

GE_GERICHTE A/4227/2015 vom 21. März 2017

GE Cour de justice, 2017-03-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4227_2015

FR: GE_GERICHTE A/4227/2015 du 21 mars 2017

IT: GE_GERICHTE A/4227/2015 del 21 marzo 2017

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; COMMUNE ; FONCTIONNAIRE ;
RAPPORTS DE SERVICE ; ARME(OBJET) ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ;
RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; JUSTE MOTIF ; PROPORTIONNALITÉ |
L'autorité intimée n'était pas obligée d'ordonner une enquête administrative, dans la mesure où le recourant a été licencié immédiatement pour juste motifs. Pas de violation du droit d'être entendu de l'intéressé. Il est reproché à l'intéressé d'avoir déclenché sur son lieu de travail un « schocker électrique », arme interdite en Suisse, en le pointant sur un collègue. Ces faits sont particulièrement graves et entraînent la rupture irrémédiable du rapport de confiance nécessaire à la continuation des rapports de service. Recours rejeté. | SPVG.37 ; SPVG.96ss ; SPVG.96.al2 ; SPVG.99 ; Cst.29.al2 ; LPA.41 ; SPVG.97 ; SPVG.30 ; SPVG.99.al4 ; LPA.42 ; LPA.18 ; SPVG.82 ; SPVG.83 ; SPVG.84 ; SPVG.30 ; SPVG.3 ; CO.337 ; Cst.5 ; Cst.36 ; LArm.4.al1.lete ; OArm.2

Erwägungen

E. 1

Avec effet au 3 janvier 2005, M. A_____, né en 1974, a été engagé au poste de machiniste par la Fondation du B_____ (ci-après : le B_____) selon un contrat de travail ressortissant au droit privé. ![/endif]>![if> À teneur du cahier des charges pour le poste de machiniste au B_____ du 10 décembre 2007, la mission générale du machiniste consistait à monter, déplacer et démonter des décors sur le plateau du B_____ , ses annexes et le plateau du C_____ (ci-après : C_____), assurer les transports entre ces différents lieux et réaliser des manœuvres de décors en répétition et en spectacle.

E. 2

En date du 7 décembre 2008, M. A_____ a été nommé par le Conseil administratif au poste de machiniste au B_____, dès le 1 er janvier 2009, en qualité de fonctionnaire, et ainsi confirmé dans ses fonctions exercées jusqu'alors. ![/endif]>![if>

E. 3

Jusqu'à la survenance des événements du _____ 2015, il n'a pas jamais fait l'objet d'un avertissement, d'un blâme ou d'une autre sanction disciplinaire. Il n'a pas non plus fait l'objet d'une évaluation par son employeur. ![/endif]>![if>

E. 4

Par courriel adressé le _____ 2015 vers 13h30, M. D_____, machiniste, a fait part de ce qui suit à des cadres du B_____, à savoir M. E_____, chef du service machinerie au B_____, ainsi qu'au directeur général et au directeur technique : « Suite à une chose grave qui [s'était] produite le samedi _____ 2015 après le spectacle dans [le] vestiaire ; de la part

d'un de [ses] collègues sur [lui-même], [il tenait] à [leur] faire savoir qu'[était] (sic) impératif de prendre des dispositions immédiates à l'encontre de ces agissements « type TAZER » (considéré par la police illégal et comme arme) ».!

Une « main-courante » avait été déposée par M. D_____ auprès de la police. M. D_____ indiquait également : « Ne pouvant travailler dans ces conditions et ce n'est pas la première fois que le cas se produit (plusieurs personnes s'en plaignent mais ne réagissent pas/peut-être de peur !!) ».

E. 5

Par courrier du 27 octobre 2015, le directeur général et le secrétaire général du B_____ ont demandé au conseiller administratif en charge de la culture d'ouvrir une enquête administrative ou toute autre procédure que les règlements municipaux en vigueur requerraient dans ce cas. !

Le 26 octobre 2015, M. D_____ avait été entendu au sujet de l'incident objet de son courriel du _____ 2015 par M. E_____ et M. F_____ , sous-chef au service de la machinerie du B_____ et président de la commission du personnel du B_____ . Cet entretien aurait confirmé la description des faits relatés dans le courriel susmentionné et il s'avérait que le collègue incriminé et propriétaire du pistolet taser était M. A_____. Sans préjuger de l'incident et de son déroulement précis, les auteurs du courrier étaient préoccupés par le fait que celui-ci aurait introduit dans les locaux du B_____ une arme interdite.

E. 6

Le 28 octobre 2015, MM. D_____ et A_____, de même que deux machinistes présents dans les vestiaires au moment de l'incident, c'est-à-dire le soir du _____ 2015, MM. G_____ et H_____, machinistes également, ont été entendus par M. I_____, directeur général adjoint de la Ville de Genève (ci-après : la ville), par la directrice du département de la culture et du sport de la ville, ainsi que par le secrétaire général du B_____. Les personnes entendues ont signé les procès-verbaux – séparés – de leurs déclarations.!

a. Selon les déclarations de M. D_____, à la fin du spectacle, au sein du vestiaire des machinistes, M. A_____ était venu dans son dos avec un taser dans les mains activé mais en mode test. M. A_____ avait pressé sur le déclencheur, ce qui avait produit un bruit et un petit flash. M. D_____ n'avait rien senti mais l'éclair s'était fait. Il s'était retourné et avait pris un canapé dans les mains. M. A_____ s'était caché dans la cuisine et M. D_____ lui avait jeté un verre d'eau pour le calmer. M. A_____ avait tenté de faire la même action, mais cela n'avait pas réussi. Ensuite, M. D_____ était rentré à son domicile. Il avait été impressionné par le déclenchement du taser ; c'était comme si l'on armait le chien d'un fusil sans mettre de balle et que l'on pressait sur la détente. Aucun des six machinistes présents n'avait « bougé ». Dans les propos de M. D_____, c'était la première fois que M. A_____ utilisait le taser envers lui, mais celui-ci avait déjà eu cette attitude envers d'autres collègues, le dernier en date étant M. J_____. M. A_____ venait au B_____ tous les jours avec son taser et il lui arrivait souvent de le charger sur son lieu de travail. Il avait dit qu'il se l'était procuré en Thaïlande d'où il était rentré depuis deux semaines de trois mois de vacances. Auparavant, il apportait une matraque électrique en forme de seringue qui faisait une décharge électrique servant à faire rentrer les vaches. M. A_____ avait infligé des décharges avec la seringue à lui-même et à des collègues contre leur gré. Il avait récemment testé le taser sur son bras, qui avait enflé de manière impressionnante. Selon M. D_____, M. A_____ était une « bombe », une personne double. Ils étaient restés en froid dans le passé pendant trois semaines, mais il n'y avait

jamais eu d'altercation entre eux dans le passé. M. A_____ possédait des armes à son domicile et lui avait déjà montré des photographies de ses biens. M. D_____ avait peur que M. A_____ puisse arriver chez lui armé. Celui-ci le narguait, mais ne le menaçait pas. M. D_____ en avait toujours peur en permanence, et il l'avait entendu dire « si tu crois que ça va se passer comme ça ». Beaucoup de personnes avaient peur de M. A_____. Plusieurs fois, M. D_____ avait prévenu M. A_____ de ne pas s'approcher de lui avec ce taser. b. Selon les déclarations de M. G_____, après la représentation du soir du _____ 2015, M. A_____ avait fait usage d'un taser à l'encontre de M. D_____. Il avait agi par humour et par jeu comme il l'avait déjà fait par le passé. Des collègues de celui-ci lui avaient à plusieurs reprises demandé de ne pas jouer avec des armes, quand bien même cela pouvait en faire rire certains. c. Le _____ 2015 au soir, M. H_____ avait constaté que M. A_____ avait amené un taser qui lui appartenait et l'avait posé sur la table qui se trouvait au milieu du vestiaire. M. H_____ s'était à ce moment-là absenté du vestiaire et, lorsqu'il était revenu, MM. A_____ et D_____ se lançaient des verres d'eau. Il avait déjà vu quelques fois M. A_____ se rendre à son travail avec un taser, ce qui n'était pas courant au sein du personnel du B_____. d. Selon ses propos, M. A_____ n'avait pas amené de taser mais un dispositif appelé communément appelé « shocker », analogue à un taser dès lors qu'il était considéré comme une arme depuis la révision de la loi fédérale sur les armes, les accessoires d'armes et les munitions du 20 juin 1997 (LArm - RS 514.54). Il avait conscience que cela pouvait causer des blessures. Le soir du _____ 2015 après la représentation, il l'avait dans la poche et l'avait armé et déclenché, ce qui avait produit un arc électrique avec un bruit caractéristique. Cela avait inquiété M. D_____, qui avait cru qu'il l'agressait. Quand bien même son bras droit pointait dans la direction de celui-ci, il n'y avait point eu de contact entre l'arme et le corps de M. D_____, une distance suffisante existant entre les cosses du dispositif et le corps de celui-ci. M. A_____ avait pleinement conscience que son lieu de travail n'était pas un endroit adéquat pour amener une telle arme et qu'un tel comportement était punissable par la loi ; il réalisait avoir commis une erreur et ne souhaitait pas la refaire. Il s'était rendu compte de la dangerosité pour autrui et avait détruit cet appareil car il s'était rendu compte qu'il était allé trop loin ce soir-là, ce qui était la goutte qui avait fait déborder le vase. Lorsqu'il travaillait en soirée, M. A_____ amenait le « shocker » sur son lieu de travail car cela le rassurait de rentrer à son domicile avec ce dispositif. Il avait acheté cet appareil en Thaïlande sur un marché et l'avait testé sur lui-même à son domicile, recevant une décharge violente qui l'avait totalement tétanisé, le rendant incapable de marcher. Il avait acheté le « shocker » en Thaïlande car cette arme n'était pas disponible en vente libre en Suisse, s'agissant d'une arme proscrite. Il appréciait beaucoup son travail. Il avait exprimé à ses chefs directs être désolé par cet incident, en particulier d'avoir amené le « shocker » sur son lieu de travail.

E. 7

Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 28 octobre 2015, en application de l'art. 98 al. 5 du statut du personnel de la ville adopté le 29 juin 2010 par le Conseil municipal (ci-après : le statut), la directrice du département de la culture et du sport a prononcé, à titre de mesures provisionnelles, la suspension avec effet immédiat de l'activité de M. A_____ pour une durée de deux jours. [endif]>![if> Par décision du 29 octobre 2015 également déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller administratif en charge de la culture a prolongé cette mesure jusqu'au 4 novembre 2015.

E. 8

Par courrier du 30 octobre 2015, le Conseil administratif a fait savoir à M. A_____ qu'il envisageait la résiliation immédiate de son engagement pour justes motifs au sens de l'art. 30 du statut, les faits survenus le _____ 2015 ne permettant plus de bonne foi la continuation des rapports de travail, le lien de confiance semblant définitivement rompu. L'intéressé serait préalablement reçu par une délégation du Conseil administratif constitué de la maire et du directeur général, le 3 novembre 2015.![endif]>![if> M. A_____ avait déclenché un shocker en le pointant en direction de M. D_____, créant un sentiment d'effroi chez ce dernier, lequel pensait qu'il l'agressait. Il aurait notamment admis que le dispositif en question était dangereux pour autrui, qu'un tel comportement était punissable au sens de la loi et que son lieu de travail n'était pas un endroit adéquat pour y apporter une telle arme. Il ressortait en outre du dossier que ce ne serait malheureusement pas la première fois que M. A_____ se munissait et utilisait un tel dispositif à l'encontre de ses collègues, cela contre leur gré et suscitant une certaine crainte à son égard.

E. 9

En date du 2 novembre 2015, entre quinze et dix-huit collègues de M. A_____ ont adressé un courrier de soutien en faveur de ce dernier au conseiller administratif en charge de la culture, réfutant en particulier les assertions contenues dans le courrier du Conseil administratif du 30 octobre 2015 selon lesquelles ce ne serait pas la première fois que M. A_____ aurait utilisé un tel appareil à l'encontre de ses collègues, contre leur gré et en suscitant une certaine crainte de leur part à son égard. ![endif]>![if>

E. 10

Le même jour, le Conseil administratif et la Fondation du B_____ ont dénoncé pénalement M. A_____ auprès du Ministère public, pour violation de la LArm et menaces contre M. D_____, son intention en déclenchant le dispositif dans son dos étant de l'effrayer.![endif]>![if>

E. 11

Toujours le 2 novembre 2015, M. A_____ a reçu de la ville l'intégralité de son dossier.![endif]>![if>

E. 12

Le 3 novembre 2015, M. A_____, assisté d'un membre de la commission interne du personnel du B_____, a été entendu par la délégation du Conseil administratif. ![endif]>![if>

E. 13

Par décision du 4 novembre 2015 déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseil administratif a prononcé la résiliation immédiate de l'engagement de M. A_____ pour justes motifs, avec effet rétroactif au 28 octobre 2015, au sens des art. 30 et 99 al. 4 du statut. ![endif]>![if> Les motifs et assertions contenus dans le courrier du 30 octobre 2015 étaient repris. L'intéressé avait gravement violé ses devoirs de service, contrevenant en particulier à l'art. 83 let. a du statut, en emmenant sur son lieu de travail, à plusieurs reprises, un instrument dangereux assimilable à une arme et en l'utilisant ensuite à l'encontre de ses collègues de travail, créant chez eux un sentiment de peur et de crainte à son égard. De plus, par son comportement, il avait porté atteinte non seulement aux intérêts de la ville, au sens de l'art. 82 du statut, mais également à la considération et la confiance dont le personnel de celle-ci devait être l'objet, selon l'art. 83 let. c du statut.

E. 14

Par acte expédié le 4 décembre 2015 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A _____ a formé recours contre cette décision, sollicitant préalablement une audience de conciliation puis une comparution des parties et des témoins, au fond et principalement, à l'annulation de la décision querellée, à sa réintégration à son poste de machiniste au sein du B _____ avec effet rétroactif au 28 octobre 2015, à la constatation que son salaire devait être versé dès cette date, subsidiairement à la condamnation de la ville à lui verser les sommes de CHF 41'348.40 et CHF 82'696.80 avec intérêts à 5 % dès le 28 octobre 2015, l'intimée devant en tous les cas être condamnée en tous les frais et dépens et déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.![endif]>![if> Son licenciement avec effet immédiat et effet rétroactif avait eu des conséquences financières catastrophiques pour lui puisque, inscrit au chômage, il avait été pénalisé pour faute grave (trois mois sans indemnités) ; il avait dû demander de l'aide à l'Hospice général ; en application d'un jugement du Tribunal de première instance du 28 septembre 2015, il devait continuer à verser à son ex-épouse un montant de CHF 700.- par mois jusqu'à fin juin 2016. En outre, il présentait les symptômes de troubles anxio-dépressifs. Était à cet égard produit un certificat médical d'un spécialiste FMH en médecine interne du 4 décembre 2015, certifiant qu'il avait été profondément affecté sur le plan psychique par son licenciement qu'il estimait complètement arbitraire et injuste et qu'il faisait l'objet d'une prise en charge médicale et se trouvait actuellement dans une incapacité totale de travail pour une durée indéterminée. Son droit d'être entendu avait été violé, motif qui devait entraîner l'annulation de la décision attaquée. En effet, le Conseil administratif n'avait pas donné l'occasion au recourant de proposer l'administration de preuves pertinentes, à savoir notamment l'audition de tous les témoins des événements du _____ 2015 et de ses collègues, et l'intéressé n'avait pas pu participer à l'administration des preuves, à savoir notamment l'audition des deux témoins le 28 octobre 2015, et n'avait jamais pu être confronté à M. D _____ ; il n'avait pu s'exprimer par écrit sur les événements en cause. Le Conseil administratif n'avait pas examiné l'argumentation qu'il avait développée et avait écarté sans explication l'audition du recourant. Il n'avait jamais rédigé un rapport découlant de son enquête administrative, ni laissé l'intéressé s'expliquer sur ledit rapport. De plus, le Conseil administratif n'avait communiqué à aucun moment à M. A _____ les conséquences probables de l'enquête administrative ; de sorte qu'il n'avait pris aucune disposition pour valablement protéger ses intérêts durant ladite enquête. La décision de licenciement avec effet immédiat et effet rétroactif était arbitraire tant dans sa motivation que dans son résultat. Un juste motif au sens de l'art. 30 du statut, les motifs et plusieurs faits invoqués à l'appui de la décision litigieuse étaient contestés. L'employeur aurait dû prononcer un blâme, un avertissement et/ou une suspension provisoire à son encontre. À cet égard, le recourant, conscient de la dangerosité de l'appareil qu'il détenait pour sa propre sécurité, avait regretté son geste et avait détruit le « shocker ». L'incident du _____ 2015 était isolé, entre deux collègues, et n'avait eu aucune incidence sur l'image extérieure de la ville ou du B _____.

E. 15

Dans sa réponse du 12 février 2016, la ville a conclu à la confirmation intégrale de sa décision du 4 novembre 2015 ainsi qu'à la condamnation de M. A _____ en tous les dépens de l'instance et à son déboutement de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions.![endif]>![if> Avant le _____ 2015, l'intéressé donnait globalement

satisfaction dans l'exécution de ses tâches. Par son comportement, le recourant n'avait pas renforcé la considération dont le personnel de la ville devait être l'objet, mais avait donné l'image d'un employé totalement inconscient, capable d'amener sur son lieu de travail un dispositif dangereux et de l'utiliser ensuite contre autrui par jeu ou par humour, de telle façon à engendrer un sentiment généralisé de peur. Ces actes étaient très graves. Si ses rapports de service étaient maintenus, cela pourrait être compris par d'autres collaborateurs que l'on pouvait se comporter impunément comme on le souhaitait, sans risquer de subir les réelles conséquences de ses actes, par exemple se rendre à son travail avec un dispositif tout autant dangereux.

E. 16

Le 19 mai 2016, le recourant a produit une ordonnance pénale et de non-entrée en matière partielle prononcée le 11 mai 2016 par le Ministère public à la suite d'une dénonciation de la Fondation du B_____, déclarant M. A_____ coupable d'infraction à l'art. 33 al. 1 let. a LArm, le condamnant à une peine pécuniaire de soixante jours-amende avec sursis et, à titre de sanction immédiate, à une amende de CHF 1'000.- accompagnée, en cas de non-paiement, du prononcé d'une peine privative de liberté de substitution de cinq jours, et décidant pour le surplus de ne pas entrer en matière sur les faits visés par la procédure contre M. A_____ s'agissant de l'infraction de menaces.![endif]>![if> Le prévenu avait admis avoir apporté un « shocker », acquis lors de ses vacances en été 2015 en Thaïlande – où ce type de dispositif était en vente libre – sur son lieu de travail précisant qu'il le prenait sur lui lorsqu'il travaillait en soirée pour se défendre contre d'éventuelles agressions. S'agissant des faits survenus le _____ 2015, il avait expliqué que M. D_____ savait qu'il détenait cette arme et l'avait saisie dans ses mains ; mais connaissant sa dangerosité, M. A_____ lui avait demandé de la reposer et lui avait interdit de l'utiliser, ce qui avait vexé M. D_____ ; le prévenu avait indiqué qu'il avait ensuite rangé l'arme dans son casier et, dans un deuxième temps, après la représentation du soir, il l'avait ressorti afin de rentrer chez lui et, avant de mettre l'arme dans sa poche, il l'avait pointée en direction du sol et avait effectué une impulsion afin de vérifier si elle était enclenchée ; il avait contesté avoir pointé l'arme sur M. D_____, lequel se trouvait à une distance de plusieurs mètres de lui. À son retour chez lui, il avait détruit l'arme avec un marteau afin de la rendre hors d'usage. Selon le Ministère public, les explications du prévenu, déclarant qu'il ignorait que ce type d'arme était interdit en Suisse, ne sauraient être constitutives de négligence. Il lui appartenait en effet de se renseigner sur la législation fédérale en matière d'armes avant de ramener, à son retour de vacances, le « shocker » acheté à l'étranger et de l'utiliser en Suisse. Les motivations du prévenu relevaient d'un regrettable mépris de la législation en vigueur et de la seule convenance personnelle. Concernant l'infraction de menaces, celle-ci n'étant poursuivie que sur plainte, le Ministère public devait constater qu'il existait un empêchement de procéder. En effet, M. D_____ n'avait pas déposé de plainte pénale, étant relevé que l'inscription d'une main courante ne valait pas dépôt de plainte.

E. 17

a. Parallèlement, lors d'une audience de comparution personnelle du 10 mai 2016, M. A_____ a été entendu par le juge délégué de la chambre administrative.![endif]>![if> Lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 24 juin 2016, ont été entendus Messieurs D_____, G_____, J_____, K_____, L_____, machinistes au B_____, M. M_____, tapissier-accessoiriste au sein de cette même institution, N_____, chef de plateau, O_____ et F_____, sous-chefs du service de la machinerie, enfin M. I_____.

Lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 30 août 2016, a été entendu M. E_____, chef du service de la machinerie. Il ressort de ces auditions les faits qui suivent. b. C'était depuis le début du mois de septembre 2015 à tout le moins, après son retour d'un voyage en Thaïlande, que M. A_____ était venu au travail avec le shocker enclenché le soir du _____ 2015. Pendant les heures de travail, cet appareil restait dans son casier. Il le sortait avant de partir de son lieu de travail. Il portait cette arme sur lui pour se défendre en cas d'agression au retour du travail, du fait qu'il en avait subi une trois ou quatre ans auparavant, avec vol de son porte-monnaie, et que ses collègues lui parlaient d'une certaine insécurité autour du B_____, étant précisé qu'il rentrait régulièrement du travail vers 23h30 ou minuit. Plusieurs années auparavant, M. A_____ avait une fois amené et montré à des collègues, une barre électrique pour les animaux (« pique-bœufs »). Il n'est pas établi qu'il ait ramené cet appareil depuis lors. M. E_____, qui n'avait jamais vu M. A_____ avec cette barre au B_____ et ne lui avait rien dit à ce sujet, avait appris de machinistes, à l'époque, que ceux-ci avaient dit à M. A_____ de ne pas posséder une telle barre, qui était considérée comme une arme, où que ce soit. Il n'y a aucun motif de ne pas retenir que des machinistes aient tenu de tels propos à M. A_____, même si ce dernier ne s'en souvenait pas. Il était par ailleurs arrivé, comme indiqué par M. G_____, que M. A_____ montre à des collègues un site internet sur les armes, sans que cela soit perçu par ceux-ci comme inquiétant. Le soir du _____ 2015 après la représentation, dans le vestiaire, alors que M. D_____ était en train de se changer devant son casier, M. A_____ avait enclenché son shocker en direction du dos de celui-ci, à environ 2 m de distance comme l'ont indiqué la plupart des témoins, et non 30 cm comme énoncé par M. D_____. Certaines déclarations de ce dernier divergent de celles d'autres témoins et ne sauraient donc, compte tenu notamment d'une certaine animosité à l'égard de M. A_____ et du fait qu'il a déclenché la procédure qui a mené au licenciement de ce dernier, être retenues. L'arc électrique mesurant moins de 10 cm, il n'y avait pas eu de charge électrique sur M. D_____, mais un bruit fort, qui l'avait fait sursauter et lui avait fait peur. Celui-ci s'était dès lors énervé et avait poursuivi M. A_____. Auparavant, M. A_____ avait déjà enclenché de temps en temps de cette manière son shocker en direction d'autres collègues machinistes, qui ne s'en étaient pas plaints auprès de la hiérarchie. Une partie d'entre eux – dont M. J_____ – lui avaient demandé de ne plus le refaire contre eux, pour certains car cela leur faisait peur, d'autres avaient ri et/ou – comme M. G_____ – ne lui avaient pas demandé d'arrêter. M. A_____ leur avait toujours dit que le shocker servait à se défendre après le travail en faisant peur à l'éventuel agresseur avec le bruit, en aucun cas à les agresser. Au sujet de la détention du shocker, à plusieurs reprises avant le _____ 2015, M. G_____ avait dit à M. A_____ de ne plus jouer avec son appareil et de le ranger dans son sac, non parce qu'il avait peur mais afin de lui éviter des ennuis tels que ceux qui étaient survenus après le soir du _____ 2015. M. L_____ lui avait dit une fois « fais attention avec ça, ce n'est pas une bonne chose », ce à quoi l'intéressé avait répondu qu'il ne toucherait jamais personne avec l'appareil. M. A_____ a admis qu'un de ses collègues lui avait dit, une semaine avant l'altercation du _____ 2015, que la loi avait changé et qu'il fallait faire attention avec son « shocker » – lequel, s'il était arrêté en sa possession, pourrait lui amener des ennuis –, mais sans lui dire de ne pas l'amener. Toujours selon ses propres déclarations, M. A_____ croyait, avant le _____ 2015, qu'il était licite de porter un taser ou shocker, au même titre qu'un spray au poivre, mais avait entendu une ou deux fois « fais attention car ce serait considéré maintenant comme une arme ». C'était selon lui après le _____ 2015 qu'il avait reçu la confirmation que c'était une arme proscrite, « depuis 2014

sauf erreur ». Pour M. A_____ et ses collègues entendus en qualité de témoins – à l'exception de M. D_____ –, l'enclenchement de son shocker, y compris le soir du _____ 2015, relevait uniquement de l'humour, du jeu, de la blague. À cet égard, d'une manière générale, pour décompresser après un spectacle, il arrivait fréquemment que les machinistes se jettent les uns sur les autres des verres d'eau, des confettis, des paillettes, se fassent de petits « gags » ou se battent par jeu. M. A_____ n'avait jamais agressé ni menacé qui que ce soit. Il était considéré par ses collègues entendus comme témoins – excepté M. D_____ – comme une personne gentille et non agressive. Le chef de plateau ainsi que le chef et les deux sous-chefs du service de la machinerie étaient très contents de son travail, M. A_____ prenant en outre des initiatives et mettant une bonne ambiance au sein de l'équipe. Un climat de peur que celui-ci aurait fait régner ne peut donc pas être retenu. Avant le soir du _____ 2015, ni le chef de plateau, ni le chef et les sous-chefs du service de la machinerie étaient au courant que M. A_____ avait amené un shocker ou tout autre type d'arme sur son lieu de travail. M. O_____, en tant que sous-chef, aurait préféré une discussion avec M. D_____ et M. A_____, avec un avertissement, que d'aller aussi vite vers un licenciement. Avant le licenciement de M. A_____, il n'avait été ni entendu ni consulté par la hiérarchie.

E. 18

Le 22 août 2016, à la demande du juge délégué, M. A_____ a produit une photographie et les dimensions de l'appareil qu'il avait déclenché le soir du _____ 2015. Il s'agissait d'un appareil de marque « taser », d'une longueur de 160 mm, d'une largeur de 50 mm et d'une épaisseur de 28 mm.![endif]>![if>

E. 19

Dans leurs observations après enquêtes du 4 octobre 2016, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.![endif]>![if> M. A_____ était encore à ce jour bénéficiaire de l'assurance-chômage et, dès lors que la ville avait refusé de le réintégrer à son poste, a conclu à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser les sommes fixées dans son recours du 4 décembre 2015 « sous suite de frais et dépens ».

E. 20

Par lettre du 5 octobre 2016, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.![endif]>![if>

E. 21

Pour le reste les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après.![endif]>![if> EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 du statut ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du

E. 26

septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).![endif]>![if> 2. 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/87/2017 du 3 février 2017 consid. 4d ; ATA/623/2016 du 19 juillet 2016 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015).![endif]>![if> 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 de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'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. 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 au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/87/2017 précité consid. 4d ; ATA/623/2016 précité ; ATA/653/2015 précité). 3. L'art. 37 du statut dispose que la procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss du statut, ainsi que par la LPA. Conformément à l'art. 96 al. 2 du statut, les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision ; les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du Conseil administratif, avec le droit de se faire assister. Selon l'art. 99 du statut, lorsqu'il s'avère qu'un ou une membre du personnel est passible d'un licenciement au sens de l'art. 34 al. 2 let. a à c, le Conseil administratif ouvre une enquête administrative qu'il confie à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale au sens de l'art. 97 (al. 1) ; un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (al. 2) ; dans les cas de licenciement fondés sur les art. 30, 32 et 34, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du Conseil administratif ; la personne intéressée a le droit de se faire assister (al. 3) ; lorsque le licenciement a été précédé d'une suspension, il peut, si les conditions de l'art. 30 sont remplies, être prononcé avec effet à la date de la suspension (al. 4). 4. a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF

138 I 97 consid. 4.16.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/52/2017 du 24 janvier 2017 consid. 4b ; ATA/304/2013 du 14 mai 2013 consid. 4 c). b. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51 ss, plus spécialement p. 64).

5. a. En l'occurrence, s'agissant des griefs de violations du droit d'être entendu, il sied tout d'abord de préciser que, contrairement à ce que semble croire le recourant, l'intimée n'a pas mis en œuvre une enquête administrative, au sens de l'art. 97 du statut, ni n'en avait l'obligation, le statut prescrivant cette procédure en cas de licenciement selon l'art. 34 al. 2 let. a à c du statut (art. 99 al. 1) ou lorsque l'instruction d'une cause le justifie (art. 97 al. 1). Or la ville a prononcé la résiliation immédiate de l'engagement de l'intéressé pour justes motifs, avec effet rétroactif à la date de la suspension, au sens des art. 30 et 99 al. 4 du statut. En vertu de l'art. 42 LPA, les parties ont le droit de participer à l'audition des témoins, à la comparution des personnes ordonnées par l'autorité ainsi qu'aux examens auxquels celle-ci procède (al. 1) ; lorsqu'un intérêt public ou privé prépondérant l'exige, les témoins peuvent être entendus en l'absence des parties et l'accès aux procès-verbaux d'auditions peut leur être refusé ; lorsque la nature de l'affaire l'exige, la comparution des personnes et l'examen auquel procède l'autorité ainsi que l'expertise peuvent être conduits en l'absence des parties (al. 5). b. Certes, la ville n'a pas invité le recourant à participer à l'audition de MM. D_____, G_____ et H_____ le 28 octobre 2015, ni à proposer l'administration de preuves pertinentes. Toutefois, l'intéressé, qui a reçu le 2 novembre 2015 copie de l'intégralité de son dossier, ne prétend pas ne pas avoir eu accès aux procès-verbaux d'audition de ces témoins avant qu'il puisse se déterminer sur l'éventualité d'un licenciement, ni ne pas avoir pu proposer à l'intimée des offres de preuves. En outre, les reproches invoqués à l'appui de la décision attaquée reposent pour la plupart sur les faits admis lors de l'audition du 28 octobre 2015 par le recourant lui-même (déclenchement du choc par l'intéressé en direction de M. D_____ et création chez ce dernier d'un sentiment d'effroi, dangerosité d'une telle arme, punissabilité de son comportement et inadéquation de ce dernier sur le lieu de travail). Seules les assertions

contenues dans la décision querellée selon lesquelles ce n'était pas la première fois que l'intéressé utilisait un tel dispositif à l'encontre de ses collègues, contre leur gré, suscitant une certaine crainte à son égard, ne ressortent pas des propos tenus le 28 octobre 2015 par le recourant. La mise en œuvre d'une enquête administrative n'était ainsi en tout état de cause pas nécessaire. La question de savoir si l'intimée était tenue ou non d'inviter l'intéressé aux auditions des témoins, au regard notamment de la nature de la procédure de résiliation immédiate pour juste motifs, peut demeurer indéterminée. En effet, l'éventuelle violation ne saurait, vu les circonstances décrites ci-dessus, être considérée comme grave. Le recourant a pu faire valoir ses arguments de fait et de droit devant la chambre de céans aussi efficacement que devant la ville et le renvoi à celle-ci constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure. Partant, une éventuelle violation de son droit d'être entendu serait en tout état de cause réparée, conformément à la jurisprudence en la matière. c. Comme l'allègue le recourant, celui-ci n'a effectivement pas été invité par l'intimée à s'exprimer par écrit sur les événements du _____ 2015. Cependant, ses déclarations à ce sujet formulées le 28 octobre 2015 ont été consignées dans un procès-verbal d'entretien, qu'il a signé. De plus, il a pu s'exprimer le 3 novembre 2015 devant la délégation du Conseil administratif et rien ne lui interdisait, à réception de la convocation du 30 octobre 2015, de faire parvenir des observations écrites à son employeur. Le fait que, malgré la teneur de l'art. 96 al. 2 1^{ère} phr. du statut selon lequel les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision, le recourant n'ait pas formellement été invité à s'exprimer par écrit sur les reproches pouvant justifier le licenciement ne saurait en tout état de cause être suffisamment grave pour exclure une réparation devant la chambre administrative de l'éventuel vice en résultant. Ce grief est donc écarté. d. Le grief selon lequel le recourant n'aurait pas été informé des conséquences probables des quelques mesures d'instruction menées par l'autorité, en particulier de la possibilité d'une résiliation de ses rapports de service avec effet immédiat et rétroactif est, vu le contenu de la lettre du Conseil administratif du 30 octobre 2015, dénué de tout fondement. e. Enfin, les faits retenus dans la décision querellée reposant en grande partie sur ses déclarations, le grief du recourant selon lequel l'intimée n'aurait pas examiné ses explications et arguments est infondé. f. En définitive, aucune violation du droit d'être entendu de l'intéressé ne peut être retenue. 6. a. Parmi les devoirs généraux des membres du personnel, l'art. 82 du statut dispose que ceux-ci sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. En vertu de l'art. 83 du statut, ils doivent par leur attitude : a) entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et 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 le personnel de la ville doit être l'objet. Conformément à l'art. 84 du statut, ils doivent notamment : a) remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence ; c) assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail ; f) se conformer aux règlements et directives les concernant ; g) se conformer aux instructions de leurs supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement. b. Aux termes de l'art. 30 du statut, 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 (al. 1) ; la

résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 2). Le règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après : REGAP), adopté le 14 octobre 2009 par le Conseil administratif, ne fournit pas de précisions sur les conditions de l'art. 30 du statut. Or, en vertu de l'art. 3 du statut, les rapports de services des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1) ; en cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du

E. 30

mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (al. 2). c. S'applique dès lors, à titre de droit public supplétif, l'art. 337 CO, à teneur duquel l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1) ; sont notamment considérées comme 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. 2) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). d. Selon la jurisprudence du Tribunal rendue en matière de contrat de travail de droit privé, mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). Ainsi, alors même que ce comportement n'était qu'une contravention au regard de la loi pénale, le fait qu'une employée ait corporellement agressé l'une de ses collègues, sans aucune justification, peut entraîner, au regard de l'art. 337 CO, le licenciement immédiat de l'intéressée. En effet, une infraction commise dans l'entreprise, contre l'employeur ou d'autres travailleurs, constitue un motif classique de licenciement immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_107/2009 du 5 mai 2009 consid. 3). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1). Celui qui entend résilier le contrat doit alléguer des faits (« motifs »), c'est-à-dire des circonstances objectives qui ont – ou peuvent avoir – une influence sur les rapports contractuels. Il n'est pas nécessaire, bien que ce soit souvent le cas, qu'ils constituent en plus une faute, comme rappelé dans un arrêt relatif à un licenciement en matière de droit public (ATF 104 Ia 161

consid. 3a), ou même une violation des obligations (ATF 129 III 380 consid. 2.2) de la part de l'autre partie. Ces faits peuvent d'ailleurs concerner celui qui résilie ou son cocontractant. De plus, celui qui entend résilier le contrat doit ensuite établir que ces faits sont « graves », à savoir qu'ils ont pour effet de rompre, de manière irrémédiable, le rapport de confiance nécessaire entre les parties (Pierre TERCIER/Laurent BIERI/Blaise CARRON, *Les contrats spéciaux*, 2016, n. 3096 s. ; Werner GLOOR, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 23 ad art. 337 CO). Le même fait peut constituer un juste motif dans une relation de travail déterminée mais pas dans une autre (Christiane BRUNNER/Jean-Michel BÜHLER/Jean-Bernard WAEBER/ Christian BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 2004, n. 7 ad. art. 337 CO). Ces principes valent aussi lorsqu'un statut de personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/873/2014 du 11 novembre 2014 consid. 12). e. Confronté à des divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Cependant, des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient être pris en considération (ATF 127 III 310 consid. 4a ; 124 III 25 consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.109/2004 du 29 juin 2004 consid. 4.1). f. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/201/2017 du 16 février 2017 consid. 4c ; ATA/189/2015 du 18 février 2015 consid. 7a). L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/873/2014 précité consid. 13b ; ATA/50/1996 du 30 janvier 1996 consid. 4 ; Philippe

BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, in RJN 1983 p. 27). 7. a. Dans le cas présent, les enquêtes ont confirmé les reproches contenus dans la décision querellée selon lesquels l'intéressé a déclenché le dispositif d'un shocker en le pointant en direction de M. D _____, mais non ceux d'après lesquels ce n'était pas la première fois que l'intéressé utilisait un tel dispositif à l'encontre de ses collègues, contre leur gré, et en suscitant une certaine crainte à son égard.!

b. Le recourant a amené, pendant plus de deux semaines, son shocker acquis en Thaïlande. Pendant son activité professionnelle, il le rangeait dans son casier et le reprenait lorsqu'il quittait le B _____, à tout le moins lorsque c'était tard le soir. Il lui est arrivé d'enclencher de temps en temps son shocker en direction de collègues machinistes, qui ne s'en sont pas plaints auprès de la hiérarchie. Une partie d'entre eux lui ont demandé de ne plus le refaire contre eux, pour certains car cela leur faisait peur, d'autres ont ri et/ou ne lui avaient pas demandé d'arrêter. Le recourant leur a toujours dit que le shocker servait à se défendre après le travail en faisant peur à l'éventuel agresseur avec le bruit, en aucun cas à les agresser. L'intéressé a admis avoir entendu une ou deux fois, avant le _____ 2015, « fais attention car ce serait considéré maintenant comme une arme » ; il ne pouvait donc pas se croire autorisé, sans vérification de conformité avec les textes légaux, de détenir et prendre avec lui, encore moins d'utiliser le shocker pour jouer avec des tiers, ce d'autant moins qu'il est notoire que les shockers ne sont pas en vente libre en Suisse et que leurs effets ne sont pas sans risques sur les personnes touchées. À cet égard, comme il l'a déclaré lors de son audition du 28 octobre 2015, l'intéressé a testé le shocker en cause sur lui-même, recevant une décharge violente qui l'avait totalement tétanisé et rendu incapable de marcher pendant un certain temps. Or, à teneur de l'art. 4 al. 1 let. e LArm, par armes, on entend les appareils produisant des électrochocs susceptibles d'inhiber la force de résistance de l'être humain ou de porter durablement atteinte à sa santé. L'art. 2 de l'ordonnance sur les armes, les accessoires d'armes et les munitions du 2 juillet 2008 (OArm - RS 514.541) précise que les appareils produisant des électrochocs sont considérés comme des armes s'ils ne sont pas soumis aux dispositions de l'ordonnance du 9 avril 1997 sur les matériels électriques à basse tension ; en cas de doute, l'office central des armes prend la décision. Il est en l'occurrence incontesté que le shocker de l'intéressé était une arme interdite en Suisse, raison pour laquelle il a du reste été condamné par ordonnance pénale du Ministère public à soixante jours-amende avec sursis ainsi qu'à une amende de CHF 1'000.-. Le soir du 24 octobre 2015 après la représentation, dans le vestiaire, alors que M. D _____ était en train de se changer devant son casier, le recourant a enclenché son shocker en direction du dos de celui-ci, à environ 2 m de distance, sans causer de charge électrique sur ce dernier, mais occasionnant un bruit fort, qui a fait sursauter M. D _____ et lui a fait peur. c. Ces comportements, punissables selon la loi, étaient de ce simple fait contraires aux devoirs des membres du personnel, l'interdiction de violer des règles de droit afférentes à la sécurité d'autrui à l'intérieur même du lieu de travail devant en tout état de cause être considérée comme relevant des directives essentielles – mêmes implicites – de l'employeur. Ont ainsi été commises par l'intéressé des violations de ses devoirs de membre du personnel, tel que prescrits notamment aux art. 82, 83 let. a et 84 let. a et f du statut. La possession d'une arme et des jeux avec celle-ci à l'égard de collègue sur le lieu de travail ne pouvaient qu'être considérés comme des faits particulièrement graves par l'intimée, entraînant la rupture irrémédiable du rapport de confiance nécessaire à la continuation des rapports de service. Aucun arbitraire ne peut en conséquence être reproché à la ville. d. Certes, l'intéressé était un machiniste non agressif et apprécié par une grande partie à tout le moins de ses

collègues, n'enclenchant son shocker dans leur direction que par jeu et non pour faire du mal à autrui. Contrairement à ce qu'a retenu la ville dans sa décision de licenciement, il n'a pas engendré chez ses collègues, à l'exception de M. D_____, un sentiment de peur à son égard au sens où ils se sentiraient menacés par lui. Toutefois, l'aveuglement avec lequel le recourant a agi, en ne réalisant pas que ses actes étaient contraires au droit et au statut, ne saurait lui être d'une aide quelconque. Au demeurant, l'existence d'une faute n'étant pas une condition pour une résiliation au sens des art. 30 du statut et 337 CO, même l'hypothèse selon laquelle l'intéressé aurait cru agir de manière licite ne lui serait d'aucun secours. e. Avant le soir du 24 octobre 2015, ni le chef de plateau, ni le chef et les sous-chefs du service de la machinerie n'étaient au courant que le recourant avait amené un shocker ou tout autre type d'arme sur son lieu de travail. Celui-ci a du reste retiré, lors de l'audience du 24 juin 2016, ses déclarations formulées à l'audience du 10 mai 2016 selon lesquelles ses sous-chefs avaient vu son shocker. Il ne saurait dès lors se prévaloir d'aucune manière d'une tolérance de sa hiérarchie à ce sujet. f. Au regard de l'ensemble de ces circonstances et compte des éléments qui étaient connus par l'intimée à la date du 4 novembre 2015 et qui ont été confirmés par les enquêtes menées par la chambre de céans, la résiliation immédiate pour juste motifs (art. 30 du statut) des rapports de service de l'intéressé, de même que l'effet rétroactif à la date du début de sa suspension (art. 99 al. 4 du statut) à titre de mesure provisionnelle au sens de l'art. 98 du statut, à savoir dès le 28 octobre 2015, sont conformes au principe de la proportionnalité. Cette conclusion s'impose d'autant plus que, comme l'a relevé le directeur général adjoint de la ville lors de son audition du 24 juin 2016, il y a lieu d'éviter que, par une issue du litige moins dommageable au recourant, par exemple un avertissement ou un blâme, d'autres collaborateurs croient ne pas prendre de risque à l'égard de leur employeur en amenant une arme sur leur lieu de travail, ce avec des risques inhérents pour les collègues, voire le public. Il est à cet égard relevé que, conformément à l'art. 79 du statut, les membres du personnel ont droit au respect de leur santé et de leur intégrité, tant physique que psychique, dans l'exercice de leurs fonctions. g. Vu ce qui précède, par le prononcé de la décision querellée, la ville ne saurait avoir excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation et cette décision est conforme au droit. 8. Le recours, infondé, sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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