

GE_GERICHTE ATA/284/2013 vom 7. Mai 2013

GE Cour de justice, 2013-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_284_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/284/2013 du 7 mai 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/284/2013 del 7 maggio 2013

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (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).

E. 2

Le recourant sollicite l'audition de témoins, sans dire lesquels, au motif que les personnes entendues suite à la plainte qu'il avait déposée auprès du groupe de

- 7/10 - A/2498/2012 confiance ne l'avaient pas été en sa présence et qu'il avait le droit de participer à l'administration des preuves, le rapport de ce groupe ne poursuivant d'ailleurs pas les mêmes buts que la procédure de recours.

E. 3

Or, lors de l'entretien de service du 6 juin 2012, M. X_____ a été interrogé de manière détaillée, comme cela résulte du procès-verbal d'entretien établi à cette occasion, sur les manquements professionnels qui lui étaient reprochés et sur son attitude à l'égard des collaborateurs du service et des contrevenants. Les faits précis qui lui ont été soumis ne résultaient toutefois pas des témoignages recueillis par le groupe de confiance, dont le projet de rapport n'a été communiqué au département que le 20 août 2012, le rapport lui-même étant daté du 20 septembre 2012.

E. 4

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 135 II 286 consid. 5.1. p. 293 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et les arrêts cités).

Toutefois, comme l'admet le recourant lui-même, la procédure qui s'est déroulée devant le groupe de confiance et la procédure de recours poursuivent des buts différents et l'entretien de service n'a pas porté sur des témoignages recueillis par le groupe de confiance. Les auditions sollicitées ne sont dès lors pas pertinentes et il ne sera pas fait droit à cette requête.

E. 5

Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

E. 6

Saisie d'un recours, la chambre administrative applique le droit d'office. Elle ne peut pas aller au-delà des conclusions des parties, mais n'est liée ni par les motifs invoqués par celles-ci (art. 69 al. 1 LPA), ni par leur argumentation juridique (ATA/402/2012 du 26 juin 2012).

E. 7

Selon l'art. 6 al. 1 let. i de la loi sur la police du 26 octobre 1957 (LPol - F 1 05), le corps de police comprend les services généraux.

A teneur de l'art. 5 al. 1 let. b ch. 9 du règlement sur l'organisation de l'administration cantonale du 7 décembre 2009 (ROAC – B 4 05.10), le service des contraventions fait partie du corps de police.

Assistant administratif au service des contraventions, rattaché aux services généraux du corps de police, le recourant est dès lors soumis à la LPol. Il est

- 8/10 - A/2498/2012 également soumis à la LPAC et ses dispositions d'application, notamment en ce qui concerne les devoirs du personnel, sous réserve des dispositions particulières de la LPol (art. 26 LPol et 1 al. 1 let. b LPAC).

E. 8

Au moment du prononcé du licenciement, M. X_____ était employé, en période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Pendant celle-ci, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Il n'est pas nécessaire, comme pour le licenciement d'un fonctionnaire, que ledit licenciement repose sur un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC.

Le licenciement de l'intéressé, prononcé le 16 juillet 2012 pour le 31 août 2012, respectait le délai de résiliation de trois mois fixé par l'art. 20 al. 2 LPAC.

Les devoirs du personnel sont énoncés aux art. 20 ss RPAC, en particulier les art. 20 et 21 RPAC, selon lesquels "les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

Ils se doivent, par leur attitude :

- a) 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 ;
- b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ;
- c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet".

E. 9

En l'espèce, M. X_____ a bien été entendu lors de l'entretien de service du 6 juin 2012 sur les manquements professionnels et sur son comportement et il a pu s'expliquer à ce sujet, le procès-verbal d'entretien étant particulièrement détaillé.

M. X_____ allègue que ses manquements professionnels étaient dus au fait qu'il n'avait pas bénéficié d'une véritable formation à son arrivée dans le service, alors même que M. N_____ et Mme O_____ avaient été désignés comme responsables de sa formation. Ces

éléments sont toutefois irrelevants. En effet, le comportement de M. X_____, aussi bien avec le personnel qu'avec les contrevenants, et ses propos, insultants et inadéquats, n'ont pas été contestés par l'intéressé, celui-ci se bornant à déclarer qu'il avait tenu les propos en question dans un cadre privé, ce qui n'était pas le cas, ou encore qu'il s'agissait de blagues amicales, alors que les personnes visées n'ont pas considéré de tels propos comme étant particulièrement drôles, et qu'ils étaient surtout vulgaires et dénotaient une attitude ni digne, ni correcte, contrevenant aux art. 20 et 21 RPAC précités.

- 9/10 - A/2498/2012

De plus, l'attitude de M. X_____ a été perçue à juste titre comme étant menaçante par bien des collaborateurs du fait qu'il avait apporté au sein du service des cartouches et qu'il donnait, par son attitude, l'impression de vouloir en découdre physiquement avec certains d'entre eux.

E. 10

En l'espèce, l'appréciation de l'activité professionnelle et du comportement de M. X_____ n'a certes porté que sur une période de quelque trois mois et demi au service des contraventions, soit du 1er septembre au 12 décembre 2011, puisque dès le 13 décembre 2011 et jusqu'au 19 mars 2012, M. X_____ s'est trouvé en incapacité complète de travail et qu'il a fait dès le 20 mars 2012 l'objet d'un changement d'affectation provisoire au sein du service financier de la police jusqu'au 8 août 2012. Dès le 9 août 2012, il était à nouveau en incapacité complète de travail jusqu'au 31 août 2012, et même au-delà. Il n'est ainsi pas possible de savoir si le comportement du recourant a changé dès le 20 mars 2012. Toutefois, en période probatoire, un large pouvoir d'appréciation doit être reconnu à l'autorité d'engagement (ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

E. 11

Au vu de ce qui précède, le licenciement de M. X_____ était fondé, la violation des art. 20 et 21 RPAC en particulier étant établie.

En conséquence, la décision attaquée n'était en rien arbitraire ou disproportionnée (ATA/194/2010 du 23 mars 2010). La conclusion en réintégration prise par l'intéressé est ainsi sans objet.

E. 12

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de M. X_____. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *