu'ils avaient la même fonction et qu'elle était plus ancienne. S'agissant d'éventuelles attitudes sexistes, à une occasion, alors qu'elle se trouvait seule avec Mme A_____, l'intéressé avait dit : « écoutez, maintenant c'est moi qui suis l'homme », ce qu'elles avaient interprété comme une volonté de supériorité masculine. Elles avaient davantage parlé de l'attitude de M. X_____ à leur hiérarchie au moment des vacances, sans doute par appréhension de son retour. Ce dernier, plus compétent qu'elle en informatique, lui avait appris à se servir de « Postfinance ».

Elle avait un nouveau coéquipier avec lequel tout se passait très bien.

d. Selon M. B_____, la collaboration avec l'intéressé avait bien débuté, sans remarques négatives jusqu'à l'augmentation de son taux de travail. Pendant ses vacances, probablement en septembre, des collaborateurs avaient évoqué des problèmes relationnels. Lui-même et Mme Y_____ avaient auditionné les personnes concernées et transmis un rapport à leur hiérarchie. Il n'avait à titre personnel pas eu de problèmes avec M. X_____, si ce n'est qu'il avait dû intervenir lors d'un colloque car il contestait les dires de sa cheffe de service. En outre, en matière d'organisation des plannings et des vacances, il avait déclaré à quelques reprises ne pas les mettre en cause, étant nouveau, mais que les choses pourraient se faire différemment par la suite, ce qui l'avait frappé. Dans le cadre des auditions, avaient été rapportés une agressivité ou une trop grande rigidité à l'égard d'administrés - contraire à la politique de proximité avec le citoyen de la commune -, des problèmes de communication et relationnels par rapport au personnel féminin, avec une certaine volonté de supériorité vis-à-vis des collègues féminines - contraire aux valeurs du service -, ainsi que des doléances quant à l'irrespect des consignes en matière de contrôle du stationnement - selon lesquelles un contact visuel constant avec son coéquipier devait être maintenu. Dans son courriel, M. Z_____ avait indiqué que M. X_____ s'en allait parfois seul dans d'autres rues pour poursuivre le contrôle. Vu le déroulement des événements, lui-même n'avait pas eu le temps d'en parler avec l'intéressé. Il n'avait pas ressenti une plus grande tension au sein du poste au mois d'août, période durant laquelle il y avait cependant plus de va-et-vient en raison des vacances. S'agissant de la rapidité de la prise de décision, à partir de la transmission de l'information à sa hiérarchie, il n'avait pas à juger des modalités de traitement de l'affaire par celle-ci.

- 28) Le 27 avril 2015, la commune a versé à la procédure un document intitulé « Rapport de situation - situation interne - Monsieur X_____ », daté du 25 septembre 2014, rédigé par M. B_____ ainsi que Mme Y_____ - mais non signé -, et non accompagné des auditions mentionnées comme annexées.

Le lundi 15 septembre 2014, MM. B_____ et Z_____ avaient demandé un entretien à la cheffe de service, Mmes C_____ et A_____ s'étant ouvertes auprès de ce dernier quant aux changements d'attitude de M. X_____ depuis l'été et la confirmation de son passage à 100 %. Du fait des doléances quant au comportement de ce dernier à l'égard de ses collègues féminines et à une volonté de mener seul le contrôle du stationnement, Mme Y_____, M. B_____ et M. Z_____ avaient approfondi la situation avec les intéressées et plusieurs de leurs collègues, les éléments recueillis étant préoccupants. Le secrétaire général et la conseillère administrative responsable avaient été informés de la situation, qui apparaissait suffisamment grave pour prendre des mesures sans délai. Afin de permettre au CA d'en discuter, ils avaient entendu brièvement les principales

intéressées et l'AMP présent au bureau. M. Z_____ avait fait part de son résumé des faits par courriel.

Plusieurs conclusions étaient dressées. Il était hautement probable que M. X_____ avait adopté un comportement de supériorité face à ses collègues féminines, adoptant une attitude de « petit chef », ce qui était contraire aux valeurs de la commune. Dès la fin du mois d'août, une certaine difficulté à accepter une hiérarchie féminine avait été constatée. Il avait, lors d'un colloque le 5 septembre 2014, ouvertement contesté les instructions de la cheffe de service, seule l'intervention du responsable de la police municipale ayant permis de débloquent la situation. Il avait tendance à opposer au citoyen un comportement d'une extrême rigidité dans le cadre du stationnement, contraire à la volonté de la commune, ainsi qu'à vouloir se mettre en avant et faire seul le contrôle du stationnement. Il existait un risque pour la cohésion d'équipe. Mme A_____, connue pour sa douceur et sa tolérance, en arrivait au point de ne plus pouvoir être spontanée et faire attention à ses propos pour ne pas énerver son collègue. Le pronostic était très réservé, voire pessimiste.

- 29) Dans ses observations finales du 29 mai 2015, M. X_____ a persisté dans l'intégralité de ses conclusions, reprenant et complétant son argumentation précédente.

Les enquêtes avaient permis de confirmer qu'il avait été licencié de manière totalement arbitraire. La décision avait été prise alors qu'il était en vacances. Il n'était pas prouvé qu'il avait patrouillé seul, la question n'ayant pas été posée à sa coéquipière. Le rapport du 25 septembre 2014 n'était pas signé et faisait uniquement état de suppositions. Il était légitime de se demander s'il n'avait pas été rédigé pour les besoins de la cause. La commune avait toujours affirmé n'avoir aucune pièce à produire, alors même que ce rapport avait ensuite été versé à la procédure et faisait référence à des procès-verbaux d'audition des principales intéressées, non produits. Le prétendu comportement de supériorité masculine n'était pas prouvé, s'agissant uniquement du sentiment d'une personne, sa coéquipière, déjà faible psychologiquement. Le seul reproche qui pouvait lui être fait était d'avoir suivi et appliqué les règles, appris rapidement et eu plus de compétences informatiques que ses collègues. Son certificat de travail n'avait toujours pas été modifié malgré sa demande en ce sens.

- 30) Dans ses déterminations du même jour, la commune a maintenu ses conclusions, reprenant certains éléments de son argumentation et la complétant.

Les pièces produites par la commune et les différents témoignages avaient clairement démontré les difficultés importantes rencontrées avec l'intéressé.

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

EN DROIT

- 1) Interjeté devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ce point de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 2 ; ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 2 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 2).
- 2)
 - a. Selon l'art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), le délai de recours est de trente jours s'agissant d'une décision finale. Il court dès le lendemain de la notification de la décision (art. 62 al. 3 1^{ère} phrase LPA). Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA).
 - b. La notification doit permettre au destinataire de prendre connaissance de la décision et, le cas échéant, de faire usage des voies de droit ouvertes à son encontre. Une décision est notifiée, non pas au moment où le contribuable en prend connaissance, mais le jour où elle est dûment communiquée (ATF 113 Ib 296 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.259/2006 du 18 avril 2007 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/179/2015 du 17 février 2015 consid. 6a ; ATA/822/2014 du 28 octobre 2014 consid. 2b).
 - c. Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA). L'administré doit toutefois, en application du principe de la bonne foi, agir dans un délai raisonnable dès la connaissance de la décision (ATA/537/2014 du 17 juillet 2014 consid. 4b ; ATA/387/2014 du 27 mai 2014 consid. 4 et la jurisprudence citée ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 1566 p. 522). On peut et doit attendre d'un justiciable en désaccord avec une décision dépourvue de l'indication des voies de droit qu'il se renseigne sur ses possibilités de recours auprès d'un avocat ou de l'autorité qui a statué, conformément aux règles de la bonne foi. À défaut, la décision entre en force passé un certain délai, même si une disposition légale prévoyait expressément l'obligation de porter la mention des voies de droit (ATF 121 II 72 consid. 2a ; ATF 119 IV 330 consid. 1c ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.83/2006 du 5 septembre 2006 consid. 4.4 et la jurisprudence citée). Il y a donc lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si la partie intéressée a réellement été induite en erreur par l'irrégularité de la notification et a, de ce fait, subi un préjudice ou si elle a agi dans un délai raisonnable (ATA/436/2014 du 17 juin 2014 consid. 2b et les références citées).
 - d. En l'espèce, la décision du 9 octobre 2014 ne comporte pas la mention de la voie et du délai de recours, de sorte qu'elle a été notifiée de manière irrégulière. Le recourant a toutefois en tout état de cause formé recours dans un délai de trente jours à compter du prononcé de la décision, de sorte que son recours a été interjeté dans le délai légal, et de ce fait nécessairement dans un délai raisonnable.

Le recours est dès lors recevable.

3) Sans prendre de conclusions formelles à cet égard, le recourant remet en cause la suspension qu'il allègue avoir été prononcée par la commune le 29 septembre 2014 et indique que cette dernière n'a toujours pas donné suite à sa demande de modification de son certificat de travail.

a. L'acte de recours doit, sous peine d'irrecevabilité, être déposé dans les délais et contenir la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant, ainsi que l'exposé des motifs et l'indication des moyens de preuve (art. 62 et 65 al. 1 et 2 LPA). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

b. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 2b ; ATA/751/2013 du 12 novembre 2013 consid. 6). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés (ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 2b ; ATA/700/2014 du 2 septembre 2014 consid. 2b ; ATA/336/2014 du 13 mai 2014 consid. 4a ; ATA/790/2013 du 3 décembre 2013 consid. 4 ; ATA/560/2006 du 17 octobre 2006 consid. 5b).

c. En l'espèce, par la décision attaquée, la commune a résilié les rapports de service la liant à M. X_____.

L'objet du litige se limite par conséquent à la conformité au droit du licenciement du recourant. La conformité au droit de l'éventuelle suspension intervenue le 29 septembre 2014, contestée par l'autorité intimée, de même que la question de la modification du certificat de travail sont dès lors exorbitantes au litige.

4) Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Elle ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

5) a. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6a ; François BELLANGER, *Le contentieux communal genevois*, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], *L'avenir juridique des communes*, 2007, p. 125-157, 149).

b. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-là, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/633/2014 du 19 août 2014 consid. 6b ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6a).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction d'arbitraire (ATA/653/2015 du 23 juin 2015 consid. 4 ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6b). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 Ia 202 consid. 3 ; 104 Ia 201 consid. 5f et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.177/2001 du 9 juillet 2002 consid. 2.2 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015 consid. 4 ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6b).

c. L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, la chambre administrative vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (ATF 108 Ib 209 consid. 2 = JdT 1984 I 331 ; ATA/872/2014 du 11 novembre 2014 consid. 4 ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6c).

6) Agent de la commune depuis avril 2014, le recourant est soumis au statut du personnel de la commune du 15 avril 1975 (ci-après : le statut ; art. 1 ss du statut), étant précisé que selon l'art. 1 al. 2 du statut, est fonctionnaire toute personne nommée en cette qualité par le CA pour exercer, à temps complet ou à temps partiel, une fonction permanente au service de la commune.

7) a. Selon l'art. 8 du statut, le fonctionnaire est soumis à une période probatoire de trois ans. Le temps d'essai est de trois mois. Après le temps d'essai et pendant la première année, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois d'avance pour la fin d'un mois. Ce délai est porté à deux mois d'avance pour la fin d'un mois pendant les deuxième et troisième années probatoires.

b. Comme l'a retenu la chambre administrative dans un arrêt récent relatif au licenciement d'un fonctionnaire durant la période probatoire par la commune de Chêne-Bougeries, il convient dans ce cadre de se référer à la jurisprudence rendue en relation avec la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 5), laquelle, tout comme le statut, prévoit que, durant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé (art. 20 al. 3 et 21 al. 1 LPAC).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire ainsi que le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9b ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 5 ; ATA/127/2014 du 4 mars 2014 consid. 5 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 consid. 4d ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361).

c. En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant se trouvait dans sa première année probatoire au moment de la résiliation des rapports de service.

L'autorité intimée a par conséquent respecté le délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois en licenciant le recourant par décision du 9 octobre 2014 avec effet au 30 novembre 2014.

8) Le recourant se plaint toutefois d'une violation de son droit d'être entendu.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une

décision ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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 influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; 127 III 576 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

b. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2).

c. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude qu'elles ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 4b ; ATA/586/2013 du 3 septembre 2013 consid. 5b).

- 9) a. En l'espèce, le recourant soutient que son droit d'être entendu aurait été violé à plusieurs égards. Il n'aurait pris connaissance du courriel du 26 septembre 2014 que le jour même de l'entretien et n'aurait reçu le courrier du 29 septembre 2014 que le lendemain, n'ayant ainsi bénéficié que d'un jour pour formuler ses observations, lesquelles auraient été ignorées. En outre, il n'aurait pas eu accès au dossier, les reproches n'auraient pas été formulés par écrit et ceux formulés dans la décision attaquée seraient dépourvus de toute précision, de sorte qu'il n'aurait pas pu examiner les doléances à son encontre. Finalement, la décision aurait déjà été prise pendant ses vacances.

b. En ce qui concerne l'accès au dossier, le recourant n'a pas sollicité sa consultation dans ses observations du 2 octobre 2014, alors même qu'il savait qu'une décision à son égard devait être prise à brève échéance. Il n'a pas non plus demandé de le consulter dans son courrier au chef de poste de la police municipale du 4 octobre 2014. Il a pour ce faire attendu le 10 octobre 2014, alors que la décision litigieuse, bien qu'encore non notifiée, avait déjà été prise. Le recourant n'ayant pas sollicité la consultation du dossier avant le prononcé de la décision à son encontre, l'autorité intimée n'a dès lors pas violé son droit d'être entendu sur ce point.

À cet égard, il convient de constater que, bien que la commune ait indiqué à la chambre administrative que toutes les pièces de son dossier avaient été versées à la procédure par le recourant, sous réserve du statut produit par elle-même, il est apparu pendant les enquêtes qu'elle n'avait en réalité pas produit certains documents. Elle a ainsi ensuite versé à la procédure le rapport du 25 septembre 2014, non signé et faisant référence à des auditions annexées et à un courriel du remplaçant au chef de poste de la police municipale, ceci sans les produire. Il aurait ainsi été souhaitable que la commune produise ces pièces. Cela étant, la chambre administrative a procédé à des enquêtes et dispose d'un dossier complet lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés en toute connaissance de cause. Il n'est par conséquent pas nécessaire d'ordonner la production de ces documents.

c. Par ailleurs, en relation avec les autres points soulevés par le recourant, il ressort du dossier que l'autorité intimée lui a expressément annoncé envisager de mettre un terme aux rapports de service, comme le confirme le courrier du CA du 29 septembre 2014. De plus, bien que la décision fasse simplement état d'un comportement inapproprié et d'agissements incompatibles avec les devoirs de sa fonction, les observations du recourant du 2 octobre 2014 ainsi que son courrier du 10 octobre 2014 démontrent qu'il avait conscience du fait qu'une absence d'intégration et d'adaptation ainsi que « trop de sérieux » lui étaient reprochés. Ainsi, outre le fait que plusieurs entretiens se sont déroulés entre le 29 septembre 2014 et le prononcé de la décision litigieuse - durant lesquels le recourant a pu s'exprimer -, il a en tout état de cause pu exposer son point de vue, en ayant conscience du risque de licenciement et des reproches formulés à son encontre, dans ses observations du 2 octobre 2014, qu'il a remises en mains propres au secrétaire général sans avoir sollicité de délai supplémentaire pour exercer son droit d'être entendu et auxquelles la décision litigieuse fait expressément référence. Si l'argumentation formulée dans ces observations n'a pas conduit l'autorité intimée à changer sa position, il n'en demeure dès lors pas moins que le recourant a pu exercer son droit d'être entendu.

Au vu de ce qui précède, si la commune aurait certes pu agir de manière plus élégante envers le recourant et se montrer plus rigoureuse dans sa manière de

mener la procédure, notamment en produisant d'emblée les pièces pertinentes, elle a respecté le droit d'être entendu du recourant. Le grief sera écarté.

10) Le recourant affirme également que son licenciement serait arbitraire.

a. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 140 IV 97 consid. 1.4.1 ; 138 III 378 consid. 6.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9c ; ATA/633/2014 du 19 août 2014 consid. 6d ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6d ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007 consid. 9a ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 consid. 5d).

b. En l'espèce, il ressort des enquêtes que le comportement du recourant a changé durant l'été 2014. Ainsi, si la collaboration s'était bien déroulée avant l'augmentation de son taux d'activité à 100 %, les trois témoins ont souligné qu'un changement d'attitude s'était ensuite produit. En effet, d'une part, tant les déclarations du secrétaire général que celles de Mme Y_____, Mme C_____ et M. B_____ dénotent une prise d'assurance du recourant vis-à-vis de ses collègues au point d'adopter une attitude de « supériorité », de susciter la « crainte » chez ses collègues par ses remarques, de devenir « autoritariste » et « directif » ainsi que de se comporter en « petit chef ». Il ressort d'autre part du dossier que le recourant a également évolué dans sa manière d'effectuer le travail, les trois témoins ayant notamment souligné une rigidité envers les administrés contraire à la volonté de la commune en matière de stationnement.

Au vu du comportement du recourant, il existe un motif justifiant le licenciement de ce dernier, lequel n'apparaît dès lors pas insoutenable. L'autorité intimée n'est par conséquent pas tombée dans l'arbitraire en résiliant les rapports de service. Le grief sera écarté.

11) Dans ces circonstances, le recours de M. X_____, entièrement mal fondé, sera rejeté.

12) 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 ne sera allouée à la commune, qui

n'y a pas conclu et ne peut du reste pas s'en voir allouer, s'agissant d'une collectivité publique de plus de 10'000 habitants (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/290/2014 du 29 avril 2014 consid. 13 ; ATA/511/2013 du 27 août 2013 consid. 13 ; ATA/840/2010 du 30 novembre 2010 consid. 7 ; ATA/593/2009 du 17 novembre 2009 consid. 13 ; ATA/233/2008 du 20 mai 2008 consid. 10 ; ATA/95/2005 du 1^{er} mars 2005 consid. 8 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 novembre 2014 par Monsieur X_____ contre la décision de la commune de Chêne-Bougeries du 9 octobre 2014 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

communiqué le présent arrêt à DAS Protection Juridique SA, soit pour elle Madame Sabrina Khoshbeen, mandataire du recourant, ainsi qu'à Me Thomas Barth, avocat de la commune de Chêne-Bougeries.

Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. Rodriguez Ellwanger

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :