

GE_GERICHTE ATA/309/2009 vom 23. Juni 2009

GE Cour de justice, 2009-06-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_309_2009

FR: GE_GERICHTE ATA/309/2009 du 23 juin 2009

IT: GE_GERICHTE ATA/309/2009 del 23 giugno 2009

Regeste

Résumé: Sanction disciplinaire d'un jour de mise à pied avec suppression de traitement, pour avoir oublié du matériel après une intervention sur un distributeur de billets TPG, causant ainsi plusieurs déprédations du matériel, confirmée. Quand bien même le recourant travaillait depuis plus de vingt-six ans au sein des TPG, à la pleine et entière satisfaction de son employeur, cette sanction respecte le principe de proportionnalité, compte tenu de la gravité de la faute commise.

Erwägungen

E. 1

Interjeté avant le 1er janvier 2009, la recevabilité du présent recours s'examine à l'aune de l'ancienne teneur de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05. Aux termes de l'art. 56B al. 4 let. a aLOJ, le recours au Tribunal administratif n'est ouvert, en matière de statut et de rapport de service des membres du personnel des établissements de droit public, que si une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit. A ce titre l'art. 89 du statut ouvre le recours au Tribunal administratif.

Pour le surplus, le recours a été interjeté dans le délai prescrit (art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). Il est donc recevable.

E. 2

Les mesures disciplinaires sont définies comme les sanctions dont l'autorité administrative dispose à l'égard des personnes qui commettent une faute et se trouvent dans un rapport de droit spécial avec l'Etat, soit en l'occurrence un établissement de droit public (art. 1 al. 1 LTPG). "Elles ne visent pas, au premier chef, à punir ceux qui en font l'objet, mais visent à les amener à adopter à l'avenir un comportement conforme aux exigences de la profession et à rétablir le fonctionnement correct de celle-ci. Toutefois, elles ont aussi pour fonction, à titre secondaire, de réprimer les violations des devoirs professionnels" (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.105/2005 du 7 décembre 2005 consid. 3).

- 6/9 - A/4221/2008

E. 3

a. A ce titre l'art. 64 du statut énonce quatre type de sanctions disciplinaires classées dans l'ordre de gravité suivant : l'avertissement, la mise à pied jusqu'à concurrence de dix jours, éventuellement assortie du sursis, le changement temporaire ou définitif d'affectation et le licenciement.

La durée de la mise à pied est assortie d'une suppression de traitement, c'est-à-dire qu'une retenue sur le salaire correspondant à la durée de la sanction est effectuée.

E. 4

L'autorité compétente qui prononce une sanction disciplinaire doit respecter les principes généraux du droit administratif, notamment le principe de la légalité et le principe de la proportionnalité.

En l'espèce, la mise à pied pour une durée d'un jour respecte le principe de la légalité, car elle est prévue expressément dans le statut.

E. 5

a. La mesure doit être fixée en fonction de toutes les circonstances, notamment la gravité de la faute, la conduite passée de l'employé, ainsi que l'importance des intérêts lésés ou compromis (art. 65 du statut).

b. Le Tribunal administratif a le pouvoir de revoir librement les faits et le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, mais ne peut apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 LPA). L'administration dispose d'un grand pouvoir d'appréciation en matière disciplinaire. Si elle reste dans le cadre de sa liberté d'appréciation, l'usage de celle-ci ne peut pas être revu par le tribunal de céans. En revanche, l'excès et l'abus d'appréciation constituent des violations du droit que le Tribunal administratif a le pouvoir de contrôler (RDAF 2007 I 239).

c. Lors de l'application de sanctions disciplinaires, le principe de proportionnalité doit être examiné à l'aune des intérêts publics, tels que le bon fonctionnement d'un service public ou le maintien de l'ordre public. 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. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir les conséquences que la faute a entraînées, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (RDAF 2007 I 235).

En l'espèce, les conséquences de l'oubli du requérant ont été onéreuses, le coût direct pour les intimés s'élevant à plusieurs milliers de francs (réparation des DATT endommagés, et mandat auprès de la société S_____ afin de sécuriser le périmètre vandalisé). Les intimés ont toutefois renoncé à engager la responsabilité personnelle du recourant pour les dommages causés.

- 7/9 - A/4221/2008

e. Le prononcé d'une sanction disciplinaire présuppose une faute du contrevenant, intentionnelle ou par négligence. En l'occurrence, l'oubli du recourant de récupérer son matériel technique après une intervention sur un des distributeurs de billets constitue une faute grave. En effet, la clé et les tiges métalliques permettent d'ouvrir tous les DATT implantés sur le territoire desservi par les TPG, soit environ 650 appareils. Le fait que le recourant allègue une distraction causée par des usagers n'y change rien, car en tant que mécanicien appelé à intervenir sur les distributeurs de billets, il devait focaliser son attention sur l'appareil en question, jusqu'à ce qu'il soit sécurisé, malgré la curiosité des passants.

f. Le recourant allègue que la sanction est disproportionnée, car les intimés n'ont pas pris en considération sa carrière irréprochable.

Il est vrai que ce dernier a toujours, jusqu'à cet incident, donné pleine et entière satisfaction à son employeur en vingt-six années de carrière. Toutefois, vu la gravité de la faute commise, les intimés ont estimé qu'une sanction de trois jours de mise à pied s'imposait. C'est en raison de la carrière irréprochable du recourant que la mesure disciplinaire a été réduite à une journée de mise à pied. C'est donc à tort que le recourant allègue que les intimés n'ont pas tenu compte de sa situation personnelle.

g. Les intimés ont expliqué que la sanction de mise à pied sans traitement était assortie d'un sursis, uniquement lorsque les conséquences étaient propres à mettre le collaborateur en difficulté financière.

En l'espèce, une perte de revenu d'un montant de CHF 350.- ne constitue pas une conséquence financière insurmontable, compte tenu du salaire mensuel du recourant s'élevant à plus de CHF 7'000.-.

Les intimés ont choisi la deuxième sanction dans l'ordre de sévérité, tout en s'en tenant à la durée minimale de celle-ci, à savoir une journée de mise à pied avec suppression de traitement sans sursis. Cette sanction disciplinaire tient compte tant d'éléments objectifs, comme les conséquences que la faute a entraînées, que d'éléments subjectifs, comme la gravité de la faute et l'absence d'antécédents de l'intéressé. C'est pourquoi, cette sanction est proportionnée et doit être confirmée.

La pratique des intimés, concernant l'application du sursis, peut rester ouverte dans la mesure où, dans le cas particulier, la sanction administrative prononcée apparaît proportionnée.

E. 6

Partant, le recours sera rejeté.

- 8/9 - A/4221/2008

E. 7

Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, la taille de cet établissement de droit public leur permettant de se défendre eux-mêmes pour un litige de cette nature (ATA/848/2005 du 13 décembre 2005 ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

* * * * *

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