

GE_GERICHTE ATA/693/2015 vom 30. Juni 2015

GE Cour de justice, 2015-06-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_693_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/693/2015 du 30 juin 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/693/2015 del 30 giugno 2015

Regeste

Résumé: Recours d'un employé de l'Aéroport international de Genève (AIG) contre une décision de la commission de recours ad hoc, confirmant le caractère contraire au droit d'un licenciement et fixant l'indemnité due. La partie intimée qui prend, dans sa réponse au recours, des conclusions en annulation d'une décision contre laquelle elle n'a pas elle-même recouru, forme un recours incident ; de telles conclusions sont irrecevables. L'autorité qui ne se montre pas favorable à ce qu'un avocat assiste un employé au stade de l'établissement des faits dans une procédure pouvant conduire à son licenciement, sans toutefois y faire obstacle, ne viole pas le droit d'être entendu. Le fait pour l'autorité de ne pas dire explicitement à l'intéressé que la suspension immédiate de ses fonctions peut conduire à un licenciement ne le viole pas davantage, si l'employé pouvait inférer des circonstances que tel était le cas (violation touchant à l'essence de la fonction en l'espèce). L'autorité de recours doit statuer, après instruction, sur l'indemnité due en cas de licenciement contraire au droit si l'employeur indique expressément qu'il ne réintègrera pas l'employé quelle que soit l'issue du litige. En cas de licenciement immédiat injustifié prononcé par l'AIG, les principes applicables en matière de licenciement ordinaire sont applicables à la fixation de l'indemnité. Recours rejeté après examen des circonstances d'espèce.

Erwägungen

E. 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). 2)

Dans sa réponse au recours, l'AIG conclut à l'annulation de la décision de la commission et à la confirmation de sa décision de licenciement.

- 16/25 - A/1975/2014

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 p. 365 et 367 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du

E. 28

mars 2011 consid. 1.5 ; 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/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. La possibilité de former un recours incident par la simple production de conclusions motivées au moment du dépôt de la réponse au recours n'est pas offerte par la LPA (ATA/700/2014 du 2 septembre 2014 consid. 2b ; ATA/133/2012 du 13 mars 2012 consid. 2 ; ATA/98/2009 du 26 février 2009 consid. 4 ; ATA/320/2008 du 17 juin 2008 consid. 4a ; ATA/592/2007 du 20 novembre 2007 consid. 2).

d. En l'espèce, comme il l'a d'ailleurs confirmé dans sa réponse, l'AIG a renoncé à recourir contre la décision de la commission dans le délai légal. Ses conclusions en annulation de la décision de la commission et en confirmation de sa décision de licenciement, formulées au stade de sa réponse au recours, constituent ainsi un recours incident, inconnu de la LPA.

Elles seront par conséquent déclarées irrecevables. 3)

L'objet du litige se limite dès lors à la conformité au droit de la décision de la commission en tant qu'elle constate l'impossibilité de réintégration du recourant et fixe l'indemnité due par l'AIG à ce dernier à six mois et quatre jours de son dernier salaire mensuel brut fixe. 4)

Le recourant demande l'audition de M. I _____, M. F _____ et Mme J _____. L'AIG sollicite une comparution personnelle de M. A _____ et l'audition de M. H _____.

- 17/25 - A/1975/2014

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 notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

b. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant 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/586/2013 du 3 septembre 2013 consid. 5b).

c. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés en toute connaissance de cause. Au demeurant, les personnes dont l'audition est sollicitée ont déjà été entendues durant la procédure devant la commission, leur audition ayant au surplus été protocolée dans des procès-verbaux figurant au dossier.

Il ne sera par conséquent pas donné suite aux requêtes du recourant et de l'AIG. 5)

Dans un grief d'ordre formel, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu.

a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de prendre connaissance du dossier, 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 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; 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 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). 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 p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197).

- 18/25 - A/1975/2014

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 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2 et 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 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 et 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2).

c. En l'espèce, le recourant affirme d'abord que son droit d'être entendu aurait été violé durant la procédure devant l'AIG. En effet, il aurait souhaité avoir un avocat dès l'entretien du 17 mars 2014 et l'AIG l'en aurait dissuadé. Par ailleurs, l'AIG ne lui aurait à aucun moment indiqué que ses propos déboucheraient sur le licenciement prononcé le 27 mars 2013.

Toutefois, quant au premier point, s'il ressort du dossier que le recourant a demandé à être assisté d'un avocat le 17 mars 2013, comme il l'a lui-même allégué et comme l'a confirmé M. H_____, il n'apparaît pas que l'autorité intimée ait empêché ou interdit le recours à un conseil lors de cet entretien. Certes, le recourant a affirmé, lors de son audition par la commission, que M. H_____ lui aurait interdit de sortir tant qu'il n'aurait pas répondu aux questions. Il avait toutefois auparavant soutenu une toute autre version, soit que M. H_____ lui aurait indiqué être d'avis que la présence d'un avocat ne serait pas nécessaire, s'agissant d'établir les faits. Le recourant est revenu, devant la chambre administrative, à cette dernière version, laquelle avait auparavant déjà été corroborée par M. H_____ devant la commission. Par ailleurs, en ce qui concerne l'entretien du 21 mars 2013, si le recourant affirme avoir demandé l'assistance d'un avocat, il a également reconnu que personne ne lui avait dit qu'il n'avait pas droit à un conseil. Il apparaît dès lors que l'AIG n'a pas empêché ou interdit au recourant de recourir à l'assistance d'un avocat, ce que confirme le fait que l'intéressé a renoncé à se déterminer dans le délai au 27 mars 2013 imparti à l'issue de l'entretien du 21 mars 2013. S'il aurait été souhaitable que l'autorité intimée indique

clairement au recourant qu'il avait droit à un avocat, il n'en demeure pas moins que l'AIG, vu ce qui précède, n'a pas violé son droit d'être entendu sur ce point.

En outre, quant au second point, il ressort du dossier que, suite aux événements du 12 mars 2013, le recourant a été convoqué à deux entretiens, le premier ayant eu lieu le 17 mars 2013 et le second quatre jours plus tard, le 21 mars 2013. Durant ce dernier entretien, l'AIG a exposé au recourant les faits qui lui étaient reprochés et lui a signifié sa suspension immédiate. Le recourant a quant à lui reconnu avoir fait bénéficier la célébrité de prestations refusées par

- 19/25 - A/1975/2014 l'AIG et contraires aux règles en vigueur, indiqué avoir conscience de la possible mise en péril de la sûreté des vols et de l'atteinte à l'image de l'AIG dues à son comportement et récapitulé les erreurs qu'il pensait avoir commises. Dans ces circonstances, et au vu du fait que ces erreurs touchaient l'essence même de sa fonction, soit celle d'assurer la sûreté de l'AIG, le recourant devait avoir compris qu'un licenciement était envisagé. Par conséquent, même si l'autorité intimée a démontré un manque de rigueur dans sa manière de mener la procédure à l'encontre du recourant, le droit d'être entendu de ce dernier a tout de même été respecté sur ce deuxième point également.

L'AIG n'a dès lors pas violé le droit d'être entendu du recourant dans le cadre de la procédure ayant mené à la décision de licenciement. Le grief sera écarté. 6)

Le recourant affirme d'autre part que son droit d'être entendu aurait également été violé durant la procédure devant la commission, les procès-verbaux des audiences étant incomplets ou inexacts.

Le recourant était cependant représenté par un avocat tout au long de la procédure devant la commission, lequel l'a notamment assisté lors des trois audiences de comparution personnelle et d'enquêtes. Il a par ailleurs, à l'issue de chaque audience, signé le procès-verbal en en paraphant chaque page. Finalement, lors de l'audience du 6 novembre 2013, il a demandé une modification du procès-verbal du 18 octobre 2013 en relation avec l'audition de Mme J_____ et a fait protocoler son souvenir d'un point à son avis mentionné durant l'audience précédente, mais omis dans le même procès-verbal. Il n'a par contre pas remis en cause d'autres éléments des procès-verbaux, que ce soit lors de cette dernière audience ou dans ses écritures ultérieures devant la commission.

Au vu de ce qui précède, rien n'indique que les procès-verbaux des audiences devant la commission seraient incomplets ou inexacts, de sorte que le grief sera écarté. 7)

Sur le plan matériel, le recourant demande sa réintégration et conclut subsidiairement à l'octroi d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

a. Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de l'AIG, traiter la question d'une indemnisation (art. 60 al. 3 du statut).

b. En l'espèce, la commission a constaté dans la décision attaquée que le licenciement du recourant était dépourvu de justes motifs, mais a renoncé, à juste titre, à proposer sa réintégration. En effet, non seulement l'AIG a dans un premier temps suspendu immédiatement le recourant puis l'a licencié avec effet immédiat

- 20/25 - A/1975/2014 le 27 mars 2013, mais il a ensuite expressément indiqué à la commission qu'il refusait toute réintégration. L'AIG avait ainsi démontré une volonté de se

séparer définitivement de son collaborateur, de sorte que la commission devait constater ce refus et procéder à la fixation de l'indemnité, comme elle l'a fait.

Devant la chambre administrative, l'AIG a persisté dans son refus de réintégrer le recourant, comme il l'a confirmé dans sa réponse au recours. Il convient dès lors d'examiner la quotité de l'indemnité due au recourant. 8)

Le recourant affirme que l'indemnité fixée par la commission, de six mois et quatre jours, serait insuffisante et disproportionnée, car elle ne tiendrait pas compte de l'absence de faute professionnelle grave et du préjudice qu'il aurait subi.

a. Chacune des parties peut, en tout temps, résilier les rapports de service avec effet immédiat, pour de justes motifs (art. 60 al. 1 du statut). Sont notamment considérés comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé (art. 60 al. 2 du statut). Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de justes motifs, en cas de refus de réintégration de l'AIG, l'autorité de recours peut condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas deux ans de salaire fixe pour les cadres supérieurs, les cadres et les employés (art. 60 al. 3 du statut).

b. La résiliation immédiate pour juste motifs doit être distinguée de la résiliation ordinaire pour motifs justifiés. Après la période d'essai, le délai de congé est, dès la cinquième année de service, de six mois pour la fin d'un mois (art. 56 let. A al. 2 du statut). Il existe un motif justifié lorsque, pour une raison sérieuse, la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du service (art. 57 let. A al. 3 du statut). En cas de licenciement injustifié et de refus de réintégration de l'AIG, l'autorité de recours peut condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois du salaire fixe (art. 57 let. A al. 5 du statut). 9) a. Les justes motifs de licenciement immédiat selon l'art. 60 du statut doivent être distingués des motifs justifiés de licenciement ordinaire de l'art. 57 let. A al. 3 du statut.

b. On retrouve une notion identique à celle de motifs justifiés de l'art. 57 let. A al. 3 du statut à l'art. 71 al. 1 du statut du personnel des Transports publics genevois (ci-après : TPG) du 1er janvier 1999 ainsi que dans les travaux préparatoires de la LPAC (MGC 1996 43/VI 6330 p. 6355 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4a ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7a ; ATA/848/2005 du 13 décembre 2005 consid. 11b).

- 21/25 - A/1975/2014

Ainsi, l'avant-projet de réforme du statut de la fonction publique prévoyait que les rapports de service des fonctionnaires pouvaient être résiliés pour un motif justifié, ce dernier étant considéré comme réalisé lorsque la poursuite de ces rapports n'était pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration ou de l'établissement. Toutefois, devant l'hostilité des organisations syndicales à l'égard de la notion de « motif justifié », jugée trop vague et ouvrant la porte à l'arbitraire, cette dernière a été remplacée par celle de « motif objectivement fondé » (MGC 1996 43/VI 6330 p. 6355 s.). L'expression « n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration » a été supprimée pour les mêmes raisons (MGC 1997 55/IX 9638 p. 9662). Lors de la modification de la LPAC de 2007, entrée en vigueur le 31 mars 2007, l'expression « motifs objectivement fondés » a été remplacée par celle de « motifs fondés », dans le but de faciliter à l'employeur l'administration de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement (MGC

2006-2007/IV A-4511 p. 4528). C'est ainsi que les motifs actuels de licenciement, selon l'art. 22 LPAC, doivent être considérés comme étant plus restrictifs que ceux qui étaient prévus par l'avant-projet et le projet de loi.

Il découle dès lors de l'analyse des travaux préparatoires de la LPAC que l'art. 57 let. A al. 3 du statut doit être jugé comme étant moins sévère, dans les motifs permettant le licenciement, que l'art. 22 LPAC. Cette différence se justifie d'ailleurs par le fait que le législateur n'a précisément pas voulu attribuer au personnel de l'AIG le statut de fonctionnaire (ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4a ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7a ; ATA/848/2005 du 13 décembre 2005 consid. 11c ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003 consid. 5b). 10) En l'espèce, la commission de recours de l'AIG a constaté le caractère contraire au droit du licenciement immédiat du recourant, en l'absence de justes motifs, de sorte que l'indemnité devant être allouée au recourant est régie par l'art. 60 al. 3 du statut - et non par l'art. 57 let. A al. 3 du statut - et ne peut dépasser deux ans de son salaire fixe. 11) a. La chambre administrative n'a jamais été amenée à examiner les principes régissant la fixation de l'indemnité dans le cadre d'un licenciement immédiat injustifié par l'AIG selon l'art. 60 al. 3 du statut.

b. Elle a toutefois déjà été conduite à fixer des indemnités pour licenciement ordinaire injustifié par l'AIG au sens de l'art. 57 let. A al. 5 du statut. Elle a dans ce cadre retenu que l'indemnité devait être fixée en prenant en compte toutes les circonstances du cas d'espèce (ATA/161/2013 du 12 mars 2013 consid. 6 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 10a).

c. Par ailleurs, dans sa jurisprudence récente relative à l'art. 31 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), la chambre

- 22/25 - A/1975/2014 administrative a établi que, pour fixer l'indemnité due en cas de licenciement contraire au droit, il y avait lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/871/2014 du 11 novembre 2014 consid. 7c ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/196/2014 du 1er avril 2014 consid. 12 ; ATA/195/2014 du 1er avril 2014 consid. 12 ; ATA/194/2014 du 1er avril 2014 consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 16).

d. Ainsi, comme pour les indemnités des art. 57 let. A al. 5 du statut et

E. 31

al. 3 LPAC, il convient de prendre en compte l'ensemble des circonstances pour fixer l'indemnité de l'art. 60 al. 3 du statut. 12) a. En l'espèce, si son comportement ne suffisait pas à fonder un licenciement immédiat pour justes motifs, il n'en demeure pas moins que le recourant a commis de nombreux manquements le 12 mars 2013, en utilisant son statut d'agent de sûreté de l'AIG pour faire bénéficier sa sœur ainsi qu'une personne célèbre de privilèges indus. Ainsi, comme l'a constaté la commission, le recourant a emmené M. B_____ et ses accompagnants à la machine no 8 par le couloir réservé au personnel, écarté la collaboratrice d'ISS pour effectuer lui-même le contrôle des cartes d'embarquement, autorisé sa sœur à passer le CSC et entrer dans la zone sécurisée en consultant simplement sa carte d'identité, sans qu'elle ne détienne ni carte d'embarquement, ni CIA ou CIAV, effectué un contrôle manuel des cartes d'embarquement de MM. C_____ et B_____ alors

que les lecteurs électroniques étaient en état de marche et omis de demander à la célébrité de retirer sa veste. Ce faisant, le recourant a non seulement porté atteinte de manière grave à ses devoirs de fidélité et de diligence envers son employeur, ayant agi de manière contraire aux intérêts de l'AIG par pur intérêt propre, mais a également violé des devoirs liés à l'essence même de sa fonction et donc à la sécurité aéroportuaire et aérienne, l'aéroport constituant au surplus un lieu particulièrement sensible où la sécurité doit être assurée de manière extrêmement stricte.

Ces manquements sérieux suffisent à retenir que la poursuite des rapports de travail liant l'AIG au recourant n'était pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'OSP, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner les manquements non retenus, à tort selon l'AIG, par la commission ainsi que ceux nouvellement invoqués par ce dernier devant la chambre administrative. Ainsi, comme l'a à juste titre retenu la commission, s'il n'existait pas de justes motifs de licenciement immédiat, il existait des motifs justifiés de licenciement ordinaire, ce dont il convient de tenir compte pour examiner la quotité de l'indemnité due au recourant.

Au moment de son licenciement, le 27 mars 2013, le recourant, engagé par l'AIG à compter du 1er mars 2007, venait d'entamer sa septième année de service,

- 23/25 - A/1975/2014 de sorte que le délai de congé était de six mois pour la fin d'un mois. Si l'AIG avait procédé à un licenciement conforme au droit, le recourant aurait donc perçu son salaire pendant six mois et quatre jours complémentaires. Tout comme la commission avant elle, la chambre administrative retiendra par conséquent que l'indemnité due au recourant ne pourra s'élever à moins de six mois et quatre jours.

b. Il convient dès lors d'examiner si, en dépit de la gravité des manquements et de l'existence de motifs justifiés de licenciement ordinaire, les circonstances du cas d'espèce justifient une indemnité allant au-delà de cette indemnité minimale.

Or, si les enquêtes ont démontré que, sous réserve d'un avertissement en 2012, le recourant était un bon employé, il ressort du dossier qu'après avoir commis les manquements sérieux qui ont conduit à son licenciement, il a adopté, tout au long de la procédure, un comportement démontrant un défaut de prise de conscience de la gravité des violations de ses devoirs, voire empreint de mauvaise foi.

En effet, plutôt que de reconnaître ses torts, le recourant a persisté à affirmer avoir agi dans l'intérêt de l'AIG et à nier la gravité de ses manquements. Il a ainsi notamment soutenu avoir agi avec l'autorisation expresse de ses supérieurs. Il a également reporté la faute sur ces derniers - en affirmant qu'ils étaient présents au moment des faits sans avoir eu de réaction - voire désigné d'autres coupables, tels que la collaboratrice d'ISS, qui s'était laissée mettre à l'écart sans réagir, ou les hôtesses du salon VIP. Il a par ailleurs régulièrement changé sa version des événements sur différents points au gré de la procédure. Il a finalement persisté dans son attitude de dénégation empreinte de mauvaise foi jusque devant la chambre administrative, devant laquelle il affirme pour la première fois, en dépit des enquêtes menées par la commission et en contradiction avec ses propres explications fournies auparavant dans la procédure, que M. F_____ l'aurait expressément autorisé à se rendre à la machine no 8 via le couloir réservé au personnel et maintient ne pas avoir commis de faute professionnelle grave.

Au surplus, le recourant a travaillé pour l'AIG du 1er mars 2007 au 27 mars 2013, soit pendant environ six ans. S'il ne ressort pas du dossier que le recourant ait retrouvé du travail, il était, au moment de son licenciement, âgé de 39 ans et encore relativement jeune. Par ailleurs, si le recourant allègue de graves problèmes de santé suite à son licenciement, ceux-ci, pas plus que leur lien de causalité avec la résiliation des rapports de travail, ne ressortent pas du dossier.

Au vu de l'existence de motifs fondés de licenciement ordinaire, des violations sérieuses du recourant à ses devoirs d'agent de sûreté et de son attitude dénotant une absence de prise de conscience quant à la gravité des manquements reprochés et compte tenu de l'ensemble des circonstances, il ne se justifiait pas de porter l'indemnité au-delà du délai ordinaire de congé, de sorte que l'indemnité de

- 24/25 - A/1975/2014 six mois et quatre jours du dernier salaire mensuel brut du recourant fixée par la commission sera confirmée. Le grief du recourant sera par conséquent écarté.

13) Dans ces circonstances, le recours de M. A_____ sera rejeté. 14) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). L'AIG pouvant disposer d'un service juridique suffisant pour assumer sa défense, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; 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 1er mars 2005 consid. 8 et les références citées).

* * * * *

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