

GE_GERICHTE ATA/561/2025 vom 20. Mai 2025

GE Cour de justice, 2025-05-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_561_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/561/2025 du 20 mai 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/561/2025 del 20 maggio 2025

Regeste

Résumé: Confirmation d'une résiliation des rapports de service avec effet immédiat d'un employé pendant sa période d'essai. Les menaces de mort proférées à l'encontre de l'un de ses supérieurs hiérarchiques dans le cadre d'une rencontre fortuite avec un autre de ses supérieurs hiérarchiques sont suffisamment vraisemblables et constituent un motif fondé de licenciement, compte tenu des circonstances. Avant ledit évènement, des entretiens entre le recourant et ses supérieurs hiérarchiques avaient déjà montré l'existence de tensions et un manque de confiance. Vu le contexte et l'obligation de l'employeur de protéger la personnalité de ses collaborateurs, celui-ci était fondé, sans faire preuve d'arbitraire, à résilier avec effet immédiat les rapports de service pour justes motifs. Respect du principe de la proportionnalité. Recours rejeté dans la mesure où il est recevable.

Erwägungen

E. 1

Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables de ce point de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le recours du 11 septembre 2024 a pour objet la suspension du recourant de ses fonctions à titre provisionnel, avec maintien de son traitement. Selon la jurisprudence constante rendue par la chambre de céans, une décision de suspension provisoire d'un fonctionnaire est une décision incidente (ATA/1840/2019 du 20 décembre 2019 consid. 1 et les arrêts cités).

Dans la mesure

- 15/27 - A/2935/2024 où la décision finale – soit la résiliation des rapports de service – a été rendue dans l'intervalle, et fait l'objet du second recours, le premier devient sans objet. Quoi qu'il en soit, les différents griefs soulevés dans ledit recours ont trait en particulier à l'existence de motifs pouvant conduire au licenciement, et doivent ainsi être également examinés dans le cadre du second recours interjeté contre la décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat.

E. 3

Se pose la question de la recevabilité des conclusions prises par le recourant visant le versement du salaire afférent aux vacances non prises, le versement de la somme de CHF 2'830.- à titre de réparation du dommage subi en lien avec la perte de son matériel personnel et la délivrance d'un certificat de travail.

E. 3.1

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, 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/355/2024 du 12 mars 2024 consid. 1.4 et l'arrêt cité).

E. 3.2

Les conclusions en dommages et intérêts formulées par l'employé ou le fonctionnaire sont irrecevables devant la chambre de céans, dans la mesure où elles relèvent de la compétence du Tribunal civil de première instance (art. 7 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40 ; ATA/202/2024 du 13 février 2024 consid. 4 ; ATA/211/2023 du 7 mars 2023 consid. 8e et les arrêts cités).

E. 3.3

En l'espèce, en premier lieu, l'intimée n'a pas été amenée à trancher, dans le cadre de sa décision du 13 septembre 2024, la question du versement du salaire afférent aux vacances non prises du recourant, faute d'avoir reçu de la part de ce dernier une demande en ce sens. Cette prétention s'écarte donc de l'objet du litige, qui, comme on le verra infra, porte exclusivement sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat pour justes motifs. La conclusion tendant au versement dudit salaire sera dès lors déclarée irrecevable. En second lieu, les parties s'étant engagées à régler la problématique des outils et des tenues de travail directement entre elles, la conclusion y relative est sans objet, en tant qu'elle serait recevable, question qui souffrira de rester indécise. Enfin, la conclusion en délivrance d'un certificat de travail excède le cadre du litige et est irrecevable (ATA/13/2024 du 9 janvier 2024 consid. 2), étant relevé qu'en toute hypothèse, cette conclusion est sans objet dans la mesure où l'intimée a exposé lui avoir envoyé un tel document daté du 29 janvier 2025, ce que le recourant n'a pas contesté. Pour le reste, le recours est recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

- 16/27 - A/2935/2024

E. 4

Le recourant sollicite la production de son dossier administratif, le rapport d'évaluation du mois de juillet 2024, ainsi que l'audition de cinq collègues.

E. 4.1

Tel qu'il est reconnu par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 II 286 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas violation du droit à l'administration de preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

E. 4.2

En l'espèce, le juge délégué a procédé à l'audition des parties et a entendu les trois échelons hiérarchiques du recourant. Comme il sera expliqué, cette audience a permis de recueillir les derniers éléments pertinents pour se prononcer en toute connaissance de cause sur l'objet du litige. En outre, le recourant a pu exposer son point de vue dans son recours, sa réplique ainsi que dans ses observations finales et produire toute pièce qu'il estimait utile. L'apport de son dossier administratif, du rapport d'évaluation du mois de juillet 2024 ainsi que l'audition de cinq collègues ne sont pas nécessaires pour traiter de la question de la résiliation des rapports de service avec effet immédiat, comme il sera expliqué ci-dessous. La chambre de céans dispose ainsi de tous les éléments lui permettant de statuer en toute connaissance de cause. Il ne sera dès lors pas donné suite aux différentes requêtes de mesures d'instruction sollicitées.

E. 5

Le litige porte sur la décision de résiliation des rapports de service du recourant avec effet immédiat pour justes motifs.

E. 5.1

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).

E. 5.2

Selon l'art. 1 du règlement du Conseil municipal de la Ville de B_____ relatif au statut du personnel du 4 avril 2023, entré en vigueur le 1er janvier 2024 (ci-après : le statut), le statut s'applique aux rapports de service de l'ensemble du personnel de la Ville de B_____.

- 17/27 - A/2935/2024 Conformément à l'art. 2 du statut, les rapports de service sont soumis au droit public (al. 1). Ils sont régis par le statut, les dispositions d'exécution ainsi que, le cas échéant, par des dispositions contractuelles (al. 2). Si le statut n'en dispose pas autrement, les dispositions de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sur le contrat de travail (art. 319 ss CO) s'appliquent par analogie (al. 3). Le personnel de la Ville de B_____ est composé de fonctionnaires, d'auxiliaires ainsi que d'apprentis et de stagiaires (art. 4 al. 1 du statut). L'art. 10 al. 1 du statut prévoit que le fonctionnaire est d'abord engagé à titre d'essai pour une période initiale de douze mois au maximum. À défaut de clause spécifique dans la décision d'engagement, la période initiale d'essai est de six mois.

E. 5.3

Les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la Ville de B_____ et doivent s'abstenir de tout ce qui peut porter préjudice (art. 14 du statut). Selon l'art. 15 du statut, les fonctionnaires doivent, en tout temps, par leur comportement ou leurs déclarations entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération dont le service public doit être l'objet (let. c), justifier et renforcer la considération et la confiance mises en eux par le Conseil administratif (let. d). Les fonctionnaires doivent remplir leurs obligations conformément au descriptif de leur

fonction, dans le respect des règlements de l'administration et des instructions de leur hiérarchie. Ils doivent notamment respecter leur horaire de travail et ne peuvent quitter leur poste pendant leurs heures de travail qu'avec l'autorisation de leur supérieur hiérarchique. Ils sont tenus d'assumer personnellement leur travail en s'abstenant de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 16 al. 1 du statut).

E. 5.4

La cessation des rapports de service des fonctionnaires est traitée au Titre VII du statut. Selon l'art. 74 du statut, quelle que soit la nature ou la durée de l'engagement, chacune des parties peut résilier immédiatement les rapports de service pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO (al. 1). Le licenciement avec effet immédiat ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu sur les motifs invoqués (al. 2). Le licenciement avec effet immédiat fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 3). L'art. 89 du statut – qui concerne la suspension d'un fonctionnaire – est réservé (al. 4).

E. 5.5

L'art. 337 CO auquel renvoie l'art. 74 al. 1 du statut précise que 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

- 18/27 - A/2935/2024 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).

E. 5.6

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé (ATA/1019/2022 du 11 octobre 2022 consid. 2d ; ATA/1189/2021 du 9 novembre 2021), la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que 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 contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2).

E. 5.7

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 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 8C_147/2022 23 novembre 2022 consid. 4.1). Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Ces principes valent aussi lorsqu'un statut de personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/349/2019 du 2 avril 2019 consid. 6c et les arrêts cités).

E. 5.8

Des comportements violents, comme des menaces, peuvent justifier une résiliation immédiate pour justes motifs, pour autant qu'ils atteignent une certaine intensité, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. Il ne faut à cet égard pas perdre de vue que, conformément à l'art. 328 CO, l'employeur doit protéger, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.47/2001 du 11 mai 2001 publié aux ATF 127 III 351 consid. 4b/dd).

- 19/27 - A/2935/2024 Dans sa jurisprudence, la chambre de céans a confirmé le licenciement avec effet immédiat d'un conducteur des Transports publics genevois (ci-après : TPG) qui avait envoyé des missives anonymes et injurieuses mettant en cause la gestion et le comportement de son supérieur hiérarchique. Il avait de plus adressé à ce dernier des menaces de morts à son encontre et à celle de sa famille. En outre, il avait inscrit des propos injurieux sur les murs et les portes des toilettes à l'égard de sa supérieure directe. Il avait également envoyé un courrier anonyme et insultant à son ancien responsable de groupe. La gravité des actes de l'intéressé était établie et ils constituaient des motifs dûment justifiés au sens des statuts et de la loi (ATA/745/2014 du 23 septembre 2014).

E. 5.9

En droit privé du travail, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, sous peine de déchéance ; si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; 123 III 86 consid. 2a). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement ; de manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 précité ; 130 III 28 consid. 4.4). Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l'art. 337 CO, ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il

s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_147/2022 précité consid. 4.2.2 ; 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3 et les arrêts cités).

- 20/27 - A/2935/2024

E. 5.10

Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_251/2015, 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.3). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; 4A_507/2010 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4C.103/1999 du

E. 5.11

Selon la doctrine, le soupçon d'infraction grave ou de manquement grave peut justifier un licenciement avec effet immédiat. Il convient cependant que les faits dont le travailleur est soupçonné revêtent un degré de gravité tel qu'ils puissent justifier un licenciement immédiat s'ils devaient être avérés. La jurisprudence admet que certaines accusations peuvent justifier un licenciement avec effet immédiat lorsqu'elles sont de nature à rendre impossible la continuation des rapports de travail, même lorsqu'elles sont au stade du soupçon et qu'elles se révèlent ensuite infondées ou non prouvées. Le Tribunal fédéral a confirmé le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat d'un employé soupçonné d'avoir pris des photographies dans une zone de stockage de produits dangereux se trouvant dans une extension de l'aéroport de Genève (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2015). La décision de licenciement avait été prise sans que la version des faits de l'employé licencié n'ait préalablement été recueillie, celui-ci ayant été mis devant le fait accompli selon l'état de fait retenu ; pour le Tribunal fédéral, « ce fait suffisait déjà à priver de toute légitimité un congé immédiat fondé sur un simple soupçon ». La jurisprudence ne conduit pas et ne doit pas conduire à des exigences excessives en présence de soupçons, qui mettraient l'employeur dans des situations inextricables du seul fait de la dénégation de l'employé concerné ou de l'impossibilité d'établir rapidement les faits. La caractéristique du soupçon est que

- 21/27 - A/2935/2024 le fait n'est pas établi, qu'il se fonde sur des indices, des déclarations, des impressions. Ainsi, en présence de soupçons, il est légitime et justifié de recueillir la version des faits de la personne mise en cause, spécialement lorsque la conduite qui lui est attribuée est de nature à mettre en cause son intégrité ; cette audition doit être comprise comme un aspect du devoir de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur (art. 328 CO). Le devoir de l'employeur de s'efforcer de vérifier les faits doit cependant être circonscrit à ce qui est raisonnablement exigible. L'employeur n'est pas une autorité judiciaire : il ne dispose pas de larges moyens d'investigation. Il doit prendre des décisions pour permettre à son unité de fonctionner. Il doit concrètement résoudre des situations et prendre des décisions lorsqu'il se trouve dans une situation de soupçon conduisant à une perte de confiance, à une situation de conflit ou à un climat de méfiance et d'incompréhension. Admettre des exigences excessives en se fondant sur les seuls intérêts du travailleur mis en cause, sans égard aux réalités et contraintes de l'employeur, reviendrait à restreindre le pouvoir d'appréciation et la liberté de l'employeur de résilier : il suffirait en effet que l'employé conteste les faits reprochés ou que des doutes subsistent pour que le licenciement ordinaire ou avec effet immédiat soit systématiquement considéré comme abusif, respectivement injustifié. La solution est de poser des exigences raisonnables envers l'employeur en présence de soupçons : - l'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition ; - dans cette perspective, l'employeur offrira généralement à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. L'obligation d'entendre la personne mise en cause n'est toutefois pas absolue, s'il résulte des circonstances et des démarches raisonnablement et sérieusement accomplies par l'employeur qu'il dispose d'éléments suffisants pour considérer les faits comme établis ; - les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition, l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut entendre ou qui sont des protagonistes directs. Ces investigations doivent pouvoir être effectuées dans un laps de temps relativement court (quelque jours) ; - lorsque ces étapes ont été respectées, il convient de considérer que l'employeur a entrepris les mesures de vérification qui lui incombent raisonnablement. Ainsi, doit être confirmée la jurisprudence selon laquelle, dans certaines circonstances, le soupçon d'une infraction ou d'un manquement grave peut justifier un 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. Bien que cette situation doive être admise de manière restrictive,

- 22/27 - A/2935/2024 au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il n'est en effet pas exclu que le soupçon justifie en soi un licenciement immédiat. Le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir à l'endroit du travailleur ne constituent pas en tant que tels un motif de renvoi immédiat, car il s'agit de circonstances qui ne dispensent pas celui qui invoque les justes motifs d'établir la réalité objective des faits dont il se prévaut (Rémy WYLER/Boris HEINZER/Aurélien WITZIG, Droit du travail, 5e éd., 2024, p. 786 ss).

E. 5.12

D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un travailleur 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). 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/148/2018 du 20 février 2018 consid. 8g ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 6f et les arrêts cités ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 27).

E. 5.13

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

- 23/27 - A/2935/2024 formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 2.2).

E. 5.14

Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3 et les arrêts cités). 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 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, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi

(ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 et les arrêts cités ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2 et les arrêts cités). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et la référence citée).

E. 5.15

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

E. 5.16

En l'espèce, la décision querellée se réfère au contenu de la note interne adressée le 29 août 2024 par E_____ au Conseil administratif concernant la rencontre entre le recourant et D_____ le jour précédent en France voisine. Il ressort de ce document que D_____ a rencontré le recourant « par hasard » le 28 août 2024 dans un magasin en France aux alentours de 17h30. L'intéressé avait attendu que D_____ sorte du magasin pour l'interpeller afin de lui demander le contenu des discussions prévues à l'évaluation fixée le 29 août 2024. D_____ lui avait répondu qu'il s'agissait d'un entretien d'évaluation avec l'établissement d'un rapport, issu des démarches administratives habituelles durant la période d'essai. Le recourant, convaincu de son prochain licenciement et d'un complot à son encontre, avait formulé des intimidations à son interlocuteur en l'informant qu'il connaissait - 24/27 - A/2935/2024 son adresse personnelle ainsi que celle de C_____. Il avait affirmé également que si un licenciement était prononcé à son encontre, il « jur[ait] sur la tête de son père décédé qu'il tir[ait] une balle dans la tête de M. C_____ et qu'il s'en tirerait une ensuite dans sa propre tête ». Ces paroles étaient accompagnées de gestes mimant ces actes. Malgré les réponses calmes de D_____ sur l'importance des propos tenus, le recourant avait affirmé à deux nouvelles reprises les mêmes propos alarmants. Ces menaces étaient intolérables. D_____ avait déposé une main courante auprès de la police municipale de B_____, auprès de la police cantonale de Genève et auprès de la gendarmerie française. Lors de son audition, D_____ a détaillé avec précision le contexte de sa rencontre avec le recourant le 28 août 2024. Il s'était rendu au FEU VERT afin que ce centre établisse une plaque d'immatriculation pour une remorque prêtée par C_____. Il a également demandé à ce centre une offre pour des pneumatiques. Ces faits sont documentés dans la mesure où D_____ a produit l'échange de messages WhatsApp qu'il a eus avec son collègue le 27 août 2024 et la proposition de pneumatiques en question. Il ressort également des documents produits en audience que D_____ a réglé la plaque d'immatriculation le 28 août 2024 à 17h39. Les documents produits permettent donc d'établir que D_____ a rencontré le recourant par hasard, étant relevé que les devis produits par le recourant le 30 avril 2025 pour des pneus ne peuvent être comparés à la « proposition pneumatique » établie le 28 août 2024 en faveur de D_____ puisque celle-ci a été produite « sans présentation de la carte grise », contrairement aux démarches effectuées par le recourant. Autre est la question de savoir si le recourant a véritablement proféré des menaces, ce qu'il conteste. D_____ a expliqué que c'était après avoir réglé et être sorti du centre qu'il avait échangé avec le

recourant. Après avoir discuté de la raison de sa présence au FEU VERT, la discussion s'était portée sur l'évaluation qui devait avoir lieu le lendemain. Imaginant son prochain licenciement, le recourant avait dit qu'il connaissait les adresses de son interlocuteur et vraisemblablement celle de C_____. Il avait ajouté qu'en cas de licenciement, une balle (d'arme à feu) serait réservée à C_____ et qu'il s'en tirerait une par la suite, jurant cela sur la tête de son père. D_____ était ensuite remonté dans sa voiture et était parti. Lors de son audition, le recourant a expliqué s'être rendu au FEU VERT pour des réparations sur son véhicule. Il était resté sur place dès 16h35. À 17h30 et après avoir payé et regagné son véhicule, D_____ avait surgi. Il lui avait fait des reproches par rapport aux dysfonctionnements que l'intéressé avait fait remonter. D_____ l'avait injurié et indiqué qu'il le ferait licencier. Le recourant avait répondu qu'il ne se laisserait pas faire, puis était remonté dans sa voiture avant de partir. Les tickets de caisse produits par le recourant et D_____ indiquent des heures de 17h46 pour le premier et de 17h39 pour le second. L'offre des pneumatiques remise à D_____ a été imprimée à 17h38. La facture concernant l'intervention sur le véhicule du recourant précise que la voiture a été déposée à 16h20 et que l'heure de

- 25/27 - A/2935/2024 restitution était prévue pour 17h30. Compte tenu des heures figurant sur les tickets de caisse et des déclarations des intéressés, il semble que le recourant soit revenu au FEU VERT pour récupérer son véhicule et régler la facture après la discussion avec D_____. L'audition de E_____ qui a dit avoir reçu, vers 17h40, un sms de la part de D_____ lui demandant de le rappeler vient corroborer cette chronologie. De plus, au vu des éléments rapportés par E_____ de la rencontre entre le recourant et D_____, ainsi que les rapports professionnels difficiles du recourant, marqués par des tensions, la commune pouvait retenir comme suffisamment vraisemblables les menaces de mort proférées par le recourant. En effet, le dossier ainsi que les auditions menées par-devant la chambre de céans attestent que les relations de travail entre les protagonistes ont été marquées par des frictions et un manque de confiance envers le recourant. Celui-ci a en effet rapidement rencontré des difficultés avec ses supérieurs et plusieurs entretiens ont été nécessaires afin d'aplanir la situation et lui rappeler son champ d'intervention ainsi que le cadre dans lequel il devait évoluer, sans que des améliorations n'aient été relevées. Un entretien d'évaluation avait d'ailleurs été fixé le 29 août 2024. Selon les explications du recourant, son frère avait également eu un conflit avec C_____. Or, dans un tel contexte, l'autorité intimée pouvait légitimement retenir que la continuation des rapports de travail entre les parties ne pouvait plus, selon les règles de la bonne foi, être exigée et ce, avec effet immédiat. Elle l'était d'autant moins qu'il appartient à l'autorité intimée de protéger la personnalité de C_____ conformément à l'art. 328 CO. Dans de telles circonstances, au vu de son large pouvoir d'appréciation d'autant plus grand en période d'essai, l'autorité intimée était fondée à licencier immédiatement le recourant sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire. Au regard de l'ensemble de ces circonstances et compte tenu des éléments établis par la procédure, la résiliation immédiate pour justes motifs (art. 74 du statut) des rapports de service de l'intéressé n'est pas arbitraire et est conforme au principe de la proportionnalité. Dans la mesure où le licenciement apparaît conforme au droit, la question d'une éventuelle réintégration ou du paiement d'une indemnité ne se pose pas. Mal fondé, le recours sera ainsi rejeté. 6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera accordée à la commune, qui n'y a pas conclu et qui compte plus de 10'000 habitants, si bien qu'elle n'y aurait pas eu droit conformément à la jurisprudence constante de la chambre

administrative (ATA/1582/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12 ; art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

- 26/27 - A/2935/2024

* * * * *

E. 9

août 1999 consid. 3, in Praxis 2000 n° 11 p. 56 et JAR 2001 p. 304 ; 4C.317/2005 du 3 juin 2006 consid. 5.3). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6 et les arrêts cités), 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 ; ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 6b).

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