

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1346/2011-FPUBL

ATA/258/2014

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 15 avril 2014**

dans la cause

**M. A** \_\_\_\_\_

représenté par Me Nathalie Bornozy, avocate

contre

**B** \_\_\_\_\_

représentés par Me Pierre Martin-Achard, avocat

---

## EN FAIT

- 1) M. A\_\_\_\_\_ né en 1970, est diplômé de l'Ecole hôtelière de Lausanne et titulaire d'un MBA de l'Université de Genève. Après avoir travaillé dans l'hôtellerie en qualité de comptable, il a été engagé le 30 juillet 1999 par B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_) dès le 15 septembre 1999.
  - 2) Par arrêté du 3 septembre 2002, il a été nommé fonctionnaire en qualité d'adjoint de direction au sein de la direction de B\_\_\_\_\_ (ci-après : T\_\_\_\_\_), avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2002. Son traitement annuel brut était de CHF 160'382,30 en 2011.
  - 3) Tous les entretiens d'évaluation auxquels il a été soumis jusqu'en 2010 étaient bons et les critères d'évaluation qualifiés de « OK pour la fonction ».
  - 4) Au début du mois de juillet 2010, à l'occasion du bouclage mensuel des comptes de B\_\_\_\_\_, il a été constaté un écart important, dans le résultat entre les mois de mai et juin 2010. Par courriel du 15 juillet, le directeur du T\_\_\_\_\_, M. C\_\_\_\_\_, a donné pour instruction à M. A\_\_\_\_\_ et à M. D\_\_\_\_\_, coordinateur informatique avec le titre d'adjoint de direction, ainsi qu'à M. E\_\_\_\_\_, responsable du service du budget, d'examiner les raisons de cet écart. Dans ce contexte, il se posait notamment la question de savoir si la différence constatée pouvait provenir du nouveau système informatique d'estimation des encours que M. D\_\_\_\_\_ avait récemment mis en place.
  - 5) Le 16 juillet 2010, une réunion de travail s'est déroulée entre M. A\_\_\_\_\_, M. E\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_, dans le bureau de ce dernier, dans le but de déterminer les raisons de ces écarts. Un conflit verbal suivi d'une altercation a opposé M. A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_, se terminant par un coup au visage donné par M. A\_\_\_\_\_.
- M. D\_\_\_\_\_ a consulté un médecin le 19 juillet 2010. Selon le certificat médical établi le 27 juillet 2010, le plaignant souffrait d'une plaie à la base du nez, d'une dermabrasion au niveau de la joue gauche avec tuméfaction, d'une plaie de la paupière inférieure gauche, d'un hématome de l'orbite gauche, d'une hypoesthésie dans le territoire du cinquième nerf crânien gauche et d'un abaissement de la commissure labiale gauche, ces lésions étant, selon le médecin signataire dudit certificat, compatibles avec une agression physique.
- 6) Le 20 juillet 2010, M. D\_\_\_\_\_ a déposé plainte pénale contre M. A\_\_\_\_\_. Il a refusé de participer à une séance d'explication proposée par Mme F\_\_\_\_\_, membre de la direction au T\_\_\_\_\_, à l'initiative de M. A\_\_\_\_\_.

- 
- 7) Par pli du 16 août 2010, M. A\_\_\_\_\_ a été convoqué pour un entretien de service en date du 31 août 2010, au cours duquel il a été entendu par Mme G\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines du département concerné et M. C\_\_\_\_\_, directeur de la T\_\_\_\_\_. Le compte-rendu établi à cette occasion a été contresigné par M. A\_\_\_\_\_, qui a reconnu avoir frappé au visage M. D\_\_\_\_\_ le 16 juillet 2010. Il a notamment déclaré avoir agi dans un réflexe de défense, étant peut-être fatigué à la veille de ses vacances. Il regrettait son geste.
- 8) Le 17 septembre 2010, M. A\_\_\_\_\_ a formulé des observations complémentaires relatives au compte-rendu précité, selon la possibilité qui lui avait été offerte de le faire. Du 21 septembre au 3 octobre 2010, il était dans l'incapacité complète de travailler, selon deux certificats médicaux établis les 21 et 28 septembre 2010 par le Docteur H\_\_\_\_\_.
- 9) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours, expédiée sous pli recommandé le 24 septembre 2010 à M. A\_\_\_\_\_, le président du conseil d'administration des B\_\_\_\_\_ a informé l'intéressé de sa suspension provisoire de fonction - avec maintien de son traitement -, ainsi que de l'ouverture d'une enquête administrative, eu égard à la gravité des faits précités.
- 10) Le 13 octobre 2010, M. A\_\_\_\_\_ a déposé plainte à son tour contre M. D\_\_\_\_\_ pour voies de fait, menace de mort et atteinte à l'honneur. Cette plainte a fait l'objet d'une décision de classement par le Ministère public le 18 octobre 2010, alors que celle de M. D\_\_\_\_\_ a conduit au prononcé d'une ordonnance de condamnation par le Parquet le 18 octobre 2010 également. M. A\_\_\_\_\_ était reconnu coupable de lésions corporelles simples et condamné à une peine pécuniaire de 20 jours-amende avec sursis pendant trois ans. M. A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette ordonnance.
- 11) L'enquête administrative a été confiée à M. I\_\_\_\_\_, ancien fonctionnaire de police, qui, après avoir procédé à l'audition de MM. D\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, ainsi que MM. E\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, M. J\_\_\_\_\_, chef de projet et concepteur en informatique chez B\_\_\_\_\_, M. K\_\_\_\_\_ ainsi que Mesdames F\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, collègues de l'intéressé, Mme M\_\_\_\_\_, responsable du service de la gestion administrative des patients, et Mme N\_\_\_\_\_, responsable du service clientèle chez B\_\_\_\_\_, a déposé son rapport le 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Lors de son audition, M. E\_\_\_\_\_ a précisé que lors de la réunion du 16 juillet 2010, M. D\_\_\_\_\_ avait une position très défensive face aux questions de M. A\_\_\_\_\_. L'un et l'autre étant restés sur leur position, un « dialogue de sourds » s'était installé. A un moment donné, M. D\_\_\_\_\_, tout en restant assis, avait levé un bras avec l'intention de frapper sur la table, mais il n'avait pas porté son geste à terme car M. A\_\_\_\_\_ l'avait précédé en faisant lui-même le même type de geste en frappant la table. M. A\_\_\_\_\_ avait rappelé à M. D\_\_\_\_\_ qu'il avait déjà fait ce geste lors d'une séance précédente. Le ton était monté entre eux.

Il n'y avait pas eu d'insultes. M. D\_\_\_\_\_ s'était alors levé et avait dit à M. A\_\_\_\_\_ : « tu sors de mon bureau ». M. A\_\_\_\_\_ s'était levé et tous deux s'étaient rapprochés l'un de l'autre. M. D\_\_\_\_\_ avait « repoussé » des deux mains M. A\_\_\_\_\_ en lui disant « dégage », celui-ci avait alors trébuché sur sa chaise mais n'avait pas chuté car il avait été arrêté par le mur situé derrière lui. M. A\_\_\_\_\_ s'était redressé puis, une ou deux secondes plus tard, il avait donné un coup au visage de M. D\_\_\_\_\_. M. E\_\_\_\_\_ avait tenté de séparer les protagonistes et M. D\_\_\_\_\_ avait prié M. A\_\_\_\_\_ de quitter les lieux. Le témoin s'était alors occupé de M. D\_\_\_\_\_, qui saignait.

M. C\_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir jamais reçu de doléances des intéressés se plaignant l'un de l'autre. Il y avait deux ou trois ans, MM. A\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ avaient eu un désaccord et lors d'une réunion des membres de la direction, M. D\_\_\_\_\_ s'était emporté contre M. A\_\_\_\_\_ en tapant sur la table et il avait dû intervenir. M. A\_\_\_\_\_ était précis, fournissait un travail de qualité. Il était persévérant, d'où peut-être le fait de poser une question à plusieurs reprises lorsqu'il s'agissait de quelque chose qui l'interpellait. Il n'y avait jamais eu de problème avec lui sur le plan relationnel. Deux collaborateurs s'étaient plaints, probablement à cause de sa façon d'insister.

Les autres personnes entendues ont relevé les compétences et qualités professionnelles et relationnelles de M. A\_\_\_\_\_ et ont déclaré pouvoir envisager la poursuite de la collaboration avec ce dernier.

Dans son rapport, l'enquêteur a mis en évidence l'existence d'une divergence d'opinions entre les protagonistes au sujet de la différence dans les comptes. M. A\_\_\_\_\_ en sa qualité de membre de la direction et de responsable cercle qualité avait adressé des demandes légitimes de par sa fonction à M. D\_\_\_\_\_. Ce dernier, questionné par M. A\_\_\_\_\_, s'était senti mis en cause. Aucun des deux n'avait fait état d'un contentieux antérieur.

- 12) Le 10 janvier 2011, M. A\_\_\_\_\_ a déposé des conclusions motivées après enquêtes. Principalement, il a conclu à la fin de la mesure de suspension provisoire et à sa réintégration.
- 13) Le 24 janvier 2011 s'est tenue une réunion entre le conseil de M. A\_\_\_\_\_, M. O\_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines, Mme G\_\_\_\_\_, ainsi que Mme P\_\_\_\_\_, conseillère juridique, suivie d'un échange de courriers. M. A\_\_\_\_\_ maintenait que les conditions de sa révocation n'étaient pas réunies.
- 14) Compte tenu de l'opposition de M. A\_\_\_\_\_ à l'ordonnance de condamnation précitée, le Tribunal de police (ci-après : TP) a statué le 1<sup>er</sup> mars 2011, après avoir procédé à l'audition des parties, puis entendu comme témoins M. E\_\_\_\_\_, Mme F\_\_\_\_\_, Mme L\_\_\_\_\_, M. C\_\_\_\_\_, supérieur direct de ces

derniers, ainsi que M. K\_\_\_\_\_, membre de la direction. Ces derniers témoignages étaient concordants avec ceux recueillis par l'enquêteur.

Le TP a reconnu que M. A\_\_\_\_\_ avait frappé M. D\_\_\_\_\_, ce que le premier cité ne contestait pas, lui occasionnant des lésions corporelles simples au sens de l'art. 123 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0).

Compte tenu de la taille imposante de M. D\_\_\_\_\_, du fait qu'ils avaient tous deux eu la même attitude menaçante et que M. D\_\_\_\_\_ avait d'ailleurs eu le premier geste en repoussant l'accusé et le faisant trébucher, l'accusé pouvait légitimement croire que M. D\_\_\_\_\_ n'allait pas s'arrêter là. Il était dès lors compréhensible que l'accusé ait donné un coup à M. D\_\_\_\_\_.

Le TP a considéré que M. A\_\_\_\_\_ était en état de légitime défense putative et l'a été acquitté du chef de lésions corporelles simples.

Ce jugement est devenu définitif.

- 15) Le 21 mars 2011, M. A\_\_\_\_\_ a fait parvenir à B\_\_\_\_\_ une copie du jugement du TP du 1<sup>er</sup> mars 2011.
- 16) Par plis simple et recommandé du 23 mars 2011, B\_\_\_\_\_ a signifié à M. A\_\_\_\_\_ que « son contrat était résilié pour le 30 juin 2011 », le bureau du conseil d'administration ayant, le 10 mars 2011, « décidé sa révocation » au vu du rapport d'enquête administrative et de l'altercation physique l'ayant opposé le 16 juillet 2010 à M. D\_\_\_\_\_, ce qui constituait une faute grave. Il avait enfreint ses devoirs de service au sens des art. 20, 21 let. a et 22 al. 4 du statut du personnel de B\_\_\_\_\_. Cette décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.
- 17) Dès le 7 avril 2011, M. A\_\_\_\_\_ a été en incapacité complète de travail pour une durée indéterminée, selon le certificat médical établi le même jour par le Docteur Q\_\_\_\_\_.
- 18) Par acte déposé le 6 mai 2011 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision en concluant préalablement à l'octroi de l'effet suspensif. Il sollicitait une audience de comparution personnelle, l'apport du dossier complet de l'enquête administrative, celui du préavis juridique de B\_\_\_\_\_, celui de toute autre pièce en lien avec l'altercation du 16 juillet 2010 en mains de B\_\_\_\_\_, de même que l'apport de la procédure pénale P/1\_\_\_\_\_ dirigée contre lui. Principalement, il concluait à la mise à néant de la décision attaquée et à sa réintégration. Les B\_\_\_\_\_ devaient être déboutés de toutes autres ou contraires conclusions et condamnés à lui verser une indemnité de procédure.

- 19) Invités à se déterminer sur la demande d'effet suspensif, B\_\_\_\_\_ a répondu le 24 mai 2011 en concluant au rejet de celle-ci, car il n'avait aucune intention de poursuivre leur relation professionnelle avec M. A\_\_\_\_\_.
- 20) Par décision du 25 mai 2011, le président de la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif.
- 21) Le 29 juin 2011, B\_\_\_\_\_ a conclu au rejet du recours, en considérant en substance que la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) étaient applicables, de même que le statut du personnel de B\_\_\_\_\_ , dans sa version de 2009.

Le droit d'être entendu de M. A\_\_\_\_\_ avait été respecté, les photographies de la blessure de M. D\_\_\_\_\_, la note relative à l'entretien de service de ce dernier d'août 2010, ainsi que les observations de celui-ci au sujet de ce compte-rendu, de même que le préavis du service juridique de B\_\_\_\_\_, étant sans pertinence pour le litige ou constituant des documents internes à B\_\_\_\_\_, ou encore des pièces à la transmission desquelles M. D\_\_\_\_\_ s'était lui-même opposé. En revanche, M. A\_\_\_\_\_ avait eu accès à toutes les pièces pertinentes.

La décision attaquée avait été prise au terme de la procédure menée de manière conforme aux dispositions légales et dans le respect du principe de la légalité. Il appartenait certes à l'autorité pénale de fixer en premier lieu les faits, mais le juge administratif n'était pas lié par les conclusions juridiques que le juge pénal en tirait. Or, l'instruction de la cause avait conduit à la constatation que l'infraction de l'art. 23 CP était réalisée. Par ailleurs, B\_\_\_\_\_ avait fondé sa décision sur les faits retenus dans le rapport d'enquête administrative qui étaient identiques à ceux retenus par le juge pénal.

En frappant au visage un collègue, M. A\_\_\_\_\_ avait eu une réaction violente, totalement disproportionnée, portant atteinte à la santé d'un collaborateur. Cette attitude était d'autant moins excusable que le recourant avait une position d'adjoint de direction. B\_\_\_\_\_ se devait de protéger la santé et l'intégrité de leur personnel. Enfin, au vu de la jurisprudence, la révocation n'était nullement disproportionnée. Elle n'était pas davantage arbitraire. Quant à l'allégué du recourant selon lequel B\_\_\_\_\_ aurait mis une annonce pour repourvoir son poste, M. A\_\_\_\_\_ ne saurait en tirer argument, car le poste en question ne correspondait pas au sien et car, en tout état, il leur appartenait « d'anticiper les problèmes organisationnels qui sont susceptibles de survenir, quitte à stopper ultérieurement le processus d'engagement d'un nouveau collaborateur ».

22) Le juge délégué a procédé à une audience de comparution personnelle le 14 septembre 2011. M. A\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas savoir ce qu'il était advenu de la plainte pénale qu'il avait déposée à l'encontre de M. D\_\_\_\_\_. Il a ajouté que depuis le mois d'avril 2011, il était en incapacité complète de travail et suivait un traitement médical. Il concluait néanmoins à l'annulation de la décision attaquée et sollicitait sa réintégration au sein de B\_\_\_\_\_.

M. A\_\_\_\_\_ a ajouté qu'il ne contestait pas les faits qui s'étaient produits le 16 juillet 2010, tels qu'ils résultaient de l'enquête administrative et du jugement du TP, aux termes duquel il avait été acquitté pour les raisons sus-exposées.

23) Le 10 octobre 2011, B\_\_\_\_\_ a produit le compte-rendu de l'entretien d'évaluation de M. D\_\_\_\_\_ s'étant déroulé le 15 janvier 2010, le certificat médical, le jeu de photographies concernant celui-ci et diverses pièces faisant partie de la procédure administrative.

24) Le juge délégué a interpellé le Ministère public pour obtenir la procédure pénale dirigée contre M. A\_\_\_\_\_, qu'il a reçue le 17 octobre 2011 et à laquelle était jointe la plainte, classée, déposée par ce dernier contre M. D\_\_\_\_\_.

25) Les parties ont été informées de l'apport de cette procédure pénale.

26) Le 25 novembre 2011, le conseil de M. A\_\_\_\_\_ a demandé à se déterminer au motif que les pièces produites par B\_\_\_\_\_ ne lui avaient pas été transmises.

Par ailleurs, il a persisté à demander si M. D\_\_\_\_\_ avait fait l'objet d'une sanction.

27) Le 30 novembre 2011, B\_\_\_\_\_ a protesté contre ce courrier spontané.

28) Par pli recommandé du 13 décembre 2011 adressé à l'avocate de M. A\_\_\_\_\_, le juge délégué a informé celle-ci que le rapport relatif à l'entretien d'évaluation de M. D\_\_\_\_\_ du 18 janvier 2010, de même que celui concernant l'entretien de service de M. D\_\_\_\_\_ du 31 août 2010 et les pièces produites à cette occasion, devaient être soustraits à la consultation de M. A\_\_\_\_\_, en raison des intérêts privés prépondérants de M. D\_\_\_\_\_ d'une part, ces documents n'étant pas nécessaires à l'établissement des faits reprochés à M. A\_\_\_\_\_ d'autre part. En revanche, il a été donné accès au conseil de M. A\_\_\_\_\_ au certificat médical concernant M. D\_\_\_\_\_, aux photographies et à une déclaration, qui ne se trouvaient pas dans la procédure pénale P/1\_\_\_\_\_, transmise par le Procureur général, mais ces documents étaient sans intérêt, puisque M. A\_\_\_\_\_ avait été acquitté.

Enfin, il était porté à la connaissance du conseil de M. A\_\_\_\_\_ que le 10 mars 2011, le directeur général de B\_\_\_\_\_ avait prononcé à l'encontre de M. D\_\_\_\_\_ une suspension de l'augmentation de traitement pendant trois ans.

Quelle que soit l'activité professionnelle de M. D\_\_\_\_\_, l'organigramme produit par le conseil du recourant ne permettait pas de conclure que M. D\_\_\_\_\_ avait été transféré à la direction des systèmes d'information, et B\_\_\_\_\_ n'avait pas modifié sa position par rapport à M. A\_\_\_\_\_.

- 29) Par arrêt du 24 avril 2012, la chambre administrative a rejeté le recours (ATA/238/2012). Le comportement de l'intéressé constituait une violation fautive des art. 20 et 21 let a et c RPAC et était passible d'une sanction. Compte tenu du fait que la faute commise était particulièrement grave, en prononçant la sanction la plus grave, B\_\_\_\_\_ n'avait pas mésusé de son pouvoir d'appréciation.
- 30) Le 5 juin 2012, M. A\_\_\_\_\_ a déposé un recours auprès du Tribunal fédéral contre l'arrêt de la chambre administrative.
- 31) Le 28 juin 2013, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours et annulé l'arrêt de la chambre administrative du 24 avril 2012. La cause était renvoyée pour nouvelle décision au sens des considérants (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_480/2012 du 28 juin 2013). Le jugement entrepris ne contenait pas les motifs déterminants de fait et de droit requis ayant permis à la chambre administrative de s'écarter du jugement pénal.

L'intéressé était dans un état de légitime défense putative au moment des faits reprochés. Il fallait admettre que, s'agissant d'apprécier la gravité de la violation de ses devoirs de service, son acquittement au pénal en raison de la représentation erronée qu'il s'était faite de la situation était une circonstance de nature à atténuer la gravité de la faute. Il convenait de déterminer quelle portée était reconnue au jugement pénal dans le cadre du litige.

- 32) Le 27 septembre 2013, B\_\_\_\_\_ a déposé des observations suite à l'arrêt du Tribunal fédéral. Il concluait au rejet du recours.

Le « prétendu état de légitime défense putatif » dans lequel se serait trouvé M. A\_\_\_\_\_ ne saurait modifier l'appréciation de la faute commise. La gravité de la conduite de M. A\_\_\_\_\_, même si elle était – pour l'heure – isolée avait irrémédiablement rompu le lien de confiance. La révocation sanctionnait le comportement intolérable et visait également à protéger la santé et l'intégrité des collaborateurs de l'institution, palliant ainsi tout risque de récidive.

- 33) Le 30 septembre 2013, M. A\_\_\_\_\_ a déposé des observations en concluant à l'annulation de la décision de B\_\_\_\_\_ du 23 mars 2011 et, principalement, à sa réintégration.

Subsidiairement, il concluait au versement d'un montant de CHF 99'307,30 plus 5 % d'intérêts moratoires dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011, correspondant à la différence entre, d'une part, l'indemnité maximale équivalant à vingt-quatre mois de traitement brut, soit CHF 320'764,60, et, d'autre part, les montants reçus à titre



d'indemnités perte de gain suite à son incapacité de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 31 janvier 2012, les indemnités chômage perçues et le salaire perçu lors de son emploi au service de la Clinique R\_\_\_\_\_ à S\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> mars 2013 au 31 août 2013 (salaire mensuel brut de CHF 9'000.-, plus 13<sup>ème</sup> salaire). Au début du mois de septembre 2013, il s'était inscrit au chômage.

L'indemnité maximale était demandée en raison du caractère infamant de la décision prise, de l'effet de celle-ci sur les perspectives d'embauche au sein des administrations publiques et de son caractère illégal, disproportionné et arbitraire. Il était au chômage et sa réintégration demeurait possible. En cas de refus de la part de B\_\_\_\_\_, il demandait le paiement d'une indemnité, étant précisé que la caisse de chômage était subrogée dans ses droits à concurrence des montants versés.

- 34) Suite à quoi, la cause a été gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1) La recevabilité du recours a déjà été admise dans l'ATA/238/2012.
- 2) Par arrêt du 28 juin 2013, le Tribunal fédéral a renvoyé la cause à la chambre de céans afin qu'elle examine si elle était légitimée à s'écarter du jugement pénal et qu'elle justifie dans quelle mesure la circonstance de l'état de légitime défense putative, retenue par le juge pénal, devait être prise en compte dans les considérations sur la gravité de la faute du recourant (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_480/2012 du 28 juin 2013 consid. 6.5).
- 3) Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions disciplinaires suivantes : 1° le blâme ; 2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ; 3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ; 4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans ; 5° la révocation.

Selon le statut du personnel de B\_\_\_\_\_, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 statut). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi que de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a statut). En outre, le personnel doit s'entraider dans l'exécution de son travail (art. 22 al. 4 statut).

4) Il convient d'établir la gravité des fautes commises, cas échéant, par le recourant.

a. De jurisprudence constante, le juge administratif ne peut s'écarter d'un jugement pénal que s'il est en mesure de fonder sa décision sur des constatations de fait que le juge pénal ne connaissait pas ou qu'il n'a pas prises en considération, s'il existe des preuves nouvelles dont l'appréciation conduit à un autre résultat, si l'appréciation à laquelle s'est livré le juge pénal se heurte clairement aux faits constatés, ou si ce dernier n'a pas élucidé toutes les questions de droit (ATF 119 Ib 158 consid. 3c.aa ; Arrêt du Tribunal fédéral 6A.100/2006 du 28 mars 2007 consid. 2.1 ; ATA/238/2012 du 24 avril 2012 et la jurisprudence citée).

b. L'état de légitime défense putative étant un fait justificatif, il exclut la faute de l'intéressé s'agissant du coup porté. Dans cette situation, l'auteur a cru par erreur qu'il était attaqué ou menacé de l'être. Si son erreur était évitable, il est punissable pour négligence (Arrêt du Tribunal fédéral 6S.29/2005 du 12 mai 2005 consid. 3).

En l'espèce, les faits établis par le juge pénal sont identiques à ceux qui ressortent des pièces figurant au dossier s'agissant de l'altercation ayant eu lieu le 16 juillet 2010 entre le recourant et son collègue. La chambre de ceans est donc liée par l'appréciation juridique de l'état de légitime défense putative retenu par le juge pénal, s'agissant du coup donné au visage de son collègue par le recourant et ayant occasionné des lésions corporelles simples. Aucun élément du dossier ne permet de s'écarter de cette appréciation, étant entendu qu'il n'existe pas de preuves nouvelles, ni de faits que le juge pénal n'aurait pas connus ou pris en considération. Il convient de retenir également que la négligence n'a pas été retenue à l'égard du recourant, son erreur dans l'évaluation de la situation n'étant pas évitable. En outre, le juge pénal n'a pas non plus retenu que le recourant avait excédé les bornes de la légitime défense.

En conséquence, aucune faute ne peut être retenue à l'égard du recourant s'agissant du coup porté à son collègue en réponse à une situation ressentie, à tort, comme une menace pour son intégrité corporelle.

5) Reste à examiner si, et le cas échéant dans quelle mesure, des fautes peuvent être retenues s'agissant des autres faits établis.

Le rapport d'enquête retient qu'un conflit, suivi d'une altercation verbale puis physique a opposé le recourant à son collègue en raison d'une divergence d'opinion au sujet des raisons d'un écart entre les résultats comptables de deux mois. Après que le ton soit monté, les déclarations concordent pour dire que les collègues étaient debout face à face, près l'un de l'autre avec une attitude d'intimidation. M. D\_\_\_\_\_ a demandé au recourant de quitter son bureau, ce que

celui-ci a refusé de faire tout en s'approchant de son collègue. Par la suite M. D\_\_\_\_\_ a poussé le recourant des deux mains, ce dernier a alors riposté par un coup au visage.

Il convient dès lors de retenir qu'un échange verbal houleux et une attitude d'intimidation corporelle partagée par les deux protagonistes ont précédé les gestes physiques initiés par M. D\_\_\_\_\_. Les témoignages ne concordent pas exactement quant au déroulement précis des échanges et des gestes avant que M. D\_\_\_\_\_ ait poussé des deux mains le recourant contre un mur, mais il est établi qu'il n'y a pas eu d'insultes prononcées par M. A\_\_\_\_\_.

Il peut être retenu à charge du recourant le fait d'avoir participé à un échange verbal houleux avec un collègue pour des raisons de divergence d'opinions sur un sujet professionnel. Si l'on ne tient pas compte de l'altercation physique, il peut être retenu que, face à un collègue qui avait déjà par le passé frappé sur une table au cours d'un entretien lors duquel ils étaient en désaccord, le recourant lui a tenu tête en adoptant les mêmes gestes que lui, en se rapprochant physiquement et en refusant de quitter son bureau à sa demande.

Ces faits constituent des violations des devoirs de service du recourant, dans la mesure où son comportement contrevient à l'obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues et de faciliter la collaboration. Ce comportement est en outre susceptible de nuire à l'institution.

- 6) a. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (Arrêt du Tribunal fédéral 2C\_500/2012 du 22 novembre 2012 consid. 3.3). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/101/2010 du 16 février 2010 ; ATA/287/2006 du 23 mai 2006 ; ATA/140/2006 du 14 mars 2006 ; ATA/648/2004 déjà cité ; RDAF 2007 I 235 ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2013 du 26 février 2013 ; ATA/101/2010 déjà cité ; ATA/395/2004 du 18 mai). Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, quelques principes juridiques

les restreignent, dont la violation constitue un abus de pouvoir : l'autorité doit exercer sa liberté conformément au droit. Elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (Pierre MOOR, Droit administratif, Vol. I, 3<sup>e</sup> édition, Berne, 2012, p. 743ss. et les références citées).

Conformément à la doctrine et à la jurisprudence (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 220 s.; 129 III 380 consid. 2.1 p. 382 ; Arrêt du Tribunal fédéral 8C.596/2009 du 4 novembre 2009 consid. 5 ; Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, p. 62 et 63 et les références citées), la révocation peut être prononcée sans avertissement préalable lorsque l'infraction commise est si grave qu'elle révèle une mentalité absolument inconciliable avec la qualité de fonctionnaire. L'autorité doit enfin tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent (ATA/680/2010 du 5 octobre 2010 ; ATA/252/2009 du 19 mai 2009).

b. En l'espèce, les intimés n'ont pas tenu compte de l'ensemble des circonstances et, notamment, du fait que le recourant estimait être menacé par son collègue et entendait se défendre, en retenant uniquement que le coup porté par le recourant constituait une réaction violente, totalement disproportionnée, portant atteinte à la santé d'un collaborateur et en qualifiant ce comportement de faute grave, sanctionnée par une révocation.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles les violations des devoirs de service qui peuvent être retenues à l'encontre du recourant ont été commises, à savoir en l'absence de lien hiérarchique entre les protagonistes, en présence d'un autre collègue uniquement et dans le contexte d'un problème comptable important et difficile à régler, alors que le travail de M. D\_\_\_\_\_ était mis en cause, ainsi que du caractère unique de cette altercation, celles-ci doivent être qualifiées de peu de gravité.

En conséquence, la chambre de céans retiendra que le comportement du recourant, remis dans son contexte, n'est pas de nature à justifier une révocation, laquelle est disproportionnée. Les intimés ont ainsi abusé de leur pouvoir d'appréciation en prononçant la révocation litigieuse qui doit être considérée comme contraire au droit.

- 7) La formulation de l'art. 31 LPAC qui s'applique par renvoi de l'art. 30 al. 3 LPAC ne permet pas à la chambre de céans d'annuler formellement la décision contraire au droit et d'imposer la réintégration du recourant mais uniquement de proposer celle-ci. Si l'autorité refuse la réintégration, alors la voie de

l'indemnisation est ouverte. En l'espèce, les intimés n'entendent pas réintégrer le recourant. Ils ont prononcé une décision exécutoire nonobstant recours et se sont déterminés à ce sujet, après l'arrêt rendu par le Tribunal fédéral, en exposant que le lien de confiance était irrémédiablement rompu. Il y a donc lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle il a droit, à la lumière de la jurisprudence de la chambre de céans, dégagée pour l'application de l'art. 31 al. 3 LPAC ou des autres dispositions équivalentes figurant dans les statuts des employés communaux.

A cet égard, il convient de préciser que le recourant a pris dans ses dernières écritures des conclusions chiffrées concernant cette indemnité. La chambre administrative est liée par les conclusions des parties (art. 69 al. 1 LPA). En l'espèce, il sera précisé que la conclusion en réintégration prise initialement par le recourant inclut celle du versement d'une indemnité en vertu de l'art. 31 al. 3 LPAC. La chambre de céans, qui n'a pas pour pratique de condamner un employeur au paiement d'un montant chiffré, mais de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, retiendra que la conclusion subsidiaire du recourant porte sur le versement d'une indemnité du maximum prévu par la loi, soit vingt-quatre mois du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément (art. 31 al. 3 LPAC).

- 8) Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y avait lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/193/2014, ATA/195/2014 et ATA/196/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014).
- 9) En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, notamment de la durée des rapports de service, de l'absence d'antécédents de l'intéressé dans son parcours professionnel, du fait que les intimés ont retiré tout effet suspensif à leur décision de révocation et n'ont pas entendu réintégrer le recourant alors qu'il y était disposé, de la faute de celui-ci, du fait qu'après une période d'incapacité de travail pour laquelle il a été indemnisé à hauteur de son traitement, il a subi une période de chômage puis a retrouvé un emploi à un salaire nettement inférieur pour une durée de six mois et a subi à nouveau une période de chômage, l'indemnité sera arrêtée à douze mois de son dernier traitement brut au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011, date à partir de laquelle les intimés ont cessé le versement de son salaire et qui marque la fin des rapports de service.

- 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement. La décision querellée sera déclarée contraire au droit.

L'indemnité pour refus de réintégration sera fixée à douze mois du dernier traitement brut du recourant comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de toute autre rémunération.

Malgré l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge des intimés (art. 87 al. 1 2<sup>e</sup> phr. LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge des intimés (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 6 mai 2011 par M. A\_\_\_\_\_ contre la décision de B\_\_\_\_\_ du 23 mars 2011 ;

**au fond :**

l'admet partiellement ;

constate que la décision de B\_\_\_\_\_ du 23 mars 2011 prononçant le licenciement de M. A\_\_\_\_\_ est contraire au droit ;

constate que B\_\_\_\_\_ a refusé la réintégration de M. A\_\_\_\_\_ ;

fixe l'indemnité pour refus de réintégration à douze mois du dernier traitement brut de M. A\_\_\_\_\_, à l'exclusion de toute autre rémunération, avec intérêt moratoire de 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011, au sens des considérants;

condamne en tant que de besoin B\_\_\_\_\_ à payer à M. A\_\_\_\_\_ l'indemnité correspondant à douze mois de son dernier traitement brut au sens des considérants plus intérêt moratoire de 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 2'500.- à M. A\_\_\_\_\_, à la charge de B\_\_\_\_\_ ;

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 Nathalie Bornozy, avocate de M. A\_\_\_\_\_ ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat de B\_\_\_\_\_ .

Siégeants : M. Verniory, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :