

GE_GERICHTE ATA/632/2014 vom 19. August 2014

GE Cour de justice, 2014-08-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_632_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/632/2014 du 19 août 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/632/2014 del 19 agosto 2014

Erwägungen

E. 26

septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

c. L'intimée s'en rapporte à l'appréciation de la chambre de céans quant à la recevabilité du recours formé le 30 septembre 2013 par Mme A_____, la partie en droit de celui-ci ne contenant aucune base légale, ne précisant pas les moyens juridiques dont la recourante entend se prévaloir et émanant d'un mandataire professionnellement qualifié. Il était douteux qu'une telle motivation remplisse les exigences minimales fixées à l'art. 65 al. 2 LPA.

Selon l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant. En outre, il doit contenir l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (art. 65 al. 2 LPA).

En l'occurrence, Mme A_____ a conclu, dans son acte de recours du

E. 30

septembre 2013, à l'annulation de la sanction disciplinaire prise à son encontre.

Son acte de recours est conforme aux exigences des art. 65 LPA et 32 LPAC et sera déclaré recevable. 3)

La recourante a conclu préalablement à l'audition de Mme J_____, présidente du Conseil d'administration et a précisé lors de l'audience du 9 juillet 2014 préférer l'audition de la nouvelle présidente du Conseil d'administration, Mme K_____, celle-ci ayant un regard plus neutre sur la situation litigieuse. L'audition devait porter sur les procédures et l'organisation interne de l'intimée.

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 (arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le

- 8/13 - A/3139/2013 moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines

preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012 ; ATA/275/2012 du 8 mai 2012).

En l'occurrence, les auditions de Mmes J_____ ou K_____ ne sont pas utiles pour compléter l'instruction menée, le dossier contenant les éléments permettant à la chambre de céans de trancher les questions juridiques à résoudre. 4)

Le présent litige porte sur le bien-fondé du blâme infligé par l'intimée à Mme A_____. 5)

Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 et suivants du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). L'art. 20 prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de 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). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2). Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 24 al. 1).

6)

En l'espèce, il convient de déterminer si Mme A_____ a violé ses obligations au sens du RPAC. 7) a. Les faits reprochés à Mme A_____ ne sont pas identiques entre la décision de blâme et la décision sur réclamation dans laquelle la motivation initiale a été complétée. Ainsi, le blâme se fonde sur le fait que « Madame A_____ a, depuis 2009, manqué de manière réitérée à son devoir de respecter l'horaire de travail et la procédure d'annonce des absences nonobstant les consignes répétées de sa hiérarchie ».

- 9/13 - A/3139/2013

Dans la décision sur réclamation, l'intimée a rajouté les événements du 6 décembre 2012 et a fait référence à deux notes du 20 décembre 2012 pour fonder le blâme. Or, ces faits, qui s'étaient d'ores et déjà déroulés lors de la décision de blâme du 1er juillet 2013, n'ont pas été expressément invoqués par l'intimée comme justifiant le prononcé de ladite sanction. Ces événements étaient toutefois cités (p. 4) dans l'historique rappelé au début de la décision de blâme.

b. Les décisions disciplinaires doivent être suffisamment motivées, d'une part pour que les intéressés puissent juger de l'opportunité d'un recours et, cas échéant, choisir les arguments à faire valoir en recours, d'autre part, pour que l'instance de recours dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer. Les décisions insuffisamment motivées peuvent pratiquement faire perdre une instance au justiciable. Se borner, dans la motivation, à reproduire les déclarations des intéressés sans se prononcer sur leur pertinence, ou omettre d'indiquer clairement les griefs qui ont été retenus, constitue une lacune dans la motivation qui peut conduire à l'annulation de la décision (Valérie MONTANI et Catherine BARDE in

RDAF 1996, p. 371). Les agissements qui sont imputés au justiciable doivent être décrits de façon assez précise pour pouvoir être réfutés (Verwaltungsgericht des Kantons Zurich, 1981, p. 47 ; Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, in Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJJ], 1998, p. 62 ss).

c. En l'espèce, la question de savoir s'il convient de tenir compte des événements du 6 décembre 2012 et des deux notes du 20 décembre 2012 dans l'appréciation du bien-fondé de la décision de blâme peut rester ouverte compte tenu des éléments qui suivent. 8)

L'intimée n'a jamais adressé de reproches relatifs aux qualités professionnelles de la recourante, qui ont été unanimement reconnues, que cela soit par B_____ ou par de nombreux témoins entendus durant la procédure d'enquête administrative. En revanche, l'intimée reproche à la recourante de fréquentes arrivées tardives et le non-respect de la procédure d'annonce des absences.

Mme A_____ s'appuie largement, dans son recours, sur les conclusions du rapport d'enquête relevant que « finalement, seuls quelques retards, souvent de quelques minutes seulement, et des absences justifiées, mais non correctement annoncées », ont été retenus à son encontre. Elle conteste la sanction au motif que « ce sont donc des pécadilles sans aucune conséquence sur la bonne marche du service qui ont été utilisées pour justifier une sanction disciplinaire ».

Quoiqu'en dise la recourante, ces faits ont été reconnus comme étant établis par le rapport d'enquête. Même s'il est relevé que ceux-ci étaient souvent de quelques minutes seulement, l'enquêtrice a noté leur « caractère répété et persistant, abondamment relevé depuis 2009 ». Le rapport d'enquête a signalé que

- 10/13 - A/3139/2013 cet aspect était « véritablement contrariant pour la bonne marche du service », à l'instar des absences pas toujours ou pas correctement annoncées.

De surcroît, s'il est vrai qu'il ressort du rapport d'enquête que ces faits ont notamment été relevés par Mme D_____, un autre témoin a confirmé que le fait de ne pas savoir, jusqu'à la dernière minute, si Mme A_____ allait venir créait un stress dans l'équipe (témoin L_____).

Mme A_____ n'a jamais remis en cause le témoignage de M. L_____, notamment pas dans sa correspondance du 23 novembre 2012 où elle indique simplement qu'il a été « appelé en renfort » pour témoigner.

De surcroît et surtout, Mme A_____ n'a pas contesté ses retards lors de l'entretien de décembre 2009, celle-ci indiquant qu'ils étaient liés à sa culture et qu'elle avait besoin de prendre son temps afin de ne pas stresser dès le matin.

De tels comportements constituent des violations fautives des art. 22 al. 2 et 24 al. 1 RPAC. 9)

La recourante allègue faire l'objet d'un acharnement mis en place par l'intimée, subventionnée par l'Etat de Genève, notamment au motif de son appartenance au MCG et du fait que « sa critique systématique de l'engagement massif et préférentiel de travailleurs frontaliers en lieu et place de candidats résidents genevois ne doit pas être du goût de la direction et notamment pas des cadres concernés, lesquels souhaiteraient bien [la] voir quitter rapidement son poste ».

Il ressort toutefois de l'enquête administrative que les allégations de Mme A_____ selon lesquelles elle aurait été particulièrement visée par sa supérieure, pour des raisons tenant à ses engagements politiques et syndicaux ainsi qu'à son domicile n'ont pas trouvé de confirmation ni dans les témoignages recueillis ni dans les statistiques dûment analysées par l'enquêtrice.

Celle-ci a écarté de même les critiques de Mme A_____ selon lesquelles elle aurait été défavorisée dans ses démarches de formation.

La recourante ne faisant état d'aucun élément nouveau dans le cadre de la présente procédure qui irait à l'encontre des résultats de l'enquête administrative, le grief relatif à un acharnement de l'intimée à son encontre doit être rejeté. 10) Mme A_____ a produit lors de l'audience du 9 juillet 2014 une évaluation positive de ses prestations faite en juin 2014 par son supérieur. Si l'on peut se réjouir qu'elle ait manifestement retrouvé du plaisir et une certaine quiétude dans son environnement professionnel, cette nouvelle évaluation ne permet pas d'effacer les manquements antérieurs dûment établis.

- 11/13 - A/3139/2013 11)

Reste à examiner si la sanction querellée respecte le principe de la proportionnalité étant rappelé qu'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/267/2013 du 30 avril 2013 et les références citées). 12) L'art. 16 al. 1 LPAC contient le catalogue 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 :

- a. prononcée par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : le blâme (1°) ;
- 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 de l'établissement, par le directeur général : la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (2°) ou la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (3°) ;
- 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 : le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans (4°) ou la révocation (5°). 13) 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/785/2012 du 20 novembre 2012 ; ATA/238/2012 du 24 avril 2012 et les références citées). 14) L'objectif du droit disciplinaire est, pour la fonction publique, de maintenir l'ordre et la discipline dans l'administration, d'en assurer le bon fonctionnement et d'éviter que, par un comportement incorrect, ses membres perdent la confiance que le public doit pouvoir leur faire (Gabriel BOINAY, op. cit., p. 62 ss). 15) En l'espèce, Mme A_____ s'est vue infliger un blâme. Il s'agit de la sanction la plus légère. En la prononçant, l'intimée n'a pas abusé du pouvoir

d'appréciation qui est le sien. 16) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 500.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Une indemnité de procédure de

- 12/13 - A/3139/2013 CHF 1'000.- sera allouée à B_____, qui a dû recourir aux services d'un mandataire privé et qui y a conclu, à la charge de la recourante (art. 87 LPA).

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