

## **GE\_GERICHTE A/2831/2012 vom 30. Juli 2013**

GE Cour de justice, 2013-07-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2831\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2831_2012)

FR: GE\_GERICHTE A/2831/2012 du 30 juillet 2013

IT: GE\_GERICHTE A/2831/2012 del 30 luglio 2013

### **Regeste**

; EMPLOYÉ PUBLIC ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ; QUALITÉ POUR AGIR ET RECOURIR ; INTÉRÊT ACTUEL ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; PROPORTIONNALITÉ ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Confirmation du licenciement par la Ville de Genève de l'un de ses collaborateurs. Lors de la pause de midi, le recourant avait participé à un rassemblement, au cours duquel avait été prise une photographie montrant des collaborateurs du centre funéraire dénudés, à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts. Le recourant s'était déshabillé et avait accepté d'être photographié entièrement nu. Le recourant était en mesure de se rendre compte que l'image de l'institution à laquelle il appartenait était susceptible d'être mise à mal, si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. Son comportement était une violation sérieuse de ses devoirs professionnels et constituait une faute grave. Le cliché litigieux n'aurait pas eu les mêmes répercussions si le recourant ne s'était pas entièrement dévêtu. Un tel comportement n'était pas compatible avec l'image et les devoirs des agents publics. Le comportement du recourant était de nature à justifier un licenciement d'autant qu'il avait des antécédents. Un traitement plus sévère à son encontre était justifié par le fait qu'il avait été le seul à se faire photographier entièrement nu. | LPA.60.leta; LPA.60.letb; LPA.62.al1.leta; LPA.87; Statut.30; Statut.34.al1; Statut.34.al2.letb; Statut.37; Statut.93; Statut.94; Statut.96; aSPAM.12; aSPAM.13; aSPAM.14§1; aSPAM.19; CO.336

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 30.07.2013  
A/2831/2012

; EMPLOYÉ PUBLIC ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ; QUALITÉ POUR AGIR ET RECOURIR ; INTÉRÊT ACTUEL ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; PROPORTIONNALITÉ ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Confirmation du licenciement par la Ville de Genève de l'un de ses collaborateurs. Lors de la pause de midi, le recourant avait participé à un rassemblement, au cours duquel avait été prise une photographie montrant des collaborateurs du centre funéraire dénudés, à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts. Le recourant s'était déshabillé et avait accepté d'être photographié entièrement nu. Le recourant était en mesure de se rendre compte que l'image de l'institution à laquelle il appartenait était susceptible d'être mise à mal, si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. Son comportement était une violation sérieuse de ses devoirs professionnels et constituait une faute grave. Le cliché litigieux n'aurait pas eu les mêmes répercussions si le recourant ne s'était pas entièrement dévêtu. Un tel comportement n'était pas compatible avec l'image et les devoirs des agents publics. Le comportement du recourant était de nature

à justifier un licenciement d'autant qu'il avait des antécédents. Un traitement plus sévère à son encontre était justifié par le fait qu'il avait été le seul à se faire photographier entièrement nu. | LPA.60.leta; LPA.60.letb; LPA.62.al1.leta; LPA.87; Statut.30; Statut.34.al1; Statut.34.al2.letb; Statut.37; Statut.93; Statut.94; Statut.96; aSPAM.12; aSPAM.13; aSPAM.14§1; aSPAM.19; CO.336

A/2831/2012 ATA/454/2013 du 30.07.2013 ( FPUBL ) , REJETE Descripteurs : ; EMPLOYÉ PUBLIC ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ; QUALITÉ POUR AGIR ET RECOURIR ; INTÉRÊT ACTUEL ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; PROPORTIONNALITÉ ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT Normes : LPA.60.leta; LPA.60.letb; LPA.62.al1.leta; LPA.87; Statut.30; Statut.34.al1; Statut.34.al2.letb; Statut.37; Statut.93; Statut.94; Statut.96; aSPAM.12; aSPAM.13; aSPAM.14§1; aSPAM.19; CO.336 Résumé : Confirmation du licenciement par la Ville de Genève de l'un de ses collaborateurs. Lors de la pause de midi, le recourant avait participé à un rassemblement, au cours duquel avait été prise une photographie montrant des collaborateurs du centre funéraire dénudés, à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts. Le recourant s'était déshabillé et avait accepté d'être photographié entièrement nu. Le recourant était en mesure de se rendre compte que l'image de l'institution à laquelle il appartenait était susceptible d'être mise à mal, si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. Son comportement était une violation sérieuse de ses devoirs professionnels et constituait une faute grave. Le cliché litigieux n'aurait pas eu les mêmes répercussions si le recourant ne s'était pas entièrement dévêtu. Un tel comportement n'était pas compatible avec l'image et les devoirs des agents publics. Le comportement du recourant était de nature à justifier un licenciement d'autant qu'il avait des antécédents. Un traitement plus sévère à son encontre était justifié par le fait qu'il avait été le seul à se faire photographier entièrement nu. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2831/2012 - FPUBL ATA/454/2013 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 30 juillet 2013 dans la cause Monsieur X\_\_\_\_\_ représenté par Me Malek Adjadj, avocat contre VILLE DE GENÈVE EN FAIT 1) Monsieur X\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1970, a été nommé par le conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après : la ville), le 13 novembre 1991, au poste d'ouvrier d'entretien au service des pompes funèbres et cimetières, aujourd'hui service des pompes funèbres, cimetières et crématoires (ci-après : SPF), dès le 1 er décembre 1991, en qualité de fonctionnaire. 2) Les rapports d'activité du SPF concernant M. X\_\_\_\_\_, dès le 23 octobre 1992, soit après douze mois de période d'essai, et 4 novembre 1993, soit après vingt-quatre mois de période d'essai, font état d'un comportement donnant satisfaction et d'une amélioration de l'intérêt dans l'accomplissement de sa tâche. 3) Le 30 mars 1994, le conseil administratif de la ville (ci-après : le conseil administratif) a nommé l'intéressé au poste de concierge de centre funéraire au SPF, dès le 1 er avril 1994. 4) Par décision du 2 novembre 1994, le conseil administratif de la ville (ci-après. le conseil administratif) a confirmé la nomination de M. X\_\_\_\_\_ au poste de concierge de centre funéraire au SPF, dès le 1 er décembre 1994 pour une durée indéterminée. 5) Le 28 septembre 1998, le chef de service du SPF a prononcé un avertissement à l'endroit de M. X\_\_\_\_\_, suite à des écarts de comportements et plus particulièrement à une faute professionnelle qualifiée de grave car, le 27 juillet 1998, celui-ci avait réceptionné une gerbe de fleurs et l'avait déposée, par erreur, dans la mauvaise chambre mortuaire. 6) Par décision du 22 septembre 1999, suite à une enquête administrative résultant d'un rapport du chef de service du SPF, le conseil administratif a prononcé un blâme à l'encontre de M. X\_\_\_\_\_. Ce blâme était assorti d'un

avertissement, au motif que, le 4 juillet 1999, ce dernier, alors qu'il était de permanence au centre funéraire de Saint-Georges (ci-après : le centre funéraire), avait apporté son propre matériel pour se divertir avec des jeux vidéo, contrairement à des instructions précises. Après enquête, il était ressorti que, le 4 juillet 1999, ce dernier, alors qu'il était de permanence au centre funéraire, avait apporté son propre matériel pour se divertir avec des jeux vidéo, contrairement à des instructions précises. 7) Selon le formulaire pour l'entretien sur le comportement et le travail du collaborateur en vue d'une augmentation extraordinaire du 11 juillet 2003, M. X\_\_\_\_\_ avait une bonne maîtrise des tâches à effectuer, était polyvalent et fournissait un travail de qualité. Le préavis du chef de service était favorable. L'intéressé avait fait un effort de comportement mais devait persévérer. 8) Par décision du 21 janvier 2004, le conseil administratif a accordé à M. X\_\_\_\_\_, pour l'année 2004, une augmentation extraordinaire. 9) Par décision du 21 avril 2004, le conseil administratif a nommé celui-ci au poste de chauffeur au SPF, dès le 1<sup>er</sup> mai 2004. 10) Par décision du 19 décembre 2005, le conseil administratif a nommé M. X\_\_\_\_\_ au poste de chef de convois au SPF, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006. 11) Le 23 octobre 2007, M. X\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un entretien sur son comportement et son travail en vue d'une promotion. Efficace et engagé, il effectuait un très bon travail. 12) Par décision du 12 décembre 2007, le conseil administratif a accordé une promotion à M. X\_\_\_\_\_, assortie d'une augmentation de traitement d'un point. 13) Par décision du 28 octobre 2009, le conseil administratif a nommé l'intéressé au poste de chef de convois principal au SPF, dès le 1<sup>er</sup> novembre 2009. 14) En mai ou juin 2010, le conseil administratif a reçu, de la part de Monsieur B\_\_\_\_\_, ancien employé du SPF, une photographie de groupe montrant différents employés de ce service un verre à la main, dont un était entièrement nu. 15) En date du 16 juin 2010, le conseil administratif a décidé d'ouvrir, dans un premier temps, une enquête administrative à l'encontre de Monsieur T\_\_\_\_\_ qui figurait sur la photographie et qui avait immédiatement été reconnu par la direction du SPF. 16) Une première audition a eu lieu le 22 juin 2010, lors de laquelle M. T\_\_\_\_\_ a déclaré que la photographie précitée avait été prise une année auparavant dans les locaux du centre funéraire, non loin des chambres mortuaires. Cette mise en scène avait été réalisée pour rigoler et décompresser, à l'occasion d'un rassemblement de collaborateurs. 17) Le 23 juin 2010, Messieurs X\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ ont écrit un courrier à l'attention du chef de service, Monsieur Y\_\_\_\_\_, et de l'administratrice Madame Z\_\_\_\_\_, « pour s'excuser du comportement qui leur était reproché ». Dans ledit courrier, ils indiquaient avoir pris la décision de se dénoncer auprès du directeur du département, Monsieur K\_\_\_\_\_, « afin que cette affaire soit résolue dans les plus brefs délais ». 18) Par courrier du 24 juin 2010, le conseil administratif a informé M. X\_\_\_\_\_ qu'il envisageait de résilier son engagement en qualité de chef de convoi principal au SPF. Le conseil administratif avait été prévenu par la direction de la séance qui s'était déroulée le 23 juin au SPF. L'intéressé avait reconnu avoir commis des faits constitutifs d'une violation grave de ses devoirs généraux de fonctionnaire. Il était convoqué le 25 juin 2013 devant une délégation du conseil administratif, afin de faire valoir son droit d'être entendu. 19) Le 25 juin 2013, M. X\_\_\_\_\_ a été entendu par la délégation précitée. Lors d'une pause de midi, ses collègues et lui avaient voulu faire un calendrier. Ils avaient fait une photo devant un congélateur lors de laquelle il s'était complètement dénudé. Selon lui, c'était une bêtise mais ils voulaient décompresser. Il travaillait au SPF depuis seize ans et n'imaginait pas qu'un de ses collègues avait pu les trahir et faire du tort à ceux-ci et à la ville. Une punition lui semblait justifiée mais le licenciement envisagé était disproportionné. Il reconnaissait être la

personne nue sur la photo litigieuse mais il tenait à son métier et ne voulait pas le perdre.

20) Le 28 juin 2010, le conseil administratif a dénoncé ces faits auprès de la cheffe de la police du canton de Genève, en application de l'art. 11 de l'ancien code de procédure pénale genevois du 29 septembre 1977 (aCPP-GE – abrogé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011). Le service des ressources humaines de la ville (ci-après : le service des RH) avait reçu une photographie de la part de M. B\_\_\_\_\_, ancien collaborateur au SPF qui travaillait au sein du service des espaces verts. Dès la connaissance de l'existence de la photographie sur laquelle apparaissaient des collaborateurs du SPF dénudés dont un entièrement, Madame O\_\_\_\_\_, alors maire de Genève, avait sollicité du conseil administratif l'ouverture d'une enquête administrative. Suite à l'audition de M. T\_\_\_\_\_ le 22 juin 2010, huit collaborateurs, dont M. X\_\_\_\_\_, s'étaient adressés à la direction du département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports en indiquant avoir été présents lors dudit rassemblement. Ils avaient prétendu que cette photographie avait été effectuée afin de confectionner un « calendrier sexy » des pompes funèbres.

21) Le 30 juin 2010, le conseil administratif a remis une lettre à M. X\_\_\_\_\_ l'informant qu'à la suite de son audition du 25 juin 2010, il envisageait de résilier son engagement. L'intéressé avait reconnu avoir commis des faits constitutifs d'une violation grave de ses devoirs généraux de fonctionnaire, tels que définis aux art. 12 et ss de l'ancien statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (LC 21 151. 1 - aSPAM), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010, tout en tentant de les minimiser. Il avait ainsi porté atteinte à la considération et à la confiance dont la fonction publique devait être l'objet. Il avait la possibilité de s'exprimer par écrit sur les modalités précitées, avec un délai au 7 juillet 2010. Il était libéré, avec effet immédiat, de son obligation de travailler.

22) Par courrier du même jour, la cheffe de la police a informé le conseil administratif que sa lettre du 28 juin 2010 avait été transmise au service concerné pour traitement.

23) L'affaire a été relayée par la presse. Le 2 juillet 2010, la Tribune de Genève y a consacré un article de grand format, dont le sous-titre était notamment : « ils organisaient des parties fines dans les chambres mortuaires. L'un d'eux figure nu sur une image ». 24) Par courrier du 7 juillet 2010, la direction générale de l'administration municipale de la ville de Genève a prolongé le délai accordé à M. X\_\_\_\_\_ pour se déterminer par écrit au 12 juillet 2010.

25) Le 13 juillet 2010, le service juridique de la ville de Genève a accordé au conseil de M. X\_\_\_\_\_ un ultime délai au 23 juillet 2010 pour se déterminer par écrit.

26) Dans sa détermination du 22 juillet 2010 déposée auprès du conseil administratif, M. X\_\_\_\_\_ concluait au prononcé d'une mesure légère et proportionnée à l'affaire. La procédure ouverte par la ville présentait de graves violations de son droit d'être entendu. La ville devait suspendre la procédure jusqu'à droit jugé définitif sur la dénonciation pénale qu'elle avait déposée.

27) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 22 septembre 2010 adressée au conseil de M. X\_\_\_\_\_, le conseil administratif a résilié l'engagement de celui-ci pour le 31 décembre 2010, en application de l'art. 97 aSPAM. La libération de son obligation de travailler prononcée le 30 juin 2010 était prolongée jusqu'au terme de son délai de congé. Après examen des arguments de M. X\_\_\_\_\_, il s'avérait que ce dernier avait irrémédiablement porté atteinte à la considération et à la confiance dont la fonction publique devait être l'objet en violant gravement ses devoirs généraux de fonctionnaire.

28) Le même jour, M. X\_\_\_\_\_ a fait parvenir un certificat médical à la direction des ressources humaines de la ville (ci-après DRH), dans lequel le Docteur M\_\_\_\_\_ certifiait que celui-ci était en incapacité de travail dès le 18 septembre 2010 et ce jusqu'au 27 septembre 2010.

29) Par courrier du 24 septembre 2010, la DRH a informé l'intéressé que, vu son incapacité totale

de travail du 18 au 27 septembre 2010, une nouvelle décision lui serait à nouveau signifiée, dès qu'il aurait retrouvé une capacité de travail totale, au plus tard à l'échéance du délai de protection prévu par l'art. 336c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220). En cas de poursuite de son incapacité de travail au-delà du 27 septembre 2010, il serait convoqué auprès du médecin-conseil de la ville. 30) Le 24 septembre 2010, le Ministère public a classé la plainte formée le 28 juin 2010 par le conseil administratif contre neufs de ses employés, pour défaut de prévention en relation avec une éventuelle atteinte à la paix des morts. Il n'avait pas pu être établi que les protagonistes s'étaient photographiés en présence, ou même à portée de vue, d'un cadavre et, a fortiori, qu'un geste quelconque avait été commis sur un cadavre. La photographie elle-même ne dénotait aucune humiliation d'un cadavre, ni aucune mise en scène qui aurait suggéré l'implication d'un cadavre, étant précisé que rien dans le cliché ne permettait de comprendre que les protagonistes se trouvaient à l'entrée d'une chambre froide usuellement destinée à accueillir des cadavres. Les éléments recueillis par la police judiciaire ne démontraient pas que les employés incriminés avaient eu l'intention d'humilier ou même d'impliquer un cadavre. 31) Le 8 novembre 2010, le médecin-conseil de la ville a transmis son rapport concernant M. X\_\_\_\_\_ à la DRH. Son incapacité de travail était médicalement justifiée depuis le 18 septembre 2010 et pour une durée probable d'environ six mois. 32) Le 17 janvier 2011, l'intéressé a adressé un courrier au conseiller administratif M. Q\_\_\_\_\_, afin de lui demander un entretien. 33) Par courrier du 4 février 2011, la DRH a répondu à M. X\_\_\_\_\_ que le conseil administratif considérait que les faits qui lui étaient reprochés constituaient une violation extrêmement grave de ses devoirs généraux et qu'il n'entendait pas donner suite à sa demande d'être à nouveau entendu. 34) Par décision du 4 avril 2012, le conseil administratif a prononcé, à titre de mesures provisionnelles, la suspension de l'activité de M. X\_\_\_\_\_ avec effet immédiat jusqu'au prononcé d'une éventuelle sanction ou d'un licenciement. Le conseil précité a également ouvert une enquête administrative à l'encontre de l'intéressé, au vu des actes qu'il avait commis dans le cadre de sa fonction au SPF, en particulier à l'occasion du rassemblement qui s'était déroulé en 2009, au cours duquel une photographie montrant des collaborateurs dénudés avait été prise. 35) Pour les besoins de l'enquête administrative, le service juridique de la ville a procédé à l'audition de plusieurs collaborateurs du SPF. a. M. X\_\_\_\_\_ a été entendu le 9 mai 2012. En qualité de chef de convoi principal, il était le supérieur hiérarchique des chefs de convoi, concierges-chauffeurs et concierges du centre funéraire, en ce qui concernait l'organisation des convois et des plannings. Il était amené à évaluer le personnel précité avec le chef du centre funéraire. Ce dernier lui donnait beaucoup de responsabilités hors de son cahier des charges. Les questions disciplinaires n'étaient pas de son ressort. Des directives écrites concernant le comportement à adopter sur le lieu de travail, notamment la consommation d'alcool, existaient et étaient affichées dans les locaux. Le chef du centre avait donné des instructions orales par rapport à une consommation modérée d'alcool. Un frigo contenant des bières était fermé à clef et ouvert de 12h00 à 13h30, puis à partir de 17h30, conformément aux instructions précitées. Il lui arrivait de boire une bière à 12h00 ou en fin de journée. L'ambiance au sein du service était bonne et il s'entendait bien avec ses différents collègues. En septembre ou octobre 2009, lors de la pause de midi, lui et certains de ses collègues avaient vu un article de calendriers avec des photos de rugbymen et de pompiers. Ils avaient eu un « déclic » en même temps et avaient décidé ensemble de prendre une photo, sans pour autant vouloir faire un calendrier. Tout s'était passé rapidement, il s'était déshabillé complètement.

L'endroit où avait été prise la photo litigieuse était une cellule réfrigérante qui se trouvait hors de la vue du public et sans défunts à l'intérieur, ni aux alentours. Une seule photo avait été prise et le centre était fermé à clef. A ce moment-là, il n'avait pas encore été nommé chef de convoi principal. Suite à cette affaire, ils s'étaient tous dénoncés auprès de la DRH. Il concevait que ce qu'il avait fait était une erreur et pouvait choquer les familles des défunts mais lui et ses collègues n'avaient pas pensé à d'éventuelles conséquences, car cela devait rester au sein du service. Il admettait les griefs qui lui étaient reprochés, à l'exception de celui d'avoir encouragé d'autres employés à avoir agi de la sorte, ainsi que les deux derniers griefs qui étaient selon lui des questions d'appréciation. Les articles parus dans les journaux à propos de cette affaire l'avaient profondément marqué. b. MM. L.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ ont été entendus le 16 mai 2012, à titre de témoins, et M. H.\_\_\_\_\_ le 22 mai 2012, à titre de renseignements. Le chef de service déléguait passablement de tâches et de pouvoirs à M. X.\_\_\_\_\_. Ce dernier gérait l'organisation du centre funéraire et répondait à la très grande majorité des questions de cet ordre, vu sa grande connaissance du service. Il était respecté et ses collègues avaient confiance en lui. Il était une personne de référence et ses rapports avec la plupart de ses collègues étaient bons, à part avec M. B.\_\_\_\_\_. A l'époque des faits litigieux, M. X.\_\_\_\_\_ n'avait pas encore été nommé chef de convoi principal. La consommation d'alcool était tolérée par la direction du centre funéraire en dehors des heures de travail. La photographie en cause avait été prise fin 2009, certainement un vendredi, car il n'y avait pas de défunts au centre funéraire. Elle avait été prise sans réfléchir, à la suite de la lecture d'un article de journal et d'un délire commun. A midi, les portes du centre étaient fermées et un collaborateur faisait le tour des locaux pour s'assurer qu'il n'y avait personne. La photo avait circulé au sein du service et certains collaborateurs avaient reçu la photographie en cause sur leur portable. c. Messieurs B.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ ont été entendus – séparément – à titre de témoins le 5 juin 2012. Selon eux, M. X.\_\_\_\_\_ avait des problèmes de comportement. Il lui arrivait d'agresser verbalement ou physiquement un collaborateur mais il n'y avait pas eu de coups. Il était interdit de boire de l'alcool au centre funéraire. Il y avait pourtant des abus et certains collaborateurs étaient parfois ivres. M. X.\_\_\_\_\_ n'avait jamais été vu en état d'ébriété mais, lorsqu'il buvait de l'alcool à midi, il avait parfois de la peine à exécuter ses tâches l'après-midi. Ils avaient vu la photographie litigieuse. M. B.\_\_\_\_\_ l'avait même reçue sur son portable et l'avait transmise à la DRH. 36) Le 25 juin 2012, les enquêteurs ont rendu leur rapport. M. X.\_\_\_\_\_ avait contrevenu aux art. 12, 14 et 19 aSPAM - correspondant aux art. 82, 83 et 84 du statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (ci-après : le statut), entré en vigueur le 31 décembre 2010 - dans la mesure où il avait consommé de l'alcool sur son lieu de travail et avait pris part, de manière active, à un rassemblement au cours duquel une photographie d'employés avait été prise, sur laquelle l'intéressé apparaissait entièrement dévêtu dans un frigo du centre funéraire destiné à accueillir des défunts. Il n'avait pas été possible d'exclure d'une manière absolue qu'au moment où la photo avait été prise, des tiers n'auraient pas pu être confrontés à cette scène, compte tenu de la configuration des lieux. M. X.\_\_\_\_\_ n'avait pas encouragé ces agissements ni tenu un rôle de meneur. Il était toutefois une personne de référence pour les employés du centre funéraire. Son comportement avait ainsi porté atteinte au fonctionnement du service et à la crédibilité de la hiérarchie. L'intéressé avait déjà fait l'objet d'un avertissement et d'un blâme et avait été impliqué dans la gestion d'une « caisse noire » liée aux pourboires laissés par les familles. 37) Par courrier du 27 juin 2012, le conseil administratif a remis le rapport d'enquête administrative à M. X.\_\_\_\_\_ et l'a invité à déposer ses observations avec un délai au 9

juillet 2012. Le conseil administratif a informé l'intéressé qu'il envisageait la résiliation de son engagement. 38) Dans ses observations du 9 juillet 2012, M. X\_\_\_\_\_ a admis avoir commis des fautes mais a sollicité la compréhension du conseil administratif. Il demandait la réouverture des enquêtes afin de procéder à l'audition de ses supérieurs, s'il devait être retenu une consommation d'alcool excessive, ainsi que l'accès au dossier de Monsieur M\_\_\_\_\_, s'il devait être retenu qu'il avait participé à la gestion d'une « caisse noire ». Il sollicitait être personnellement entendu par le conseil administratif ou une par une délégation de celui-ci, avant qu'une décision ne soit prise à son encontre. 39) Le 12 juillet 2012, M. X\_\_\_\_\_ a été reçu par une délégation du conseil administratif. 40) Par décision exécutoire nonobstant recours du 31 juillet 2012, le conseil administratif a résilié l'engagement de M. X\_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2013, avec libération de l'obligation de travailler jusqu'à ce terme. L'enquête administrative avait révélé que l'intéressé avait participé activement à un rassemblement qui s'était déroulé fin 2009, au cours duquel une photographie montrant des collaborateurs plus ou moins dénudés à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts avait été prise. Il s'était complètement déshabillé et avait accepté d'être photographié intégralement nu. Il avait ainsi contrevenu aux art. 12 et 14 aSPAM, qui prescrivait notamment que les fonctionnaires étaient tenus de respecter les intérêts de la ville, devaient s'abstenir de tout ce qui pouvait lui porter préjudice et remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. Il avait consommé de l'alcool sur son lieu de travail et pendant ses heures de service. Cela avait eu des répercussions sur l'accomplissement de ses tâches et sur ses relations avec ses collègues. Il avait contrevenu aux art. 14 et 19 aSPAM qui prescrivait notamment que les fonctionnaires étaient tenus de respecter les intérêts de la ville, doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice et entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés. Son comportement avait été indigne de sa fonction, susceptible de perturber le fonctionnement du service et de porter atteinte à la considération et à la confiance dont la ville devait être l'objet, ce d'autant qu'il était une personne de référence pour l'ensemble des employés du centre funéraire, contrevenant aux art. 12 et 14 aSPAM. M. X\_\_\_\_\_ avait commis des manquements graves à ses devoirs de service justifiant un licenciement pour motif objectivement fondé, au sens de l'art. 34 al. 2 let. b du statut. 41) Par acte du 14 septembre 2012, M. X\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant principalement à sa nullité. Les enquêteurs et la ville avaient interdit à l'intéressé d'avoir accès aux documents en relation avec la présente affaire. Il avait été placé dans une situation d'inégalité par rapport à la ville et avait été privé de la faculté de se prononcer sur des faits qui avaient joué un rôle dans la décision. Les enquêteurs avaient également refusé d'entendre les témoins dont l'audition avait été sollicitée par M. X\_\_\_\_\_, consacrant une violation de son droit d'être entendu. Il reconnaissait boire de temps en temps une ou deux bières lors des pauses de midi ou après le travail, ce qui était toléré. Cela n'avait jamais affecté la qualité de son travail. Il contestait avoir consommé de l'alcool durant ses heures de travail ou avoir malmené des collègues sous l'influence de l'alcool. Quant à la photographie litigieuse, elle n'était pas préméditée mais résultait d'un mouvement commun spontané. Les participants n'avaient pas l'intention de la diffuser publiquement et ne pouvaient prévoir sa médiatisation. De plus, Il n'y avait pas de défunt dans le frigo dans lequel la photo avait été prise et aucun tiers n'était présent dans le centre funéraire à ce moment-là. Sur l'image en cause, rien ne laissait penser qu'elle avait été prise dans le centre susmentionné et l'intéressé s'était abstenu de toute exhibition

de nature sexuelle. Les manquements reprochés à M. X\_\_\_\_\_ ne pouvaient être qualifiés de graves. Son travail était apprécié et reconnu par ses collègues et ses supérieurs. Cette affaire avait pesé sur sa santé. La décision de licenciement était disproportionnée et contraire à l'égalité de traitement. 42) Le 2 novembre 2012, la ville a répondu au recours en concluant principalement à son rejet. Préalablement, la requête concernant la production de pièces relatives à d'autres enquêtes administratives devait également être rejetée. La décision de licenciement pour motifs objectivement fondés était conforme au droit. Les faits reprochés à M. X\_\_\_\_\_ étaient graves et absolument indignes de sa fonction. Le recourant avait eu accès à l'ensemble du dossier sur lequel le conseil administratif s'était fondé pour prendre la décision contestée. L'accès aux dossiers des différents collaborateurs impliqués ou non dans le cas litigieux devait être interdit afin de protéger leurs données personnelles. L'audition des témoins cités par l'intéressé n'était pas utile. Ce dernier avait pu se déterminer sur les faits qui lui étaient reprochés et la décision d'ouverture était claire. La décision de la ville respectait son droit d'être entendu. Le licenciement administratif n'était pas subordonné à l'existence d'une faute de l'employé. Les antécédents et la gravité objective des agissements de M. X\_\_\_\_\_ ne permettaient plus le maintien des rapports de service et aucune mesure moins incisive n'était envisageable. Le principe d'égalité était également respecté. Seul l'intéressé avait posé intégralement nu pour la photo en cause. La gravité des manquements de ce dernier étaient indéniablement plus importante par rapport aux autres protagonistes. La comparaison avec la réalisation de calendriers par d'autres services de la ville n'était pas possible. Il était exclu de réintégrer M. X\_\_\_\_\_ à son poste. Quant aux prétentions subsidiaires de celui-ci, elles étaient dépourvues de tout fondement. Il avait d'ailleurs reçu l'intégralité de son traitement durant deux ans sans travailler. Seule l'indemnité minimale de trois mois pouvait le cas échéant lui être accordée. 43) Le 28 novembre 2012, le juge délégué a entendu les parties lors d'une audience de comparution personnelle. a. M. X\_\_\_\_\_ s'était adressé à l'office cantonal de l'emploi pour s'inscrire au chômage et avait commencé à faire des démarches pour trouver un emploi. Selon son conseil, il était indispensable d'avoir connaissance des décisions prises à l'encontre de toutes les personnes impliquées et des rapports d'enquêtes, afin de comprendre les différences de traitement entre les protagonistes. Il était étrange que les seuls témoignages retenus par le conseil administratif aient été ceux de personnes, à l'instar de M. B\_\_\_\_\_, qui n'appréciaient pas M. X\_\_\_\_\_ et qui l'avaient ouvertement admis. b. Le représentant de la ville a annoncé les mesures prises à l'encontre des différents acteurs liés à l'événement en cause, en fonction de leur implication : - un blâme selon l'aSPAM pour M. D\_\_\_\_\_; - un blâme selon le nouveau statut pour M. L\_\_\_\_\_; - une rétrogradation d'une classe pendant une année avec réduction de traitement, selon l'aSPAM pour MM. A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_; - un licenciement selon le nouveau statut pour MM. X\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Sur le principe et au-delà de ces renseignements, la ville s'opposait à la production des dossiers des personnes susmentionnées, pour des raisons de protection de la personnalité et de la sphère privée. Monsieur E\_\_\_\_\_ avait été relevé de ses fonctions de chef de centre funéraire et réaffecté au poste d'employé administratif auprès du SPF. Concernant M. Y\_\_\_\_\_ qui était le chef du SPF à cette époque, il avait également été relevé de ses fonctions et réaffecté comme adjoint de direction du même service. Pour ces deux derniers cas, il n'y avait pas eu d'enquête administrative. M. B\_\_\_\_\_ avait d'abord été placé au service des espaces verts de la ville, à sa demande, notamment pour pouvoir dénoncer plus librement les dysfonctionnements au centre funéraire. Par la suite, il avait été affecté au Musée I\_\_\_\_\_ . Il avait transmis la

photographie litigieuse à la DRH et avait dénoncé des problèmes de consommation d'alcool. Les collaborateurs du centre funéraire n'avaient aucun projet déclaré de faire un calendrier « sexy » et n'avait donc pas d'autorisation à ces fins, contrairement aux sapeurs-pompiers. Les antécédents de l'intéressé avaient été pris en compte, mais cela n'avait pas été décisif, car la gravité des actes reprochés était suffisante. La question des pourboires et de la « caisse noire » n'avait pas été retenue. Le représentant de la ville a confirmé la volonté de celle-ci de ne pas réintégrer M. X\_\_\_\_\_. 44) Le 18 avril 2013, le juge délégué a procédé à une audience de comparution personnelle et d'enquêtes. a. Lors de cette audience, MM. A\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_ ont été entendus séparément. Ils avaient travaillé plusieurs années au centre funéraire avec M. X\_\_\_\_\_ et ce, jusqu'au départ de celui-ci. Après l'enquête administrative, ils avaient chacun été sanctionnés d'une rétrogradation avec réduction de traitement pour avoir participé à la prise de la photographie litigieuse. Cette dernière n'était pas le résultat d'une démarche réfléchie et n'était pas destinée être diffusée. Ce rassemblement était juste un « délire », une démarche collective spontanée. Ils faisaient partie de ceux qui s'étaient dénoncés auprès de la direction, par solidarité avec M. T\_\_\_\_\_. Dans chacune de leur procédure, MM. B\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ n'avaient pas été entendus. Par ailleurs, les protagonistes ne s'étaient pas entendus sur une version unique des faits qui leur étaient reprochés. Selon M. S\_\_\_\_\_, M. X\_\_\_\_\_ était un peu leur chef. Il distribuait les tâches et formait ses collègues. Il ne l'avait jamais vu agresser physiquement ou verbalement un collègue, ni même entendu qu'un tel cas se soit produit. M. X\_\_\_\_\_ était quelqu'un de disponible et il savait motiver ses collaborateurs. Quant à la consommation d'alcool, un frigo contenant des boissons alcoolisées se trouvait dans la cafétéria, en accord avec la direction. Toutefois, ils n'avaient jamais vu M. X\_\_\_\_\_ en état d'ébriété ou avoir de la peine à exercer ses fonctions. Les rapports entre celui-ci et ses collègues étaient bons. b. A la suite de ces auditions, les parties se sont une nouvelle fois exprimées. La ville avait obtenu une information selon laquelle M. X\_\_\_\_\_ travaillait pour la société P\_\_\_\_\_ S.A. (ci-après : P\_\_\_\_\_). Elle concluait ainsi à l'absence d'objet du recours et donc à son irrecevabilité. Elle a confirmé qu'elle n'avait pas l'intention de réintégrer l'intéressé. Concernant MM. R\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_, le comportement de l'intéressé était plus grave que celui reproché à ces derniers, qui n'étaient pas nus et n'assumaient pas une fonction hiérarchique envers les autres participants. Le comportement de M. X\_\_\_\_\_ emportait une rupture définitive du lien de confiance. De plus, la décision relative à M. T\_\_\_\_\_ ne mentionnait pas la consommation d'alcool. Suite à la dénonciation de M. B\_\_\_\_\_ concernant des dysfonctionnements liés à la consommation d'alcool au centre funéraire, les RH avaient pris des mesures et la hiérarchie avait émis des instructions, demandant notamment que les frigos de la cafétéria ne contiennent pas d'alcool. M. X\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il travaillait à temps plein pour la société précitée depuis le mois de février 2013. Il s'agissait d'un poste temporaire renouvelable chaque mois. Il abandonnerait cet emploi s'il devait être réintégré dans son poste au SPF. Dans le cas contraire, P\_\_\_\_\_ était prête à l'engager pour une durée indéterminée. M. T\_\_\_\_\_ buvait de l'alcool à la pause de midi ou après le travail. Selon le conseil de M. X\_\_\_\_\_, M. R\_\_\_\_\_ avait participé à la photographie litigieuse et avait été sanctionné. Cela posait un réel problème d'égalité de traitement. Les RH n'avaient pas agi lorsque M. B\_\_\_\_\_ avait signalé des dysfonctionnements liés à la consommation d'alcool. Le juge délégué a imparti un délai au 26 avril 2013 à M. X\_\_\_\_\_ pour produire son ou ses contrats de travail ou toute pièce utile à cet égard, ainsi qu'à la ville pour lui communiquer le statut de M. R\_\_\_\_\_ et les mesures prises par rapport à la consommation d'alcool au

centre funéraire. 45) Par courrier du 26 avril 2013, la ville a informé la chambre de céans que M. R\_\_\_\_\_, lequel avait remplacé ad interim M. X\_\_\_\_\_ depuis le 1 er janvier 2013, avait été nommé par le conseil administratif au poste de chef de convoi principal le 24 avril 2013. Le poste de l'intéressé ayant été repourvu à l'interne, la réintégration de l'intéressé était impossible. La situation de M. R\_\_\_\_\_ n'était pas comparable à celle de M. X\_\_\_\_\_, car, contrairement à ce dernier, il ne s'était pas dévêtu dans le cadre du rassemblement en cause. De plus, il avait accepté la sanction prononcée à son encontre et avait, depuis lors, adopté une conduite exemplaire. 46) Le même jour, le conseil de M. X\_\_\_\_\_ a fait parvenir un chargé de pièces complémentaires à la chambre administrative. La fiche de salaire de M. X\_\_\_\_\_ pour le mois de février 2013 éditée par P\_\_\_\_\_ mentionnait un salaire mensuel brut de CHF 7'200.-. 47) Par courrier du 29 avril 2013, la chambre administrative a accordé aux parties un délai au 31 mai 2013 pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, ensuite de quoi la cause serait gardée à juger. 48) Par courrier du 16 mai 2013, la ville a communiqué les mesures prises par la DRH suite aux dénonciations de M. B\_\_\_\_\_ relatives au comportement adopté par certains de ses collègues à son égard ainsi qu'à la consommation d'alcool sur le lieu de travail. M. B\_\_\_\_\_ avait été transféré dans un autre service. Ensuite, la direction du SPF avait fait verrouiller les réfrigérateurs contenant des boissons alcoolisées durant les heures de travail et rappelé l'interdiction de consommer de l'alcool sur le lieu de travail. Elle avait pris des mesures individuelles contre les collaborateurs qui n'avaient pas respecté cette consigne. Depuis, le seul événement qui avait impliqué une consommation d'alcool était celui de la photographie litigieuse. Dès février 2010, la direction du SPF avait interdit la présence de boissons alcoolisées au sein du service. Par la suite, d'autres mesures avaient été prises par la ville. 49) Le 31 mai 2013, la ville a déposé ses conclusions après enquêtes, concluant principalement à l'irrecevabilité du recours interjeté le 14 septembre 2013, et subsidiairement à son rejet. L'intéressé avait retrouvé un emploi durable à temps plein, immédiatement après son licenciement, à partir du 1 er février 2013. N'ayant à aucun moment interrompu son activité professionnelle, ses conclusions tendant au versement d'une indemnité équivalente à vingt-quatre mois de traitement brut étaient irrecevables. Faute d'intérêt digne de protection, le recours susmentionné devait être déclaré irrecevable. De toute manière, le licenciement était justifié par les agissements reprochés et respectait le principe de proportionnalité. M. X\_\_\_\_\_ avait eu un comportement indigne de sa fonction et contraire à celui que la ville pouvait raisonnablement attendre de lui. Le principe d'égalité de traitement avait également été respecté. Dans l'affaire en cause, la ville avait décidé de sanctionner ceux qui avaient commis les manquements les plus graves par un licenciement, le lien de confiance ayant été rompu. 50) Le même jour, M. X\_\_\_\_\_ a maintenu les conclusions prises dans son recours. Son recours était recevable. Après que la ville eut affirmé qu'elle refusait de le réintégrer, il avait trouvé un nouvel emploi, mais ce dernier lui procurait un salaire nettement inférieur à celui qu'il percevait auparavant. Il était disponible, vu qu'il était prêt à abandonner son travail pour retourner occuper son ancien poste à la ville. Il conservait un intérêt à recourir et à obtenir l'annulation de la décision querellée. Il avait également un intérêt juridique à obtenir une indemnité pécuniaire en cas de refus de réintégration, à concurrence de la différence entre son ancien et son nouveau salaire. La consommation d'alcool sur le lieu de travail ne pouvait être reprochée à l'intéressé. Elle était tolérée par la ville qui n'avait que tardivement mis en place des mesures de soutien psychologique destinées à soulager ses employés. En ce qui concerne la nudité, M. T\_\_\_\_\_ n'avait pas été licencié, malgré le fait qu'il apparaissait à moitié nu

avec un verre à la main sur la photographie litigieuse. Celle-ci n'était pas destinée à être publiée ou diffusée. De plus, la ville encourageait la réalisation de calendriers où des pompiers et des ambulanciers apparaissaient nus. M. X\_\_\_\_\_ était au centre d'un scandale dont la ville était elle-même à l'origine et dont elle voulait lui faire payer le prix. Cette situation l'avait atteint dans sa santé, raison pour laquelle il s'était retrouvé en incapacité de travail durant plusieurs mois. La décision querellée ne faisait pas grief à M. X\_\_\_\_\_ d'avoir été le supérieur hiérarchique des autres participants au rassemblement en cause ni de les avoir entraînés ou influencés. La ville avait fait preuve d'inégalité de traitement en le licenciant. Il n'y avait eu aucune exhibition de nature sexuelle. Sa nudité totale sur la photo en question ne pouvait justifier une différence de traitement avec M. T\_\_\_\_\_. La ville s'était acharnée sur lui, car elle avait besoin d'un bouc émissaire. 51) Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 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). 2) A teneur de l'art. 60 let. a et b LPA, les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, sont titulaires de la qualité pour recourir. Il convient d'examiner si le recourant conserve un intérêt actuel, digne de protection, à ce que la décision prise le 31 juillet 2012 par le conseil administratif soit annulée. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1 ; 137 I 23 consid. 1.3 ; 135 I 79 consid. 1 ; ATA/245/2012 du 24 avril 2012 ; P. MOOR/E. POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 748 n. 5.7.2.3 ; T. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 449, n. 1367). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 137 I 296 consid. 4.2 p. 299 ; 136 II 101 consid. 1.1 p. 103). Si l'intérêt actuel fait défaut lors du dépôt du recours, ce dernier est déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4 p. 286 et ss. ; ATA/192/2009 du 21 avril 2009) ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1 p. 374 ; ATA/195/2007 du 24 avril 2007). Comme l'a relevé le Tribunal fédéral dans un précédent arrêt (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_942/2010 du 3 octobre 2011), la révocation est une mesure disciplinaire qui constitue une sanction formelle d'un comportement fautif. Elle implique le constat que le recourant a violé les devoirs de sa charge, intentionnellement ou par négligence, et que la gravité de la faute justifie une sanction disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_203/2010 du 1 er mars 2011, consid. 3.5). Pour ce motif, le recourant conserve un intérêt digne de protection à son annulation. De plus, la mesure peut avoir une influence sur la carrière professionnelle du recourant, en particulier dans l'éventualité d'une nouvelle postulation pour un emploi dans la fonction publique (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_983/2009 du 16 novembre 2010, consid. 3.2). Pour ce motif, alors qu'il avait déjà connaissance de la démission du recourant pour le 30 juin 2011, le Tribunal fédéral a considéré que ce dernier conservait un intérêt digne de protection à l'annulation de la révocation litigieuse (arrêt précité, consid. 2.3). Ainsi, il apparaît que la cour cantonale aurait dû entrer en matière (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_897/2012 du 2 avril 2013 consid. 3.4). Le fonctionnaire sanctionné conserve un intérêt au contrôle de la légalité de la sanction qui lui a été infligée indépendamment du fait qu'il ait retrouvé ou non un emploi en cours de procédure (...), une telle décision étant susceptible

d'être évoquée à son désavantage au cas où l'intéressé postulerait à nouveau pour une fonction au sein de l'Etat ( ATA/679/2010 du 5 octobre 2010). Au surplus, selon la jurisprudence de la chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève, la notion d'intérêt digne de protection, au sens de l'art. 60 LPA, est identique à celle développée par le Tribunal fédéral sur la base des art. 103 let. a OJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, et 89 al. 1 let. c LTF, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_897/2012 du 2 avril 2013 consid. 3.5 ; ATA/208/ 2011 du 29 mars 2011, consid. 4). Un licenciement ordinaire (licenciement pour motif objectivement fondé, selon la terminologie du statut) a certes été prononcé en l'espèce et non une révocation, mais cette dernière n'existe plus ( cf . art. 93 du statut). Malgré cela, le licenciement pour faute conserve un caractère disciplinaire, comme cela résulte de l'art. 94 du statut. Dès lors, la résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs (art. 30 du statut) et le licenciement ordinaire pour manquement grave ou répété des devoirs de service (art. 34 al. 2 let. b du statut), comme en l'espèce, sont comparables à une révocation sous l'angle de la qualité pour recourir. Par conséquent, le recourant a conservé un intérêt actuel digne de protection à ce que la décision litigieuse soit annulée, et le recours sera déclaré recevable. 3) Fonctionnaire de la ville, le recourant est soumis aux dispositions du statut (art. 1 du statut). Au moment des faits litigieux, fin 2009, le recourant était soumis à l'aSPAM, si bien que la teneur des devoirs de service doit s'examiner à la lumière de ce dernier. 4) La décision litigieuse respecte la procédure de licenciement régie par les art. 96 et ss du statut et par la LPA (laquelle renvoie à l'art. 37 du statut). 5) Il faut ainsi examiner si les faits reprochés au recourant constituent des manquements graves à ses devoirs de service permettant son licenciement pour motif objectivement fondé. a. Les membres du personnel de la ville qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement, un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir (art. 93 du statut). En tout état de cause, si la violation des devoirs de service le justifie, le changement d'affectation d'office au sens de l'art. 41 al. 4 du statut ou le licenciement sont réservés (art. 94 du statut, intitulé « autres mesures »). Quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (art. 30 al. 1 du statut). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du conseil administratif (art. 30 al. 2 du statut). Selon l'art. 34 al. 1 du statut, après la période d'essai, un employé peut être licencié, par décision motivée du conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de trois mois durant les cinq premières années de service. Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison notamment d'un manquement grave ou répété aux devoirs de service (art. 34 al. 2 let. b statut). b. Au moment des faits litigieux, fin 2009, le recourant était soumis à l'aSPAM, si bien que la teneur des devoirs de service doit s'examiner à la lumière de ce dernier. Selon l'art. 12 aSPAM, les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la Ville de Genève et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 13 aSPAM prévoyait que les fonctionnaires doivent, par leur attitude : a) entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues, et leurs subordonnés ; permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) établir des contacts

empreints de compréhension et de tact avec le public ; c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. Ils doivent également, notamment, remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 14 al. 1 aSPAM). A teneur de l'art. 19 aSPAM, il est notamment interdit aux fonctionnaires de consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail et, de façon générale, de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service. 6) Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal genevois, in : L'avenir juridique des communes, Zurich 2007, p. 149). 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 celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif, 4 e éd., 1991, n. 161 ss). Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service ( ATA/329/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/707/2011 du 22 novembre 2011). 7) Comme relevé ci-dessus, le licenciement pour motif objectivement fondé doit respecter les principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. 8) En l'occurrence, suite à l'enquête administrative, différents griefs ont été retenus à l'encontre du recourant, soit, la consommation d'alcool sur le lieu de travail, une attitude irrespectueuse des intérêts de la ville ainsi qu'un comportement indigne de sa fonction, susceptible de perturber le fonctionnement du service et de porter atteinte à la confiance dont la ville doit être l'objet. a. Dans la décision contestée, et pour des raisons qu'elle ne motive pas, la ville a privilégié les déclarations de deux témoins qui ne travaillent plus au centre funéraire. Le recourant reconnaît qu'il lui est arrivé de boire une bière ou du vin à la cafétéria du centre funéraire, mais toujours en dehors des heures de travail. Un frigo contenant de l'alcool était entreposé dans ladite cafétéria et la consommation d'alcool était tolérée par la direction. Le conseil administratif, dans sa décision en cause, ainsi que les dépositions des personnes entendues lors de l'enquête administrative ont confirmé cela. Rien ne démontre que le recourant a consommé de l'alcool pendant les heures de travail ou même été incapable de faire son travail correctement. Il ne ressort d'ailleurs d'aucun rapport d'entretien sur le comportement et le travail de celui-ci qu'il aurait été violent envers un de ses collègues. Selon ces rapports, il apparaît notamment que le recourant entretenait de bons rapports avec les collaborateurs du centre funéraire. Le conseil administratif n'était pas fondé à retenir que cette consommation d'alcool s'étendait aux heures de travail, avait perturbé la qualité de son travail et les relations avec ses collègues. Le raisonnement de l'intimée est d'ailleurs contradictoire, car le recourant a été régulièrement promu. Ce grief doit ainsi être largement atténué. b. En automne 2009, lors de la pause de midi, le recourant a participé à un rassemblement, au cours duquel une photographie montrant des collaborateurs du centre funéraire dénudés, à la manière des

calendriers de corporations, à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts. Il s'est lui-même complètement déshabillé et a accepté d'être photographié entièrement nu. Après enquête, il n'a pas été possible d'exclure de manière absolue qu'au moment où la photo litigieuse avait été prise des tiers auraient pu être confrontés à cette scène, compte tenu de la configuration des lieux. Le recourant reconnaît les faits reprochés. Il nie par contre avoir eu une quelconque autorité ou influence sur ses collègues ou avoir participé de manière prépondérante, ce que les déclarations des témoins entendus par les enquêteurs administratifs ne contredisent pas. Il s'est également abstenu de toute exhibition sexuelle, car il avait caché ses parties génitales. 9) Le recourant admet l'existence d'une faute et le principe d'une sanction mais considère que le licenciement est disproportionné au vu des manquements reprochés, de l'absence d'antécédents ces dernières années, de la durée des rapports de travail et des conséquences sur sa santé. 10) Le licenciement se fonde en l'espèce sur l'art. 34 du statut, qui prévoit le licenciement ordinaire pour motif objectivement fondé. Le licenciement prévu à l'art. 34 al. 2 let. b du statut, qui vise des manquements graves ou répétés aux devoirs de service, a toutefois une nature hybride, car si un délai de congé doit être respecté et que le motif prévu est de nature objective, il revêt néanmoins aussi un caractère de sanction disciplinaire – comme en témoigne le texte déjà cité de l'art. 94 du statut – notamment parce que le motif en question suppose une faute de la part de l'employé. 11) Comme relevé ci-dessus, le licenciement pour motif objectivement fondé doit respecter les principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. 12) En l'espèce, le reproche de consommation d'alcool sur le lieu de travail doit être relativisé, en raison de la tolérance dont bénéficiaient les employés du SPF de la part de leur hiérarchie directe. L'enquête n'a pas établi que la consommation d'alcool avait déclenché ou même favorisé l'événement en cause. Il n'a pas non plus été prouvé que le recourant avait parfois été incapable d'exécuter son travail correctement ou avait été violent avec ses collègues. La gravité objective de cette transgression, soit les conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution, doit être minimisée. Il est également reproché au recourant d'avoir pris part à la photographie litigieuse et de s'être dénudé complètement à cette occasion. Le recourant devait se rendre compte que l'image de l'institution à laquelle il appartenait était susceptible d'être mise à mal, si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. Le fait de se mettre entièrement nu dans un congélateur destiné à entreposer des défunts et de se faire photographier était choquant. Le comportement du recourant était une violation sérieuse de ses devoirs professionnels et constitutif d'une faute grave. Dans le cas d'espèce, la faute de l'intéressé est centrale. Le cliché litigieux n'aurait pas eu les mêmes répercussions si celui-ci ne s'était pas entièrement dévêtu. Le fait de cacher ses parties génitales n'y change rien. Un tel comportement n'était pas compatible avec l'image et les devoirs des agents publics. A la décharge du recourant, même s'il devait être conscient du risque de transmission de ce cliché aux collaborateurs du service, voire à des tiers, il était difficilement envisageable que cet événement paraisse dans les journaux et soit pareillement médiatisé, qui plus est en des termes pour la plupart exagérés. En outre, il ressort de l'enquête administrative que le recourant occupait une fonction d'encadrement au sein du centre funéraire. Il se devait donc de montrer l'exemple et d'avoir un comportement irréprochable. Il faut aussi tenir compte du parcours professionnel du recourant et de ses antécédents. En 1998, il avait été l'objet d'un avertissement suite à des écarts de comportement et plus particulièrement à une faute professionnelle qualifiée de grave. L'année d'après, le conseil administratif avait prononcé un blâme « assorti d'un

sérieux avertissement » à son encontre. Dès lors, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la chambre de céans retiendra que le comportement du recourant est de nature à justifier un licenciement. La position hiérarchique qu'il occupait, le devoir d'exemplarité qui en découle vis-à-vis des subordonnés, la confiance qu'une collectivité publique peut légitimement attendre de ses collaborateurs, et en particulier de ses cadres, ainsi que l'image qu'ils véhiculent de l'administration municipale revêtent une importance particulière. La bonne qualité générale de son travail et ses vingt-huit années de service ne sauraient pallier ces manquements et atténuer la gravité de ses actes. L'intimée était en droit de penser que le rapport de confiance était rompu et que le recourant n'était plus digne de rester en fonction. L'intérêt public à ce que la ville puisse se séparer d'un cadre ayant eu un tel comportement l'emporte donc sur l'intérêt privé du recourant à y conserver un emploi, sauf à compromettre le bon fonctionnement de l'administration et la réputation de la ville. En d'autres termes, l'intimée était fondée, sans violer le principe de proportionnalité ni abuser de son pouvoir d'appréciation, à licencier l'intéressé. 13) Le recourant se plaint enfin d'une violation du principe de l'égalité de traitement. La ville l'a sanctionné plus lourdement que ses collègues qui avaient participé à la photographie litigieuse, notamment par rapport à M. T\_\_\_\_\_ qui s'était mis torse nu et qui n'a pas été licencié. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 131 I 1 consid. 4.2 ; 129 I 346 consid. 6 ; 129 I 113 consid. 5 ; V. MARTENET, Géométrie de l'égalité, Zurich-Bâle-Genève 2003, p. 260 ss). En l'espèce, le recourant est le seul à s'être fait photographe entièrement nu. Le comportement qui lui est reproché est à la base de toute cette affaire. Si celui-ci ne s'était pas mis nu, la photographie en cause n'aurait pas été aussi blessante et choquante. Cela justifiait un traitement plus sévère à son encontre. Ce grief sera donc écarté. 14) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 15) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 a. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 14 septembre 2012 par Monsieur X\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 31 juillet 2012 ; au fond : le rejette ; met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur X\_\_\_\_\_ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit

indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Malek Adjadj, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève. Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz la présidente siégeant : E. Hurni Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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