

GE_GERICHTE ATA/586/2023 vom 6. Juni 2023

GE Cour de justice, 2023-06-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_586_2023

FR: GE_GERICHTE ATA/586/2023 du 6 juin 2023

IT: GE_GERICHTE ATA/586/2023 del 6 giugno 2023

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

E. 05

; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. Le litige porte sur la confirmation par le Conseil administratif de l'avertissement prononcé le 1er juillet 2022 par le directeur ad interim du département en lien avec divers comportements du recourant. 3. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. 3.1 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 d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1B_539/2019 du 19 mars 2020 consid. 3.1 ; 2C_203/2019 du 4 juillet 2019 consid. 2.1 et les arrêts cités).

- 10/15 - A/2820/2022 3.2 En l'espèce, dès l'ouverture de la procédure disciplinaire à son encontre le 23 mars 2022, le recourant s'est déterminé par écrit le 25 mars 2022 puis a été convoqué à un entretien par sa cheffe de service, auquel il s'est rendu mais qu'il a quitté avant son terme au motif qu'il ne souhaitait pas entendre les reproches formulés contre lui. Il a également eu l'occasion de se déterminer par écrit les 25 et 26 avril 2022 sur le courrier adressé le 14 avril 2022 par le directeur adjoint du département, indiquant renoncer à faire valoir oralement son droit d'être entendu et refusant de se rendre au second entretien auquel il était convoqué. Ce n'est qu'à partir du 9 mai 2022 que le recourant a demandé l'accès à son dossier, en particulier au courriel du 8 mars 2022 dans lequel un architecte de la ville se plaignait de son comportement auprès de la commandante. L'intimée a donné suite à cette requête le 18 juillet 2022, soit après la lettre d'avertissement du 1er juillet 2022. Cela n'a toutefois pas empêché le recourant, qui n'ignorait pas les faits qui lui étaient reprochés, de recourir contre cette décision auprès du Conseil administratif, puis de compléter son recours une fois son dossier consulté. Il a également eu l'occasion de faire valoir son point de vue en toute connaissance de cause dans le cadre de son recours devant la chambre de céans contre la décision de confirmation de l'avertissement prononcée le 31 août 2022. Dans ces circonstances, il ne peut pas être retenu que le droit d'être entendu du recourant aurait été violé, de sorte que ce grief sera écarté. 4. Le recourant conteste le principe d'une sanction disciplinaire, soit en l'occurrence un avertissement, qu'il estime arbitraire, contraire au principe de la bonne foi et attentatoire à sa santé et sa personnalité. 4.1 Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir

d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce. Il n'en résulte toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble (ATA/1300/2021 du 30 novembre 2021 consid. 6). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux de droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 5.1). 4.2 La décision litigieuse se fonde sur les art. 82, 83 let. a, 84 let. f et g et 93 al.1 et 2 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 - ci-après : le

- 11/15 - A/2820/2022 statut) et 107 al. 1 du règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0). Le chapitre VI du statut énonce les devoirs du personnel. Parmi les devoirs généraux, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 statut), doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 83 let. a statut), se conformer aux règlements et directives les concernant ainsi qu'aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 84 let. f et g statut). Selon l'art. 93 al. 1 statut, les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir. L'art. 107 al. 1 REGAP prévoit que le chef ou la cheffe de service, le directeur ou la directrice du département, de même que le secrétaire général ou la secrétaire générale de la Ville de Genève sont compétents pour prononcer un avertissement concernant le personnel placé sous leur autorité. 4.3 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, 7ème éd., 2016, 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/508/2022 du 17 mai 2022 consid. 7 ; ATA/137/2020 du 11 février 2020). 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 Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14). 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 (ATA/912/2022 du 13 septembre 2022

- 12/15 - A/2820/2022 consid. 6e ; Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50 p. 14). 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/571/2022 du 31 mai 2022 consid. 7b ; Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14). 4.4 En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir adopté un comportement inadéquat à l'égard de ses collègues et de personnes externes à l'administration, notamment en tenant des propos désobligeants dans le cadre de livraisons de matériel et de travaux de réfection du poste C_____, ce qui a été rapporté à la commandante par le biais de diverses plaintes. Le recourant s'en est en particulier pris verbalement, au moins une fois, à l'architecte en charge desdits travaux, lequel a relevé que leur collaboration avait été difficile. Le recourant, qui ne conteste pas avoir tenu de tels propos, tente de se justifier en alléguant que l'incident n'avait pas eu lieu en présence de public, que les dénonciations de l'architecte seraient « diffamatoires » ou « calomnieuses » ou encore qu'il aurait salué ce dernier lorsqu'il lui avait dit bonjour. Cette argumentation ne change toutefois rien au fait que les propos ont été tenus, ce que le recourant admet. Il a ainsi contrevenu à son devoir d'entretenir avec ses collègues des relations dignes et respectueuses. 4.5 Il est par ailleurs reproché au recourant d'avoir, à plusieurs reprises et faisant fi des mises en garde qui lui ont été adressées à ce sujet, contrevenu à son obligation de respecter la voie hiérarchique en interpellant directement des cadres, le plus souvent la commandante, au sujet de problématiques d'importance faible et ne présentant pas un caractère urgent. Le recourant ne conteste pas avoir recouru de manière inappropriée à la voie hiérarchique, indiquant toutefois avoir agi ainsi en l'absence de son supérieur hiérarchique direct. Il ne démontre cependant pas que tel aurait été systématiquement le cas. Il ressort au contraire du dossier, notamment des comptes rendus de ses évaluations et des échanges de courriels produits, que le recourant a tendance à recourir à cette pratique lorsque ses requêtes n'obtiennent pas de réponse rapide ou qui le satisfasse. Il est par conséquent établi qu'il a violé à plusieurs reprises son devoir de se conformer aux règlements et directives, ainsi qu'aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques.

- 13/15 - A/2820/2022 4.6 Il est enfin reproché au recourant d'avoir adopté, lors de l'entretien du 6 avril 2022 en présence de la commandante, un comportement inadmissible en mettant prématurément un terme à la rencontre, refusant d'entendre certaines des critiques formulées à son encontre, les qualifiant de « calomnie » et « diffamation ». Le recourant ne conteste pas ces faits. Or, en agissant de la sorte, même à admettre que certaines tensions peuvent avoir lieu durant un entretien de service, le recourant a, une fois encore, contrevenu à son obligation d'entretenir avec ses supérieurs hiérarchiques des relations dignes et respectueuses. 4.7 Il n'apparaît en conséquence pas, dans la mesure où le recourant a violé ses devoirs de service à plusieurs reprises, que la décision attaquée serait infondée, contraire au principe de la bonne foi ou entachée d'arbitraire. Au surplus, il n'apparaît pas que les griefs du recourant en lien avec d'éventuelles atteintes à sa santé ou sa personnalité, notamment concernant son courriel du 29 octobre 2018 et la suite qui y a été donnée, auraient été préalablement soumis au groupe de confiance. Exorbitants à l'objet du présent litige, ils ne seront pas examinés. Compte tenu de ce qui précède, l'intimée n'a pas violé le droit ni excédé son pouvoir d'appréciation en prononçant un avertissement,

étant relevé qu'il s'agit de la sanction la plus clémente prévue par l'art. 93 al. 1 du statut et qu'elle respecte ainsi le principe de la proportionnalité. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 5

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). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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