

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1975/2014-FPUBL

ATA/693/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 juin 2015

dans la cause

M. A_____

contre

AÉROPORT INTERNATIONAL DE GENEVE
représenté par Me Jacques-André Schneider, avocat

et

**COMMISSION DE RECOURS DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE
GENÈVE**

EN FAIT

- 1) M. A_____, né le _____ 1974, a été engagé à compter du 1^{er} mars 2007 par l'Aéroport International de Genève (ci-après : AIG) en qualité d'agent d'accueil de sûreté auxiliaire. Il dépendait du service de sûreté des passagers (ci-après : OSP) de la division des passagers
- 2) À compter du 1^{er} mars 2008, M. A_____ a été promu agent de sûreté spécialiste pour une durée indéterminée. Il se situait en classe quarante-sept de l'échelle des traitements de l'AIG.
- 3) De 2007 à 2012, il a fait l'objet d'évaluations annuelles, toutes positives. Il avait de manière générale atteint voire surpassé ses objectifs et répondu aux attentes quant aux critères évalués, voire les avait dépassées.
- 4) Le 15 janvier 2011, l'OSP a félicité son employé d'avoir déjoué un test de l'office fédéral de l'aviation civile (ci-après : OFAC) par sa vigilance et le respect des procédures instruites lors des cours de formation.
- 5) Le 29 juin 2012, l'AIG a infligé un avertissement à l'intéressé.

Alors qu'il venait de terminer son service le 13 mai 2012 mais se trouvait toujours en uniforme, il avait importuné une passagère en l'abordant et en lui proposant un café. Suite à la plainte écrite de cette dernière auprès de sa hiérarchie, il avait reconnu les faits, présenté ses excuses et indiqué n'avoir pas pensé mal agir.

- 6) Le 23 juillet 2012, M. A_____ a contesté cet avertissement auprès de l'AIG, considérant avoir échangé quelques propos sympathiques et courtois de manière tout à fait anodine avec la passagère, qui n'avait jamais adopté un comportement pouvant laisser croire qu'elle se sentait importunée.
- 7) Le 14 mars 2013, Swissport International AG (ci-après : Swissport), en charge du salon de Swiss International Air Lines AG (ci-après : Swiss) destiné aux personnes très importantes (ci-après : le salon VIP), a signalé à l'AIG un problème avec ses agents de sûreté.

Un agent de sûreté et sa sœur, qui accompagnaient M. B_____ et ses gardes du corps - supposés armés - s'étaient présentés à l'entrée du salon VIP en se déclarant de la sécurité et en demandant l'ouverture des portes. Ils étaient ensuite tous restés dans le salon VIP. Des agents, dont l'un était en uniforme de la police, s'étaient présentés à la réception du salon VIP en annonçant « sûreté - police ».

8) Le 17 mars 2013, dans un formulaire d'entretien de service, l'AIG a recueilli la version des faits écrite de M. A_____.

a. Conformément aux faits décrits par l'AIG, le 12 mars 2013, entre 9h30 et 10h30, M. B_____, accompagné de M. A_____, de la sœur de ce dernier, Mme A_____, et de trois autres personnes, s'était présenté au salon VIP, accessible uniquement sur présentation des cartes d'embarquement. Seuls M. B_____ et M. C_____ détenaient une carte d'embarquement. Les autres personnes n'avaient pas non plus de carte d'identité aéroportuaire (ci-après : CIA). M. A_____ l'ayant informée que l'escorte était là pour des raisons de sécurité, l'hôtesse d'accueil avait laissé entrer le groupe. Quelques minutes plus tard, M. D_____, chef de l'engagement à l'OSP, s'était présenté à l'entrée du salon VIP et avait expliqué que la sûreté accompagnait la célébrité du fait de la présence de gardes armés. Plus tard, M. A_____, sa sœur et les trois autres personnes avaient accompagné M. B_____ à la porte d'embarquement. L'intéressé et sa sœur avaient suivi la célébrité dans l'avion et en étaient ressortis sur demande d'une hôtesse.

b. Selon M. A_____, il avait demandé si M. B_____ pouvait passer à la machine à rayons X n° 8 du contrôle de sécurité centralisé (ci-après : CSC et la machine n° 8). Sa sœur faisait partie de l'entourage de la célébrité. Lui-même était présent au guichet d'enregistrement. Il pensait que tout était en ordre et que l'assistant de M. B_____ avait fait les demandes nécessaires. Des agents présents avaient contrôlé M. B_____. Le garde du corps, M. E_____, n'était dans un premier temps pas entré dans la zone sécurisée et les avaient rejoints plus tard au salon VIP. M. D_____ lui avait demandé de rester avec ce dernier et de les escorter tous jusqu'à la sortie.

9) Le 18 mars 2013 a eu lieu un entretien de développement portant sur l'année 2012. L'intéressé avait atteint voire dépassé ses objectifs. Il avait répondu aux attentes relatives aux critères évalués ou les avait dépassées, sauf par rapport à l'orientation du client, ne devant pas déborder du contexte professionnel.

10) Le 20 mars 2013, dans un formulaire d'entretien de service, l'AIG a recueilli la version des faits écrite de M. F_____, chef d'équipe à l'OSP.

Selon ce dernier, M. A_____ lui avait demandé l'autorisation de prendre sa pause à 9h30 pour aller voir M. B_____. Celui-ci était accompagné de Mme A_____, d'un monsieur et de son garde du corps. M. A_____ les avait conduits à la machine n° 8. Dix minutes après le début de la pause, informé par un agent d'ISS, société prestataire de services externe, de la présence du garde du corps de M. B_____ vers la machine n° 8, M. F_____ lui avait refusé l'entrée car il était armé et dépourvu de CIA et de carte d'embarquement. Il avait informé M. D_____ de la situation. À son arrivée, ce dernier avait fait appel à un agent de la police suisse de l'aéroport (ci-après : PSI).

Le garde du corps leur avait montré son arme. M. F_____ avait laissé le groupe vers la machine n° 8 et était retourné à son poste de travail. M. D_____ était ensuite venu lui dire que le garde du corps pouvait passer.

- 11) Le 21 mars 2013, dans un formulaire d'entretien de service, l'AIG a recueilli la version des faits de Mme G_____, collaboratrice d'ISS.

Selon cette dernière, elle était en poste à la machine n° 8 lorsqu'elle avait vu arriver M. B_____, accompagné de quatre ou cinq personnes, par le couloir réservé au personnel. Elle n'avait pas eu le temps de contrôler sa carte d'embarquement, M. A_____ lui ayant demandé de se mettre sur le côté, lui-même prenant en charge la suite. Il régnait une excitation autour de M. B_____, dont le garde du corps avait précisé porter des armes.

- 12) Le même jour, a eu lieu un entretien en présence de M. A_____, de sa hiérarchie - en particulier M. H_____, chef de la division des passagers -, d'un collaborateur des ressources humaines ainsi que d'un membre du service juridique.

a. À teneur de la description des faits de l'AIG complétée, M. A_____ avait conduit M. B_____, accompagné de deux gardes du corps et de Mme A_____, démunie de CIA, à la machine n° 8. Il avait pris le poste de travail de Mme G_____ afin de procéder au contrôle de la célébrité et de ses accompagnants. Le garde du corps étant visiblement armé, M. F_____ était intervenu, lui avait refusé l'accès et avait fait appel à M. D_____, qui avait discuté avec un agent de la PSI puis accepté le passage du garde du corps armé par la porte de service, afin d'éviter l'utilisation du portique magnétique.

b. M. A_____ a expliqué que sa sœur, le garde du corps et l'assistant du garde du corps ne devaient pas voyager, seul M. C_____ prenant l'avion avec M. B_____. Il était allé au bureau d'enregistrement à 9h30 pour réceptionner ce dernier, qui l'avait appelé sur son téléphone portable et souhaitait être escorté, notamment par Mme A_____, jusqu'à l'embarquement. Devant la machine n° 8, il avait demandé la permission à son chef d'y faire passer la célébrité. Il avait écarté Mme G_____ pendant le contrôle. Il avait vérifié les cartes d'embarquement de M. B_____, auquel il n'avait pas demandé d'enlever sa veste, et M. C_____, sans les scanner. Il n'avait pas contrôlé si les autres personnes détenaient une CIA ou un autre document les habilitant à passer le contrôle de sûreté. Il voulait que tout se passe bien pour la célébrité et son entourage, mais aurait dû être plus vigilant. Il n'avait pas laissé passer le garde, qui l'avait averti porter une arme. Ils s'étaient rendus à quatre au salon VIP, où il était resté pour passer un peu de temps avec M. B_____, ami de la famille. M. D_____, accompagné du garde du corps et de son assistant, les avait rejoints au salon VIP et lui avait demandé de rester avec le garde armé et de s'assurer qu'il ressorte de la zone sécurisée. M. A_____ avait ensuite accompagné la célébrité

jusqu'à l'avion, dans lequel il était entré, mais non sa sœur. Le garde avait mis le pied dans l'avion. L'hôtesse présente à la porte d'embarquement les avait fait passer les six jusqu'à l'entrée de l'avion. Après l'embarquement, il avait ramené tout le monde jusqu'au hall d'arrivée, sans annonce aux gardes-frontière. Il reconnaissait avoir fait bénéficier la célébrité de prestations contraires aux règles en vigueur.

c. L'AIG a suspendu M. A_____ avec effet immédiat. Un délai au 25 mars 2013 a été imparti à ce dernier pour transmettre par écrit ses remarques suite à l'entretien.

- 13) Par décision du 27 mars 2013, l'AIG a résilié le contrat de travail le liant à M. A_____ avec effet immédiat.

La machine n° 8 était habituellement réservée au personnel aéroportuaire et aux équipages. Les actes commis le 12 mars 2013 dénotaient un comportement qui n'était pas en adéquation avec ce qui était attendu d'un agent de sécurité spécialiste. Il avait notamment failli à son obligation de remplir tous ses devoirs consciencieusement et avec diligence en respectant ses horaires de travail, contrevenu de manière volontaire à la procédure de contrôle d'accès en permettant à sa sœur de rester en zone sécurisée sans autorisation valable, violé la procédure de préparation des passagers au contrôle de sûreté en ne demandant pas à la célébrité de retirer sa veste et usé de manière abusive et volontaire des privilèges donnés par son uniforme et son statut d'agent de sûreté afin de permettre à des tiers de bénéficier de privilèges indus. Par sa faute professionnelle grave, il aurait pu mettre en péril la sûreté des vols et avait porté atteinte à l'image de l'AIG, en particulier face aux hôtesse d'accueil du salon VIP. Les liens de confiance étaient irrémédiablement rompus. L'ensemble des faits était constitutif d'une faute professionnelle grave rendant impossible la poursuite de la collaboration.

- 14) Par courrier du 15 avril 2013, l'intéressé a fait opposition auprès de la commission de recours de l'AIG (ci-après : la commission) contre cette décision.

- 15) a. Par acte du 7 mai 2013, il a recouru auprès de la commission contre cette même décision, concluant préalablement à la production de l'intégralité du dossier de l'AIG et principalement à la constatation du caractère contraire au droit de la décision attaquée, à l'annulation de cette dernière ainsi qu'à l'invitation de l'AIG à le réintégrer ou, subsidiairement, à la condamnation de l'AIG à lui verser une indemnité de CHF 174'624.40.

Convoqué à l'entretien du 17 mars 2013, il avait demandé s'il pouvait venir accompagné, ce à quoi sa hiérarchie lui avait répondu que ce n'était pas nécessaire, s'agissant simplement d'établir les faits. Cette dernière avait refusé sa demande d'être accompagné d'un avocat le 21 mars 2013 en se montrant particulièrement menaçante. Lors de cet entretien, les personnes présentes avaient

posé des questions tendancieuses et partiales. Il avait été contraint de signer le procès-verbal, lequel ne retranscrivait que partiellement ses propos, du fait des pressions des personnes présentes. Malgré sa demande, l'AIG ne lui avait pas transmis de copie de son dossier. Le dossier remis sur place pour consultation était incomplet. Son droit d'être entendu avait été violé.

La machine n° 8 était également utilisée en cas de forte affluence aux autres machines ou pour des personnes très importantes. Il y avait conduit la célébrité, en raison du monde présent ce jour-là. Le contrôle manuel des cartes d'embarquement était conforme aux règles de l'OFAC. Il avait respecté l'ordre donné par M. D_____ de ne pas quitter les personnes jusqu'à leur sortie de la zone sécurisée. Le garde du corps avait travaillé comme policier à l'AIG et connaissait parfaitement les règles à observer, notamment quant aux éventuelles annonces aux gardes-frontière. M. D_____ n'avait pas été sanctionné. Lui-même n'avait pas violé ses devoirs ni enfreint de règles de sécurité, ayant agi au vu et au su de sa hiérarchie, en particulier M. F_____, et sur ordre de M. D_____. Le licenciement n'était pas fondé sur de justes motifs.

Il avait un parcours exemplaire et était respectueux de sa hiérarchie et des tiers. L'avertissement de 2012 faisait suite à des bagatelles. Son licenciement était disproportionné.

Au vu des circonstances du licenciement, du caractère particulièrement infamant d'une résiliation avec effet immédiat, du délai de congé ordinaire de six mois, de sa situation personnelle, de son parcours professionnel au sein de l'AIG, l'indemnité maximale devrait être octroyée en l'absence de réintégration.

b. À l'appui de son recours, il a notamment produit un document intitulé « Vue d'ensemble de haut niveau », à teneur duquel il avait un pourcentage de réussite de 90,84 % au système de contrôle « TIP » pour l'année 2011.

- 16) Par réponse du 13 juin 2013, l'AIG a conclu au rejet du recours et, subsidiairement, a annoncé son refus de réintégrer M. A_____ dans son poste de travail et s'est opposé à l'octroi d'une indemnité, vu la gravité des fautes commises.

Il a repris et développé son argumentation précédente.

L'intéressé avait été informé que certains documents ne se trouvaient pas dans son dossier papier, mais qu'ils étaient accessibles sur demande. Il n'avait rien réclamé. Il avait choisi de se présenter seul aux entretiens des 17 et 21 mars 2013. Son droit d'être entendu avait été respecté.

Le programme de sûreté aéroportuaire de l'AIG, qui ne pouvait être produit en raison de son caractère hautement confidentiel, imposait aux agents de sûreté de contrôler les cartes d'embarquement par le biais d'un lecteur électronique, le

contrôle manuel n'étant autorisé qu'en cas de panne des machines. M. A_____ était un employé s'inscrivant dans la moyenne. M. D_____ ne l'avait jamais autorisé à accompagner M. B_____ et son entourage jusqu'à l'intérieur de l'avion. L'intéressé avait violé ses devoirs en laissant entrer le garde armé dans l'avion sans autorisation. Ayant profité de son uniforme et de sa connaissance des lieux pour faire bénéficier la célébrité et ses accompagnants d'avantages indus, il avait fait passer ses intérêts avant ceux de son employeur. La continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai de congé était impossible et il existait des justes motifs de licenciement immédiat.

M. D_____ avait regardé trop superficiellement la carte du garde du corps et l'avait pris pour un policier. Sa faute était sans commune mesure avec celle de M. A_____. M. D_____ avait fait l'objet d'un sévère avertissement le 27 mars 2013.

- 17) Le 28 mai 2013, l'AIG a rédigé un rapport d'expertise de contrôle de qualité du travail de M. A_____. En 2012, il avait obtenu 89,06 % de réussite au système de contrôle « TIP » et 92,50 % de janvier à mars 2013, étant ainsi classé douzième sur vingt-trois agents dans le groupe de M. D_____ en 2012 et onzième sur vingt-deux agents en 2013. Il n'avait pas respecté la procédure lors des tests menés sous couvert les 1^{er} février et 16 mai 2012.
- 18) Le 11 juin 2013, l'AIG a rédigé des nouveaux rapports d'expertise de contrôle de qualité du travail de l'intéressé. En 2010 et 2011, il avait eu 91,05 % et 90,84 % de réussite au contrôle « TIP », ce qui se situait au-dessus du résultat annuel du groupe de M. D_____, de 86,87 % en 2010 et 88,54 % en 2011. Il avait réussi les quatre tests effectués sous couvert en 2008 et 2009.
- 19) Le 20 septembre 2013 a eu lieu une audience de comparution personnelle devant la commission.
- a. M. A_____ connaissait les règles de sécurité, qui étaient correctement exposées par l'AIG dans sa réponse, lui avaient été enseignées et changeaient très souvent. Il ne lui était parfois pas possible de les respecter à la lettre selon le cas d'espèce. Lorsqu'une procédure changeait, il recevait un document décrivant la nouvelle procédure, qu'il contresignait pour prise de connaissance. Il avait demandé à M. F_____ l'autorisation d'utiliser la machine n° 8, précisant que M. B_____ serait accompagné de son personnel et de sa sœur. Au moment où les lecteurs électroniques avaient été installés, environ un an voire un an et demi avant les faits, des instructions de procéder au contrôle par ces lecteurs avaient été données aux agents d'ISS. Selon lui, le contrôle manuel était cependant toujours en vigueur. Au moment du passage de la célébrité, il n'avait pas utilisé le lecteur, qui fonctionnait. Il ne se souvenait plus si M. B_____ avait enlevé sa veste. La cohue qui s'était formée vers la machine n° 8 avait pu lui causer une distraction. Lorsqu'il était arrivé dans le salon VIP, M. D_____ lui avait demandé de rester

avec le garde armé et de s'assurer que tout le monde ressorte. L'assistant du garde du corps était arrivé peu avant M. D_____. Les accompagnants n'avaient pas de badge pour les visiteurs. Il pensait qu'ils étaient au bénéfice d'une autorisation de Swissport, généralement délivrée pour accompagner des enfants ou des personnes âgées. Lorsque le garde était entré dans l'avion, il lui avait emboîté le pas et était ressorti aussitôt avec lui. Sa sœur et l'assistant étaient restés sur la passerelle.

Lorsque, le 17 mars 2013, il avait demandé à pouvoir soumettre la liste de questions de l'AIG à son avocat, M. H_____ avait répondu qu'il ne sortirait pas tant qu'il n'aurait pas répondu aux questions. Le 21 mars 2013, lorsqu'il avait déclaré ne pas vouloir signer le procès-verbal de l'entretien, on lui avait indiqué qu'il n'avait pas besoin d'avocat car il s'agissait uniquement d'authentifier ce document par sa signature. Personne ne lui avait directement dit qu'il n'avait pas droit à un avocat.

b. Selon les représentants de l'AIG, toute personne entrant dans la zone sécurisée devait être munie d'une carte d'embarquement, d'une CIA ou d'une carte d'identité aéroportuaire pour les visiteurs (ci-après : CIAV), délivrée par le service des laissez-passer et non par les agents de sécurité. L'autorisation de Swissport était exclusivement réservée aux accompagnants des mineurs non accompagnés. Depuis l'installation des lecteurs électroniques aux alentours de 2012, leur utilisation pour le contrôle des cartes d'embarquement était impérative. Les nouvelles procédures et les changements étaient systématiquement communiqués par écrit à chaque collaborateur, qui contresignait le document. M. A_____ n'avait jamais demandé l'assistance d'un avocat. Aucune pression ni menace n'avait été exercée à son encontre. Le procès-verbal de la séance du 21 mars 2013 était fidèle aux propos tenus par l'intéressé.

20) Le 18 octobre 2013 a eu lieu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes devant la commission.

a. L'AIG a indiqué qu'une formation spécifique à l'utilisation des lectures électroniques avait été dispensée en mai 2012.

b. Selon ses déclarations, Mme A_____ travaillait depuis trois ans pour la célébrité. Son frère les avait rejoints au guichet d'enregistrement de Swiss. Ils étaient ensuite montés tous ensemble au CSC. MM. B_____ et C_____ avaient présenté leur carte d'embarquement et leur passeport à son frère pour le contrôle. Elle-même lui avait présenté sa carte d'identité, qu'elle avait ensuite conservée. Elle pensait qu'il y avait un laissez-passer dans les documents présentés par son patron, mais elle ne l'avait pas vu elle-même. Une cohue de personnes voulant prendre la célébrité en photo s'était formée pendant le contrôle. Son frère avait refusé de laisser passer le garde armé et son assistant. Il y avait d'autres personnes qui procédaient au contrôle avec son frère. Quelques minutes après leur arrivée au salon VIP, M. D_____ était apparu avec le garde du corps et son assistant et

avait ordonné à son frère de rester avec le groupe jusqu'à la sortie. Il ne lui avait fait aucun reproche. Elle avait la certitude que le garde n'était alors plus armé. Lors de l'embarquement, le garde était entré dans l'avion pour remettre une mallette à son patron. Son frère était tout près de la porte de l'avion, un pied sur la passerelle, un pied dans l'avion. Le garde du corps était sorti de l'avion et son frère les avait reconduits jusqu'à la sortie.

c. M. E_____, garde du corps régulier de M. B_____ en Suisse voire en Europe, a indiqué avoir demandé au chauffeur de ce dernier de les accompagner, vu la foule. Au guichet d'enregistrement, il avait informé l'intéressé être armé. Ce dernier lui avait immédiatement indiqué qu'il ne pourrait pas passer dans la zone sécurisée. Au niveau du contrôle, M. B_____, M. C_____ et Mme A_____ étaient passés sans lui. Il y avait une cohue. Plus tard, M. D_____ avait pris les choses en main, en lui proposant de l'accompagner jusqu'au salon VIP, sans qu'il ne soit nécessaire qu'il dépose son arme. En passant à côté du portique de sécurité, ils étaient allés jusqu'au salon VIP, où M. D_____ avait demandé à M. A_____ de rester auprès de lui, vu qu'il était armé, et de tous les accompagner jusqu'à la sortie, pour s'assurer que tout le monde ressorte. Il s'était toujours légitimé avec sa carte d'agent de sécurité privé. Il était entré dans l'avion pour remettre sa mallette à son patron puis était ressorti. M. A_____ les avait tous raccompagnés vers la sortie.

d. M. D_____ a expliqué qu'en cas de mise en place ou modification d'une procédure, les collaborateurs contresignaient le texte de la procédure, qu'ils pouvaient ensuite consulter en tout temps au bureau du CSC. Tous les collaborateurs suivaient un cours de formation technique (ci-après : CFT) deux fois par année, au cours duquel des procédures connues pouvaient faire l'objet d'un rappel. Le contrôle des cartes d'embarquement était effectué par les agents d'ISS. Le contrôle manuel n'était possible que si la machine dysfonctionnait. Un agent de sûreté n'était pas habilité à écarter l'agent d'ISS pour effectuer le travail à sa place. Un accompagnant sans carte d'embarquement n'avait pas accès à la zone sécurisée, sauf autorisation de la compagnie ou de la police. À l'exception des policiers autorisés, aucune arme ne devait jamais entrer dans un avion.

Informé par M. F_____ qu'une personne accompagnant M. B_____ était restée à l'extérieur de la zone sécurisée, il était monté au CSC. Le garde du corps s'était légitimé au moyen d'une carte qu'il avait identifiée être de la police. Il ne lui avait pas demandé s'il était armé. Il l'avait fait passer par la porte de service, sans passer par le contrôle de sûreté, et l'avait accompagné au salon VIP. Il avait annoncé à l'hôtesse être accompagné d'un policier. Dans le salon, il avait vu M. A_____ et lui avait demandé la raison de sa présence. Vu que la sœur de ce dernier était là, il lui avait proposé de rester avec elle jusqu'au départ et de raccompagner le policier jusqu'à la sortie, pour lui servir de guide. Il pensait que

tout le groupe voyageait. En revenant au CSC, l'intéressé lui avait confirmé avoir accompagné le policier jusqu'à la sortie.

e. Selon M. I_____, chef d'équipe au sein du groupe de M. D_____, M. A_____ était un bon collaborateur tant techniquement que sur le plan relationnel et se situait dans le haut du groupe. La machine n° 8 était normalement réservée au personnel, sauf en cas de forte affluence. Il ne faisait pas partie des tâches d'un agent de sûreté de remplacer un collaborateur d'ISS à un poste assigné à ce prestataire.

f. M. F_____ a indiqué que les agents de sûreté n'avaient pas de formation spécifique pour le contrôle des cartes d'embarquement, dont ISS s'occupait. Il arrivait, rarement, que la sûreté fasse ce contrôle pendant un bref laps de temps. Cela ne faisait pas partie du cahier des charges d'un membre de la sûreté de prendre spontanément la place d'un collaborateur d'ISS.

M. A_____ lui avait demandé s'il pouvait prendre sa pause à 9h30 pour accueillir M. B_____ et l'emmener au CSC. M. F_____ avait ouvert la machine n° 8 aux passagers ordinaires car il y avait du monde, ces derniers n'ayant pas pour autant le droit d'emprunter le couloir réservé au personnel. La célébrité était venue à la machine n° 8 et avait été contrôlée normalement. Lui-même était à proximité de la machine n° 8, mais n'avait pas vu M. A_____ procéder au contrôle des cartes d'embarquement, de même qu'il ne l'avait pas autorisé à faire entrer sa sœur. Il n'était à ce moment-là pas question que l'intéressé escorte la célébrité au-delà du CSC.

g. Mme J_____, agent d'escale chargée de l'escorte et de l'accueil des personnes importantes, a expliqué que M. A_____ était arrivé au salon VIP avec M. B_____ et s'était présenté comme faisant partie de la sûreté. Une autre personne de la sûreté était ensuite venue, lui indiquant être accompagné du garde de corps de la célébrité, armé. L'un des gardes du corps était brièvement entré dans l'avion. Elle l'avait prié de ressortir aussitôt. M. A_____ n'y était pas entré.

h. Selon M. K_____, chef de l'engagement à l'OSP, il n'avait jamais « vu » de problème avec M. A_____.

i. Selon M. L_____, chef d'équipe à l'OSP, l'intéressé était très efficace et fiable. Il n'avait jamais de problème avec les clients.

21) Le 6 novembre 2013 a eu lieu une seconde audience de comparution personnelle et d'enquêtes devant la commission.

a. M. A_____ a affirmé avoir choisi le couloir de la machine n° 8 en raison du risque de cohue. Il avait déduit de l'autorisation de M. F_____ de s'occuper de M. B_____ le droit de remplacer Mme G_____. Il pensait que le contrôle manuel de la carte d'embarquement était toujours en vigueur. Tout cela s'était

passé sous les yeux des chefs présents, MM. I_____ et F_____, qui ne lui avaient fait aucune remarque.

b. Selon M. H_____, les devoirs des agents de sûreté comprenaient l'application stricte des règles de sûreté ressortant de l'ensemble des procédures. Une exemplarité morale absolue était attendue, dans la mesure où ils représentaient une forme d'autorité. Le fait d'assurer la tranquillité d'une personne importante ne faisait pas partie du cahier des charges d'un agent de sûreté. Le passage du personnel devant la machine n° 8 était interdit aux passagers, sous réserve d'exceptions pour des personnes à mobilité réduite ou des familles. Un agent de sûreté ne pouvait pas, de sa propre initiative, remplacer un agent d'ISS à l'accueil des passagers. En mai 2012, il y avait eu un CFT, au cours duquel il avait été expliqué que le contrôle électronique des cartes d'embarquement allait être mis en vigueur dans le courant de l'année. Le système avait été mis en exploitation en novembre 2012. Les agents d'ISS, responsables de l'accueil depuis novembre 2011, étaient chargés en premier chef de ce contrôle. Les agents de sûreté étaient également habilités à procéder à ce contrôle, notamment pour remplacer l'agent d'ISS. En cas de modification importante ou d'introduction d'une procédure, un document écrit, accompagné d'explications du chef, était remis pour consultation au collaborateur, qui le signait. La transmission pouvait également se faire lors d'un CFT, la liste de présence faisant alors office d'accusé de réception. L'ensemble des procédures, strictement confidentielles, figurait dans un classeur à disposition des collaborateurs. Le processus de contrôle des cartes d'embarquement faisait partie de la formation concernant le contrôle d'accès, suivie d'une formation continue tous les deux ans. L'utilisation des lecteurs électroniques jouait un rôle dans la sûreté, dans la mesure il permettait de détecter une double utilisation de la même carte d'embarquement. Le contrôle manuel n'était autorisé que lorsque le lecteur refusait l'accès ou était en panne.

C'était le courriel de Swissport du 14 mars 2013 qui avait déclenché toute la procédure. M. D_____ avait fait l'objet d'un avertissement. Le 17 mars 2013, M. A_____ avait demandé à être assisté d'un conseil. Il lui avait répondu que ce n'était à son avis pas nécessaire en l'état, s'agissant simplement d'une réunion pour discuter des faits. Lors des entretiens ultérieurs, l'intéressé n'était pas venu accompagné d'un conseil et n'avait pas demandé à pouvoir en bénéficier. Personne n'avait jamais été contraint de signer un procès-verbal contre son gré.

- 22) Dans ses observations après enquêtes du 4 décembre 2013, l'AIG a persisté dans ses conclusions.

Les enquêtes avaient démontré les manquements reprochés à l'intéressé. Elles en avaient par ailleurs révélé des supplémentaires, soit l'utilisation du couloir réservé au personnel et l'absence d'autorisation pour accompagner la célébrité au salon VIP. Chaque manquement commis par un agent de sûreté portant l'uniforme constituait en soi une faute grave, propre à compromettre la

position de l'AIG vis-à-vis de l'OFAC, son autorité de surveillance. Leur accumulation avait causé la rupture immédiate et irrémédiable des rapports de confiance.

- 23) Dans ses conclusions après enquêtes du 6 décembre 2013, M. A_____ a persisté dans l'intégralité de ses conclusions, reprenant et complétant l'argumentation développée précédemment.

L'AIG persistait à refuser de produire les procédures en raison de leur caractère confidentiel. Il lui avait refusé l'assistance d'un avocat. Il n'avait jamais indiqué envisager de prendre une sanction à son égard.

M. F_____ l'avait autorisé à prendre sa pause de 9h30 à 10h. Ni ce dernier, ni M. I_____, ni Mme G_____ n'avaient fait de remarque quant à l'utilisation du couloir réservé au personnel ou en relation avec le contrôle manuel des cartes d'embarquement. Il était persuadé que l'autorisation de sa sœur se trouvait dans les documents de la célébrité et il pouvait sans autre garantir la sécurité, vu leurs liens familiaux. Il n'avait pas outrepassé son temps de pause, laquelle était terminée dès l'instruction de M. D_____ de rester près du garde du corps. Il n'avait fait l'objet d'aucun reproche avant son licenciement. Il avait agi dans l'intérêt de l'AIG, en évitant toute anicroche.

- 24) Dans sa réplique du 16 janvier 2014, l'AIG a repris son argumentation en la précisant.

L'intéressé avait librement choisi de faire appel à un avocat uniquement après le prononcé de la décision, comme il avait choisi de renoncer à se déterminer suite à l'entretien du 21 mars 2013. L'accès à un conseil ne lui avait jamais été refusé. Il était au courant qu'une décision allait être prononcée et avait obtenu la totalité des documents pertinents auxquels il avait droit.

- 25) Par duplique du 14 février 2014, M. A_____ a persisté dans ses conclusions, réexposant certains points de son argumentation.

- 26) Par décision du 27 mai 2014, notifiée le 4 juin 2014, la commission a partiellement admis le recours, constaté l'absence de justes motifs à l'origine du licenciement et condamné l'AIG au paiement de CHF 39'756.15 avec intérêts à 5 % dès le 27 mars 2013.

L'intéressé avait librement pu consulter le dossier. Les documents manquants avaient été produits devant la commission. Vu les enquêtes, on ne l'avait pas empêché de se présenter avec un avocat aux entretiens. Il était parfaitement au courant qu'une enquête était en cours suite à l'entretien du 17 mars 2013. Il avait été informé de l'objectif de l'entretien du 21 mars 2013 et du fait qu'une décision serait prise. Il pouvait déduire des circonstances qu'un licenciement pouvait entrer en ligne de compte. Il avait confirmé avoir pleine

connaissance des mesures de sûreté contenue dans le dossier des procédures de sûretés internes, qui concrétisaient la législation suisse et européenne et n'étaient pas contestées. Son droit d'être entendu avait été respecté.

Il avait laissé pénétrer sa sœur dans une zone à accès réglementé sans raison légitime, écarté l'agent de l'ISS sans autorisation, violé la procédure de contrôle des cartes d'embarquement et omis d'exiger de la célébrité le retrait de sa veste. Il avait réagi correctement en refusant l'accès à la zone sécurisée au garde armé et on ne pouvait lui reprocher d'avoir accompagné ce dernier jusqu'à la porte de l'avion, son supérieur l'ayant introduit dans la zone réglementée et aucune instruction contraire ne lui ayant été donnée. Si les enquêtes n'avaient pas clairement établi que le garde du corps était effectivement entré dans l'avion, le comportement de M. A_____ consistant à le surveiller et à l'avoir en permanence en vue était en tout état de cause conforme au droit. Il avait agi dans son propre intérêt, en faisant bénéficier ses proches de privilèges indus et en contribuant à la création d'une certaine agitation au sein du salon VIP, de sorte qu'il avait violé son devoir de fidélité et de diligence et avait contribué à donner à l'AIG une image négligente. Si les fautes commises étaient conséquentes, elles ne rendaient pas insupportable la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire. Il n'avait pas mis concrètement en danger la sécurité aéroportuaire. La procédure n'avait pas été initiée par une information ayant remonté la voie hiérarchique. Ses qualifications étaient bonnes et ses aptitudes à exercer sa fonction avec diligence n'avaient jamais été remises en cause par l'AIG, à l'exception d'un avertissement pour des faits n'ayant pas mis en danger la sécurité de l'aéroport. Un licenciement ordinaire aurait constitué une mesure moins incisive adéquate, d'autant plus que les protagonistes n'avaient pas tous bénéficié de la même clémence de la part de l'AIG, M. D_____ ayant reçu un simple avertissement malgré une mise en danger concrète de la sécurité aéroportuaire. Le licenciement était dépourvu de justes motifs.

L'AIG refusant la réintégration, il convenait de fixer l'indemnité due à M. A_____, qui ne pourrait être inférieure au délai de congé de six mois. Ce dernier avait été l'unique moteur des événements retenus à sa charge. Son argumentation, tendant à se décharger sur sa hiérarchie et ses collègues, démontrait qu'il n'avait pas pris conscience de sa responsabilité. Il avait déjà reçu un avertissement. La durée des rapports de service était limitée. Il était encore jeune. Il n'avait été victime d'aucune atteinte à sa personnalité. L'AIG avait respecté la procédure pour prononcer la décision attaquée. Il ne se justifiait pas de porter l'indemnité au-delà du seuil minimum, de sorte que l'indemnité était fixée à six mois et quatre jours de son salaire mensuel fixe brut.

- 27) Par acte du 4 juillet 2014, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant préalablement à l'octroi d'un délai pour compléter son

recours et à l'audition de M. F_____, ainsi que principalement à l'annulation de la décision attaquée et de la décision de licenciement et à l'invitation à l'AIG de le réintégrer, ou, subsidiairement, à la condamnation de l'AIG à lui verser une indemnité de CHF 176'624.40.

Il n'avait pas commis de faute professionnelle grave. M. F_____ l'avait expressément autorisé à se rendre à la machine n° 8 via le couloir du personnel. Le contrôle manuel des cartes d'embarquement n'avait jamais été formellement interdit par sa hiérarchie. Ses supérieurs hiérarchiques n'avaient eu aucune réaction. Son licenciement immédiat avait eu des conséquences graves sur son état de santé et sa réputation. Il avait été fortement pénalisé par la caisse de chômage. L'indemnité était insuffisante. M. D_____ n'avait reçu qu'un simple avertissement.

- 28) Dans son complément de recours du 6 août 2014, l'intéressé a demandé l'ouverture d'enquêtes, reprenant et complétant l'argumentation formulée auparavant.

Il avait voulu être assisté par un avocat le 17 mars 2013. M. H_____ lui avait répondu qu'il n'en avait pas besoin s'agissant d'une simple récapitulation de la situation. Or, il s'agissait d'une mise en examen. On ne lui avait jamais dit que ses propos et sa signature allaient être utilisés pour un licenciement immédiat. Les procès-verbaux d'audience devant la commission, dans lesquels des éléments manquaient, n'avaient été envoyés qu'après sept à dix jours. Son droit d'être entendu avait été violé.

Il n'avait pas eu le temps de demander à la célébrité d'enlever sa veste.

Suite à son licenciement, il avait des graves ennuis de santé, étant sous traitement pour angoisse et dépression.

- 29) Le 25 août 2014, la commission a persisté dans sa décision et transmis son dossier à la chambre administrative, sans formuler d'observations.

- 30) Dans ses déterminations du 25 septembre 2014, l'AIG a conclu préalablement à la comparution personnelle de M. A_____ et à l'audition de M. H_____, principalement à l'annulation de la décision de la commission et à la confirmation de la décision de licenciement, subsidiairement au rejet du recours, avec suite de frais et « dépens ». Il a par ailleurs confirmé son refus de toute réintégration.

Il a repris son argumentation précédente, en la reformulant et la complétant.

Le droit d'être entendu de M. A_____ avait été respecté tant devant l'AIG que devant la commission.

Les enquêtes avaient uniquement prouvé que l'intéressé avait obtenu l'autorisation de M. F_____ de prendre sa pause à 9h30 afin d'accueillir M. B_____. L'absence de réaction de ses supérieurs hiérarchiques, mis devant le fait accompli, ne pouvait être interprétée comme une autorisation pour les autres faits. Si M. A_____ avait informé le garde du corps du fait qu'il ne pouvait pas entrer en zone sécurisée avec son arme, il n'avait pas informé sa hiérarchie du fait qu'un homme armé se trouvait dans l'enceinte de l'AIG. Le fait de se rendre au salon VIP ne rentrait pas dans son cahier des charges d'agent de sûreté en uniforme. Le respect des prescriptions de sécurité était décisif quant à la concession d'exploitation délivrée par la Confédération à l'AIG et essentiel pour la sûreté des passagers, du transport aérien et des infrastructures de l'aéroport. L'AIG devait sanctionner sévèrement des manquements répétés aussi graves. Les fautes de l'intéressé ne devenaient pas moins graves du fait que son supérieur n'avait pas reçu de sanction similaire.

- 31) Par réplique du 3 décembre 2014, M. A_____ a maintenu son recours et demandé l'audition de M. I_____, M. F_____ et Mme J_____, reprenant et précisant certains points de son argumentation.

Les dérapages venaient en partie de l'équipe travaillant au salon VIP, notamment par la prise de photos sans l'accord de la célébrité. Il avait refusé l'entrée au garde du corps en lui indiquant qu'il devait aller voir un officier de la PSI. Au moment du contrôle, M. I_____ se trouvait au même poste en fouille des bagages et M. F_____ devant la porte d'accès. Tous les actes avaient été annoncés préalablement à ses supérieurs hiérarchiques, qui les avaient autorisés. Il n'avait jamais fait valoir le port de son uniforme pour se rendre au salon VIP. Il revenait à M. D_____ d'annoncer la présence d'un garde armé aux gardes-frontière.

- 32) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 75 du statut du personnel de l'AIG approuvé le 16 février 2006 - ci-après : le statut ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Dans sa réponse au recours, l'AIG conclut à l'annulation de la décision de la commission et à la confirmation de sa décision de licenciement.

a. L'acte de recours doit, sous peine d'irrecevabilité, être déposé dans les délais et contenir la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant, ainsi que l'exposé des motifs et l'indication des moyens de preuve (art. 62 et 65 al. 1 et 2 LPA). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

b. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 p. 365 et 367 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/751/2013 du 12 novembre 2013 consid. 6). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés (ATA/700/2014 du 2 septembre 2014 consid. 2b ; ATA/336/2014 du 13 mai 2014 consid. 4a ; ATA/790/2013 du 3 décembre 2013 consid. 4 ; ATA/560/2006 du 17 octobre 2006 consid. 5b).

c. La possibilité de former un recours incident par la simple production de conclusions motivées au moment du dépôt de la réponse au recours n'est pas offerte par la LPA (ATA/700/2014 du 2 septembre 2014 consid. 2b ; ATA/133/2012 du 13 mars 2012 consid. 2 ; ATA/98/2009 du 26 février 2009 consid. 4 ; ATA/320/2008 du 17 juin 2008 consid. 4a ; ATA/592/2007 du 20 novembre 2007 consid. 2).

d. En l'espèce, comme il l'a d'ailleurs confirmé dans sa réponse, l'AIG a renoncé à recourir contre la décision de la commission dans le délai légal. Ses conclusions en annulation de la décision de la commission et en confirmation de sa décision de licenciement, formulées au stade de sa réponse au recours, constituent ainsi un recours incident, inconnu de la LPA.

Elles seront par conséquent déclarées irrecevables.

- 3) L'objet du litige se limite dès lors à la conformité au droit de la décision de la commission en tant qu'elle constate l'impossibilité de réintégration du recourant et fixe l'indemnité due par l'AIG à ce dernier à six mois et quatre jours de son dernier salaire mensuel brut fixe.
- 4) Le recourant demande l'audition de M. I_____, M. F_____ et Mme J_____. L'AIG sollicite une comparution personnelle de M. A_____ et l'audition de M. H_____.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

b. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude qu'elles ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; ATA/586/2013 du 3 septembre 2013 consid. 5b).

c. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés en toute connaissance de cause. Au demeurant, les personnes dont l'audition est sollicitée ont déjà été entendues durant la procédure devant la commission, leur audition ayant au surplus été protocolée dans des procès-verbaux figurant au dossier.

Il ne sera par conséquent pas donné suite aux requêtes du recourant et de l'AIG.

5) Dans un grief d'ordre formel, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu.

a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de prendre connaissance du dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). 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 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). 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 p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197).

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 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2 et 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 également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 et 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2).

c. En l'espèce, le recourant affirme d'abord que son droit d'être entendu aurait été violé durant la procédure devant l'AIG. En effet, il aurait souhaité avoir un avocat dès l'entretien du 17 mars 2014 et l'AIG l'en aurait dissuadé. Par ailleurs, l'AIG ne lui aurait à aucun moment indiqué que ses propos déboucheraient sur le licenciement prononcé le 27 mars 2013.

Toutefois, quant au premier point, s'il ressort du dossier que le recourant a demandé à être assisté d'un avocat le 17 mars 2013, comme il l'a lui-même allégué et comme l'a confirmé M. H_____, il n'apparaît pas que l'autorité intimée ait empêché ou interdit le recours à un conseil lors de cet entretien. Certes, le recourant a affirmé, lors de son audition par la commission, que M. H_____ lui aurait interdit de sortir tant qu'il n'aurait pas répondu aux questions. Il avait toutefois auparavant soutenu une toute autre version, soit que M. H_____ lui aurait indiqué être d'avis que la présence d'un avocat ne serait pas nécessaire, s'agissant d'établir les faits. Le recourant est revenu, devant la chambre administrative, à cette dernière version, laquelle avait auparavant déjà été corroborée par M. H_____ devant la commission. Par ailleurs, en ce qui concerne l'entretien du 21 mars 2013, si le recourant affirme avoir demandé l'assistance d'un avocat, il a également reconnu que personne ne lui avait dit qu'il n'avait pas droit à un conseil. Il apparaît dès lors que l'AIG n'a pas empêché ou interdit au recourant de recourir à l'assistance d'un avocat, ce que confirme le fait que l'intéressé a renoncé à se déterminer dans le délai au 27 mars 2013 imparti à l'issue de l'entretien du 21 mars 2013. S'il aurait été souhaitable que l'autorité intimée indique clairement au recourant qu'il avait droit à un avocat, il n'en demeure pas moins que l'AIG, vu ce qui précède, n'a pas violé son droit d'être entendu sur ce point.

En outre, quant au second point, il ressort du dossier que, suite aux événements du 12 mars 2013, le recourant a été convoqué à deux entretiens, le premier ayant eu lieu le 17 mars 2013 et le second quatre jours plus tard, le 21 mars 2013. Durant ce dernier entretien, l'AIG a exposé au recourant les faits qui lui étaient reprochés et lui a signifié sa suspension immédiate. Le recourant a quant à lui reconnu avoir fait bénéficier la célébrité de prestations refusées par

l'AIG et contraires aux règles en vigueur, indiqué avoir conscience de la possible mise en péril de la sûreté des vols et de l'atteinte à l'image de l'AIG dues à son comportement et récapitulé les erreurs qu'il pensait avoir commises. Dans ces circonstances, et au vu du fait que ces erreurs touchaient l'essence même de sa fonction, soit celle d'assurer la sûreté de l'AIG, le recourant devait avoir compris qu'un licenciement était envisagé. Par conséquent, même si l'autorité intimée a démontré un manque de rigueur dans sa manière de mener la procédure à l'encontre du recourant, le droit d'être entendu de ce dernier a tout de même été respecté sur ce deuxième point également.

L'AIG n'a dès lors pas violé le droit d'être entendu du recourant dans le cadre de la procédure ayant mené à la décision de licenciement. Le grief sera écarté.

- 6) Le recourant affirme d'autre part que son droit d'être entendu aurait également été violé durant la procédure devant la commission, les procès-verbaux des audiences étant incomplets ou inexacts.

Le recourant était cependant représenté par un avocat tout au long de la procédure devant la commission, lequel l'a notamment assisté lors des trois audiences de comparution personnelle et d'enquêtes. Il a par ailleurs, à l'issue de chaque audience, signé le procès-verbal en paraphant chaque page. Finalement, lors de l'audience du 6 novembre 2013, il a demandé une modification du procès-verbal du 18 octobre 2013 en relation avec l'audition de Mme J_____ et a fait protocoler son souvenir d'un point à son avis mentionné durant l'audience précédente, mais omis dans le même procès-verbal. Il n'a par contre pas remis en cause d'autres éléments des procès-verbaux, que ce soit lors de cette dernière audience ou dans ses écritures ultérieures devant la commission.

Au vu de ce qui précède, rien n'indique que les procès-verbaux des audiences devant la commission seraient incomplets ou inexacts, de sorte que le grief sera écarté.

- 7) Sur le plan matériel, le recourant demande sa réintégration et conclut subsidiairement à l'octroi d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

a. Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de l'AIG, traiter la question d'une indemnisation (art. 60 al. 3 du statut).

b. En l'espèce, la commission a constaté dans la décision attaquée que le licenciement du recourant était dépourvu de justes motifs, mais a renoncé, à juste titre, à proposer sa réintégration. En effet, non seulement l'AIG a dans un premier temps suspendu immédiatement le recourant puis l'a licencié avec effet immédiat

le 27 mars 2013, mais il a ensuite expressément indiqué à la commission qu'il refusait toute réintégration. L'AIG avait ainsi démontré une volonté de se séparer définitivement de son collaborateur, de sorte que la commission devait constater ce refus et procéder à la fixation de l'indemnité, comme elle l'a fait.

Devant la chambre administrative, l'AIG a persisté dans son refus de réintégrer le recourant, comme il l'a confirmé dans sa réponse au recours. Il convient dès lors d'examiner la quotité de l'indemnité due au recourant.

8) Le recourant affirme que l'indemnité fixée par la commission, de six mois et quatre jours, serait insuffisante et disproportionnée, car elle ne tiendrait pas compte de l'absence de faute professionnelle grave et du préjudice qu'il aurait subi.

a. Chacune des parties peut, en tout temps, résilier les rapports de service avec effet immédiat, pour de justes motifs (art. 60 al. 1 du statut). Sont notamment considérés comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé (art. 60 al. 2 du statut). Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de justes motifs, en cas de refus de réintégration de l'AIG, l'autorité de recours peut condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas deux ans de salaire fixe pour les cadres supérieurs, les cadres et les employés (art. 60 al. 3 du statut).

b. La résiliation immédiate pour juste motifs doit être distinguée de la résiliation ordinaire pour motifs justifiés. Après la période d'essai, le délai de congé est, dès la cinquième année de service, de six mois pour la fin d'un mois (art. 56 let. A al. 2 du statut). Il existe un motif justifié lorsque, pour une raison sérieuse, la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du service (art. 57 let. A al. 3 du statut). En cas de licenciement injustifié et de refus de réintégration de l'AIG, l'autorité de recours peut condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois du salaire fixe (art. 57 let. A al. 5 du statut).

9) a. Les justes motifs de licenciement immédiat selon l'art. 60 du statut doivent être distingués des motifs justifiés de licenciement ordinaire de l'art. 57 let. A al. 3 du statut.

b. On retrouve une notion identique à celle de motifs justifiés de l'art. 57 let. A al. 3 du statut à l'art. 71 al. 1 du statut du personnel des Transports publics genevois (ci-après : TPG) du 1^{er} janvier 1999 ainsi que dans les travaux préparatoires de la LPAC (MGC 1996 43/VI 6330 p. 6355 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4a ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7a ; ATA/848/2005 du 13 décembre 2005 consid. 11b).

Ainsi, l'avant-projet de réforme du statut de la fonction publique prévoyait que les rapports de service des fonctionnaires pouvaient être résiliés pour un motif justifié, ce dernier étant considéré comme réalisé lorsque la poursuite de ces rapports n'était pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration ou de l'établissement. Toutefois, devant l'hostilité des organisations syndicales à l'égard de la notion de « motif justifié », jugée trop vague et ouvrant la porte à l'arbitraire, cette dernière a été remplacée par celle de « motif objectivement fondé » (MGC 1996 43/VI 6330 p. 6355 s.). L'expression « n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration » a été supprimée pour les mêmes raisons (MGC 1997 55/IX 9638 p. 9662). Lors de la modification de la LPAC de 2007, entrée en vigueur le 31 mars 2007, l'expression « motifs objectivement fondés » a été remplacée par celle de « motifs fondés », dans le but de faciliter à l'employeur l'administration de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement (MGC 2006-2007/IV A-4511 p. 4528). C'est ainsi que les motifs actuels de licenciement, selon l'art. 22 LPAC, doivent être considérés comme étant plus restrictifs que ceux qui étaient prévus par l'avant-projet et le projet de loi.

Il découle dès lors de l'analyse des travaux préparatoires de la LPAC que l'art. 57 let. A al. 3 du statut doit être jugé comme étant moins sévère, dans les motifs permettant le licenciement, que l'art. 22 LPAC. Cette différence se justifie d'ailleurs par le fait que le législateur n'a précisément pas voulu attribuer au personnel de l'AIG le statut de fonctionnaire (ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4a ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7a ; ATA/848/2005 du 13 décembre 2005 consid. 11c ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003 consid. 5b).

- 10) En l'espèce, la commission de recours de l'AIG a constaté le caractère contraire au droit du licenciement immédiat du recourant, en l'absence de justes motifs, de sorte que l'indemnité devant être allouée au recourant est régie par l'art. 60 al. 3 du statut - et non par l'art. 57 let. A al. 3 du statut - et ne peut dépasser deux ans de son salaire fixe.
- 11) a. La chambre administrative n'a jamais été amenée à examiner les principes régissant la fixation de l'indemnité dans le cadre d'un licenciement immédiat injustifié par l'AIG selon l'art. 60 al. 3 du statut.
b. Elle a toutefois déjà été conduite à fixer des indemnités pour licenciement ordinaire injustifié par l'AIG au sens de l'art. 57 let. A al. 5 du statut. Elle a dans ce cadre retenu que l'indemnité devait être fixée en prenant en compte toutes les circonstances du cas d'espèce (ATA/161/2013 du 12 mars 2013 consid. 6 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 10a).
c. Par ailleurs, dans sa jurisprudence récente relative à l'art. 31 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), la chambre

administrative a établi que, pour fixer l'indemnité due en cas de licenciement contraire au droit, il y avait lieu 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/871/2014 du 11 novembre 2014 consid. 7c ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/196/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 12 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 12 ; ATA/194/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 16).

d. Ainsi, comme pour les indemnités des art. 57 let. A al. 5 du statut et 31 al. 3 LPAC, il convient de prendre en compte l'ensemble des circonstances pour fixer l'indemnité de l'art. 60 al. 3 du statut.

- 12) a. En l'espèce, si son comportement ne suffisait pas à fonder un licenciement immédiat pour justes motifs, il n'en demeure pas moins que le recourant a commis de nombreux manquements le 12 mars 2013, en utilisant son statut d'agent de sûreté de l'AIG pour faire bénéficier sa sœur ainsi qu'une personne célèbre de privilèges indus. Ainsi, comme l'a constaté la commission, le recourant a emmené M. B_____ et ses accompagnants à la machine n° 8 par le couloir réservé au personnel, écarté la collaboratrice d'ISS pour effectuer lui-même le contrôle des cartes d'embarquement, autorisé sa sœur à passer le CSC et entrer dans la zone sécurisée en consultant simplement sa carte d'identité, sans qu'elle ne détienne ni carte d'embarquement, ni CIA ou CIAV, effectué un contrôle manuel des cartes d'embarquement de MM. C_____ et B_____ alors que les lecteurs électroniques étaient en état de marche et omis de demander à la célébrité de retirer sa veste. Ce faisant, le recourant a non seulement porté atteinte de manière grave à ses devoirs de fidélité et de diligence envers son employeur, ayant agi de manière contraire aux intérêts de l'AIG par pur intérêt propre, mais a également violé des devoirs liés à l'essence même de sa fonction et donc à la sécurité aéroportuaire et aérienne, l'aéroport constituant au surplus un lieu particulièrement sensible où la sécurité doit être assurée de manière extrêmement stricte.

Ces manquements sérieux suffisent à retenir que la poursuite des rapports de travail liant l'AIG au recourant n'était pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'OSP, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner les manquements non retenus, à tort selon l'AIG, par la commission ainsi que ceux nouvellement invoqués par ce dernier devant la chambre administrative. Ainsi, comme l'a à juste titre retenu la commission, s'il n'existait pas de justes motifs de licenciement immédiat, il existait des motifs justifiés de licenciement ordinaire, ce dont il convient de tenir compte pour examiner la quotité de l'indemnité due au recourant.

Au moment de son licenciement, le 27 mars 2013, le recourant, engagé par l'AIG à compter du 1^{er} mars 2007, venait d'entamer sa septième année de service,

de sorte que le délai de congé était de six mois pour la fin d'un mois. Si l'AIG avait procédé à un licenciement conforme au droit, le recourant aurait donc perçu son salaire pendant six mois et quatre jours complémentaires. Tout comme la commission avant elle, la chambre administrative retiendra par conséquent que l'indemnité due au recourant ne pourra s'élever à moins de six mois et quatre jours.

b. Il convient dès lors d'examiner si, en dépit de la gravité des manquements et de l'existence de motifs justifiés de licenciement ordinaire, les circonstances du cas d'espèce justifient une indemnité allant au-delà de cette indemnité minimale.

Or, si les enquêtes ont démontré que, sous réserve d'un avertissement en 2012, le recourant était un bon employé, il ressort du dossier qu'après avoir commis les manquements sérieux qui ont conduit à son licenciement, il a adopté, tout au long de la procédure, un comportement démontrant un défaut de prise de conscience de la gravité des violations de ses devoirs, voire empreint de mauvaise foi.

En effet, plutôt que de reconnaître ses torts, le recourant a persisté à affirmer avoir agi dans l'intérêt de l'AIG et à nier la gravité de ses manquements. Il a ainsi notamment soutenu avoir agi avec l'autorisation expresse de ses supérieurs. Il a également reporté la faute sur ces derniers - en affirmant qu'ils étaient présents au moment des faits sans avoir eu de réaction - voire désigné d'autres coupables, tels que la collaboratrice d'ISS, qui s'était laissée mettre à l'écart sans réagir, ou les hôtes du salon VIP. Il a par ailleurs régulièrement changé sa version des événements sur différents points au gré de la procédure. Il a finalement persisté dans son attitude de dénégation empreinte de mauvaise foi jusque devant la chambre administrative, devant laquelle il affirme pour la première fois, en dépit des enquêtes menées par la commission et en contradiction avec ses propres explications fournies auparavant dans la procédure, que M. F_____ l'aurait expressément autorisé à se rendre à la machine n° 8 via le couloir réservé au personnel et maintient ne pas avoir commis de faute professionnelle grave.

Au surplus, le recourant a travaillé pour l'AIG du 1^{er} mars 2007 au 27 mars 2013, soit pendant environ six ans. S'il ne ressort pas du dossier que le recourant ait retrouvé du travail, il était, au moment de son licenciement, âgé de 39 ans et encore relativement jeune. Par ailleurs, si le recourant allègue de graves problèmes de santé suite à son licenciement, ceux-ci, pas plus que leur lien de causalité avec la résiliation des rapports de travail, ne ressortent pas du dossier.

Au vu de l'existence de motifs fondés de licenciement ordinaire, des violations sérieuses du recourant à ses devoirs d'agent de sûreté et de son attitude dénotant une absence de prise de conscience quant à la gravité des manquements reprochés et compte tenu de l'ensemble des circonstances, il ne se justifiait pas de porter l'indemnité au-delà du délai ordinaire de congé, de sorte que l'indemnité de

six mois et quatre jours du dernier salaire mensuel brut du recourant fixée par la commission sera confirmée. Le grief du recourant sera par conséquent écarté.

- 13) Dans ces circonstances, le recours de M. A_____ sera rejeté.
- 14) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). L'AIG pouvant disposer d'un service juridique suffisant pour assumer sa défense, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/840/2010 du 30 novembre 2010 consid. 7 ; ATA/593/2009 du 17 novembre 2009 consid. 13 ; ATA/233/2008 du 20 mai 2008 consid. 10 ; ATA/95/2005 du 1^{er} mars 2005 consid. 8 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 4 juillet 2014 par M. A_____ contre la décision de la commission de recours de l'Aéroport International de Genève du 27 mai 2014 ;

au fond :

rejette le recours interjeté le 4 juillet 2014 par M. A_____ contre la décision de la commission de recours de l'Aéroport International de Genève du 27 mai 2014 ;

confirme la décision de la commission de recours de l'Aéroport International de Genève du 27 mai 2014 ;

met à la charge de M. A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à M. A_____, à Me Jacques-André Schneider, avocat de l'Aéroport international de Genève, ainsi qu'à la commission de recours de l'Aéroport international de Genève.

Siégeants : Mme Junod, présidente, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen,
M. Pagan, juges, Mme Steiner Schmid, juge suppléante.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. Vuataz Staquet

la présidente siégeant :

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :