

GE_GERICHTE ATA/623/2013 vom 24. September 2013

GE Cour de justice, 2013-09-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_623_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/623/2013 du 24 septembre 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/623/2013 del 24 settembre 2013

Regeste

Résumé: Confirmation du licenciement avec effet immédiat d'un fonctionnaire de la Ville de Genève. Les seuls faits admis par le recourant, soit avoir jeté un classeur dans les couloirs, frappé de sa main ouverte une civière sur laquelle se trouvait un défunt puis donné une tape appuyée à deux collègues, constituent de graves manquements à ses devoirs de service, ce d'autant que son comportement avait déjà par le passé donné lieu à des rappels à l'ordre, à deux avertissements, ainsi qu'à un blâme. Le lien de confiance étant irrémédiablement rompu, la ville n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation et a respecté le principe de proportionnalité.

Erwägungen

E. 25

mars 2010 consid. 3.1).

En l'espèce, la chambre de céans renonce à procéder à l'acte d'instruction sollicité, dans la mesure où il n'est pas de nature à influencer sur l'issue du litige et qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause. 4)

Le recourant reproche à la ville de n'avoir procédé à aucune confrontation avec ses collègues impliqués dans les événements du 10 avril 2012, alors qu'il n'a eu connaissance du contenu de leurs déclarations écrites et signées qu'après que le conseil administratif ait prononcé son licenciement immédiat pour justes motifs le 16 mai 2012.

Ce grief est examiné à la lumière des considérations susmentionnées relatives au droit à l'administration des preuves fondé sur le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.

En l'espèce, le courrier du conseil administratif adressé au recourant le 20 avril 2012 mentionnait expressément les actes qu'il lui était reproché d'avoir commis le 10 avril 2012, de même que les intentions de la ville quant à son licenciement immédiat. Bien qu'il ait exercé ensuite son droit d'être entendu tant par son courrier du 24 avril 2012, que lors de son audition par une délégation du conseil administratif le 8 mai 2012, il ne ressort pas du dossier qu'il ait contesté la substance des faits. Il n'était dès lors pas indispensable que la ville procède à des confrontations pour établir les faits sur lesquels elle a fondé sa décision du 16 mai 2012.

D'autre part, le recourant, assisté d'un avocat, ne saurait reprocher à la ville de ne pas lui avoir transmis les déclarations écrites et signées de ses collègues dans la mesure où l'accès à son dossier lui était garanti dès le début de la procédure et qu'il ne l'a sollicité que le 29 mai 2012, soit après que son licenciement immédiat ait été prononcé, afin de s'exprimer à ce sujet dans le cadre de la procédure de recours (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_51/2013 du 9 août 2013). De plus, ayant travaillé de nombreuses années pour le service dont il

- 10/13 - A/1877/2012 connaissait la pratique de rédaction de rapports en cas d'incidents, le recourant ne pouvait ignorer l'existence desdites déclarations. Partant, son droit d'être entendu a été respecté de ce point de vue également. 5)

Par conséquent, la décision litigieuse respecte la procédure de licenciement régie par les art. 96 ss du statut et par la LPA (art. 37 statut). 6)

Reste à examiner si les manquements reprochés au recourant constituent une faute grave permettant la résiliation immédiate des rapports de service, avec effet rétroactif au jour de la suspension provisoire entrée en force. 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). 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). b. Le chapitre VI du statut énonce les devoirs du personnel. Parmi les devoirs généraux, se trouvent le respect des intérêts de la ville (art. 82 statut) et l'attitude générale que doivent observer les fonctionnaires dans les relations avec leurs supérieurs, leurs collègues, leurs subordonnés et le public (art. 83 statut). Les fonctionnaires doivent par leur attitude justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 let. c statut). S'agissant de l'exécution du travail, l'art. 84 du statut dispose qu'ils doivent remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a), s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (let. c) et se conformer aux règlements et directives les concernant (let. f). c. 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/329/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/285/2013 du 7 mai 2013). d. 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

- 11/13 - A/1877/2012 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 1991, nos 161 ss, pp. 35-36). 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/707/2011 du 22 novembre 2011 ; ATA/4/2009 du 13 janvier 2009). e. 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/618/2010 du 7 septembre 2010 ; ATA/320/2010 du 11 mai 2010 ; ATA/662/2006 du 12 décembre 2006, consid. 4 et les références citées ; voir aussi l'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 (ATA/785/2012 du 20 novembre 2012 ; ATA/531/2011 du 30 août 2011 ; MGC 2005-2006/XI A, Séance 52 du 21 septembre 2006).

En l'espèce, le recourant nie avoir, le 10 avril 2012, agressé verbalement l'un de ses collègues et donné un coup de poing à un corps dans un cercueil, mais admet avoir jeté un classeur dans les couloirs du centre funéraire, tapé avec sa main ouverte une civière contenant un défunt et exercé une tape appuyée sur deux de ses collègues. Force est de constater que l'intéressé joue sur les mots et que les seuls actes admis par le recourant constituent de graves manquements à ses devoirs de service qu'il ne saurait justifier par les difficultés émotionnelles rencontrées dans le cadre de sa fonction, ce d'autant que son comportement avait déjà par le passé donné lieu à des remises à l'ordre, à deux avertissements, ainsi qu'à un blâme. Par conséquent, la ville n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en qualifiant les manquements reprochés au recourant de faute grave rompant irrémédiablement la relation de confiance et permettant la résiliation avec effet immédiat et rétroactif des rapports de service. 7)

Si le recourant admet en partie les faits reprochés, il considère néanmoins que son licenciement immédiat avec effet rétroactif est une sanction disproportionnée au vu de ses dix-huit années de service, de la qualité de son travail et du fait que son affectation à un autre service aurait dû être envisagée.

En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier des rappels à l'ordre, avertissements et blâmes dont a fait l'objet le recourant au cours

- 12/13 - A/1877/2012 de sa carrière en raison de son comportement, avant même qu'il ne travaille au centre funéraire, ainsi que de ses agissements du 10 avril 2012, il ne peut être reproché à la ville d'avoir opté pour le licenciement immédiat, plutôt que pour une autre mesure.

Partant, la décision du 16 mai 2012 du conseil administratif respecte le principe de proportionnalité, conformément à la jurisprudence constante de la chambre de céans. 8)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 a. 1 LPA). Aucune indemnité 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.