

# **GE\_GERICHTE ATA/308/2017 vom 21. März 2017**

GE Cour de justice, 2017-03-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_308\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_308_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATA/308/2017 du 21 mars 2017

IT: GE\_GERICHTE ATA/308/2017 del 21 marzo 2017

## **Regeste**

Résumé: L'autorité intimée n'était pas obligée d'ordonner une enquête administrative, dans la mesure où le recourant a été licencié immédiatement pour juste motifs. Pas de violation du droit d'être entendu de l'intéressé. Il est reproché à l'intéressé d'avoir déclenché sur son lieu de travail un « schocker électrique », arme interdite en Suisse, en le pointant sur un collègue. Ces faits sont particulièrement graves et entraînent la rupture irrémédiable du rapport de confiance nécessaire à la continuation des rapports de service. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 du statut ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### **E. 2**

Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/87/2017 du 3 février 2017 consid. 4d ; ATA/623/2016 du 19 juillet 2016 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015).

Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au

- 12/22 - A/4227/2015 contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/87/2017 précité consid. 4d ; ATA/623/2016 précité ; ATA/653/2015 précité).

### **E. 3**

L'art. 37 du statut dispose que la procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss du statut, ainsi que par la LPA.

Conformément à l'art. 96 al. 2 du statut, les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision ; les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du Conseil administratif, avec le droit de se faire assister.

Selon l'art. 99 du statut, lorsqu'il s'avère qu'un ou une membre du personnel est passible d'un licenciement au sens de l'art. 34 al. 2 let. a à c, le Conseil administratif ouvre une enquête administrative qu'il confie à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale au sens de l'art. 97 (al. 1) ; un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (al. 2) ; dans les cas de licenciement fondés sur les art. 30, 32 et 34, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du Conseil administratif ; la personne intéressée a le droit de se faire assister (al. 3) ; lorsque le licenciement a été précédé d'une suspension, il peut, si les conditions de l'art. 30 sont remplies, être prononcé avec effet à la date de la suspension (al. 4).

#### **E. 4**

a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. 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 - 13/22 - A/4227/2015 efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références). 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).

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments

en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/52/2017 du 24 janvier 2017 consid. 4b ; ATA/304/2013 du 14 mai 2013 consid. 4 c).

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\_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C\_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C\_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51 ss, plus spécialement p. 64).

## E. 5

a. En l'occurrence, s'agissant des griefs de violations du droit d'être entendu, il sied tout d'abord de préciser que, contrairement à ce que semble croire le recourant, l'intimée n'a pas mis en œuvre une enquête administrative, au sens de

- 14/22 - A/4227/2015 l'art. 97 du statut, ni n'en avait l'obligation, le statut prescrivant cette procédure en cas de licenciement selon l'art. 34 al. 2 let. a à c du statut (art. 99 al. 1) ou lorsque l'instruction d'une cause le justifie (art. 97 al. 1).

Or la ville a prononcé la résiliation immédiate de l'engagement de l'intéressé pour justes motifs, avec effet rétroactif à la date de la suspension, au sens des art. 30 et 99 al. 4 du statut.

En vertu de l'art. 42 LPA, les parties ont le droit de participer à l'audition des témoins, à la comparution des personnes ordonnées par l'autorité ainsi qu'aux examens auxquels celle-ci procède (al. 1) ; lorsqu'un intérêt public ou privé prépondérant l'exige, les témoins peuvent être entendus en l'absence des parties et l'accès aux procès-verbaux d'auditions peut leur être refusé ; lorsque la nature de l'affaire l'exige, la comparution des personnes et l'examen auquel procède l'autorité ainsi que l'expertise peuvent être conduits en l'absence des parties (al. 5).

b. Certes, la ville n'a pas invité le recourant à participer à l'audition de MM. D\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ le 28 octobre 2015, ni à proposer l'administration de preuves pertinentes.

Toutefois, l'intéressé, qui a reçu le 2 novembre 2015 copie de l'intégralité de son dossier, ne prétend pas ne pas avoir eu accès aux procès-verbaux d'audition de ces témoins avant qu'il puisse se déterminer sur l'éventualité d'un licenciement, ni ne pas avoir pu proposer à l'intimée des offres de preuves.

En outre, les reproches invoqués à l'appui de la décision attaquée reposent pour la plupart sur les faits admis lors de l'audition du 28 octobre 2015 par le recourant lui-même

(déclenchement du choc par l'intéressé en direction de M. D\_\_\_\_\_ et création chez ce dernier d'un sentiment d'effroi, dangerosité d'une telle arme, punissabilité de son comportement et inadéquation de ce dernier sur le lieu de travail). Seules les assertions contenues dans la décision querellée selon lesquelles ce n'était pas la première fois que l'intéressé utilisait un tel dispositif à l'encontre de ses collègues, contre leur gré, suscitant une certaine crainte à son égard, ne ressortent pas des propos tenus le 28 octobre 2015 par le recourant.

La mise en œuvre d'une enquête administrative n'était ainsi en tout état de cause pas nécessaire.

La question de savoir si l'intimée était tenue ou non d'inviter l'intéressé aux auditions des témoins, au regard notamment de la nature de la procédure de résiliation immédiate pour juste motifs, peut demeurer indécise.

En effet, l'éventuelle violation ne saurait, vu les circonstances décrites ci-dessus, être considérée comme grave. Le recourant a pu faire valoir ses arguments de fait et de droit devant la chambre de céans aussi efficacement que

- 15/22 - A/4227/2015 devant la ville et le renvoi à celle-ci constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure. Partant, une éventuelle violation de son droit d'être entendu serait en tout état de cause réparée, conformément à la jurisprudence en la matière.

c. Comme l'allègue le recourant, celui-ci n'a effectivement pas été invité par l'intimée à s'exprimer par écrit sur les événements du \_\_\_\_\_ 2015.

Cependant, ses déclarations à ce sujet formulées le 28 octobre 2015 ont été consignées dans un procès-verbal d'entretien, qu'il a signé. De plus, il a pu s'exprimer le 3 novembre 2015 devant la délégation du Conseil administratif et rien ne lui interdisait, à réception de la convocation du 30 octobre 2015, de faire parvenir des observations écrites à son employeur.

Le fait que, malgré la teneur de l'art. 96 al. 2 1ère phr. du statut selon lequel les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision, le recourant n'ait pas formellement été invité à s'exprimer par écrit sur les reproches pouvant justifier le licenciement ne saurait en tout état de cause être suffisamment grave pour exclure une réparation devant la chambre administrative de l'éventuel vice en résultant.

Ce grief est donc écarté.

d. Le grief selon lequel le recourant n'aurait pas été informé des conséquences probables des quelques mesures d'instruction menées par l'autorité, en particulier de la possibilité d'une résiliation de ses rapports de service avec effet immédiat et rétroactif est, vu le contenu de la lettre du Conseil administratif du 30 octobre 2015, dénué de tout fondement.

e. Enfin, les faits retenus dans la décision querellée reposant en grande partie sur ses déclarations, le grief du recourant selon lequel l'intimée n'aurait pas examiné ses explications et arguments est infondé.

f. En définitive, aucune violation du droit d'être entendu de l'intéressé ne peut être retenue.

**E. 6**

a. Parmi les devoirs généraux des membres du personnel, l'art. 82 du statut dispose que ceux-ci sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

En vertu de l'art. 83 du statut, ils doivent par leur attitude : a) entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnés et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet.

- 16/22 - A/4227/2015

Conformément à l'art. 84 du statut, ils doivent notamment : a) remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence ; c) assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail ; f) se conformer aux règlements et directives les concernant ; g) se conformer aux instructions de leurs supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement.

b. Aux termes de l'art. 30 du statut, quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (al. 1) ; la résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 2).

Le règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après : REGAP), adopté le 14 octobre 2009 par le Conseil administratif, ne fournit pas de précisions sur les conditions de l'art. 30 du statut.

Or, en vertu de l'art. 3 du statut, les rapports de services des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1) ; en cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (al. 2).

c. S'applique dès lors, à titre de droit public supplétif, l'art. 337 CO, à teneur duquel l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1) ; sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

d. Selon la jurisprudence du Tribunal rendue en matière de contrat de travail de droit privé, mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du

travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du

- 17/22 - A/4227/2015 contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 précité consid. 5.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1).

Ainsi, alors même que ce comportement n'était qu'une contravention au regard de la loi pénale, le fait qu'une employée ait corporellement agressé l'une de ses collègues, sans aucune justification, peut entraîner, au regard de l'art. 337 CO, le licenciement immédiat de l'intéressée. En effet, une infraction commise dans l'entreprise, contre l'employeur ou d'autres travailleurs, constitue un motif classique de licenciement immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_107/2009 du 5 mai 2009 consid. 3).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du

#### **E. 10**

décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_559/2016 précité consid. 5.1).

Celui qui entend résilier le contrat doit alléguer des faits (« motifs »), c'est-à-dire des circonstances objectives qui ont – ou peuvent avoir – une influence sur les rapports contractuels. Il n'est pas nécessaire, bien que ce soit souvent le cas, qu'ils constituent en plus une faute, comme rappelé dans un arrêt relatif à un licenciement en matière de droit public (ATF 104 Ia 161 consid. 3a), ou même une violation des obligations (ATF 129 III 380 consid. 2.2) de la part de l'autre partie. Ces faits peuvent d'ailleurs concerner celui qui résilie ou son cocontractant. De plus, celui qui entend résilier le contrat doit ensuite établir que ces faits sont « graves », à savoir qu'ils ont pour effet de rompre, de manière irrémédiable, le rapport de confiance nécessaire entre les parties (Pierre TERCIER/Laurent BIERI/Blaise CARRON, *Les contrats spéciaux*, 2016, n. 3096 s. ; Werner GLOOR, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 23 ad art. 337 CO). Le même fait peut constituer un juste motif dans une relation de travail déterminée mais pas dans une autre (Christiane BRUNNER/Jean-Michel BÜHLER/Jean-Bernard WAEBER/ Christian BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 2004, n. 7 ad. art. 337 CO).

Ces principes valent aussi lorsqu'un statut de personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/873/2014 du 11 novembre 2014 consid. 12).

e. Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un

- 18/22 - A/4227/2015 licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que

l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les arrêts cités).

Selon la jurisprudence, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Cependant, des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient être pris en considération (ATF 127 III 310 consid. 4a ; 124 III 25 consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.109/2004 du 29 juin 2004 consid. 4.1).

f. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/201/2017 du 16 février 2017 consid. 4c ; ATA/189/2015 du 18 février 2015 consid. 7a).

L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/873/2014 précité consid. 13b ; ATA/50/1996 du 30 janvier 1996 consid. 4 ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, in RJN 1983 p. 27).

- 19/22 - A/4227/2015 7. a. Dans le cas présent, les enquêtes ont confirmé les reproches contenus dans la décision querellée selon lesquels l'intéressé a déclenché le dispositif d'un shocker en le pointant en direction de M. D\_\_\_\_\_, mais non ceux d'après lesquels ce n'était pas la première fois que l'intéressé utilisait un tel dispositif à l'encontre de ses collègues, contre leur gré, et en suscitant une certaine crainte à son égard.

b. Le recourant a amené, pendant plus de deux semaines, son shocker acquis en Thaïlande. Pendant son activité professionnelle, il le rangeait dans son casier et le reprenait lorsqu'il quittait le B\_\_\_\_\_, à tout le moins lorsque c'était tard le soir.

Il lui est arrivé d'enclencher de temps en temps son shocker en direction de collègues machinistes, qui ne s'en sont pas plaints auprès de la hiérarchie. Une partie d'entre eux lui ont demandé de ne plus le refaire contre eux, pour certains car cela leur faisait peur, d'autres ont ri et/ou ne lui avaient pas demandé d'arrêter. Le recourant leur a toujours dit que le shocker servait à se défendre après le travail en faisant peur à l'éventuel agresseur avec le bruit, en aucun cas à les agresser.

L'intéressé a admis avoir entendu une ou deux fois, avant le \_\_\_\_\_ 2015, « fais attention car ce serait considéré maintenant comme une arme » ; il ne pouvait donc pas se croire autorisé, sans vérification de conformité avec les textes légaux, de détenir et prendre avec lui, encore moins d'utiliser le shocker pour jouer avec des tiers, ce d'autant moins qu'il est notoire que les shockers ne sont pas en vente libre en Suisse et que leurs effets ne sont pas sans risques sur les personnes touchées. À cet égard, comme il l'a déclaré lors de son audition du 28 octobre 2015, l'intéressé a testé le shocker en cause sur lui-même, recevant une décharge violente qui l'avait totalement tétanisé et rendu incapable de marcher pendant un certain temps.

Or, à teneur de l'art. 4 al. 1 let. e LArm, par armes, on entend les appareils produisant des électrochocs susceptibles d'inhiber la force de résistance de l'être humain ou de porter durablement atteinte à sa santé. L'art. 2 de l'ordonnance sur les armes, les accessoires d'armes et les munitions du 2 juillet 2008 (OArm - RS 514.541) précise que les appareils produisant des électrochocs sont considérés comme des armes s'ils ne sont pas soumis aux dispositions de l'ordonnance du 9 avril 1997 sur les matériels électriques à basse tension ; en cas de doute, l'office central des armes prend la décision.

Il est en l'occurrence incontesté que le shocker de l'intéressé était une arme interdite en Suisse, raison pour laquelle il a du reste été condamné par ordonnance pénale du Ministère public à soixante jours-amende avec sursis ainsi qu'à une amende de CHF 1'000.-.

- 20/22 - A/4227/2015

Le soir du 24 octobre 2015 après la représentation, dans le vestiaire, alors que M. D\_\_\_\_\_ était en train de se changer devant son casier, le recourant a enclenché son shocker en direction du dos de celui-ci, à environ 2 m de distance, sans causer de charge électrique sur ce dernier, mais occasionnant un bruit fort, qui a fait sursauter M. D\_\_\_\_\_ et lui a fait peur.

c. Ces comportements, punissables selon la loi, étaient de ce simple fait contraires aux devoirs des membres du personnel, l'interdiction de violer des règles de droit afférentes à la sécurité d'autrui à l'intérieur même du lieu de travail devant en tout état de cause être considérée comme relevant des directives essentielles – mêmes implicites – de l'employeur. Ont ainsi été commises par l'intéressé des violations de ses devoirs de membre du personnel, tel que prescrits notamment aux art. 82, 83 let. a et 84 let. a et f du statut.

La possession d'une arme et des jeux avec celle-ci à l'égard de collègue sur le lieu de travail ne pouvaient qu'être considérés comme des faits particulièrement graves par l'intimée, entraînant la rupture irrémédiable du rapport de confiance nécessaire à la continuation des rapports de service.

Aucun arbitraire ne peut en conséquence être reproché à la ville.

d. Certes, l'intéressé était un machiniste non agressif et apprécié par une grande partie à tout le moins de ses collègues, n'enclenchant son shocker dans leur direction que par jeu et non pour faire du mal à autrui. Contrairement à ce qu'a retenu la ville dans sa décision de licenciement, il n'a pas engendré chez ses collègues, à l'exception de M. D\_\_\_\_\_, un sentiment de peur à son égard au sens où ils se sentiraient menacés par lui.

Toutefois, l'aveuglement avec lequel le recourant a agi, en ne réalisant pas que ses actes étaient contraires au droit et au statut, ne saurait lui être d'une aide quelconque. Au demeurant, l'existence d'une faute n'étant pas une condition pour une résiliation au sens des

art. 30 du statut et 337 CO, même l'hypothèse selon laquelle l'intéressé aurait cru agir de manière licite ne lui serait d'aucun secours.

e. Avant le soir du 24 octobre 2015, ni le chef de plateau, ni le chef et les sous-chefs du service de la machinerie n'étaient au courant que le recourant avait amené un shocker ou tout autre type d'arme sur son lieu de travail. Celui-ci a du reste retiré, lors de l'audience du 24 juin 2016, ses déclarations formulées à l'audience du 10 mai 2016 selon lesquelles ses sous-chefs avaient vu son shocker. Il ne saurait dès lors se prévaloir d'aucune manière d'une tolérance de sa hiérarchie à ce sujet.

f. Au regard de l'ensemble de ces circonstances et compte des éléments qui étaient connus par l'intimée à la date du 4 novembre 2015 et qui ont été confirmés par les enquêtes menées par la chambre de céans, la résiliation immédiate pour

- 21/22 - A/4227/2015 juste motifs (art. 30 du statut) des rapports de service de l'intéressé, de même que l'effet rétroactif à la date du début de sa suspension (art. 99 al. 4 du statut) à titre de mesure provisionnelle au sens de l'art. 98 du statut, à savoir dès le 28 octobre 2015, sont conformes au principe de la proportionnalité.

Cette conclusion s'impose d'autant plus que, comme l'a relevé le directeur général adjoint de la ville lors de son audition du 24 juin 2016, il y a lieu d'éviter que, par une issue du litige moins dommageable au recourant, par exemple un avertissement ou un blâme, d'autres collaborateurs croient ne pas prendre de risque à l'égard de leur employeur en amenant une arme sur leur lieu de travail, ce avec des risques inhérents pour les collègues, voire le public. Il est à cet égard relevé que, conformément à l'art. 79 du statut, les membres du personnel ont droit au respect de leur santé et de leur intégrité, tant physique que psychique, dans l'exercice de leurs fonctions.

g. Vu ce qui précède, par le prononcé de la décision querellée, la ville ne saurait avoir excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation et cette décision est conforme au droit. 8.

Le recours, infondé, sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.