

GE_GERICHTE ATA/301/2016 vom 12. April 2016

GE Cour de justice, 2016-04-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_301_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/301/2016 du 12 avril 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/301/2016 del 12 aprile 2016

Regeste

Résumé: Révocation confirmée s'agissant d'une fonctionnaire ayant giflé un collègue et ne se trouvant pas dans un état de légitime défense ou dans un état de légitime défense putative. La recourante avait par ailleurs reçu un avertissement par le passé. Recours rejeté.

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, art. 63 al. 1 let. b et 17 al. 3 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de révocation de la recourante du 26 juin 2015 pour le terme du 30 septembre 2015.

E. 3

La recourante soutient que la décision attaquée doit être déclarée nulle ou au moins annulée, au motif que la décision d'ouverture de l'enquête administrative à son encontre du 17 décembre 2012 a été prise par une autorité incompétente. Le rapport d'enquête administrative du 28 octobre 2013 devait être écarté de la procédure pour ce motif.

a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante, fonctionnaire, est soumise à la LPAC, à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC – B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au statut (art. 1 al. 1 let. e LPAC et 7 al. 2 let. k LEPM), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

b. Selon l'art. 27 al. 2 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire lorsqu'il envisage de révoquer un fonctionnaire.

c. Selon la jurisprudence de la chambre administrative, une décision d'ouverture d'une enquête administrative constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA. Elle a plus précisément la nature d'une décision incidente au sens de l'art. 4 al. 2 ou de l'art. 57 al. 1 let. c LPA (ATA/541/2014 du 17 juillet 2014 consid. 7 et les jurisprudences citées).

d. Il est des cas où les vices affectant une décision sont si graves et si évidents qu'ils empêchent celle-ci d'avoir une existence et donc des effets quelconques. La décision nulle

est censée n'avoir jamais existé. L'écoulement des délais de recours non utilisés n'a aucun effet guérisseur. Une décision nulle n'a que l'apparence de la décision. La nullité renverse ainsi la présomption de validité des décisions formellement en force. Elle n'est reconnue que si le vice dont la décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable, et si en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Ces conditions sont cumulatives et elles ont pour

- 17/25 - A/2919/2015 conséquence que la nullité n'est que très rarement admise. Par ailleurs, des vices de fond n'entraînent que très exceptionnellement la nullité d'une décision alors que de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée, fonctionnelle ou matérielle, de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 132 II 21 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_270/2011 du 29 août 2011 consid. 5.1 ; ATA/846/2014 du 28 octobre 2014 consid. 9 ; ATA/107/2013 du 19 février 2013 consid. 7 ; ATA/773/2011 du 20 décembre 2011 consid. 2 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 908 ss). Enfin, la nullité d'une décision peut être constatée en tout temps et d'office par n'importe quelle autorité, y compris en instance de recours (ATF 136 II 415 consid. 1.2 ; 132 II 342 consid. 2.1).

Lorsqu'une autorité statue alors qu'elle n'en a pas la compétence, sa décision ou ses décisions sont irrégulières. Les vices les plus graves, et manifestes, en entraînent leur nullité (ATA/846/2014 précité consid. 9 ; ATA/624/2013 du 24 septembre 2013 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 259 n. 2.2.4.4).

e. En l'espèce, la décision d'ouverture de l'enquête administrative à l'encontre de la recourante du 17 décembre 2012 a été prise par le bureau du conseil d'administration des HUG. Or, l'art. 27 al. 2 LPAC impose que ce type de décision soit pris par le conseil d'administration des HUG in corpore. Une irrégularité dans le processus de prise de décision a dès lors été commise par les HUG.

De surcroît, la présente procédure a ceci de particulier qu'elle fait suite à une première décision de révocation du 4 février 2014 prise également par le bureau du conseil d'administration des HUG. Cette décision a été remplacée par une nouvelle décision de révocation prise cette fois par le conseil d'administration des HUG in corpore le 26 juin 2015. Or, les motifs ayant conduit tant à la décision de révocation du 4 février 2014 qu'à celle du 26 juin 2015 sont les mêmes. De plus, Mme A_____ n'a pas recouru contre la décision d'ouverture de l'enquête administrative du 17 décembre 2012. Enfin, il serait contraire à la sécurité du droit et aux principes de célérité et d'économie de procédure, tant pour la recourante que pour les HUG, d'effectuer à nouveau une enquête administrative portant sur les mêmes faits, étant encore relevé que la recourante a admis, dans une large mesure, les faits pour lesquels la procédure administrative avait été requise par le directeur des ressources humaines des HUG, soit avoir levé la main sur M. E_____, et que la recourante a participé à l'entier de cette enquête administrative.

Le grief sera écarté.

E. 4

La recourante soutient que son droit d'être entendu a été violé, dans la mesure où la décision attaquée ne serait pas suffisamment motivée. De plus, ses

- 18/25 - A/2919/2015 observations formulées le 23 décembre 2013 n'auraient pas été prises en considération avant la prise de décision querellée.

a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit toutefois que l'autorité, ou le juge, mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 ; 133 III 439 consid. 3.3 p. 445 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_382/2013 du 30 juillet 2013 consid. 2.2). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B_970/2013 du 24 juin 2014 consid. 3.1 et 6B_1193/2013 du 11 février 2014 consid. 1.2).

b. En l'espèce, il ressort de la décision attaquée que celle-ci a été prise notamment au vu des conclusions du rapport d'enquête administrative du 28 octobre 2013, rendu dans le cadre de l'enquête administrative ordonnée suite à des problèmes survenus aux guichets des admissions en date du 17 octobre 2012, ayant démontré la violation des art. 20, 21 let. a et c et 22 du statut.

À juste titre, les conclusions du rapport d'enquête laissent le soin à l'autorité compétente d'examiner quelle sanction ou décision paraît proportionnée aux actes commis par la recourante, force est de constater que le conseil d'administration a estimé, eu égard à l'ensemble des circonstances, que son comportement justifiait sa révocation.

La décision attaquée fait référence aux conclusions du rapport d'enquête, à l'événement ayant motivé l'ouverture de l'enquête administrative et aux dispositions statutaires topiques violées par la recourante, ce qui lui a permis de faire valoir ses droits dans le cadre de la présente procédure, en recourant contre cette décision en toute connaissance de cause et en développant son argumentation dans le cadre de plusieurs mémoires. La recourante ne saurait dès véritablement soutenir que la décision litigieuse est insuffisamment motivée.

S'agissant du fait que ses observations du 23 décembre 2013 n'auraient pas été lues et discutées par les membres du conseil d'administration des HUG avant la prise de la décision de révocation, il s'agit d'une simple conjecture qui ne trouve aucune assise dans le dossier. Par ailleurs, la décision attaquée précise que lors de l'enquête administrative, qui comprend par conséquent aussi ses observations du 23 décembre 2013, la recourante a eu tout loisir de s'exprimer à propos des griefs qui lui avaient été faits.

- 19/25 - A/2919/2015

Le grief est infondé.

E. 5

La recourante fait valoir que la décision de révocation n'est pas conforme au droit, dès lors que les HUG ont abusé de leur pouvoir d'appréciation et violé les principes de la proportionnalité et d'égalité de traitement.

a. La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC).

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les art. 20 à 23 du statut reprennent la teneur des art. 20 à 23 RPAC, sous réserve des particularités propres au fait qu'il s'agit d'un hôpital.

b. Selon l'art. 20 du statut, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

À teneur de l'art. 21 du statut, les membres du personnel 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 (let. a), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

c. En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a levé la main sur M. E_____. Que son acte soit qualifié de gifle ou de soufflet n'est en définitive pas pertinent, dans la mesure où le seul fait de porter atteinte à l'intégrité physique d'un collègue suffit pour considérer que l'intéressée a violé son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues prévu par le statut (art. 21 let. a du statut). À titre superfétatoire et sur ce point, lors de l'entretien de service du 22 octobre 2012, la recourante a admis avoir administré une gifle à son collègue.

En conséquence, le principe du prononcé d'une sanction est acquis.

d. En vertu de l'art. 16 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'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État; au sein des services centraux et des greffes du

- 20/25 - A/2919/2015 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'État ; 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.

En cas de révocation, le conseil d'administration de l'établissement peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (al. 2).

e. 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). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir

compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/118/2016 du 9 février 2016 consid. 3a ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 15 et la jurisprudence citée). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015 consid. 6a).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité consid. 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid. 16 et les références citées).

f. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances,

- 21/25 - A/2919/2015 c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 134 I 23 consid. 9.1 p. 42 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6 ss ; ATA/200/2015 du 24 février 2015 consid. 6a).

g. La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (MGC 2005-2006/XI A - 10423 et 10436 ; ATA/118/2016 précité consid. 3b ; ATA/694/2015 du 30 juin 2015 consid. 6b ; ATA/820/2010 du 23 novembre 2010 consid. 6 ; ATA/618/2010 du 7 septembre 2010).

h. Dans sa jurisprudence, la chambre de céans s'est notamment prononcée comme suit s'agissant de cas de révocation :

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire qui consultait des sites pornographiques depuis son poste de travail, non sans avoir pris la peine de sauvegarder sur son disque dur des images à caractère pédophile (ATA/496/2006 du 19 septembre 2006) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire d'un EMS au vu de la répétition de comportements inacceptables envers les collègues durant dix ans, malgré de nombreux avertissements et rappels à l'ordre et nonobstant l'excellence du travail effectué (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire auquel étaient reprochés des violations de devoirs de service et d'autres comportements, notamment des relations intimes entretenues avec des fonctionnaires du service, comportements de nature à déstabiliser un service lorsque ces derniers impliquaient comme en l'espèce une relation de travail extrêmement étroite (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire consultant fréquemment et régulièrement des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ;

- confirmation de la révocation d'un policier ayant frappé un citoyen lors de son audition, alors que ce dernier était menotté et maîtrisé (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013).

- 22/25 - A/2919/2015

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier (ATA/118/2016 précité).

La chambre administrative a en revanche diminué la sanction prononcée par l'autorité d'engagement dans quelques cas, notamment :

- retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée d'un an en lieu et place de deux ans prononcés par l'autorité d'engagement pour un fonctionnaire ayant adopté une attitude peu adéquate face à sa hiérarchie, les reproches faits au recourant devant être largement relativisés en fonction des dysfonctionnements structurels et organisationnels du service (ATA/619/2010 du

E. 7

Mal fondé, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 11 ; ATA/1177/2015 du 3 novembre 2015).

* * * * *

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