

GE_GERICHTE ATA/253/2018 vom 20. März 2018

GE Cour de justice, 2018-03-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_253_2018

FR: GE_GERICHTE ATA/253/2018 du 20 mars 2018

IT: GE_GERICHTE ATA/253/2018 del 20 marzo 2018

Regeste

Résumé: L'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant, vu les multiples avertissements, remises à l'ordre et insatisfactions exprimés par sa hiérarchie, ainsi que les mesures prises par celle-ci en vue d'améliorer la situation. Par ses manquements répétés, le recourant n'a pas démontré vouloir modifier son comportement, ni arriver à atteindre les objectifs fixés lors des divers entretiens de service. S'agissant de la procédure de reclassement, il ne saurait être reproché à l'autorité intimée de ne pas avoir pris suffisamment de mesures, compte tenu de la passivité du recourant pendant ladite procédure. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Le recourant, en tant que policier, était soumis à l'ancienne loi sur la police du 26 octobre 1957 (aLPol - F 1 05) et, depuis le 1er mai 2016, à la nouvelle loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05) et au règlement sur l'organisation de la police du 16 mars 2016 (ROPol - F 1 05.01), lequel a abrogé l'ancien règlement d'application de la loi sur la police du 25 juin 2008 (aRPol - F 1 05.01). Il était également soumis au code de déontologie de la police genevoise du 1er août 1997, mis à jour le 1er janvier 2013 et appelé aussi OS DERS I 1.01 (ci-après : code de déontologie) et à l'ordre de service 1 A 1 du 1er juillet 2003 relatif à la discipline (ATA/105/2018 du 6 février 2018 consid. 8c).

b. Conformément aux principes généraux du droit intertemporel, lorsqu'un changement de droit intervient au cours d'une procédure administrative contentieuse ou non contentieuse, la question de savoir si le cas doit être tranché sous l'angle du nouveau ou de l'ancien droit se pose. En l'absence de dispositions transitoires, il s'agit de tirer les conséquences juridiques d'un événement passé constituant le fondement de la naissance d'un droit ou d'une obligation, le droit applicable est celui en vigueur au moment dudit événement. Dès lors, en cas de changement de règles de droit, la législation applicable reste en principe celle qui était en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (ATF 139 II 470 consid. 4.2 ;

- 12/19 - A/775/2017 135 II 384 consid. 2.3 ; Thierry TANQUEREL, Précis de droit administratif, 2011, n. 403 ss).

c. Que ce soit en application de l'art. 18 al. 1 LPol ou des art. 26 et 43B aLPol, le personnel de la police est soumis à 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 à ses dispositions d'application, en particulier 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), sous réserve des dispositions particulières de la LPol, respectivement de l'aLPol (ATA/105/2018 précité consid. 2c ; ATA/631/2017 du 6 juin 2017 consid. 3). 3)

Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé à son licenciement et considère que la résiliation des rapports de service ne respecte pas le principe de proportionnalité. La décision du 30 janvier 2017 serait ainsi contraire au droit. 4) a. L'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle doit motiver sa décision et proposer, avant la résiliation, des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé ; les modalités sont fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c) (art. 22 LPAC).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du

E. 14

novembre 2017 consid. 8a et les références citées).

b. La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

- 13/19 - A/775/2017

c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1471/2017 précité consid.8c).

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), se compose des règles d'aptitude – qui exigent que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3).

d. Selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent, par leur attitude,

d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes, ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. a et c RPAC) Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, de respecter leur horaire de travail, d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al.1 à 3 RPAC). Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier de son absence (art. 24 al. 1 RPAC) ; la production d'un certificat médical peut être exigée (art. 24 al. 2 RPAC). 5)

Le code de déontologie vise à arrêter les principes généraux dans lesquels s'inscrit l'action de la police et fixe le contexte éthique de l'activité de la police. Selon son art. 1, la police est le bras armé de l'État. Aux termes de l'art. 3 § 1 – repris dans sa substance dans l'art. 1 al. 2 LPol –, en qualité de serviteur des lois et de l'État, le policier se doit d'avoir en tout temps et en tout lieu un comportement exemplaire, impartial et digne, respectueux de la personne humaine et des biens, et, à teneur du § 8, la disponibilité et la courtoisie caractérisent tout policier. Tout collaborateur est tenu de se conformer aux ordres reçus, sauf si ceux-ci paraissent manifestement illégaux ou contraires au bon sens ou sont susceptibles de compromettre gravement l'ordre public (art. 5 § 4).

Selon l'OS 1 A 1 relatif à la discipline, le respect mutuel et l'esprit de discipline sont de mise et le subordonné doit respecter son chef et lui obéir. L'indiscipline, sous toutes ses formes, ne doit pas être tolérée. Les officiers, sous-officiers supérieurs, sergents, caporaux et chefs de groupe doivent, par leur engagement, montrer l'exemple, mais aussi ne pas tolérer l'indiscipline sous toutes

- 14/19 - A/775/2017 ses formes (art. 3). Le fonctionnaire ne doit pas critiquer ses chefs. Il est placé sous leur surveillance et la subordination doit être respectée rigoureusement (art. 4). Les ordres reçus seront exécutés sans objections, à moins que leur exécution n'en soit rendue impossible par des circonstances inconnues du chef qui les a donnés (art. 5). Le personnel travaille aussi bien sans surveillance que sous surveillance et il le fera avec énergie et conscience (art. 7). Sont notamment des fautes de discipline : le fait de ne pas se conformer aux prescriptions et ordres de service ; le défaut d'obéissance à l'ordre d'un supérieur ou le manque de respect à son égard ; le manque de vigilance dans l'accomplissement du service ainsi qu'une mauvaise conduite en ou hors service (art. 18).

Un fonctionnaire, pendant et en dehors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance, et sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État (arrêt du Tribunal fédéral 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5). 6) a. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnelles propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (art. 46A al. 4 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction

(art. 46A al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1471/2017 précité consid. 11a).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé,

- 15/19 - A/775/2017 voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420). Selon la jurisprudence, les recherches de l'État employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/1471/2017 précité consid. 11a ; ATA/616/2010 du 7 septembre 2010). 7)

En l'espèce, il ressort du dossier que, depuis 2013, le recourant a fait l'objet de quatre entretiens de service (les 29 janvier 2013, 5 juin 2014, 28 juillet 2015 et 11 juillet 2016), lors desquels plusieurs manquements lui ont été reprochés par sa hiérarchie. Il a été question notamment et de manière répétitive, de ses nombreuses arrivées tardives au travail, d'une attitude et d'un comportement inadéquats, ainsi que de ses refus de se conformer aux ordres. À l'issue du dernier entretien de service notamment, une résiliation des rapports de service « pour motif fondé » a été expressément envisagée par l'employeur.

Malgré plusieurs avertissements, remises à l'ordre et insatisfactions exprimées par sa hiérarchie, ainsi que les mesures prises par celle-ci en vue d'améliorer la situation, notamment la fixation, à l'issue de chaque entretien de service, de nouveaux objectifs récurrents (être ponctuel lors de la prise de service ; changer immédiatement de comportement ; se conformer, sans le contester aux consignes reçues par la hiérarchie ; adopter un langage respectueux et adéquat envers les collègues et la hiérarchie), le recourant a continué à ne pas respecter ni le cadre institutionnel de son travail ni les ordres donnés par ses supérieurs. Il n'a pas démontré vouloir modifier son comportement. Au contraire, son refus constant de suivre les ordres auxquels il était soumis, les propos tenus à l'encontre de sa hiérarchie, et la désinvolture dans l'exécution de ses missions, montrent qu'il n'avait pas l'intention de respecter et de se conformer à ses devoirs. À ces faits s'ajoutent ses arrivées tardives démontrant, là aussi, son inaptitude à respecter les horaires qui lui étaient imposés, et cela même si ses agissements avaient des répercussions sur le fonctionnement de l'ensemble du service.

Par ailleurs, le fait que, à la suite des critiques et nouveaux objectifs fixés par ses supérieurs, le recourant n'ait pas renoncé à adopter un comportement inadéquat, dénote un manque de

prise de conscience de son devoir d'améliorer ses prestations.

Était enfin problématique et de nature à affaiblir le rapport de confiance nécessaire à la continuation de la collaboration de l'intéressé le fait que ce dernier ait cherché, à de nombreuses reprises, à minimiser l'importance de ses manquements, montrant ainsi une prise de conscience insuffisante de ceux-ci.

Il sied de souligner, à titre exemplatif, son refus de porter le gilet pare-balles lors de la surveillance d'un site aéroportuaire sensible, alors qu'il devait savoir que

- 16/19 - A/775/2017 cette tenue était obligatoire (cf. les ordres d'engagements « X1 » du 25 février 2015 et « X2 » du 9 janvier 2015 prévoyant l'obligation du port dudit gilet lors de la protection du dispositif « Y »). Il ressort en effet du dossier que, en date du 18 février 2016, il avait été trouvé démuné dudit gilet et qu'il avait ignoré l'ordre de s'en équiper donné par un sergent-major. Le 16 avril suivant, un autre sergent l'avait trouvé uniquement équipé de la fourre de son gilet pare-balle, ce qui démontre, en contredisant ainsi ses dires, qu'il savait avoir l'obligation de porter le gilet en question et qu'il était allé jusqu'à en simuler son port. Ce comportement est clairement incompatible avec la fonction qu'il exerçait et démontre sa désinvolture dans l'accomplissement de ses devoirs et son insoumission aux instructions reçues.

Par ailleurs, le recourant n'a pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés lors des divers entretiens de service, alors même qu'il avait indiqué vouloir s'y engager, ainsi que vouloir prendre toutes les dispositions pour se conformer aux instructions de sa hiérarchie. Ses manquements répétés, mettant en échec le bon fonctionnement de la police, ainsi que pouvant mettre en danger la sécurité de ses collègues et des usagers de l'aéroport / ou la population, doivent être considérés comme inacceptables et incompatibles avec la fonction qu'il occupait.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le DSE était en droit de considérer qu'il existait un motif fondé de résiliation des rapports de service. De plus, l'échec des différentes possibilités offertes à maintes reprises au recourant pour se corriger, excluait que la situation puisse s'améliorer. Le fait qu'il ait été nommé caporal en 2015 n'y change rien. Cette nomination, qui faisait suite à une amélioration de l'attitude du recourant, n'a toutefois pas été suivie d'une évolution positive constante.

Au vu de ce qui précède et dans la mesure où la LPAC, dans sa teneur actuelle, n'exige pas que l'agent public ait commis une faute, mais que son comportement et ainsi la poursuite des rapports de service ne soient pas compatibles avec le bon fonctionnement du service, ce que fait valoir l'autorité intimée, celle-ci n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant. Compte tenu des multiples avertissements adressés par sa hiérarchie quant aux erreurs commises, des manquements répétés aux procédures applicables au sein du service, du ton adopté dans les échanges avec sa hiérarchie, ainsi que du refus de se conformer aux ordres, force est de constater qu'aucun des principes constitutionnels susmentionnés n'a été violé.

Il y a donc lieu d'admettre que la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, si bien que les griefs du recourant à ce sujet seront écartés. 8)

Pour ce qui est du principe de la proportionnalité, les responsables RH du DSE ont tenté de trouver un poste similaire à celui occupé par le recourant, mais,

- 17/19 - A/775/2017 malgré les démarches mises en œuvre, cette tentative de reclassement n'a pas abouti.

En effet, l'intimé a formellement ouvert une procédure de reclassement le 7 septembre 2016 après avoir reçu les observations du 28 juillet 2016 du recourant, consécutives à son entretien de service du 11 juillet 2016. Un bilan intermédiaire a eu lieu et un entretien ayant pour objet la clôture de la procédure de reclassement s'est tenu le 8 décembre 2016. Il en ressort que plusieurs échanges ont eu lieu, entre octobre et début décembre 2016, entre les RH du DSE et celles de plusieurs autres départements pour examiner si un poste correspondant au profil du recourant était libre ou devait se libérer prochainement en leur sein. La DSE a également attiré l'attention du recourant sur quatre postes mis au concours (« greffier 1 » au Ministère public, « technicien support service desk » à l'Université de Genève, « garde cantonal de l'environnement » au département de l'environnement, des transports et de l'agriculture (DETA) et « commis administratif 4 » au département de l'aménagement, du logement et de l'énergie (DALE) auxquels elle l'a invité à postuler.

S'il est vrai qu'il appartenait à l'intimé, comme il l'a fait, de prendre les mesures nécessaires pour aider le recourant à retrouver ou maintenir son employabilité, il revenait à ce dernier de prendre une part active dans le processus, afin d'en optimiser les chances de réussite. Compte tenu de son inaction, n'ayant postulé à aucun des postes proposés pendant la procédure de reclassement, ses griefs à l'égard de l'intimé sont mal fondés.

La décision de licenciement prononcée par l'autorité intimée n'est donc pas critiquable sous l'angle du principe de la proportionnalité.

Partant, le licenciement est, en tous points, conforme au droit. 9)

Le recourant n'ayant pas pris de conclusions formelles en lien avec son certificat de travail, la chambre de céans n'entrera pas en matière sur les griefs du recourant à ce sujet, qui ne fait de surcroît pas partie de l'objet du litige. 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 18/19 - A/775/2017

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