

GE_GERICHTE ATA/531/2011 vom 30. August 2011

GE Cour de justice, 2011-08-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_531_2011

FR: GE_GERICHTE ATA/531/2011 du 30 août 2011

IT: GE_GERICHTE ATA/531/2011 del 30 agosto 2011

Regeste

Résumé: Confirmation de la décision de révocation d'un fonctionnaire pour violation des devoirs du personnel. La révocation d'un fonctionnaire ayant agressé verbalement et physiquement un supérieur hiérarchique dans un contexte professionnel est justifiée et proportionnelle. Bien que le travail du recourant ait globalement donné satisfaction depuis son entrée en fonction et qu'il n'ait fait l'objet d'aucune sanction, une appréciation générale de l'évolution de son attitude dans l'exercice de ses fonctions, notamment l'aggravation progressive de son comportement, ne peut qu'entraîner le rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le litige consiste à déterminer si la sanction disciplinaire prise à l'encontre du recourant est justifiée et si celle-ci respecte le principe de proportionnalité.

E. 3

Fonctionnaire de l'Etat de Genève, le recourant est soumis à la LPAC.

E. 4

A teneur de l'art 16 al. 1 LPAC, 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 :

a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :

1°le blâme ;

b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général :

2°la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée,

3°la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ;

c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :

4°le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans,
5°la révocation.

E. 5

a. Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss RPAC. L'art. 20 prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de

- 18/23 - A/125/2011 l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a). Ils doivent justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1), respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2) et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 i.f.).

b. 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/320/2010 du 11 mai 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). En cas de révocation, l'existence d'une faute grave est exigée (MGC 2005-2006/XI A, séance 52 du 21 septembre 2006).

E. 6

En l'espèce, le séminaire réservé aux fonctionnaires des administrations fiscales cantonales romandes, durant lequel se sont déroulés les faits en cause, s'inscrivait dans un cadre professionnel. Peu importe que les faits incriminés se soient déroulés lors d'une soirée après les heures de conférence.

Bien que le recourant regrette l'attitude adoptée à cette occasion, il ne la conteste toutefois pas. Il a de plus admis en partie, soit à tout le moins considéré comme plausible son comportement, même s'il ne s'en souvient pas en raison de sa chute ultérieure. Il s'ensuit que les faits, tels qu'ils ont été rapportés par les témoins, sont établis.

Ainsi, lors de la soirée du 27 mai 2010, pendant le séminaire précité, le recourant a agressé verbalement un de ses supérieurs hiérarchiques, avant de s'en prendre à celui-ci physiquement et de tenir à son égard des propos insultants, en faisant mine de lui placer un pistolet sur la gorge et en lui empoignant ses parties intimes. Le recourant a encore aggravé ses gestes, malgré les mises en garde de son interlocuteur. Une telle attitude, liée à une alcoolisation excessive et délibérée, contrevient aux devoirs des fonctionnaires. Elle n'est pas compatible avec la loyauté et la diligence que tout employeur est en droit d'attendre de ses collaborateurs, soit, plus particulièrement, avec la considération dont doivent jouir les employés d'une collectivité publique. La gravité de la conduite du recourant, contraire à la bienséance et à la décence que se doit d'observer un fonctionnaire

- 19/23 - A/125/2011 dans le cadre de ses fonctions, constitue une violation fautive des art. 20 et 21 let. a et c RPAC et est passible d'une sanction.

E. 7

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/320/2010 déjà cité ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002).

E. 8

Reste à examiner si l'autorité n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant la révocation plutôt qu'une autre sanction disciplinaire. En effet, 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 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/320/2010 du 11 mai 2010 ; ATA/140/2006 du 14 mars 2006 ; ATA/648/2004 du 24 août 2004). Si les peines légères répriment des manquements bénins, les peines lourdes ne peuvent être prononcées que si le fonctionnaire s'est rendu coupable d'une infraction unique mais spécialement grave ou s'il a commis un ensemble de transgressions qui, prises isolément, ne seraient pas graves, mais dont la gravité résulte de leur répétition (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010 ; ATA/34/2006 du 24 janvier 2006 et les références citées).

E. 9

Toute sanction disciplinaire présuppose une faute de la part du fonctionnaire. Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (G. BOINAY, op. cit., p. 27, § 50 ; P. MOOR, Droit administratif, Volume III, 1992, p. 240 n. 5.3.5.1.). Tout agissement – manquement ou omission – dès lors qu'il se révèle 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 (ibid.). Contrairement au droit pénal, la négligence n'a pas à être prévue pour être punissable (V. MONTANI, C. BARDE, op. cit., p. 349 et les références doctrinales citées).

- 20/23 - A/125/2011

La gravité objective de la faute doit s'apprécier en fonction des conséquences qu'elle a eues pour le bon fonctionnement de l'institution à laquelle appartient le fautif. Subjectivement, la sanction doit être choisie en tenant compte de la personnalité du coupable, de la gravité de la faute, des mobiles, des antécédents, des responsabilités et de la position hiérarchique des

fonctionnaires, afin qu'elle soit de nature à éviter une récidive et à amener le fautif à adopter à l'avenir un comportement conforme à ses devoirs professionnels (ATA/174/2009 du 7 avril 2009 ; G. BOINAY, op. cit., p. 55, § 115 et les références citées).

E. 10

a. Dans des causes concernant des sanctions disciplinaires, la chambre de céans s'est prononcée comme suit :

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire qui consultait des sites pornographiques depuis son poste de travail, non sans avoir pris la peine de sauvegarder sur son disque dur des images à caractère pédophile (ATA/496/2006 du 19 septembre 2006) ;

- confirmation de la révocation d'une fonctionnaire d'un EMS au vu de la répétition de comportements inacceptables envers les collègues durant dix ans, malgré de nombreux avertissements et rappels à l'ordre et nonobstant l'excellence du travail effectué (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire auquel étaient reprochés des violations de devoirs de service et d'autres comportements, notamment des relations intimes entretenues avec des fonctionnaires du service, comportements de nature à déstabiliser un service lorsque ces derniers impliquaient comme en l'espèce une relation de travail extrêmement étroite (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010) ;

- confirmation de la révocation d'un fonctionnaire consultant fréquemment et régulièrement des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) ;

- confirmation d'une mise à pied de deux semaines avec effet immédiat et suspension de traitement, ainsi qu'une rétrogradation définitive de trois classes de traitement d'un fonctionnaire auquel il était reproché de ne pas avoir entretenu de relations dignes et correctes avec ses collègues et d'avoir manqué de loyauté à l'égard de ces derniers (ATA/142/2011 du 8 mars 2011).

b. Elle a en revanche diminué la sanction prononcée par l'autorité d'engagement dans quelques cas, notamment :

- prononcé d'une mise à pied temporaire en lieu et place de la révocation d'un employé de voirie qui avait fréquenté un établissement public pendant ses heures de service et avait adopté un comportement insolent à l'égard du secrétaire

- 21/23 - A/125/2011 de la mairie de la commune qui l'employait alors qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement et de deux blâmes (ATA/688/1995 du 28 novembre 1995) ;

- prononcé d'un blâme en lieu et place d'une réduction de traitement à l'encontre d'un fonctionnaire qui avait usé de violences verbales et physiques à l'encontre d'un élève, considérant qu'il s'agissait d'un incident isolé au cours d'une carrière de vingt-cinq ans et que le recourant n'avait pas d'antécédents et relevant le comportement adéquat adopté par l'intéressé suite à l'événement (ATA/579/2008 du 11 novembre 2008) ;

- retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée d'un an en lieu et place des deux ans prononcés par l'autorité d'engagement pour un fonctionnaire ayant adopté une attitude peu adéquate face à sa hiérarchie, les reproches faits au recourant devant être

largement relativisés en fonction des dysfonctionnements structurels et organisationnels du service (ATA/619/2010 du 7 septembre 2010) ;

- réduction temporaire de traitement pour une durée de trois ans dans les limites de la catégorie en lieu et place de la révocation d'un fonctionnaire occupant un poste à responsabilité hiérarchique auquel il était reproché une consommation d'alcool sur le lieu de travail pendant la pause de midi et à l'occasion d'apéritifs (ATA/665/2010 du 28 septembre 2010 et ATA/666/2010 du 28 septembre 2010).

E. 11

En l'occurrence, le recourant a agressé à fin mai 2010 verbalement et physiquement un supérieur hiérarchique dans un contexte professionnel. Cette attitude de l'intéressé s'explique d'autant moins qu'au moment des faits, il avait recouvré une pleine capacité de travail, ayant cessé en février 2010 le suivi thérapeutique entrepris. Par ailleurs, il avait déjà fait l'objet d'un reclassement en janvier 2009 en raison du retard accumulé dans l'exécution de ses tâches. Dès l'instant où il a reçu des remarques concernant son travail de la part de sa supérieure hiérarchique, il a connu diverses périodes d'incapacité de travail totalisant un an, en raison d'une dépression. Par la suite, son nouveau supérieur hiérarchique a attiré son attention quant à la nécessité de ne pas prendre du retard dans son travail. Selon la note rédigée à l'issue de l'entretien d'évaluation du 5 janvier 2009, le recourant avait partiellement atteint les objectifs fixés, voire pas du tout. Ses relations avec sa hiérarchie étaient conflictuelles, ne permettant pas d'établir un rapport de travail serein. De plus, le recourant avait été invité à retirer de son bureau des armes blanches et à se vêtir correctement. Il avait aussi plaisanté de manière inappropriée au sujet de sa supérieure hiérarchique alors enceinte en présence de collègues, évoquant une césarienne sans raison aucune. Ces éléments apparaissent d'autant plus préoccupants que le recourant bénéficiait du statut de cadre intermédiaire, position impliquant des devoirs et responsabilités accrus. L'aggravation progressive du comportement du recourant, particulièrement

- 22/23 - A/125/2011 à l'endroit de ses supérieurs hiérarchiques, exacerbé par la fragilité psychologique de celui-ci, laissait craindre une péjoration de la situation.

Certes, depuis son entrée en fonction, en août 2001, son travail a globalement donné satisfaction, au point qu'il a été promu le 18 avril 2007 en qualité d'adjoint aux affaires fiscales après avoir été nommé fonctionnaire en 2004. Il était aussi apprécié de ses collègues. Jusqu'à l'incident de la soirée du 27 mai 2010, le recourant n'avait fait l'objet d'aucune sanction.

Au vu de ce qui précède, l'agression d'un supérieur hiérarchique reprochée au recourant lors d'un séminaire professionnel est à elle seule objectivement suffisamment grave pour justifier de l'écartier de son poste dans l'administration cantonale. Une appréciation générale de l'évolution de l'attitude du recourant dans l'exercice de ses fonctions ne peut qu'entraîner le rejet du recours et donc la confirmation de la révocation, soit de la sanction la plus lourde pouvant être prononcée.

E. 12

Au vu de ce qui précède, l'autorité n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation, les manquements commis par l'intéressé ayant irrémédiablement rompu le rapport de confiance et ne permettant plus la poursuite des rapports de service.

Le recours sera donc rejeté. Un émolument de CHF 1'000.-, auquel s'ajoutent les frais à hauteur de CHF 150.- pour l'établissement du certificat médical, sera mis à la charge du recourant, qui succombe. Aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

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