

GE_GERICHTE ATA/453/2013 vom 30. Juli 2013

GE Cour de justice, 2013-07-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_453_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/453/2013 du 30 juillet 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/453/2013 del 30 luglio 2013

Regeste

Résumé: Licenciement par la Ville de Genève de l'un de ses collaborateurs contraire au droit. Lors d'une pause de midi, celui-ci avait pris une photo sur laquelle un de ses collègues était entièrement nu dans un congélateur du centre funéraire destiné à y entreposer des défunts, un verre d'alcool à la main. Le comportement du recourant n'était certes pas exempt de tout reproche, mais, remis dans son contexte, il n'était pas de nature à justifier un licenciement. Le recourant n'avait pas d'antécédents et n'avait pris qu'une seule photo, sans la diffuser. Le licenciement était disproportionné au vu des sanctions prises à l'égard de ses collègues et contrevenait au principe de l'égalité de traitement. La Ville de Genève ne pouvait, sans violer les principes de proportionnalité et d'égalité de traitement et sans abuser de son pouvoir d'appréciation, licencier l'intéressé. Sa réintégration à son ancien poste ou à un autre poste équivalent est ainsi proposée. En cas de refus, la Ville de Genève devra transmettre sa décision à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due.

Erwägungen

E. 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). 2)

Le recourant sollicite tout d'abord de l'intimée la communication des informations et pièces concernant les mesures d'instruction et les sanctions prises contre les personnes ayant pris part à la photographie litigieuse durant l'automne 2009 et/ou ayant consommé de l'alcool sur leur lieu de travail.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (Arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge examine ceux qui sont

pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

- 14/19 - A/2731/2012

En l'espèce, la chambre de céans renoncera à procéder à de tels actes d'instruction, dans la mesure où, lors de l'audience du 8 novembre 2012, il a été donné partiellement suite à cette conclusion. 3)

Fonctionnaire de la ville, le recourant est soumis aux dispositions du statut en vigueur (art. 1 du statut).

Au moment des faits litigieux, fin 2009, le recourant était soumis à l'aSPAM, si bien que la teneur des devoirs de service doit s'examiner à la lumière de ce dernier. 4)

La décision litigieuse respecte la procédure de licenciement régie par les art. 96 et ss du statut et par la LPA (art. 37 du statut). 5)

Il faut alors examiner si les faits reprochés au recourant constituent des manquements graves à ses devoirs de service permettant son licenciement pour motif objectivement fondé. 6)

Les membres du personnel de la ville qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement, un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir (art. 93 du statut). En tout état de cause, si la violation des devoirs de service le justifie, le changement d'affectation d'office au sens de l'art 41 al. 4 du statut ou le licenciement sont réservés (art. 94 du statut).

Quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (art. 30 al. 1 du statut). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du conseil administratif (art. 30 al. 2 du statut).

Selon l'art. 34 al. 1 du statut, après la période d'essai, un employé peut être licencié, par décision motivée du conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de trois mois durant les cinq premières années de service.

Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison notamment d'un manquement grave ou répété aux devoirs de service (art. 34 al. 2 let. b du statut). 7)

Selon l'art. 12 aSPAM, les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la Ville de Genève et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

- 15/19 - A/2731/2012

L'art. 13 aSPAM prévoit que les fonctionnaires doivent, par leur attitude : a) entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues, et leurs subordonnés ; permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) établir des contacts empreints

de compréhension et de tact avec le public ; c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

Ils doivent également, notamment, remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 14 §1 aSPAM).

A teneur de l'art. 19 aSPAM, il est notamment interdit aux fonctionnaires de consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail et, de façon générale, de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service. 8)

Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal genevois, in : L'avenir juridique des communes, Zurich 2007, p. 149). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 161 ss, pp. 35-36). Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/329/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/707/2011 du 22 novembre 2011). 9)

En l'occurrence, suite à l'enquête administrative, différents griefs ont été retenus à l'encontre du recourant, soit, la consommation d'alcool sur le lieu de travail, une attitude irrespectueuse des intérêts de la ville ainsi qu'un comportement indigne de sa fonction, susceptible de perturber le fonctionnement du service et de porter atteinte à la confiance dont la ville doit être l'objet.

- 16/19 - A/2731/2012

Le recourant reconnaît qu'il lui est arrivé de boire une bière ou du vin à la cafétéria du centre funéraire, lors de certaines pauses de midi ou après le travail. Un frigo contenant de l'alcool était entreposé dans ladite cafétéria. Il n'a toutefois jamais été ivre ou incapable de faire correctement son travail. Bien que cela soit interdit, la direction du centre précité y tolérait la consommation de boissons alcoolisées, en dehors des heures de travail. Les dépositions des personnes entendues lors de l'enquête administrative vont dans le même sens.

En outre, en automne 2009, lors de la pause de midi, des collaborateurs du centre funéraire avaient eu l'idée de se faire photographier à la manière des calendriers de corporations. L'un d'entre eux s'était ainsi retrouvé entièrement nu dans un congélateur destiné à accueillir des défunts, entouré de quelques collègues. Le recourant reconnaît avoir photographié ladite scène au moyen du téléphone portable de l'un d'eux. Il nie par contre avoir participé de manière prépondérante à cette mise en scène. Par rapport à ce grief, les déclarations des témoins entendus par les enquêteurs administratifs ne contredisent pas cela.

Par ailleurs, il n'avait pas été possible d'exclure de manière absolue qu'au moment où la photo litigieuse avait été prise des tiers auraient pu être confrontés à cette scène, compte tenu de la configuration des lieux. 10) Le recourant admet avoir commis une faute et le principe d'une punition mais considère que le licenciement est disproportionné au vu des manquements reprochés, de l'absence d'antécédents et de son âge. 11) Le licenciement se fonde en l'espèce sur l'art. 34 du statut, qui prévoit le licenciement ordinaire pour motif objectivement fondé. Le licenciement prévu à l'art. 34 al. 2 let. b du statut, qui vise des manquements graves ou répétés aux devoirs de service, a toutefois une nature hybride, car si un délai de congé doit être respecté et que le motif prévu est de nature objective, il revêt néanmoins aussi un caractère de sanction disciplinaire – comme en témoigne le texte déjà cité de l'art. 94 du statut – notamment parce que le motif en question suppose une faute de la part de l'employé. 12) Comme relevé ci-dessus, le licenciement pour motif objectivement fondé doit respecter les principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. 13) En l'espèce, le reproche de consommation d'alcool sur le lieu de travail a été relativisé par l'intimée en raison de la tolérance dont bénéficiaient les employés du SPF de la part de leur hiérarchie directe. L'enquête n'a pas établi que la consommation d'alcool avait déclenché ou même favorisé l'événement en cause. La gravité objective de cette transgression, soit les conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution, doit être relativisée.

- 17/19 - A/2731/2012

Quant au second manquement, celui d'avoir pris la photographie litigieuse, il y a lieu de s'interroger sur sa gravité. Le recourant n'avait pris qu'une seule photo et ne pouvait qu'être conscient que l'image de l'institution à laquelle il appartenait, vis-à-vis du public, était susceptible d'être mise à mal si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. A sa décharge, il était difficilement envisageable que cet événement paraisse dans les journaux et soit pareillement médiatisé, qui plus est en des termes pour la plupart exagérés. Il n'a d'ailleurs pas été démontré qu'il avait diffusé ce cliché, ni même qu'il l'avait pris au moyen de son propre téléphone portable. Il n'était d'ailleurs pas plus fautif que ses collègues qui avaient participé au rassemblement en cause mais qui ne s'étaient pas entièrement dénudés.

Le recourant n'a pas d'antécédents, n'ayant jamais fait l'objet d'une quelconque sanction ni d'aucun avertissement et jouissant d'une bonne réputation professionnelle. Il avait jusque-là toujours donné satisfaction et avait de bons états de service. L'âge de M. X_____ doit également être pris en considération, en lien avec les répercussions professionnelles importantes générées par la décision querellée. En effet, le recourant aura 60 ans au mois de novembre prochain et il lui sera difficile de trouver un nouvel emploi. Il a commis une faute, ce qu'il a admis, mais celle-ci est un fait isolé, et il n'exerçait pas une fonction hiérarchique. Elle doit être relativisée au vu de des circonstances et de la situation du recourant. Qui plus est, il s'est même spontanément dénoncé auprès de sa hiérarchie en présentant des excuses. Le bon fonctionnement du service n'était pas mis en péril par une poursuite des rapports de travail. Pour toutes ces raisons, la faute reprochée au recourant ne peut pas être qualifiée de grave.

En conséquence, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la chambre de céans retiendra que le comportement du recourant, remis dans son contexte, n'est pas de nature à justifier un licenciement, lequel est disproportionné au vu des sanctions prises à l'égard de

ses collègues et contrevient au principe d'égalité de traitement. En d'autres termes, l'intimée ne pouvait, sans violer les principes de proportionnalité et d'égalité de traitement et sans abuser de son pouvoir d'appréciation, licencier l'intéressé sur la base de l'art. 34 al. 2 let. b du statut. 14) Selon l'art. 105 al. 1 du statut, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au conseil administratif la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire.

En cas de refus du conseil administratif, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois ni supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 2 du statut).

- 18/19 - A/2731/2012

Vu l'issue du litige, la réintégration de M. X_____ à son poste de concierge au sein du centre funéraire du service des pompes funèbres ou à un autre poste équivalent sera proposée. En cas de refus, la ville devra transmettre sa décision à M. X_____ et à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due. 15) Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis.

Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument, le recourant ayant gain de cause pour l'essentiel et l'intimée étant une collectivité publique défendant sa décision (art. 87 al. 1 phr. 2 LPA). Une indemnité de CHF 1'000.- sera allouée à M. X_____ (art. 87 al. 2 LPA), à la charge de la ville.

* * * * *

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