# L’annulation du licenciement immédiat d’un policier genevois

**Auteur :** Marie-Hélène Spiess

**Date :** 2 octobre 2020

TF, 9.07.20, 8C_336/2019

*L'annulation par la Cour de justice du canton de Genève du licenciement immédiat d’un policier genevois ayant participé à une discussion aux propos déplacés sur WhatsApp n’est pas arbitraire.*

**Faits**

En 2018, un **policier genevois**, agent de la police municipale depuis 2002 et sergent-major instructeur depuis 2015, participe à une **discussion aux propos déplacés sur WhatsApp** avec des agents en formation, entre autres. Sont notamment échangés des messages aux connotations racistes ou sexuelles. Quant au policier, il publie deux messages inappropriés, incluant "Fils de pute" et "Je suis vraiment chaud".

Quelques mois après les faits et après avoir dans un premier temps suspendu le policier de son activité avec effet immédiat, le Conseil administratif de la ville de Genève prononce la **résiliation immédiate** des rapports de travail pour **justes motifs**. Selon le conseil précité, le policier - n'étant plus digne de confiance - aurait gravement enfreint ses devoirs de service en participant activement à la discussion sur WhatsApp, en ne rappelant pas les autres participants à leurs obligations et en ne protégeant pas la personnalité d'une aspirante objet de la discussion.

Le policier forme un recours contre cette décision auprès de la Cour de justice du canton de Genève. Celle-ci admet partiellement le recours et **annule le licenciement immédiat, le jugeant disproportionné**. La Ville de Genève recourt contre le jugement de la Cour de justice auprès du Tribunal fédéral, lequel doit répondre à la question de savoir si la Cour de justice a fait preuve d'**arbitraire** en considérant que le licenciement était **disproportionné et en l'annulant.**

**Droit**

Aux termes de l'art. 30 al. 1 du Statut du personnel de la Ville de Genève (le "Statut"), 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. Selon l'art. 3 du Statut, les rapports de service 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 du CO sont applicables à titre de **droit public supplétif** (al. 2). Dans la mesure où le droit communal ne fournit pas de précision sur les conditions de l'art. 30 du Statut, **l'**art. 337 CO **est ainsi applicable à titre de droit cantonal supplétif**.

Le Tribunal fédéral rappelle que, selon la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, la **résiliation immédiate pour justes motifs** ne droit être admise que de manière **restrictive**; seul un **manquement particulièrement grave** du travailleur pouvant la justifier. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Ce qui est déterminant dans la notion de manquement du travailleur, c'est que les faits à l'appui du congé aient entraîné la **perte du rapport de confiance**, ce qui dépend des circonstances du cas d'espèce.

Le Tribunal fédéral fait alors état de diverses obligations incombant au policier en question. Tout d'abord, les art. 82 ss du Statut consacrent une série de devoirs incombant au personnel. Ces devoirs incluent l'obligation pour les membres du personnel de respecter les intérêts de la Ville de Genève, s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice; d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues; ainsi que de remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence. L'art. 4 de la Directive relative à l'utilisation des systèmes d'information et de communication du Conseil administratif de la Ville de Genève (la "Directive") prévoit en outre que l'utilisateur des systèmes d'information et de communication - dont font partie les **téléphones mobiles** (art. 2 al. 2 let. e de la Directive) - doit adopter un **comportement irréprochable** (al. 1), tandis que l'**utilisation** de tels systèmes à des **fins privées** est tolérée de manière occasionnelle (art. 3 al. 3 let. a Directive). Par ailleurs, le cahier des charges du policier renvoie aux responsabilités particulières des cadres (art. 99 du Règlement d'application du Statut ou "REGAP"). Selon l'art. 3 REGAP, les cadres sont tenus de créer et de maintenir un climat de travail favorable au sein de leur équipe (let. b), de prendre des **mesures en cas d'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel subordonné(e)** (let. f) et de veiller à la sécurité et à la santé des membres du personnel subordonnés. Enfin, le § 8 de la Charte de l'instructeur TTI (Tactiques et Techniques d'intervention) que le policier avait signée, **l'instructeur doit faire preuve de professionnalisme et de rigueur** en permanence.

De manière plus générale, le Tribunal fédéral note que, selon la jurisprudence, **un fonctionnaire - pendant et hors de son travail - a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance**. Les **exigences** quant au comportement d'un **policier**, lequel doit être irréprochable, **excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires**.

Le Tribunal fédéral rappelle ensuite qu'il ne peut examiner librement si le jugement du Tribunal cantonal respecte le **principe de la proportionnalité** (art. 5 al. 2 et 36 Cst.), mais seulement sous l'angle de l'**arbitraire**. Il y a arbitraire notamment lorsqu'une décision apparaît **manifestement insoutenable**.

*In casu*, la Cour cantonale estime avoir pris tous les éléments pertinents en considération et considéré le manquement du policier comme indéniablement **grave**. En particulier, le policier aurait manqué à diverses dispositions précitées, dont en particulier son **devoir d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec les membres du groupe WhatsApp** (art. 83 let. a du Statut et art. 99 al. 3 let. b REGAP). Toutefois, il fallait notamment tenir compte du fait que l'intéressé n'était pas le créateur du groupe, ni l'expéditeur des messages les plus inconvenants. Remis dans son contexte, le comportement du policier ne serait ainsi selon la Cour **pas de nature à justifier un licenciement immédiat pour justes motifs**.

Le Tribunal fédéral analyse ainsi la question de savoir si les juges cantonaux ont **établi et apprécié les faits de manière arbitraire**. En ce qui concerne l'état de fait retenu par l'autorité cantonale, le Tribunal fédéral estime que la recourante ne démontre pas que la Cour cantonale aurait établi les faits en appréciant les preuves de manière manifestement insoutenable. S'agissant de l'application du droit, le Tribunal fédéral considère que c'est également sans arbitraire que les juges cantonaux ont relevé que les manquements du policier constituaient un **acte isolé**. Le fait que, durant les seize mois qui se sont écoulés entre les faits et le licenciement immédiat, le policier se soit comporté de manière **irréprochable**, peut être pris en compte de manière positive dans l'appréciation de la perte de confiance. Partant, le comportement du policier ne constitue pas un juste motif au sens de l'art. art. 30 du Statut et de l'art. 337 CO.

Pour les mêmes motifs, le Tribunal fédéral rejette les griefs de la Ville développés en relation avec le principe de **proportionnalité**. C'est notamment au regard des **autres mesures à disposition de la Ville** - telles que des sanctions disciplinaires ou un changement d'affectation - que l'annulation du licenciement n'est pas arbitraire.

Partant, le recours est **rejeté**.

**Note**

La Ville de Genève reproche également à la Cour de justice du canton de Genève d'avoir **violé son autonomie communale** en substituant son appréciation à celle de la Ville. Or, dans la mesure où la Cour précitée a **considéré sans arbitraire que la décision de licenciement ne reposait pas sur de justes motifs et ne respectait pas le principe de la proportionnalité**, il ne peut pas lui être reproché d'avoir substitué arbitrairement son appréciation à celle de la Ville et violé l'autonomie dont celle-ci jouit. En effet, la **conséquence de ce constat est expressément prévue par l'**art. 106 du Statut**.**

Le Tribunal fédéral rappelle enfin que, selon la jurisprudence, l'autorité de la chose jugée ne fait en principe **pas obstacle à ce qu'un employeur public procède ultérieurement à un licenciement ordinaire sur la base du même état de fait**.