

GE_GERICHTE ATA/454/2013 vom 30. Juli 2013

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_454_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/454/2013 du 30 juillet 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/454/2013 del 30 luglio 2013

Regeste

Résumé: Confirmation du licenciement par la Ville de Genève de l'un de ses collaborateurs. Lors de la pause de midi, le recourant avait participé à un rassemblement, au cours duquel avait été prise une photographie montrant des collaborateurs du centre funéraire dénudés, à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts. Le recourant s'était déshabillé et avait accepté d'être photographié entièrement nu. Le recourant était en mesure de se rendre compte que l'image de l'institution à laquelle il appartenait était susceptible d'être mise à mal, si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. Son comportement était une violation sérieuse de ses devoirs professionnels et constituait une faute grave. Le cliché litigieux n'aurait pas eu les mêmes répercussions si le recourant ne s'était pas entièrement dévêtu. Un tel comportement n'était pas compatible avec l'image et les devoirs des agents publics. Le comportement du recourant était de nature à justifier un licenciement d'autant qu'il avait des antécédents. Un traitement plus sévère à son encontre était justifié par le fait qu'il avait été le seul à se faire photographier entièrement nu.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

A teneur de l'art. 60 let. a et b LPA, les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, sont titulaires de la qualité pour recourir.

Il convient d'examiner si le recourant conserve un intérêt actuel, digne de protection, à ce que la décision prise le 31 juillet 2012 par le conseil administratif soit annulée.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1 ; 137 I 23 consid. 1.3 ; 135 I 79 consid. 1 ; ATA/245/2012 du 24 avril 2012 ; P. MOOR/E. POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 748 n. 5.7.2.3 ; T. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 449, n. 1367). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 137 I 296 consid. 4.2 p. 299 ; 136 II 101 consid. 1.1 p. 103). Si l'intérêt actuel fait défaut lors du dépôt du recours, ce dernier est déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4 p. 286 et ss. ; ATA/192/2009 du 21 avril 2009) ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1 p. 374 ; ATA/195/2007 du 24 avril 2007).

Comme l'a relevé le Tribunal fédéral dans un précédent arrêt (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_942/2010 du 3 octobre 2011), la révocation est une mesure disciplinaire qui constitue

une sanction formelle d'un comportement fautif. Elle implique le constat que le recourant a violé les devoirs de sa charge, intentionnellement ou par négligence, et que la gravité de la faute justifie une sanction disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011, consid. 3.5). Pour ce motif, le recourant conserve un intérêt digne de protection à son annulation. De plus, la mesure peut avoir une influence sur la carrière professionnelle du recourant, en particulier dans l'éventualité d'une nouvelle postulation pour un emploi dans la fonction publique (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_983/2009 du 16 novembre 2010, consid. 3.2). Pour ce motif, alors qu'il avait déjà connaissance de la démission du recourant pour le 30 juin 2011, le Tribunal fédéral a considéré que ce dernier conservait un intérêt digne de protection à l'annulation de la révocation litigieuse (arrêt précité, consid. 2.3). Ainsi, il apparaît

- 17/24 - A/2831/2012 que la cour cantonale aurait dû entrer en matière (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_897/2012 du 2 avril 2013 consid. 3.4).

Le fonctionnaire sanctionné conserve un intérêt au contrôle de la légalité de la sanction qui lui a été infligée indépendamment du fait qu'il ait retrouvé ou non un emploi en cours de procédure (...), une telle décision étant susceptible d'être évoquée à son désavantage au cas où l'intéressé postulerait à nouveau pour une fonction au sein de l'Etat (ATA/679/2010 du 5 octobre 2010). Au surplus, selon la jurisprudence de la chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève, la notion d'intérêt digne de protection, au sens de l'art. 60 LPA, est identique à celle développée par le Tribunal fédéral sur la base des art. 103 let. a OJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, et 89 al. 1 let. c LTF, en vigueur depuis le 1er janvier 2007 (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_897/2012 du 2 avril 2013 consid. 3.5 ; ATA/208/ 2011 du 29 mars 2011, consid. 4).

Un licenciement ordinaire (licenciement pour motif objectivement fondé, selon la terminologie du statut) a certes été prononcé en l'espèce et non une révocation, mais cette dernière n'existe plus (cf. art. 93 du statut). Malgré cela, le licenciement pour faute conserve un caractère disciplinaire, comme cela résulte de l'art. 94 du statut. Dès lors, la résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs (art. 30 du statut) et le licenciement ordinaire pour manquement grave ou répété des devoirs de service (art. 34 al. 2 let. b du statut), comme en l'espèce, sont comparables à une révocation sous l'angle de la qualité pour recourir.

Par conséquent, le recourant a conservé un intérêt actuel digne de protection à ce que la décision litigieuse soit annulée, et le recours sera déclaré recevable. 3)

Fonctionnaire de la ville, le recourant est soumis aux dispositions du statut (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 (laquelle renvoie à l'art. 37 du statut). 5)

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

a. 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

- 18/24 - A/2831/2012 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, intitulé « autres mesures »).

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 statut).

b. 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.

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.

L'art. 13 aSPAM prévoyait 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 al. 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.

- 19/24 - A/2831/2012 6)

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, 4e éd., 1991, n. 161 ss). 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). 7)

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. 8)

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.

a. Dans la décision contestée, et pour des raisons qu'elle ne motive pas, la ville a privilégié les déclarations de deux témoins qui ne travaillent plus au centre funéraire.

Le recourant reconnaît qu'il lui est arrivé de boire une bière ou du vin à la cafétéria du centre funéraire, mais toujours en dehors des heures de travail. Un frigo contenant de l'alcool était entreposé dans ladite cafétéria et la consommation d'alcool était tolérée par la direction. Le conseil administratif, dans sa décision en cause, ainsi que les dépositions des personnes entendues lors de l'enquête administrative ont confirmé cela.

Rien ne démontre que le recourant a consommé de l'alcool pendant les heures de travail ou même été incapable de faire son travail correctement. Il ne ressort d'ailleurs d'aucun rapport d'entretien sur le comportement et le travail de

- 20/24 - A/2831/2012 celui-ci qu'il aurait été violent envers un de ses collègues. Selon ces rapports, il apparaît notamment que le recourant entretenait de bons rapports avec les collaborateurs du centre funéraire. Le conseil administratif n'était pas fondé à retenir que cette consommation d'alcool s'étendait aux heures de travail, avait perturbé la qualité de son travail et les relations avec ses collègues. Le raisonnement de l'intimée est d'ailleurs contradictoire, car le recourant a été régulièrement promu. Ce grief doit ainsi être largement atténué.

b. En automne 2009, lors de la pause de midi, le recourant a participé à un rassemblement, au cours duquel une photographie montrant des collaborateurs du centre funéraire dénudés, à la manière des calendriers de corporations, à l'intérieur d'un congélateur destiné à accueillir des défunts. Il s'est lui-même complètement déshabillé et a accepté d'être photographié entièrement nu.

Après enquête, il n'a 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.

Le recourant reconnaît les faits reprochés. Il nie par contre avoir eu une quelconque autorité ou influence sur ses collègues ou avoir participé de manière prépondérante, ce que les déclarations des témoins entendus par les enquêteurs administratifs ne contredisent pas. Il

s'est également abstenu de toute exhibition sexuelle, car il avait caché ses parties génitales.
9)

Le recourant admet l'existence d'une faute et le principe d'une sanction mais considère que le licenciement est disproportionné au vu des manquements reprochés, de l'absence d'antécédents ces dernières années, de la durée des rapports de travail et des conséquences sur sa santé. 10) 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. 11) 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. 12) En l'espèce, le reproche de consommation d'alcool sur le lieu de travail doit être relativisé, en raison de la tolérance dont bénéficiaient les employés du SPF de

- 21/24 - A/2831/2012 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. Il n'a pas non plus été prouvé que le recourant avait parfois été incapable d'exécuter son travail correctement ou avait été violent avec ses collègues. La gravité objective de cette transgression, soit les conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution, doit être minimisée.

Il est également reproché au recourant d'avoir pris part à la photographie litigieuse et de s'être dénudé complètement à cette occasion.

Le recourant devait se rendre compte que l'image de l'institution à laquelle il appartenait était susceptible d'être mise à mal, si la photographie en cause était dévoilée en dehors du service. Le fait de se mettre entièrement nu dans un congélateur destiné à entreposer des défunts et de se faire photographier était choquant. Le comportement du recourant était une violation sérieuse de ses devoirs professionnels et constitutif d'une faute grave. Dans le cas d'espèce, la faute de l'intéressé est centrale. Le cliché litigieux n'aurait pas eu les mêmes répercussions si celui-ci ne s'était pas entièrement dévêtu. Le fait de cacher ses parties génitales n'y change rien. Un tel comportement n'était pas compatible avec l'image et les devoirs des agents publics.

A la décharge du recourant, même s'il devait être conscient du risque de transmission de ce cliché aux collaborateurs du service, voire à des tiers, 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.

En outre, il ressort de l'enquête administrative que le recourant occupait une fonction d'encadrement au sein du centre funéraire. Il se devait donc de montrer l'exemple et d'avoir un comportement irréprochable.

Il faut aussi tenir compte du parcours professionnel du recourant et de ses antécédents. En 1998, il avait été l'objet d'un avertissement suite à des écarts de comportement et plus particulièrement à une faute professionnelle qualifiée de grave. L'année d'après, le conseil

administratif avait prononcé un blâme « assorti d'un sérieux avertissement » à son encontre.

Dès lors, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la chambre de céans retiendra que le comportement du recourant est de nature à justifier un licenciement. La position hiérarchique qu'il occupait, le devoir d'exemplarité qui en découle vis-à-vis des subordonnés, la confiance qu'une collectivité publique peut légitimement attendre de ses collaborateurs, et en particulier de ses cadres, ainsi que l'image qu'ils véhiculent de l'administration municipale revêtent une importance particulière. La bonne qualité générale de son travail et ses vingt-huit années de service ne sauraient pallier ces manquements et atténuer la gravité de ses actes. L'intimée était en droit de penser que le rapport de confiance était

- 22/24 - A/2831/2012 rompu et que le recourant n'était plus digne de rester en fonction. L'intérêt public à ce que la ville puisse se séparer d'un cadre ayant eu un tel comportement l'emporte donc sur l'intérêt privé du recourant à y conserver un emploi, sauf à compromettre le bon fonctionnement de l'administration et la réputation de la ville. En d'autres termes, l'intimée était fondée, sans violer le principe de proportionnalité ni abuser de son pouvoir d'appréciation, à licencier l'intéressé. 13) Le recourant se plaint enfin d'une violation du principe de l'égalité de traitement. La ville l'a sanctionné plus lourdement que ses collègues qui avaient participé à la photographie litigieuse, notamment par rapport à M. T_____ qui s'était mis torse nu et qui n'a pas été licencié.

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 131 I 1 consid. 4.2 ; 129 I 346 consid. 6 ; 129 I 113 consid. 5 ; V. MARTENET, Géométrie de l'égalité, Zurich-Bâle-Genève 2003, p. 260 ss).

En l'espèce, le recourant est le seul à s'être fait photographe entièrement nu. Le comportement qui lui est reproché est à la base de toute cette affaire. Si celui-ci ne s'était pas mis nu, la photographie en cause n'aurait pas été aussi blessante et choquante. Cela justifiait un traitement plus sévère à son encontre.

Ce grief sera donc écarté. 14) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 15) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 a. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 23/24 - A/2831/2012

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