

GE_GERICHTE ATA/148/2012 vom 20. März 2012

GE Cour de justice, 2012-03-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_148_2012

FR: GE_GERICHTE ATA/148/2012 du 20 mars 2012

IT: GE_GERICHTE ATA/148/2012 del 20 marzo 2012

Erwägungen

E. 1

Depuis le 1er janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif a échu à la chambre administrative, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 131 et 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1er janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

E. 2

Interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable (art. 56A aLOJ ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 dans sa teneur au

- 15/19 - A/3999/2010 31 décembre 2010 ; art. 30 al. 2 LPAC, cum art. 23 de la loi sur l'hospice général du 17 mars 2006 - LHG - J 4 07).

E. 3

Selon cette dernière disposition, les relations entre l'hospice et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, c'est-à-dire par la LPAC.

E. 4

Toute sanction disciplinaire présuppose une faute de la part du fonctionnaire (U. HÄFELIN/G. MÜLLER/F. UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6e éd., Zurich 2010, n. 1203 ; P. TSCHANNEN/U. ZIMMERLI/M. MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3e éd., Berne 2009, pp. 123 et 316). Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (U. MARTI/R. PETRY, La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises, RDAF 2007 p. 227 ss, p. 235 ; P. HÄNNI, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht I/2 - Personalrecht des Bundes, Bâle 2004, n. 231 ; G. BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, RJJ 1998 p. 62 ss ; P. MOOR, Droit administratif, Volume III, Berne 1992, p. 240). Contrairement au droit pénal, la négligence n'a pas à être prévue pour être punissable (ATA/634/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2 ; ATA/577/2011 du

E. 6

En l'espèce, lors de la séance du 30 avril 2010, la recourante est intervenue au sujet de la répartition des dossiers entre deux autres collègues. Il résulte de l'administration des preuves effectuée par-devant la chambre de céans qu'elle a entamé son intervention en déclarant : « c'est dégueulasse! ».

Peu après, suite aux explications données par Mmes G_____ et H_____, elle a mis en cause la quantité de travail fourni par cette dernière, ce qui a eu pour effet de faire monter le ton de la discussion.

Lors de l'entretien du 3 mai 2010 dans bureau de Mme C_____, elle est sortie du bureau en disant qu'elle ne voulait pas poursuivre l'entretien.

- 16/19 - A/3999/2010

Ces différents comportements, en particulier les deux derniers, sont inadéquats et procèdent d'un manque de respect vis-à-vis, respectivement, d'une collègue et d'une supérieure hiérarchique. Ils sont ainsi constitutifs d'une violation des devoirs de service.

E. 7

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 suivantes :

a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : 1° le blâme ; b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général : 2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ; 3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ; c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration : 4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ; 5° la révocation.

E. 8

Dans sa teneur en vigueur du 1er mars 1998 au 30 mai 2007, l'art. 16 al. 1 let. a LPAC prévoyait l'avertissement comme sanction disciplinaire la plus légère, avant le blâme. La nouvelle du 23 mars 2007 (loi 9904) a retiré l'avertissement du catalogue des sanctions disciplinaires afin de le transformer en « simple mesure de gestion du personnel » (exposé des motifs, MGC 2005-2006/XI A 10425).

E. 9

a. Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire, selon la gravité de la violation, dont la plus modeste est le blâme, prononcée par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie (art. 16 al. 1 let. a LPAC).

- 17/19 - A/3999/2010

b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2 ;

8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doivent être appropriés au genre et à la gravité de la violation reprochée à l'intéressé et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité - qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation - doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de l'institution et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c p. 121) afin qu'elle soit de nature à éviter une récidive et à amener le fautif à adopter à l'avenir un comportement conforme à ses devoirs professionnels (G. BOINAY, op. cit., p. 55, et les références citées).

E. 10

En l'espèce, les manquements aux devoirs de service décrits ci-dessus au consid. 6 ne sont pas d'une grande gravité.

Il n'est toutefois pas possible de faire abstraction, s'agissant du cas de Mme X_____, des différentes mises au point et exhortations que sa hiérarchie lui a adressées entre 2005 et 2010 au sujet de son comportement, et en particulier des relations avec ses collègues. Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'en matière disciplinaire, la persistance ou la continuité dans un comportement contraire aux devoirs de service augmente la gravité de celui-ci (cf. ATA/662/2006 consid. 5c).

Dès lors, même si les antécédents de la recourante n'étaient pas en eux-mêmes assez graves pour déboucher sur des sanctions disciplinaires - et l'on doit noter à cet égard que plusieurs mises au point ont encore eu lieu après la suppression de l'avertissement du catalogue des sanctions disciplinaires de la LPAC -, leur nombre et leur genre permettaient à l'hospice de considérer, au vu des nouveaux manquements, le prononcé d'un blâme comme adéquat, étant rappelé qu'il s'agit-là de la sanction disciplinaire la plus faible prévue par la loi.

E. 11

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe, et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 1 et 2 LPA).

* * * * *

- 18/19 - A/3999/2010

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