

GE_GERICHTE ATA/979/2025 vom 9. September 2025

GE Cour de justice, 2025-09-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_979_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/979/2025 du 9 septembre 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/979/2025 del 9 settembre 2025

Regeste

Résumé: Recours d'un employé de la voirie communale contre la résiliation immédiate de ses rapports de service. Le licenciement était fondé sur le fait qu'il avait fait usage de la déchetterie à des fins privées et durant une période d'incapacité de travail, pour débarrasser des objets encombrants et déchets. Il n'avait cependant ni entravé dans une mesure notable la bonne marche du service, ni économiquement lésé les intérêts de la commune, ni nui à l'image de cette dernière. Il avait agi par confort et non pour se procurer un avantage qu'il n'aurait pas pu obtenir autrement sans frais. Son comportement n'excluait donc pas la continuation des rapports des services. Le licenciement était en outre disproportionné dès lors que pour atteindre le même but, un avertissement ou un blâme auraient suffi. Admission du recours et fixation de l'indemnité à l'équivalent de quatre mois de revenus nets.

Erwägungen

E. 1.1

Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (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. 1.2

L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). Il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont celles-ci sont formulées. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est pas en soi un motif d'irrecevabilité, pourvu que le tribunal et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/552/2017 du 16 mai 2017 consid. 3b et les références citées). Le mémoire de réplique ne peut contenir qu'une argumentation de fait et de droit complémentaire, destinée à répondre aux arguments nouveaux développés dans le mémoire de réponse. Il ne peut en principe pas être utilisé afin de présenter de nouvelles conclusions ou de nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C_130/2015 du 20 janvier 2016 consid. 2.2 in SJ 2016 I 358 ; ATA/1190/2022 du 29 novembre 2022 consid. 2b). Partant, des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 3a ; ATA/434/2021 du 20 avril 2021 consid. 1b).

E. 1.3

Selon l'art. 36 al. 3 du statut, en cas de recours contre la décision de licenciement, l'annulation de la décision de licenciement par la chambre administrative n'entraîne pas la réintégration du-de la collaborateur-trice, qui a uniquement le droit de recevoir une

indemnité qui correspondra au plus à six mois de salaire net.

E. 1.4

En l'espèce, le recourant a conclu à titre principal à l'annulation de la résiliation de ses rapports de service, et subsidiairement au renvoi de la cause à l'intimée pour nouvelle décision. Au vu du statut, il ne peut pas principalement prétendre, dès lors qu'il sollicite l'annulation de son licenciement, à autre chose qu'une indemnité, à laquelle il a droit dans l'hypothèse d'un licenciement annulé. Contrairement à l'opinion de l'intimée, il ne ressort ni de son comportement ni de ses écritures qu'il visait exclusivement sa réintégration et qu'il aurait donc renoncé à une indemnisation. Le fait qu'il ait cherché à obtenir à titre provisionnel le rétablissement de son traitement salarial, soit à suspendre sur ce plan le caractère exécutoire de la décision litigieuse, n'emportait en particulier pas, de manière implicite, la manifestation d'une telle volonté. Aussi, en chiffrant le montant de l'indemnité à laquelle il prétend dans sa réplique, le recourant n'y a pas pris de conclusions nouvelles, modifiant ou élargissant l'objet

- 6/12 - A/28/2025 du litige. Il a seulement précisé une prétention qui découlait de ses conclusions principales. Pour le même motif, l'absence de mention de l'indemnité dans son recours ne rend pas sans effet ses conclusions en annulation de la résiliation des rapports de service. Le recours est donc recevable.

E. 2

Le recourant requiert la production de l'intégralité de son dossier, du procès-verbal de l'entretien avec les membres du Conseil administratif du 5 novembre 2024 et l'audition de deux collègues. Il considère que la rapidité avec laquelle la décision litigieuse a été prise, sans qu'il ait accès à son dossier, a violé son droit d'être entendu.

E. 2.1

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'offrir des preuves pertinentes lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. 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 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2).

E. 2.2

En l'espèce, la commune a versé, si ce n'est l'intégralité, à tout le moins toutes les pièces du dossier du recourant indispensables à l'examen de sa cause, y compris les images vidéo prises lors de son passage à la déchèterie le 28 octobre 2024. Il ne se justifie donc pas d'ordonner la production de pièces complémentaires, en particulier celle du procès-verbal d'un entretien avec le Conseil administratif du

E. 5

novembre 2024, dont il n'explique pas la pertinence. Il n'est pas non plus nécessaire d'entendre des collègues du recourant au sujet de ses qualités personnelles ou d'une prétendue tolérance de l'utilisation de la déchèterie à des fins privées. Comme développé ci-après, ce point n'est pas déterminant dans l'examen de la cause et il n'est pas contesté que la déchèterie n'est formellement pas ouverte au public ni que les collaborateurs ne sont pas autorisés à en faire usage pour leurs propres besoins. Le recourant a eu l'occasion de s'exprimer sur la résiliation des rapports de service ainsi que ses motifs en toute connaissance de cause avant que l'intimé ne prenne la

- 7/12 - A/28/2025 décision litigieuse et sans qu'elle lui ait refusé l'accès à son dossier, ce qui satisfait à son droit d'être entendu. 3. Le recourant tient son licenciement pour disproportionné au regard de la faute commise et de l'absence d'antécédents. 3.1 Aux termes de l'art. 3 du statut, les rapports de travail entre la commune et ses collaborateurs-trices sont régis par ce dernier et par les contrats individuels de travail de droit public conclus par la commune et ses collaborateurs-trices [...] (al. 1). Le Conseil administratif peut édicter un règlement d'application, notamment pour édicter les règles particulières mentionnées dans le statut (al. 2). Au surplus, les art. 319 ss du code des obligations (CO - RS 220) s'appliquent à titre de droit public supplétif aux rapports de travail, pour toutes les questions non réglées par les actes précités (al. 3). Selon l'art. 9 du statut, les collaborateurs-trices ont un devoir de fidélité envers la commune et sont tenu-e-s, en toutes circonstances, d'agir conformément à ses intérêts légitimes ; ils doivent notamment remplir leurs obligations avec diligence, s'abstenir de tout acte qui pourrait porter préjudice à la commune et se montrer dignes de la considération et de la confiance que leur situation exige. L'art. 10 al. 1, 3ème tiret du statut impose aux collaborateurs-trices de s'abstenir d'utiliser sans autorisation préalable du Conseil administratif ou de leur supérieur hiérarchique, à des fins privées, les véhicules de service et les appareils mis à leur disposition. 3.2 Aux termes de l'art. 35 du statut, le contrat de durée indéterminée peut être résilié librement par l'autorité compétente ou par le-la collaborateur-trice moyennant le respect du délai de congé fixé applicable (al. 1). Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois ; le délai de congé est d'un mois la première année, deux mois jusqu'à la troisième année et trois mois au-delà (al. 3). Le Conseil administratif et le-la collaborateur-trice peuvent résilier en tout temps immédiatement le contrat de durée déterminée ou indéterminée pour de justes motifs. La résiliation est motivée (al. 4). Sont 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. 5). Les justes motifs n'impliquent pas la commission d'une faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3 et les arrêts cités). 3.3 Selon l'art. 337c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), concernant la résiliation immédiate injustifiée du contrat de travail, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat

- 8/12 - A/28/2025 conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu

qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). 3.4 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. 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 celle-ci (ATA/960/2024 du 20 août 2024 consid. 4.2). Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation est toutefois assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités). 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 (ATA/354/2024 du 12 mars 2024 consid. 4.2 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d). 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. La chambre administrative ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 136 I 316 consid. 2.2.2). Le principe de proportionnalité 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). 3.5 Pour fixer l'indemnité, il y a 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/782/2025 du 22 juillet 2025 consid. 2.2 et les références citées).

- 9/12 - A/28/2025 L'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5%, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public, sauf dérogation légale (ATF 101 Ib 252 consid. 4b). 3.6 En l'espèce, le recourant a fait usage de la déchèterie communale, à des fins privées et durant une période d'incapacité de travail, pour débarrasser des objets encombrants et déchets au moyen d'une camionnette d'une entreprise tierce, qu'il allègue avoir empruntée pour son propre usage. Ces propos sont compatibles avec les images de vidéosurveillance, montrant qu'il a jeté une dizaine d'objets qui, de par leur nature, volume et quantité, pouvaient lui appartenir. Ces images ne démontrent pas qu'il aurait agi pour le compte d'une entreprise tierce dans le cadre d'un travail qui lui aurait été confié ni, contrairement aux affirmations de l'intimée, qu'il a manipulé des objets lourds et volumineux. Le recourant a néanmoins contrevenu à son devoir de fidélité et à l'art. 10 al. 1, 3e tiret du statut en utilisant une infrastructure communale fermée au public et réservée aux collaborateurs du service des espaces extérieurs pour ses besoins propres, qui plus est durant une période où il se trouvait en

congé pour maladie. Il ne conteste pas qu'un tel usage n'était pas autorisé, mais invoque une tolérance de la commune au bénéfice des collaborateurs. Ce point peut rester indécis pour les motifs qui suivent. Par ses agissements, le recourant n'a pas entravé dans une mesure notable la bonne marche du service, notamment en remplissant une benne vide et en causant de la sorte un surplus de travail à ses collègues, voire un retard dans la gestion de la déchèterie. Il n'a ainsi pas économiquement lésé les intérêts de la commune. Sa démarche semble être mue par le confort d'utiliser une déchèterie qu'il connaissait, plus que la recherche d'avantage qu'il n'aurait pas pu se procurer autrement et sans coût, en accédant à une déchèterie publique. Il n'a pas non plus nui à l'image de la commune, ses agissements ayant eu lieu dans un espace clos et sur une durée limitée. Contrairement au point de vue de l'intimée, le message téléphonique adressé par le recourant à ses collègues le 6 novembre 2024 ne témoigne pas de désinvolture manifeste à l'égard des conséquences de son comportement, peu importantes comme vu ci-avant. Ce message rend compte des motifs de son licenciement et le style familial adopté n'est pas choquant eu égard au cercle des destinataires. Au moment de son licenciement, le recourant travaillait au service de l'intimée depuis plus de six ans. Au vu de ses EEDC, certaines de ses compétences devaient encore être améliorées et il lui était reproché de ne pas faire toutes ses heures, comptabilisant notamment beaucoup d'absences pour cause de maladie. Il n'a toutefois jamais été sanctionné pour une quelconque faute, en particulier pour avoir fait usage du matériel ou des infrastructures de la commune à des fins privées. Au vu de ces éléments, le raisonnement de l'intimée, selon lequel les agissements du recourant constituent une violation grave de son devoir de fidélité et excluent,

- 10/12 - A/28/2025 selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de service, n'est pas soutenable et mène à un résultat arbitraire. Les faits en cause, circonscrits, sans conséquence dommageable pour l'intimée en termes matériels et d'image, et sans précédent, ne sont en effet aucunement propres à rompre définitivement le lien de confiance entre le recourant et son employeur. La perte d'emploi sur la base de tels motifs apparaît choquante. La décision litigieuse méconnaît également le principe de la proportionnalité. Comme vu ci-avant, la faute en cause, couplée à l'absence d'antécédents, apparaît démesurément faible par rapport aux conséquences du licenciement pour le recourant. En outre, de sorte à éviter que le précité ou ses collègues ne réitèrent un tel comportement, une sanction plus légère, comme un avertissement ou un blâme, assorti d'un rappel des règles d'utilisation de la déchèterie, serait dans un premier temps apparu suffisant pour protéger les intérêts de la commune. La décision querellée, consacrant une violation des principes de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, est ainsi contraire au droit. En décidant de résilier avec effet immédiat les rapports de service du recourant, l'autorité a donc abusé de son pouvoir d'appréciation. Bien fondé, le recours sera admis. 3.7 Contrairement au texte de l'art. 36 al. 3 du statut, l'admission du recours n'entraîne pas l'annulation de la résiliation des rapports de service, puisque cette même disposition exclut expressément la réintégration, ce que l'autorité pouvait librement prévoir compte tenu de la grande liberté dont elle jouit dans la définition des modalités de ses rapports avec ses agents. Le recourant peut en revanche prétendre à une indemnité correspondant au plus à six mois de salaire net. Eu égard au fait que, d'une part, il a travaillé un peu plus de six ans au service de l'intimée sans faire l'objet de sanction, que la faute qui lui est reprochée est faible, qu'il souffre de maux au dos et à l'épaule, et, d'autre part, qu'il est encore jeune et que son licenciement est fondé sur un comportement fautif avéré, bien que non suffisamment grave pour justifier une résiliation immédiate des rapports de service, l'indemnité due par l'intimée sera fixée à un

montant correspondant à quatre mois de salaire net. S'y ajouteront des intérêts moratoires courant à partir de la date du licenciement, conformément aux conclusions du recourant. Le statut est muet sur la question du salaire perdu par l'employé en cas de résiliation immédiate injustifiée des rapports de service, ce qui entraîne l'application de l'art. 337c CO au titre de droit public supplétif, conformément à l'art. 3 al. 3 du statut. Le recourant n'a toutefois pris aucune conclusion chiffrée au sujet du salaire qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin des rapports de service si ceux-ci avaient été résiliés dans le respect du délai de congé prévu par le statut. La chambre ne peut donc pas statuer sur ce point, qui ne fait pas l'objet du litige.

- 11/12 - A/28/2025 4. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée au recourant, à la charge de l'intimée (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).

* * * * *

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