

GE_GERICHTE ATA/320/2010 vom 11. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_320_2010

FR: GE_GERICHTE ATA/320/2010 du 11 mai 2010

IT: GE_GERICHTE ATA/320/2010 del 11 maggio 2010

Regeste

Résumé: Blâme infligé à un professeur qui, par mail diffusé aux collaborateurs du service, a contesté les résultats d'une enquête interne. En agissant de la sorte, le recourant n'avait pas la volonté de nuire à sa hiérarchie mais a voulu se défendre suite à un courriel de la direction où il s'était senti accusé. Recours admis.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 67 al. 4 RStCE-HES ; art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Dans la présente affaire, il convient de distinguer la procédure suivie dans le cadre de l'enquête menée par la direction de l'école et la direction de la HES-SO Genève de celle ayant abouti au prononcé d'une sanction à l'encontre du recourant.

Il ressort des courriels de M. V _____ des 16 et 23 juin 2008, du mail du 14 novembre 2008 et des conclusions de l'enquête du 15 novembre 2008 que l'enquête interne a consisté à vérifier la réalité des soupçons émis par le recourant à l'encontre de son collaborateur. Le rôle du recourant correspond à celui d'un dénonciateur. Il n'a dès lors aucun droit de partie et c'est à tort qu'il se plaint de ne pas avoir pu exercer les droits réservés aux parties dans le cadre de cette enquête.

E. 3

Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il ne lui impose cependant pas d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties ; l'autorité peut, au contraire, se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté. Pour le reste, la motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (Arrêt du Tribunal fédéral 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1). Il suffit que le justiciable puisse apprécier correctement la portée de la décision et l'attaquer à bon escient (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_639/2009 du 9 octobre 2009, consid. 4.2 ; ATF 134 I 83 consid. 4.1 p. 88).

E. 4

En l'espèce, selon la décision du 19 février 2009, le blâme infligé est motivé par l'envoi du mail du 17 novembre 2008 et par l'attitude du recourant envers son collaborateur. Lors de

l'entretien de service du 11 décembre 2008, auquel la

- 19/23 - A/1925/2009 décision se réfère expressément, il a été reproché au recourant d'avoir remis en cause intentionnellement et publiquement les conclusions de l'enquête et d'avoir entrepris de nombreuses actions qui portaient atteinte à la réputation de son collaborateur. L'intéressé avait ainsi gravement outrepassé son devoir de réserve, de fidélité et de respect de sa hiérarchie. La motivation de la sanction est ainsi suffisante pour permettre au recourant d'en comprendre la portée et de la contester en connaissance de cause. Le grief tiré du défaut de motivation sera dès lors rejeté.

E. 5

Le recourant conteste la sanction qui lui a été infligée.

E. 6

Professeur à l'EIL, le recourant est soumis notamment à la loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées du 19 mars 1998 (LHES-GE - C 1 26), au RStCE- HES et, par renvoi, à certaines dispositions de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (LIP - C 1 10 ; art. 21 LHES, 23A LHES).

E. 7

a. Le corps enseignant des écoles HES est soumis au statut de droit public des fonctionnaires de l'instruction publique genevoise (art. 21 LHES-GE).

Il se compose des membres du corps professoral et des membres du corps intermédiaire (art. 22 LHES-GE ; art. 1 al. 1 RStCE-HES). Les professeurs HES font partie des membres du corps professoral alors que les adjoints scientifiques HES appartiennent au corps intermédiaire (art. 1 al. 2 let a et al. 3 let. a RStCE- HES).

L'adjoint scientifique HES exerce sa charge sous la responsabilité d'une ou d'un professeur HES (art. 92 al. 3 RStCE-HES).

b. Le 31 mai 2007 est entrée en vigueur une révision de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de plusieurs lois dont la LIP. Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de cette modification, les principes qui ont conduit aux modifications légales concernant la LPAC ont été transposés dans les lois spécifiques, notamment concernant le personnel enseignant. Ils s'appliquent de manière identique. Cette démarche d'unification des législations de droit de la fonction publique est indispensable. Elle permet de garantir une application cohérente, dans l'ensemble de la fonction publique, de la politique des ressources humaines de l'Etat employeur [...]. Dans le cadre de la LIP, il est rappelé que les devoirs de service du corps enseignant sont en règle générale de même contenu que ceux prévus pour les membres du personnel régis par la LPAC, par exemple :

- devoir de donner suite aux instructions des supérieurs ;

- devoir de respecter les collègues, les membres de la hiérarchie (MGC [en ligne] séance du 23 mars 2007 à 17h00, rapport PL 9904-A, disponible sur

- 20/23 - A/1925/2009

http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/560206/29/560206_29_partie4.asp [consulté le 27 avril 2010]).

E. 8

a. Les membres du corps enseignant qui enfreignent leurs devoirs de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire (Art. 25 RStCE-HES ; art. 130 al. 1 LIP).

b. Les sanctions disciplinaires sont dans l'ordre croissant de gravité : a) prononcé par le supérieur ou la supérieure hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : 1° le blâme ; b) prononcées par le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département : 2° la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée, 3° la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction ; c) prononcés par le Conseil d'Etat à l'encontre d'un membre du corps professoral HES nommé : 4° le transfert dans un autre emploi avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que le membre du personnel dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste, 5° la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission d'enseignante ou d'enseignant (art. 48 RStCE-HES ; art. 130 al. 1 let. a à c LIP).

E. 9

a. Selon la jurisprudence, les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence d'une faute. La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010 ; ATA/662/2006 du 12 décembre 2006, consid. 4 et les références citées ; voir aussi Arrêt du Tribunal fédéral 1P.133/2003 du 8 février 2005, consid. 6.1).

b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (V. MONTANI, C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative au droit disciplinaire, RDAF 1996, p. 347). 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

- 21/23 - A/1925/2009 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 (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; ATF 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/140/2006 du 14 mars 2006 ; ATA/648/2004 du 24 août 2004).

c. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen du tribunal de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002). Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, quelques principes juridiques les restreignent, dont la violation constitue un abus de pouvoir : elle doit exercer sa liberté conformément au droit. Elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (ATA/22/2010 du 19 janvier 2010 ;

P. MOOR, Droit administratif, vol. 1, 2ème éd., 1994, p. 376 ss. et les réf. citées).

En l'espèce, le recourant n'était pas partie dans le cadre de l'enquête interne. Il n'était dès lors pas habilité à exiger certains actes de procédure. De même, il ne pouvait pas contester les résultats de l'enquête interne. De plus, son opposition laissait sous-entendre que son collaborateur n'était pas exempt de toute critique. Toutefois, le recourant a expliqué qu'il avait adressé le mail du 17 en réponse à celui du 14 novembre 2008 de Mme Q_____ et sur conseil de son avocat. Il n'avait ainsi pas l'intention de nuire à quiconque mais de se défendre car il s'était senti atteint dans son honneur.

En diffusant le courrier de son avocat par mail, le recourant s'est servi du même outil que celui employé par la direction. Il appartenait à cette dernière d'utiliser un moyen de communication plus approprié pour transmettre les résultats de l'enquête, le courrier électronique étant facilement source de malentendus. Face au conflit existant entre le recourant et son collaborateur, il eût été plus adéquat d'informer les intéressés de la clôture de l'enquête et de leur communiquer en primeur les conclusions de celle-ci avant de les diffuser plus largement. Cela était d'autant plus nécessaire vis-à-vis du recourant que les soupçons émis ont été confirmés par les assistants tant dans le cadre de l'enquête interne que devant le tribunal de céans. La direction qui voulait veiller à la protection de la personnalité du collaborateur mis en cause devait également rester attentive aux conséquences qui pouvaient résulter de l'enquête interne pour le recourant.

- 22/23 - A/1925/2009

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le tribunal considère que, dans le contexte qui prévalait alors, le recourant n'a pas, par son comportement, contrevenu à ses devoirs de fonctions. Le blâme infligé par décision du 19 février 2009 sera dès lors annulé.

E. 10

Au vu de ce qui précède, le recours sera admis et la décision du département annulée. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du département. Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera accordée au recourant à la charge de l'Etat de Genève (art. 87 LPA).

Certains éléments contenus dans le dossier pouvant avoir un caractère pénal, une copie du présent arrêt sera transmise au Procureur général.

* * * * *

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