

GE_GERICHTE ATA/57/2022 vom 25. Januar 2022

GE Cour de justice, 2022-01-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_57_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/57/2022 du 25 janvier 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/57/2022 del 25 gennaio 2022

Regeste

Résumé: Confirmation du licenciement immédiat par la Ville de Genève d'un agent de sécurité et d'accueil du MAH suite à une altercation avec un visiteur. Les manquements reprochés sont suffisamment graves pour justifier, à eux seuls, compte tenu de la jurisprudence et du fait que l'altercation s'est déroulée en trois épisodes distincts, une rupture du lien de confiance, étant précisé pour le surplus que le recourant avait déjà fait l'objet d'avertissements suite à des problèmes de comportement.

Erwägungen

E. 9

juillet 2020 consid. 4.3, 5.3.6 et 5.4).

7)

En l'espèce, le recourant considère que le licenciement immédiat dont il a fait l'objet est tardif, illicite et disproportionné, de sorte qu'il doit être annulé et que sa réintégration doit être ordonnée.

a. À titre préalable, il convient d'examiner si l'autorité intimée aurait agi tardivement pour prononcer le licenciement immédiat du recourant.

Il ressort du dossier qu'après avoir été informé par le recourant le 14 mai 2021 de l'altercation survenue la veille, son supérieur hiérarchique a entendu le jour même des collègues du recourant, témoins des faits litigieux. L'autorité intimée expose, sans être contredite par le recourant, que la direction du B_____ aurait reçu le 19 mai 2021 la plainte rédigée par le visiteur. Elle a alors, le 21 mai 2021, convoqué l'intéressé à un entretien le 25 mai 2021, soit le jour ouvrable suivant (les 22 et 23 mai tombant durant le week-end et le 24 mai étant un jour férié). Lors de cet entretien, les personnes présentes ont fait part de leurs doutes sur les capacités du recourant à exercer son travail et l'ont averti que le dossier serait transmis au département compétent, lequel donnerait la suite qui conviendrait. Le lendemain, soit le 26 mai 2021, le recourant a été suspendu avec effet immédiat par le maire d'alors de la ville. Le 1er juin 2021, soit quatre jours ouvrables plus tard, il a été informé de l'intention du CA de le licencier avec effet immédiat. Un délai de huit jours, soit au 9 juin 2021, lui a alors été imparti pour faire valoir ses observations et/ou solliciter son audition par une délégation du CA. Ce délai a été prolongé, à sa demande, au 15 juin 2021. Le CA a alors prononcé son licenciement immédiat par décision du 23 juin 2021, soit quatre jours ouvrables après avoir reçu la détermination de l'intéressé qui lui est parvenue le 17 juin 2021.

Dans ces circonstances, compte tenu des exigences découlant de la résiliation des rapports de droit public, soit notamment le respect du droit d'être entendu, l'obligation de rendre une

décision motivée ou encore le fait que ladite décision doit émaner d'une autorité collégiale et non du supérieur hiérarchique direct, le temps écoulé entre les événements ayant motivé la décision litigieuse et la notification de cette dernière – étant relevé que ce délai a été prolongé d'une semaine à la demande du recourant –, n'est pas critiquable, et ce même dans le contexte d'une résiliation immédiate des rapports de travail.

b. Il convient par ailleurs de déterminer si le recourant a contrevenu à ses devoirs généraux de membre du personnel (art. 82 ss du statut).

En l'occurrence, il a reconnu, tant dans son courriel à son supérieur hiérarchique puis lors de l'entretien du 25 mai 2021 et dans ses écritures devant la chambre de céans, la plupart des faits qui lui étaient reprochés, soit d'avoir eu une

- 24/27 - A/2693/2021 altercation avec un visiteur du B_____ le 13 mai 2021, laquelle s'était déroulée en trois temps. Il s'était d'abord énervé avec le visiteur devant le « E_____ » face à l'insistance de ce dernier à se faire servir un café, alors que le restaurant était fermé. Lorsqu'il avait entendu par radio qu'un visiteur souhaitait se plaindre à l'accueil du comportement d'un collaborateur du B_____, il s'était rendu dans le hall et s'était à nouveau « engueulé avec le visiteur ». Vu l'ampleur que prenait la conversation, autant de sa part que celle du visiteur, il avait invité celui-ci à sortir. Une fois à l'extérieur, ils avaient eu une conversation houleuse, pendant laquelle il l'avait traité de « connard fini », le visiteur refusant d'entendre ce qu'il avait à lui dire.

Tant la plainte du visiteur adressée à la direction du B_____ que les propos recueillis par le supérieur hiérarchique du recourant auprès des autres collaborateurs du musée présents le jour de l'altercation confirment l'existence de cette altercation, d'abord au sein même du B_____, en présence d'autres visiteurs, puis dehors devant l'établissement culturel.

Force est dès lors de constater que le recourant a manqué par son attitude à son obligation d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 83 let. b du statut). Le fait que le visiteur se soit également emporté à son égard ne saurait justifier son comportement, et en particulier le fait de l'avoir insulté et de ne pas avoir réussi à stopper l'escalade de la dispute. Le recourant a également mis en danger la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit faire l'objet (art. 83 let. c du statut), l'altercation s'étant déroulée devant d'autres visiteurs du B_____ – en partie dans le hall d'entrée du musée puis à l'extérieur juste devant celui-ci –, alors qu'il portait sa tenue de travail. Ce faisant, il a indéniablement manqué à ses devoirs de fonction (art. 84 let. a du statut). Ces manquements sont suffisamment graves pour justifier, à eux seuls, compte tenu de la jurisprudence précitée et du fait que l'altercation s'est déroulée en trois épisodes distincts, une rupture du lien de confiance, étant précisé pour le surplus que le recourant avait déjà fait l'objet d'avertissements suite à des problèmes de comportement.

Le recourant, qui reconnaît que sa réaction lors de l'altercation du 13 mai 2021 n'avait pas été « la plus adéquate de sa vie professionnelle », tente d'expliquer son comportement par sa situation familiale compliquée et une insomnie survenue la veille à la suite de sa vaccination contre la Covid-19. Sans nier ni même minimiser la souffrance causée par les problèmes de santé de sa fille, exacerbée peut-être par une éventuelle insomnie, il n'en demeure pas moins qu'il relevait de sa responsabilité de ne pas se rendre à son travail, et d'en avertir immédiatement sa hiérarchie, s'il n'était pas apte à remplir ses obligations professionnelles conformément à ses devoirs. Il sied, par ailleurs, de relever qu'il ne s'agissait pas du premier problème de comportement de sa part, comme il le

- 25/27 - A/2693/2021 sera détaillé ci-après, lesquels étaient pour leur part survenus précédemment à ses ennuis familiaux.

c. Il convient enfin d'examiner si le licenciement immédiat serait disproportionné, comme le relève le recourant.

L'intéressé, quoi qu'il en dise, ne peut se targuer de parfaits états de service, ce dernier ayant des antécédents disciplinaires. Il a en effet été sanctionné le 4 septembre 2013 d'un avertissement – soit une sanction disciplinaire prévue par le statut – par le directeur du B_____ pour avoir eu un comportement inacceptable et des propos particulièrement déplacés, confinant parfois au harcèlement, envers des collègues féminines. Le 17 mars 2014, il a fait l'objet d'un blâme pour avoir à nouveau adopté à l'égard de certaines de ses collègues un comportement inacceptable. S'il est vrai que ces deux sanctions remontent à respectivement huit et sept ans avant les faits litigieux, le recourant a par ailleurs été convoqué à un entretien le 17 janvier 2019 par son supérieur hiérarchique au sujet d'une altercation avec un collègue de travail. Ce dernier incident n'a toutefois pas donné lieu au prononcé d'une sanction disciplinaire.

Son débordement lors de l'altercation du 13 mai 2021 ne saurait ainsi être considéré comme un acte isolé. S'il est vrai que les précédents reproches ou sanctions à son encontre concernaient des problématiques avec des collègues, et non des visiteurs du musée, il n'en demeure pas moins que son comportement a déjà posé problème à plusieurs reprises. Le fait que son attitude inappropriée ait cette fois été dirigée non pas contre des collègues, mais contre un visiteur du musée, alors qu'il lui incombait notamment selon son cahier des charges de s'assurer de la qualité de l'accueil, rend cette violation de ses devoirs de fonction plus grave encore. Lors de l'entretien du 25 mai 2021, le recourant a d'ailleurs reconnu avoir parfaitement conscience de la mauvaise image qu'il avait donnée de lui-même et du musée lors de l'événement du 13 mai 2021. Le fait que le public ait assisté à l'altercation ne l'a d'ailleurs pas arrêté dans ses agissements. Il ne peut dès lors être reproché à la ville d'avoir considéré qu'elle ne pouvait plus avoir confiance dans les capacités de l'intéressé à remplir les exigences de son poste, dès lors qu'il risquait à tout moment de perdre ses moyens en présence d'une situation contrariante pour lui.

Il apparaît dès lors que le licenciement immédiat est apte à atteindre le but poursuivi. Il est nécessaire et proportionné, au sens étroit de cette notion, vu le non-respect à répétitions par l'intéressé de ses devoirs de fonction. Il a manqué à ses devoirs de service, alors qu'un comportement adéquat d'un agent de sécurité et d'accueil, en lien avec les usagers, est particulièrement important. Reconnaisant ses torts, tout en minimisant leur importance, le recourant ne semble pas avoir pris conscience de la gravité des faits qui lui sont reprochés.

- 26/27 - A/2693/2021

Compte tenu de la casuistique exposée ci-dessus et de l'ensemble des circonstances, la chambre de céans retiendra que c'est sans abus ni excès de son large pouvoir d'appréciation que la ville a retenu que le comportement du recourant, qui n'était pas à sa première transgression de ses devoirs de fonction, était de nature à justifier un licenciement immédiat pour justes motifs.

Au vu de ce qui précède, les conclusions du recourant tendant à sa réintégration seront également écartés.

Entièrement mal fondé, le recours sera dès lors rejeté. 8)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la ville qui compte plus de dix mille habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et est par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/598/2021 du 8 juin 2021 ; ATA/1344/2020 du 22 décembre 2020).

* * * * *

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