

# **GE\_GERICHTE ATA/45/2025 vom 14. Januar 2025**

GE Cour de justice, 2025-01-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_45\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_45_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/45/2025 du 14 janvier 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/45/2025 del 14 gennaio 2025

## **Regeste**

Résumé: Une altercation avec un collègue suivie d'une position « front contre front » constitue un comportement contraire aux devoirs professionnels suffisant pour prononcer un blâme à l'encontre du recourant. Pour le surplus, le non-respect des tâches prévues dans la fonction de l'intéressé et des procédures internes relevaient également des manquements aux devoirs de service. Le blâme était justifié. Rejet du recours.

## **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 et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### **E. 2**

Le recourant reprochait aux HUG d'avoir violé son droit d'être entendu sous l'angle du refus d'audition des témoins, respectivement d'accès aux procès-verbaux d'audition de J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_. Il ne sollicite plus, au terme des échanges d'écritures, d'autres auditions mais critique les HUG pour ne pas avoir interrogé Q\_\_\_\_\_ sur le dépôt des valeurs. Chaque partie remet également en cause la crédibilité du ou des témoins.

#### **E. 2.1**

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 de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1 et les références citées). Ce droit n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ni celui de faire entendre des témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

- 16/23 - A/325/2024

#### **E. 2.2**

L'autorité réunit les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision ; elle apprécie les moyens de preuve des parties (art. 20 al. 1 LPA). De plus, l'absence de procès-verbal relatif à des mesures d'instruction antérieures au prononcé d'une décision de licenciement ne viole pas l'art. 20 al. 3 LPA, lequel ne s'applique qu'en procédure contentieuse (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 4.3 ; Stéphane GRODECKI/ Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017 n. 357). Quant aux art. 28 ss LPA sur le témoignage, ils ne s'appliquent qu'aux autorités qui peuvent administrer ce mode de preuve.

### **E. 2.3**

En l'espèce, les HUG ont affirmé avoir entendu J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ pendant la procédure de décision. J\_\_\_\_\_ a déclaré pendant son audition devant la chambre de céans avoir écrit un courriel pour décrire ce qui s'était produit le 11 juin 2023 et avoir eu une conversation par téléphone avec une personne des RH et son responsable hiérarchique. Ledit courriel ne figure pas au dossier et la date de cette conversation n'est pas indiquée. K\_\_\_\_\_ a en revanche indiqué avoir eu le 23 novembre 2023 un échange téléphonique avec son responsable hiérarchique et une responsable RH au sujet de l'incident de la fin de la journée du 11 juin 2023. Outre que rien n'obligeait les HUG à informer le recourant des entretiens qu'il a eus avec J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_, ils n'étaient pas tenus de tenir un procès-verbal, dès lors que l'art. 20 al. 3 LPA ne trouve pas application à ce stade de la procédure. Au surplus, les deux personnes précitées ont été entendues par la chambre de céans aux côtés d'I\_\_\_\_\_. Le dossier contient les éléments suffisants de trancher le litige en toute connaissance de cause, sans qu'il soit nécessaire de procéder à d'autres auditions, notamment celle de Q\_\_\_\_\_ dont on ne voit pas ce qu'elle pourrait apporter de plus que les éléments figurant au dossier. À propos du dépôt de valeurs sur lequel le recourant souhaitait qu'elle fût entendue par les HUG, on relèvera que celui-là ne prétend pas avoir suivi les procédures applicables au dépôt des valeurs, mais explique son manquement par la surcharge de travail, laquelle est du reste contestée par les intimés. Quant aux critiques du recourant concernant les supposées contradictions dans les témoignages d'I\_\_\_\_\_ et de J\_\_\_\_\_, leur examen relève de l'appréciation des preuves à laquelle il sera procédé plus loin. Le grief sera écarté.

### **E. 3**

Le litige porte sur la conformité au droit de la sanction disciplinaire, sous la forme d'un blâme infligé au recourant.

#### **E. 3.1**

Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions

- 17/23 - A/325/2024 administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

#### **E. 3.2**

En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut - PA 720.0) en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi et notamment soumis à la LPAC ainsi qu'au

règlement d'application de cette dernière du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

### **E. 3.3**

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les membres du personnel sont ainsi tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension (let. b), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c) ainsi que d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin (let. d). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

### **E. 3.4**

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs. Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (ATA/384/2024 du 19 mars 2024 consid. 2.5 et les références citées).

### **E. 3.5**

Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, qui traite des sanctions disciplinaires, 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 : le blâme (let. a ch. 1) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (let. b ch. 2) ; la

- 18/23 - A/325/2024 réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (let. c ch. 4) ; la révocation (let. c ch. 5).

### **E. 3.6**

Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8e éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). 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/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande, in RJJ 1998, n. 55 p. 14).

### **E. 3.7**

Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 du

### **E. 3.8**

En l'espèce, il est reproché au recourant dans la décision attaquée d'avoir adopté une communication et une attitude inadaptées à l'égard de ses collègues ainsi que des manquements dans l'accomplissement de ses tâches. En ce qui concerne le premier reproche, il apparaît à la lumière des témoignages que les incidents reprochés se sont produits au secteur des urgences adultes où œuvrait I\_\_\_\_\_. Le recourant s'y était rendu avant la fin de son horaire et il s'en était ensuivi un enchaînement de faits marqué, dans un premier temps, par un échange tendu entre les deux collègues. Les accusations portant sur les insultes que le recourant aurait proférées à l'encontre d'I\_\_\_\_\_ n'ont pas été corroborées par les auditions de J\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_. Dans un second temps, le recourant, qui était jusqu'alors assis, s'était levé pour se mettre en position de front contre front avec I\_\_\_\_\_, jusqu'à ce que J\_\_\_\_\_ intervienne pour les séparer. Sur ce point, il y a une divergence entre les parties sur la question de savoir s'il y a eu un contact physique entre les deux collègues. Les témoignages recueillis ne permettent pas d'y répondre de manière précise, si bien que cette question peut rester indécise, au vu des développements suivants. Quant à la question de savoir si cet événement s'est produit devant la patientèle, K\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle s'occupait des patients à une distance de 1m50. J\_\_\_\_\_ a indiqué lors de son témoignage avoir observé un flux important de patients, avant

- 19/23 - A/325/2024 de préciser par la suite qu'étant focalisé à séparer le recourant et I\_\_\_\_\_, il n'était pas certain que les patients aient assisté à la scène. La question peut également rester indécise. Le 12 juin 2023, soit le lendemain de l'incident aussi nommé dans le dossier « face-à-face » ou « tête contre tête », I\_\_\_\_\_ a utilisé les qualificatifs de « stupéfait » « frustré » « rabaissé » ou « intimidé » pour décrire son état émotionnel dans sa déclaration de l'événement à l'origine de l'EIG. Le recourant, qui se borne pour l'essentiel à exposer sa propre version des faits ou à opposer celle-ci à celle retenue par l'autorité intimée, ne peut être suivi. Aucun témoignage ni un quelconque autre élément du dossier ne permettent de donner du crédit à ses allégations selon lesquelles il aurait été l'agressé et non l'agresseur. Ses affirmations au sujet des pressions subies par les collaborateurs ou des contradictions supposées entre les déclarations de J\_\_\_\_\_ et l'échange WhatsApp, au demeurant contestées par celui-ci, ne trouvent non plus aucune assise dans le dossier. Même à supposer que les critiques du recourant sur la chronologie des événements tels que rapportés dans les courriels d'I\_\_\_\_\_ du 11 juin 2023 soient en partie fondées, elles ne sont pas de nature à remettre en question la crédibilité de l'ensemble des éléments du dossier qui établissent les faits incriminés retenus. Malgré les dénégations du recourant et même en l'absence de propos inappropriés, l'altercation avec I\_\_\_\_\_ constituait en elle-même un

comportement inadéquat. De plus et indépendamment de tout contact physique entre lui-même et ce dernier, le fait de s'être levé pour faire face front contre front avec le collègue précité relève d'un comportement contraire à ses devoirs professionnels. Outre une absence de maîtrise de soi déjà relevée par le passé (notamment les

### **E. 3.9**

Il convient cependant d'examiner, à l'instar des intimés, le second reproche, à savoir le retard dans l'enregistrement des admissions des patients et le non-respect du processus institutionnel relatif aux dépôts de valeurs, tous deux survenus pendant la journée du 11 juin 2023. Le recourant explique ces manquements par une surcharge de travail. Cet argument ne saurait toutefois prospérer, dès lors que les manquements reprochés ne sont pas compatibles avec le comportement normal attendu de lui dans de telles circonstances. Selon les indications des HUG qu'il ne conteste pas, il existait un système de piquet la nuit et le week-end pour pallier l'absence d'un collaborateur ou une surcharge de travail. Or, selon les propres allégations du recourant, l'absence du collaborateur en charge de l'horaire du matin avait causé une surcharge de travail, à l'origine du retard reproché. Toutefois, bien que l'un et l'autre facteur de recours au piquet semblaient ainsi réunis, il n'a pas activé le mécanisme. Il n'explique pas cette omission, se contentant d'indiquer qu'il ne comprenait pas pourquoi les collègues du secteur des urgences adultes n'avaient pas fait appel au piquet. Rien n'indiquant dans le dossier que l'évaluation de la situation de surcharge de travail était partagée par ses collègues, le recourant ne peut se prévaloir de leur attitude pour justifier ses propres manquements. Dans ces circonstances, il sera retenu que le retard reproché dans l'enregistrement des admissions, imputé au recourant, était justifié. En tant que le recourant ne prétend pas que les dossiers laissés en suspens avant sa pause présentaient un degré d'urgence plus élevé, c'est à tort qu'il s'est plaint de ce que les deux collègues ayant assuré son remplacement pendant ce laps de temps n'ont pas procédé à leur traitement. Le fait qu'elles se soient chargées uniquement des admissions de patients arrivés pendant la période de remplacement était conforme aux procédures internes, comme exposé dans la partie en fait et rappelé à juste titre par I\_\_\_\_\_. En s'en prenant à ce dernier en l'accusant d'avoir instauré

- 21/23 - A/325/2024 cette nouvelle façon de procéder, le recourant a exposé son ignorance des procédures internes applicables, laquelle lui est à juste titre reprochée. N'ayant pas suivi les procédures en cas de surcharge de travail, le recourant ne peut ainsi s'en prévaloir pour justifier le non-respect du processus de mise en sécurité et de conservation des valeurs confiées par un patient. Ces différents manquements aux devoirs de service font écho à d'autres exemples de non-respect des tâches prévues dans sa fonction et des procédures internes rappelés lors de l'entretien de service du 28 juillet 2023, à savoir en particulier les faits des 27 juillet 2023, 1er, 10 et 23 février 2023 pour lesquels la prescription annale n'était pas acquise au moment de la sanction disciplinaire. Le recourant ne conteste pas que les courriels contenant ces faits lui étaient parvenus, étant précisé qu'il avait réagi à l'incident relaté dans le courriel du 1er février 2023. En tant qu'il n'apporte pas la démonstration qu'il les a contestés à leur réception ou plus tard, sa tentative de les remettre en cause sans étayer au stade de la présente procédure est, en l'absence d'éléments concrets, vouée à l'échec. Quant aux autres rappels de règles et de procédures intervenus entre le 4 août 2022 et le 1er novembre 2022, ils servent tout au plus, comme souligné ci-avant, à illustrer le caractère répétitif des manquements reprochés au recourant. Pour ce qui est du reproche en lien avec le dépassement d'un quart d'heure de la durée de la pause, la question

de l'établissement de ce fait, contesté par le recourant, peut rester indéfinie, compte tenu de la conclusion qui suit. Il apparaît en effet, au vu des différents éléments précités, que le reproche formulé à l'encontre du recourant en lien avec les manquements aux procédures internes, notamment le retard dans l'exécution des tâches et le non-respect du processus de mise en sécurité et de conservation des valeurs confiées était justifié. La violation des devoirs de service reprochée au recourant est également fondée sur ce point.

### **E. 3.10**

En tant que le blâme constitue la moins sévère des sanctions disciplinaires du catalogue prévu par l'art. 16 al. 1 LPAC, elle est conforme au principe de proportionnalité, au vu de la violation des devoirs de service dont le recourant s'est rendu coupable. Dès lors, c'est sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation que les HUG lui ont infligé cette sanction disciplinaire. En tous points mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté. 4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1142/2024 précité consid. 6). Compte tenu des conclusions du recours, le litige ne présente pas de valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110 ; ATA/467/2024 du 16 avril 2024 consid. 5).

- 22/23 - A/325/2024

\* \* \* \* \*

### **E. 7**

avril 2021 consid. 4.2). Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus dudit pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA).

### **E. 11**

avril 2008 et 13 novembre 2013), l'attitude du recourant dénote les difficultés relationnelles récurrentes avec ses collègues. Ainsi que l'illustre l'affirmation d'K\_\_\_\_\_ selon laquelle il pouvait pousser ses collègues à bout, il n'est pas sans importance de rappeler que son comportement problématique avait fait l'objet de remarques et d'objectifs à atteindre dans les EEDP de 2008 et 2010. Le rapport du 7 novembre 2013 faisait état d'une « forte altercation » entre le recourant et un de ses collègues. Bien que ces faits ne puissent être pris en compte en raison de leur ancienneté, ils témoignent que le parcours professionnel du recourant au sein des HUG, émaillé des tensions avec ses collègues, n'a pas connu d'infléchissement, en dépit des mises en garde de sa hiérarchie. En d'autres termes, la répétition d'un tel comportement atteste une absence de prise de conscience de la gravité de l'incident avec son collègue, comme le démontrent par ailleurs ses tentatives de minimiser l'incident en le qualifiant de « simple engueulade », voire de justifier ses agissements par son caractère bien trempé. De surcroît, il a tenté de retourner l'accusation contre I\_\_\_\_\_ en prétendant, en contradiction avec les éléments du dossier, qu'il aurait été l'agressé et ce dernier, l'agresseur. Ainsi, contrairement à ce que soutient le recourant, rien n'interdit aux intimés de s'appuyer sur les faits non incriminés dans la procédure disciplinaire pour illustrer,

- 20/23 - A/325/2024 par exemple, l'absence de prise de conscience du recourant (ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.6). Le recourant ne peut se prévaloir du fait qu'I\_\_\_\_\_ ait demandé l'organisation d'une médiation à la suite de l'incident pour

contester la mise en œuvre de sa responsabilité disciplinaire. En effet, il n'appartenait pas à I\_\_\_\_\_, fût-il victime des faits reprochés, de décider des mesures à prendre face à ses agissements problématiques, mais bien aux autorités désignées par les dispositions légales précitées de procéder à leur examen et, le cas échéant, de leur donner une suite disciplinaire. Il découle de l'ensemble des circonstances sus-exposées que le recourant a, par son attitude inadéquate, violé de manière fautive ses devoirs de service. Compte tenu des faits reprochés, qui sont graves, une telle violation suffisait à elle seule à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre, la violation des devoirs de service étant ainsi avérée.

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