

GE_GERICHTE ATA/876/2016 vom 18. Oktober 2016

GE Cour de justice, 2016-10-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_876_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/876/2016 du 18 octobre 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/876/2016 del 18 ottobre 2016

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 7 LPAC ; art. 17 al. 3 et 62 al. 1 let. a LPA).

E. 2

En vertu de l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a. pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation ; b. pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 3

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 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

- 14/23 - A/2265/2015 de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

b. Dans le cadre d'une procédure judiciaire, 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 que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b).

E. 4

En l'occurrence, la mise en œuvre des mesures d'instruction sollicitées par le recourant, en particulier la production des données du SPE le concernant et l'audition de témoins, ne permettrait pas de remettre en cause les appréciations des médecins du SPE retenant son inaptitude à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration cantonale, pour des motifs qui seront exposés plus bas. Le dossier apparaît pour le reste complet et suffisant pour que la chambre de céans puisse trancher le litige en toute connaissance de cause.

Les offres de preuve du recourant sont dès lors écartées.

E. 5

a. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé ; elle motive sa décision ; elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé ; les modalités sont fixées par règlement.

Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs relatif à cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. [...] La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure

- 15/23 - A/2265/2015 administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 précité consid. 11).

d. Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau du RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10).

Aux termes de l'art. 44 RPAC, intitulé « entretien de service », un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1) ; le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix ; il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2) ; la convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux

devoirs du personnel (al. 3) ; la convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur ; elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4) ; à la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5) ; le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) ; le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 6).

e. En vertu de l'art. 5 RPAC, le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1) ; il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du SPE (al. 2) ; suite à un examen médical, le médecin-conseil remet à l'intéressé, à l'OPE, au chef de service intéressé ainsi qu'à la caisse de prévoyance, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction ; il précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3).

- 16/23 - A/2265/2015

Aux termes de l'art. 54 RPAC, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (al. 1) ; moyennant une prime payée par le fonctionnaire, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de sept cent trente jours civils, soit cinq cent vingt jours de travail (al. 2), étant précisé que la durée des prestations ne peut dépasser cette limite sur une période d'observation de mille nonante-cinq jours civils, soit sept cent quatre-vingts jours de travail (al. 5) ; lorsqu'une absence dépasse quarante-cinq jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État ; ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État ; le médecin-conseil établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous condition ou d'inaptitude à occuper la fonction, et précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3) ; l'État récupère les prestations que le fonctionnaire reçoit des assurances sociales cantonales ou fédérales ainsi que d'une institution de prévoyance (al. 6).

f. À teneur de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

E. 6

a. En l'espèce, s'agissant des griefs du recourant afférents à la violation de son droit d'être entendu, la hiérarchie a, par courrier du 13 avril 2015, convoqué celui-ci à un « entretien » fixé le 4 mai, sans mention de l'art. 44 RPAC, dont l'objectif était de l'entendre au sujet de son incapacité à exercer ses activités pour des raisons de santé, incapacité qui était susceptible de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé, en vertu des art. 21 al. 3 et 22 let. c LPAC. En outre, le compte rendu de l'« entretien » du 8 mai 2015 ne contenait rien qui pourrait se référer à un entretien de service et ne portait que sur - 17/23 - A/2265/2015 l'état de santé de l'intéressé et sur ses conséquences sur son aptitude à remplir les exigences d'un poste au sein de l'administration cantonale.

b. Se pose toutefois la question de savoir si, avant la résiliation des rapports de service, l'intimé devait procéder à un entretien de service en application de l'art. 44 RPAC.

La précision à l'al. 1 de l'art. 44 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procéder selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux devoirs du personnel tels que notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC.

Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/275/2015 du 17 mars 2015 consid. 6d), ce qui est le cas en l'occurrence.

c. Ceci ne dispense nullement l'autorité de son devoir de respecter le droit d'être entendu de celui-ci, à tout le moins en l'informant qu'une décision de licenciement peut être prononcée à son encontre et en lui permettant de s'exprimer à ce sujet (ATA/757/2015 du 28 juillet 2015 consid. 6).

Dans le cas présent, à tout le moins depuis le 3 octobre 2013, les médecins du travail œuvrant au SPE – les « médecins-conseils de l'État » au sens du RPAC (MIOPE, Sollicitation des prestations du service de santé du personnel [SPE]) – ont à plusieurs reprises reçu l'intéressé et obtenu des certificats de son psychiatre traitant ou eu un contact avec ce dernier, dans le respect de l'art. 54 al. 3 RPAC. Ils se sont aussi prononcés sur l'aptitude, l'aptitude sous conditions ou l'inaptitude du recourant à occuper la fonction, au sens de cet alinéa, en retenant une « incapacité totale à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration » par préavis médical du 25 mars 2015, confirmé par leur écrit du 2 avril 2015.

Aucune règle du droit de la fonction publique ne prescrit des modalités particulières de mise en œuvre du droit d'être entendu du fonctionnaire par l'employeur lorsque ce dernier reçoit de tels avis de médecins-conseil de l'État et envisage de résilier les rapports de service, de

sorte que, conformément à l'art. 41 2ème phr. LPA – à teneur duquel les parties ne peuvent prétendre à une audition verbale sauf dispositions légales contraires –, le collaborateur n'est pas en droit d'exiger une audition verbale.

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

- 18/23 - A/2265/2015 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).

En l'occurrence, c'est par le courrier de sa hiérarchie du 13 avril 2015 que le recourant a pris connaissance de ce que celle-ci envisageait de le licencier ainsi que des motifs, soit son incapacité à exercer ses activités pour des raisons de santé. L'intéressé a pris position déjà par la lettre de son conseil du 14 avril 2015, en confirmant notamment, à la suite de ses courriers et courriel des 27 mars et

E. 8

avril 2015, avoir récupéré sa capacité de travail. Il s'est également exprimé sur la question de son licenciement par le courrier de son avocat du 13 mai 2015.

Certes, rien ne permet de mettre en doute l'impossibilité pour l'avocat de l'intéressé d'assister à l'entretien fixé au 4 mai 2015, aucun élément de fait n'attestant l'existence d'un vol de Porto à Genève ce même jour. Toutefois, l'audition orale du recourant par son employeur ne constituant pas une obligation à la charge de celui-ci, le refus de l'intimé de procéder à un nouvel entretien oral est en tout état de cause sans conséquence au plan juridique.

Pour le reste, les circonstances et la procédure suivie par le DETA depuis le

E. 13

avril 2015 ne permettent pas de retenir qu'il ne se serait pas intéressé à ce que le recourant avait à dire, ni qu'il n'aurait pas pris en compte les observations de celui-ci.

d. Au regard de ce qui précède, les griefs du recourant relatifs à son droit d'être entendu sont écartés. 7. a. Quant au fond, concernant la question de l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, le recourant a été informé le 18 mars 2015 par l'intimé que, son absence pour incapacité de travail en raison d'une maladie durant désormais depuis plus de sept cents jours sur une période de mille nonante-cinq jours civils et se poursuivant, son droit au traitement prendrait fin après sept cent trente jours, soit après le 6 avril 2015,

terme qui n'a pas été contesté. Le certificat de son psychiatre traitant du 27 mars 2015 n'était antérieur

- 19/23 - A/2265/2015 à ce terme que de dix jours, étant précisé que la date de recouvrement de la capacité entière de travail, le 3 avril 2015, correspondait au Vendredi Saint et que le travail ne pouvait donc le cas échéant être recommencé que le 7 avril 2015, jour où l'intéressé avait toutefois un rendez-vous médical non déplaçable pour toute la journée. Ainsi, sa reprise du travail n'aurait pu être possible, à teneur du certificat susmentionné du psychiatre traitant, que deux jours après le terme des sept cent trente jours d'absence et du droit au traitement.

Ces circonstances permettent déjà de douter qu'un motif d'engagement subsistait alors, l'aptitude du recourant à exercer correctement son activité étant sérieusement sujette à caution (dans ce sens, ATA/1343/2015 précité consid. 12a).

b. De son argument selon lequel l'appréciation du Dr F_____, du SPE, suite à la consultation du 3 mars 2015 et formulée dans son préavis médical du 25 mars 2015 valait pour un mois, soit jusqu'au 3 avril 2015, le recourant déduit que le certificat de son psychiatre traitant du 27 mars 2015 retenant une capacité entière dès le 3 avril 2015 n'était pas contradictoire par rapport à l'appréciation du SPE, tandis que l'intimé tire de cet argument la conclusion que le « positionnement » de ce service du 2 avril 2015 était couvert par ce laps de temps d'un mois et donc pleinement valable.

La pertinence de cet argument peut toutefois demeurer indéfinie.

Il est en tout état de cause incontesté que les médecins du SPE, dont le Dr F_____, ont, par courrier du 2 avril 2015, maintenu leur position émise le 25 mars 2015, à savoir que l'intéressé était « toujours en incapacité totale à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration », non seulement sur la base du caractère récent de ce dernier préavis, mais aussi d'un contact téléphonique avec le psychiatre traitant ayant suivi la remise du certificat du 27 mars 2015. Ils étaient dès lors suffisamment informés pour se prononcer en toute connaissance de cause sur le certificat de reprise – non motivé – établi le 27 mars 2015 par le psychiatre traitant, quelle que soit la valeur probante de celui-ci.

Le fait que, dès le mois de mars 2015, l'état de santé du recourant était le cas échéant en amélioration – car il n'était plus question d'une impossibilité pour celui-ci de participer à une procédure administrative à son encontre – n'impliquait en tout état de cause pas nécessairement que l'intéressé était apte au travail au sein de l'administration cantonale.

Rien n'indique que le Dr F_____ ne disposait pas des compétences ou connaissances nécessaires pour se positionner le 2 avril 2015 sur le certificat du psychiatre traitant, ni que ses évaluations, avec les autres médecins du SPE, n'aient pas été établies avec le sérieux requis. Le fait que ce médecin-conseil ait vu l'intéressé la première fois lors de la consultation du 3 mars 2015 importe peu, ce médecin ayant pu se fonder sur les appréciations des précédents

- 20/23 - A/2265/2015 médecins-conseils qui avaient vu le recourant. Au demeurant, ce dernier n'a pas contesté le contenu du préavis médical établi le 25 mars 2015 par le Dr F_____.

c. Or, de manière générale, le rôle du médecin-conseil de l'État consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas

qui lui est soumis (ATA/1343/2015 précité consid. 6c), en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/870/2014 du 11 novembre 2014 consid. 18, en partie par analogie).

En outre, à teneur de l'art. 54 al. 3 RPAC, les collaborateurs du SPE doivent effectuer cette évaluation en prenant en considération à la fois l'activité du médecin traitant, et, partant, l'intérêt médical de son patient à recouvrer sa santé, mais aussi l'intérêt de l'État à n'employer que des collaborateurs aptes à remplir la fonction pour laquelle ils ont été engagés. Dès lors, s'ils viennent à détecter une situation problématique affectant cette aptitude, ils se doivent de la lui signaler, à défaut de quoi celui-ci risquerait lui-même de se voir reprocher de ne pas être intervenu pour protéger la santé de l'agent public concerné (ATA/1299/2015 précité consid. 10d).

d. Dans ces conditions, à l'instar des certificats du psychiatre traitant des 27 mars et 29 juin 2015, le rapport d'examen du SMR du 9 juin 2015, qui concerne l'AI et donc l'ensemble des activités professionnelles existantes, non les activités au sein d'un employeur précis – l'administration cantonale, qui est au surplus régie par des règles particulières –, n'est pas de nature à remettre en cause les appréciations des médecins du SPE. Il en va a fortiori de même de la décision du 7 août 2015 du service de l'emploi du canton de Vaud, qui se fonde uniquement sur le certificat du psychiatre traitant du 29 juin 2015.

Au demeurant, le rapport du SMR susmentionné retenait, malgré la capacité de l'intéressé jugée entière à compter du 3 avril 2015, l'existence d'un épisode dépressif moyen avec syndrome somatique en rémission ainsi que d'autres troubles spécifiques de la personnalité (narcissique) non décompensés, l'assuré étant un homme sensible, fragile psychologiquement, avec un besoin d'être respecté et admiré, ayant des difficultés à assumer l'échec et présentant une importante blessure narcissique, et ayant présenté par le passé un risque suicidaire. Ces troubles diagnostiqués auraient pu poser problème durant l'activité du recourant auprès du DETA ainsi qu'après le 3 avril 2015, ce d'autant plus que sa symptomatologie anxio-dépressive était apparue en réaction aux conflits professionnels survenus au sein de l'intimé.

e. Ainsi, le recourant n'a présenté aucun élément susceptible de faire douter du bien-fondé du « positionnement » émis le 2 avril 2015 par les médecins du SPE,

- 21/23 - A/2265/2015 qui ont estimé que les motifs ayant conduit le psychiatre traitant à attester une capacité entière de travail dès le 3 avril 2015 n'étaient pas de nature à remettre en cause le caractère durable de leur appréciation découlant de la consultation du 3 mars 2015, formulée le 25 mars 2015 et portant sur toute activité au sein de l'administration cantonale.

f. Enfin, c'est de manière erronée que l'intéressé prétend que la décision querellée, rendue le 27 mai 2015, se fonderait sur une situation médicale antérieure de presque trois mois. Cette décision se fonde au contraire sur le positionnement émis le 2 avril 2015 par le SPE et, implicitement, sur l'absence de certificats ou rapports médicaux qui auraient suivi cet avis et auraient été de nature à le remettre en cause.

g. Dans ces circonstances, l'intimé pouvait admettre l'existence d'un motif fondé de licenciement. 8.

Pour ce qui est du grief afférent à l'absence de procédure de reclassement, les médecins du SPE ont sans équivoque retenu la continuation d'une incapacité totale du recourant à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration cantonale, sans évoquer une limitation de cette incapacité dans le temps.

Partant, au regard de la jurisprudence citée plus haut en relation avec l'art. 46A RPAC, le DETA était dispensé de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable au licenciement de l'intéressé, de sorte que ce dernier grief sera aussi écarté. 9.

Vu ce qui précède, l'intimé n'a pas abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de service du recourant, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime sur celui, privé, du recourant à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public (ATA/1343/2015 précité consid. 12f).

La décision querellée étant conforme au droit, le recours sera rejeté. 10.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (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.