

GE_GERICHTE A/1721/2023 vom 18. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1721_2023

FR: GE_GERICHTE A/1721/2023 du 18 juin 2024

IT: GE_GERICHTE A/1721/2023 del 18 giugno 2024

Regeste

LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;RÉSILIATION;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC | Rejet du recours d'une employée chargée de la sécurité d'une entreprise publique et licenciée pour motif justifié, après un avertissement sévère prononcé moins de quatre mois auparavant, pour un comportement similaire constituant un grave manquement à son devoir d'accomplir sa mission de manière consciencieuse et attentive, et ce après une seconde période de formation de trois mois dispensée par son employeur entre les deux comportements problématiques en termes de sécurité et après une période de formation déjà suivie une année auparavant après une longue absence. Respect du principe de proportionnalité. | SP-AIG.57A.al3; SP

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et al. 4 et art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

La recourante conteste le bien-fondé du licenciement prononcé à son égard pour motif justifié par l'AIG et confirmé par la commission de recours, à la suite des incidents susmentionnés des 11 février et 1 er juin 2021.

E. 2.1

L'AIG est un établissement de droit public autonome jouissant de la personnalité juridique ayant pour but d'exploiter l'aéroport et ses installations (art. 1 de la loi sur l'aéroport international de Genève du 10 juin 1993 - LAIG - H 3 25). Le statut, complété par les règlements, les directives et les instructions, régit les rapports de travail entre l'AIG et son personnel (art. 1 al. 1 statut). Tous les membres du personnel sont liés à l'AIG par des rapports de droit public (art. 4 statut).

E. 2.2

Les devoirs du personnel de l'AIG sont énoncés aux art. 11 ss du statut. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'AIG et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 11 statut). Ils remplissent tous les devoirs liés à leur poste consciencieusement et avec diligence (art. 13 al. 1 statut).

E. 2.3

Selon l'art. 57 let. A al. 3 du statut, l'AIG ne peut notifier une résiliation que pour un « motif justifié ». Cette condition est remplie lorsque, pour une raison sérieuse, la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du service. Après la période d'essai et dès la cinquième année de service, le délai de congé est de six mois pour la fin d'un mois (art. 56 let. A al. 2 du statut). Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de l'AIG, condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois de salaire fixe (art. 57 let. A al. 5 du statut).

E. 2.3.1

Selon la jurisprudence de la chambre administrative relative au licenciement fondé sur un motif justifié au sens de l'art. 57 let. A al. 3 du statut, cette norme doit être jugée comme étant moins sévère dans les motifs permettant le licenciement que l'art. 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) visant le licenciement pour « motifs fondés » (ATA/1780/2019 du 10 décembre 2019 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 9).

E. 2.3.2

La chambre administrative a déjà considéré que l'art. 57 let. A al. 3 du statut laissait un large pouvoir d'appréciation à l'autorité d'engagement que l'autorité de recours ne censurait qu'en cas d'excès ou abus de pouvoir conformément à l'art. 61 al. 2 LPA. L'autorité d'engagement devait respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui avait été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité. Seules les mesures objectivement insoutenables devaient être annulées, la chambre de céans vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4b et les références citées ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7b et les arrêts cités). Dans ces deux affaires concernant des personnes employées en tant qu'agents de sûreté passagers par l'AIG, la chambre administrative a rappelé la jurisprudence applicable au licenciement pour motif justifié d'employés des Transports publics genevois (ci-après : TPG) disposant d'une réglementation propre (ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4c ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7c). Avait notamment été considéré comme un motif justifié de licenciement, l'attitude d'une employée dudit établissement public rejetant toute sa responsabilité lors de la discussion des résultats d'un audit. Une telle conduite, de la part d'un cadre, entraînait la rupture du lien de confiance et rendait impossible le maintien des rapports de travail (ATA/848/2005 du 13 décembre 2005). De même, en adoptant un comportement qui portait préjudice à l'ambiance de travail et affectait l'autorité de sa remplaçante au poste de directeur de l'exploitation, un employé avait porté préjudice au bon fonctionnement dudit établissement public, ce qui légitimait son licenciement (ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

E. 2.4

Les TPG disposent d'une réglementation similaire à l'AIG en ce qui concerne le licenciement dit administratif, plus précisément pour « motifs dûment justifiés » dans le respect du délai de congé. Est considéré comme dûment justifié tout motif démontrant que

la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (ATA/68/2024 du 23 janvier 2024 consid. 2.4).

E. 2.4.1

Selon la jurisprudence de la chambre de céans, ladite réglementation est le pendant du licenciement pour « motif fondé » prévu par les art. 21 al. 3 et 22 LPAC. Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale, il n'est pas imposé aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. L'intérêt public au bon fonctionnement des TPG sert en effet de base à la notion de motif dûment justifié qui doit exister pour justifier un licenciement en application de leur statut (ATA/68/2024 précité consid. 2.5 ; ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7c et les arrêts cités). Ledit motif (ou motif fondé s'agissant des art. 21 al. 3 et 22 LPAC) est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure 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 (ATA/68/2024 précité consid. 2.5 ; ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017).

E. 2.4.2

En matière de fonction publique genevoise, le Tribunal fédéral a considéré que le comportement d'une personne employée par un établissement public cantonal pouvait entraîner la rupture du lien de confiance avec son employeur et justifier un licenciement administratif au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, et ce bien qu'il n'apparût pas que cette personne ait gravement porté atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'autorité. Les conséquences d'un licenciement administratif étaient moins graves que la révocation disciplinaire et une violation fautive des devoirs de service n'excluait pas le prononcé d'un tel licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 et 3.6). Distinguant la révocation, sanction disciplinaire réservée aux cas particulièrement graves portant atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'employeur public, et le licenciement ordinaire (ou administratif, soit celui pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC ou pour motifs graves selon certaines dispositions communales ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1), le Tribunal fédéral considère que le licenciement ordinaire implique que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service, ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur, mais ne présuppose pas nécessairement une violation fautive des devoirs de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). Il admet également, moyennant le respect du droit d'être entendu, que l'autorité renonce à la voie disciplinaire et prononce un licenciement ordinaire si elle estime que les faits constatés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier un renvoi par le biais de la révocation, mais rendent néanmoins inacceptable une continuation des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 précité consid. 7.2). Selon la jurisprudence, « les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes les 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 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). L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour

juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration (arrêts du Tribunal fédéral 8C_676/2021 précité consid. 2.4 ; 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.1 ; 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités ; ATA/68/2024 précité consid. 2.7).

E. 2.5

L'art. 60 du statut régit la résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de 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 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, 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 et ne dépassant pas six mois de salaire fixe pour les auxiliaires, les stagiaires et les chargés de mission (art. 60 al. 3 du statut).

E. 2.6

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/68/2024 précité consid. 2.8 ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d). Contrairement à la réglementation prévue dans la LPAC, le statut ne prévoit pas la voie préalable du reclassement. Celui-ci est une expression du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2) et connaît des exceptions selon la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1 ; ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h). Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) 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 ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.1 ; ATA/68/2024 précité consid. 2.9).

E. 2.7

La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA). Ce principe n'est pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (arrêts du Tribunal fédéral 8C_1034/2009 du 28 juillet 2010 consid. 4.2 ; 9C_926/2009 du 27 avril 2010 consid. 3.3.2 ; ATA/880/2021 du 31 août 2021 consid. 3a).

E. 2.8

En procédure administrative, tant fédérale que cantonale, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 2 à phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/573/2015 du 2 juin 2015). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées, et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/880/2021 précité consid. 3b ; ATA/1162/2015 du 27 octobre 2015 consid. 7).

E. 3

En l'espèce, l'AIG reproche à la recourante deux comportements similaires survenus à intervalles assez rapprochés, à savoir les 11 février puis 1^{er} juin 2021, et entrecoupés par une seconde période de formation intervenue du 12 février au 12 mai 2021, après celle de 2020 consécutive à une longue absence pour maladie. L'intéressée ne remet pas en cause qu'ils constituent une violation à ses devoirs en tant qu'agente de sûreté passagers de l'AIG, mais les conteste essentiellement pour deux motifs. Elle ne serait pas l'auteurice de la défaillance attribuée à l'agent SR4 lors du contrôle du passager intercepté avec E_____ et F_____ le 11 février 2021. Elle n'aurait de plus pas commis de faute grave justifiant le licenciement litigieux lors du « J_____ test » du 1^{er} juin 2021, compte tenu des circonstances particulières et des conditions de travail dans lesquelles l'incident était survenu.

E. 3.1

Quels que soient les souvenirs de la recourante au sujet du bagage contenant E_____ et le F_____, intercepté le 11 février 2021 par les gardes-frontière, la chambre administrative conclut, à l'instar de la commission de recours, que la recourante était bien l'agente au poste SR4 au moment où ce bagage est passé dans la machine à rayons X, vu le rapport du 2 mars 2021, les déclarations de la recourante et celles de I_____ entendue par la chambre de céans. D'une part en effet, la recourante a répondu ne pas avoir l'habitude de quitter son poste de travail sans se déloguer, même si elle ne pouvait pas totalement exclure que cela lui soit arrivé. D'autre part, le témoin I_____ a confirmé la teneur dudit rapport relatif à l'incident du 11 février 2021, pour lequel elle avait procédé aux recherches afin de rattacher l'image dudit bagage à la personne responsable de son contrôle à l'écran (poste SR4), ce qui n'est pas contesté. _____

_____. Sur cette image, E_____ et le F_____ étaient clairement visibles. Ensuite, pour rattacher cette image à un opérateur et aux décisions de ce dernier et de la machine, elle s'était basée sur la connexion, chaque opérateur devant être connecté avec ses identifiants lorsqu'il utilise la machine, _____

_____ afin d'avoir le relevé dont les captures figuraient dans le rapport du 2 mars 2021. Selon ce relevé, la recourante était la personne au poste SR4 à la machine concernée le 11 février 2021 entre 16h50 et 17h00,

_____ et que son bagage n'a pas été détecté par la recourante occupant le poste SR4. Ces investigations avaient été effectuées le lendemain de l'incident. Devant la commission de recours, G_____ a expliqué que chaque collaborateur disposait

de son propre identifiant et mot de passe qu'il avait l'interdiction de céder à une autre personne. Cela permettait à l'AVSEC de savoir, de manière certaine, quel collaborateur occupait quel poste et à quel moment, de disposer des images des bagages analysés et de les rattacher à la personne occupant le poste SR4 et l'ayant analysé à l'écran. I_____, devant la chambre administrative, a précisé que si l'opérateur analysant les bagages ne se délogeait pas alors qu'il n'effectuait plus le contrôle, il engageait sa responsabilité, comme celui qui procédait aux contrôles sans être connecté avec son propre identifiant ; les deux commettaient une irrégularité, ce qui était confirmé par les déclarations de G_____ devant la commission de recours. Ces deux employées de l'AVSEC ont également indiqué à cette autorité de recours que le poste SR4 pouvait être valablement occupé soit dans un local séparé, soit directement sur la machine, ces deux cas de figure respectant les exigences de l'OFAC et les procédures internes. Dans ces circonstances et en l'absence d'élément tangible susceptible de démontrer le contraire, la chambre administrative considère que, le 11 février 2021, entre 16h50 et 17h, la recourante occupait le poste SR4 et qu'elle n'a pas identifié E_____ et F_____, pourtant clairement identifiables, dans le bagage intercepté peu après par les gardes-frontières lors d'un contrôle aléatoire. On ne voit pas pour quelles raisons l'AVSEC aurait dû appliquer une procédure différente à celle habituellement suivie pour identifier la personne responsable. L'argument tiré du planning des pauses ne résiste pas à l'examen compte tenu des explications crédibles de l'AIG quant au tournus des agents entre les différents postes et à l'attribution des pauses suivant l'affluence des passagers. Dès lors, en laissant entrer ces deux objets prohibés _____, la recourante a failli à son devoir d'agir de manière consciencieuse et diligente et a concrètement mis en péril la sécurité des passagers et du site aéroportuaire. Ce comportement imputable à la recourante constitue un manque d'attention et de concentration indéniable et fautif, eu égard à sa fonction visant à assurer la sécurité de l'aéroport, à la nette visibilité des objets prohibés sur l'image, et à ses années d'expérience. Le recours est donc rejeté sur ce point.

E. 3.2

Concernant le « J_____ test » du 1^{er} juin 2021, la recourante admet avoir commis une faute mais la qualifie de légère compte tenu des circonstances dans lesquelles elle s'est produite et imputables, selon elle, aux mauvaises conditions de travail. Elle reconnaît, notamment dans ses déclarations du 4 août 2021 et lors de ses déclarations devant la commission de recours, avoir validé le bagage contenant le F_____, _____ et clairement visible sur l'image, _____, mais insiste l'avoir fait « sans le vouloir », par « inadvertance », et en raison de l'alerte K_____ et sous l'effet « de l'adrénaline », et non sans l'avoir analysé comme le soutient l'AIG. Le fait d'avoir appuyé sur le bouton validant le bagage litigieux est un geste grave et peu compréhensible de la part de la recourante au vu du nombre de ses années d'expérience et de la période de formation de trois mois qu'elle venait de terminer, en raison d'un incident similaire survenu moins de quatre mois auparavant, ce sans compter la formation reçue en 2020 après son absence prolongée pour maladie. En effet, par son comportement, la recourante a laissé entrer _____ F_____, objet prohibé, clairement visible à l'image _____ dans le bagage. Par ailleurs, son argumentation consistant à attribuer ce geste à une inadvertance et au stress lié à la procédure K_____ laisse entendre qu'elle n'est pas à même de faire face à une situation _____, en dépit de sa formation et de son expérience. Cette argumentation dénote également une méconnaissance du fonctionnement de la machine utilisée pour contrôler les images à l'écran, en ce sens _____

_____ . Ainsi, la
recourante a non seulement validé à tort un bagage contenant un objet prohibé clairement visible, mais tente de justifier son erreur par une mauvaise maîtrise du fonctionnement de la machine utilisée, malgré ses formations de 2021 et de 2020. Dans ces circonstances, il ne fait pas de doute que l'intéressée a à nouveau manqué à ses devoirs d'accomplir sa mission de manière consciencieuse et diligente. Le fait que la mise en danger ne soit pas réelle vu qu'il s'agissait d'un test et que le risque ne se soit pas concrétisé du fait de la découverte F_____ par une collègue, ne changent rien au fait que la recourante n'a pas décelé cet objet dangereux, pourtant clairement visible sur l'image, alors qu'elle était en charge du poste SR4 et qu'une telle défaillance est susceptible de mettre concrètement en danger la sécurité des passagers et du site aéroportuaire. À cela s'ajoute que le licenciement pour motif justifié est une mesure administrative visant à assurer le bon fonctionnement du service et qu'il n'exige pas en soi la réalisation d'une faute de l'employée. Les circonstances particulières invoquées par la recourante pour atténuer la gravité de ses manquements ne changent rien au manquement professionnel qu'elle a commis le 1^{er} juin 2021. Tout d'abord, le témoignage des deux employées précitées de l'AVSEC confirme que le fait de contrôler les images directement sur la machine, et non dans une salle déportée, est conforme aux exigences applicables à l'AIG, sans que le contraire ne soit démontré par la recourante. Quant aux arguments tirés d'un environnement potentiellement bruyant et d'un éventuel manque d'effectif lors du « J_____ test », ils sont sans influence sur ce qui est reproché à la recourante, ce sans même tenir compte des explications – plausibles – de l'intimé au sujet des effectifs en place ce jour-là et de l'activité réduite, et a fortiori moins bruyante, de l'aéroport pendant la pandémie. De plus, la recourante reconnaît elle-même qu'il n'était pas dans ses attributions, _____

_____ . C'est donc à tort qu'elle se plaint d'avoir dû gérer plusieurs tâches en même temps et qu'elle invoque l'absence de son supérieur qui, informé du « J_____ test », suivait la situation depuis la salle déportée. Il ne dépendait ainsi que de la recourante de se concentrer sur l'exécution de sa tâche liée au poste SR4 qu'elle occupait et de l'accomplir avec toute la diligence et l'attention requises, qui devaient être d'autant plus grandes dès le déclenchement de l'alerte K_____, surtout si elle n'ignorait pas les exigences en matière de sûreté aéroportuaire comme elle l'affirme dans son argumentation, pas toujours cohérente, relative à sa maîtrise du fonctionnement de la machine et à son rôle en tant qu'agente au poste SR4.

E. 3.3

Dans ces circonstances, vu les deux graves manquements intervenus dans un intervalle de moins de quatre mois, en dépit d'une formation de trois mois entre deux, l'AIG n'a ni excédé ni abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant comme grave la négligence commise par la recourante qui, par son manque d'attention et de concentration, a laissé entrer _____ trois objets clairement dangereux, alors qu'elle occupait le poste de SR4 dont la mission fondamentale est de veiller à la sécurité aéroportuaire. Dès lors et compte tenu de l'importance légitime pour l'AIG de pouvoir compter sur des agents de sûreté fiables et attentifs occupant des postes essentiels à la garantie de la sûreté au sein de l'aéroport, notamment en empêchant l'intrusion d'objets dangereux _____, la chambre de céans ne peut qu'admettre que les deux comportements reprochés à la

recourante sont, compte tenu du faible espace de temps les séparant et de la formation offerte entre deux, de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance de manière telle que la poursuite des rapports de travail avec l'AIG n'est pas envisageable. Par ailleurs, l'AIG a respecté le principe de proportionnalité. Il n'a pas d'emblée licencié la recourante, ayant près d'une vingtaine d'années à son service avec de bons antécédents, mais lui a notifié un avertissement écrit sévère et proposé une nouvelle période de formation après l'incident du 11 février 2021. Il lui a ainsi donné les moyens de pouvoir remédier à son premier comportement fautif et assumer ses obligations professionnelles particulièrement importantes en matière de sécurité aéroportuaire, dans le respect des exigences liées à sa fonction d'agente de sûreté passager. Quant au grief d'inégalité de traitement invoqué dans la réplique, il ne peut qu'être écarté faute d'être étayé. Par conséquent, le licenciement pour motif justifié prononcé après les deux manquements précités et dans les circonstances susmentionnées doit être confirmé. Le recours contre la décision de la commission de recours est donc rejeté.

E. 4

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, prenant en compte la convocation de deux audiences, sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). L'AIG pouvant disposer d'un service juridique suffisant pour assumer sa défense, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/893/2022 du 6 septembre 2022 consid. 6 et les références citées). 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.