

# **GE\_GERICHTE ATA/679/2010 vom 5. Oktober 2010**

GE Cour de justice, 2010-10-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_679\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_679_2010)

FR: GE\_GERICHTE ATA/679/2010 du 5 octobre 2010

IT: GE\_GERICHTE ATA/679/2010 del 5 ottobre 2010

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 30 al.1 LPAC ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### **E. 2**

En tant que destinataire directe de la décision, la recourante dispose de la qualité pour recourir (art. 60 let. a et b LPA). Dès lors qu'elle a entre-temps mis fin aux rapports de fonction, se pose cependant la question de l'intérêt actuel

- 13/20 - A/1967/2009 qu'elle posséderait encore à l'annulation de la décision entreprise. Il est renoncé à l'exigence d'un intérêt actuel lorsque cette condition de recours fait obstacle au contrôle de légalité d'un acte qui pourrait se reproduire en tout temps dans des circonstances semblables, et qui, en raison de sa brève durée ou de ses effets limités dans le temps, échapperait ainsi à la censure de l'autorité de recours (ATF 135 I 79 consid. 1 p. 82 ; 131 II 361 consid. 1.2 p. 365 ; 129 I 113 consid. 1.7 p. 119 ; 128 II 34 consid. 1b p. 36 ; Arrêt du Tribunal fédéral 6B.34/2009 du 20 avril 2009 consid. 3 ; ATA/365/2009 du 28 juillet 2009 ; ATA/351/2009 du 28 juillet 2009 ; ATA/146/2009 du 24 mars 2009 consid. 3). En l'occurrence, même si la recourante n'est plus au service des intimés, elle conserve un intérêt au contrôle de la sanction qui lui a été infligée dès lors qu'elle resterait inscrite dans son dossier et serait susceptible d'être évoquée au cas où elle postulerait à nouveau pour une fonction au sein de l'Etat. Devant le Tribunal administratif, elle conserve donc la qualité pour recourir.

### **E. 3**

Les rapports de service d'un fonctionnaire des HUG sont soumis aux dispositions de la LPAC, du RPAC et du statut, lesquels reprennent le contenu de la loi. Les devoirs du personnel de l'Etat sont énumérés aux art. 20 ss RPAC. 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 subordonnées, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). Ils doivent établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC), justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC), s'entraider et se suppléer, notamment lors de maladies ou de congés (art. 22 al. 4 RPAC). Les art. 21 et 22 du statut reprennent la teneur des art. 21 et 22 RPAC, si ce n'est en y ajoutant un art. 21 let. d prévoyant que le personnel adopte un comportement adapté à la situation des personnes

malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin.

Selon 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, d'un catalogue de sanction que cette disposition légale énumère. Depuis sa dernière modification, entrée en vigueur le 31 mai 2007, le blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie, constitue la moins grave des sanctions qui peuvent être prononcées.

#### **E. 4**

L'art. 16 LPAC relève du droit disciplinaire. Celui-ci constitue un ensemble de sanctions dont dispose l'autorité à l'égard d'une collectivité déterminée de

- 14/20 - A/1967/2009 personnes qui sont soumises à un statut spécial ou qui, tenues par un régime particulier d'obligations, font l'objet d'une surveillance spéciale. Il en va ainsi des membres de la fonction publique, des personnes soumises à des rapports de puissance publique particuliers (soldats, détenus, étudiants) et des professions libérales (médecins, avocats) (P. MOOR, *Droit administratif*, Vol. II, 2ème édition, Berne, 2002, p. 24, n° 1.4.3.4.). Le droit disciplinaire de la fonction publique n'a pas seulement pour but d'assurer, sur le plan interne, la bonne exécution du travail administratif, mais encore de régler les rapports entre l'administration et le public, afin de promouvoir la confiance indispensable en une activité administrative efficace (G. BOINAY, *Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales*, particulièrement en Suisse romande in RJJ 1998, p. 7, § 3, cité in ATA/174/2009 du 7 avril 2009, consid. 12 b.).

#### **E. 5**

a. 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).

b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Cependant, elle doit respecter le principe de la proportionnalité (V. MONTANI, C. BARDE, *La jurisprudence du Tribunal administratif relative au droit disciplinaire* in RDAF 1996, p. 347). Ce principe doit être examiné à l'aune des intérêts publics, tels que le bon fonctionnement d'un service public. Il y a également lieu de protéger le public contre ceux de ses représentants qui pourraient manquer des qualités nécessaires (U. MARTI, R. PETRY, *La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises* in RDAF I 2007 p. 227-276). Une telle sanction n'est pas destinée à punir la personne en cause pour la faute commise, mais à assurer, par une mesure de coercition administrative, le bon fonctionnement du corps social auquel elle appartient ; c'est à cet objectif que doit être adaptée la sanction. (G. BOINAY, *ibid.*). 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

- 15/20 - A/1967/2009 que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/174/2009 précité ; U. MARTI, R. PETRY, Ibid. ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées).

## **E. 6**

Les HUG reprochent à la recourante d'avoir adopté un comportement hautement inadéquat en ne respectant pas la distance thérapeutique nécessaire à la prise en charge d'un patient, lors des événements du 23 janvier 2009, et d'avoir ainsi mis en danger des autres soignants ainsi qu'elle-même. Il lui est reproché en outre de s'être obstinée à nier les faits, refusant de se remettre en question. La recourante de son côté conteste avoir violé ses devoirs de service, et estime ne pas devoir être sanctionnée de ce fait.

L'instruction de la cause a permis d'établir les faits suivants :

a) Concernant les faits qui se sont déroulés au moment de l'agression :

- compte tenu des circonstances, l'intervention de coercition entreprise par le corps médical le 23 janvier 2009 au pavillon les Tilleuls s'est déroulée dans l'urgence, sans qu'elle ait été organisée préalablement et qu'elle ait fait l'objet d'une donnée d'ordres préalable, (témoignages de MM. D\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_) ;

- la recourante est intervenue alors que le patient était immobilisé par plusieurs collègues et maîtrisé, même s'il était encore agité et devait être maintenu car il cherchait à se libérer, (témoignages de MM. D\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_) ;

- Pendant que ses collègues maintenaient le patient au sol en attendant l'intervention du médecin, la recourante est entrée en relation avec celui-ci par la parole, l'appelant par son prénom, le tutoyant et lui parlant avec empathie dans le but de le calmer. Elle l'a pris par la main et lui parlait en se tenant à proximité (faits en outre admis par la recourante à l'exception du tutoiement ; témoignages de MM. D\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_) ;

- il n'a pas été établi qu'elle ait demandé à ce que l'on la contention. (M. P\_\_\_\_\_) ;

- certains collègues de la recourante, soit MM. D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, n'ont pas apprécié cette façon d'intervenir qui les mettait en porte-à-faux avec le patient et qu'ils considéraient susceptible de leur faire courir des risques par les réactions de violence que ces démarches contradictoires pourraient générer. Cette appréciation de la situation n'est pas partagée par d'autres intervenants, M. P\_\_\_\_\_ et la Dresse H\_\_\_\_\_, qui trouvaient qu'elle était susceptible de rassurer le patient ;

- 16/20 - A/1967/2009

- sur le moment, personne n'a adressé d'ordre ou de remarque à la recourante pour qu'elle cesse son mode d'intervention. Les faits ont été évoqués ultérieurement avec la hiérarchie en l'absence de l'intéressée ;

- l'intervention de Mme B\_\_\_\_\_ n'a objectivement occasionné aucun trouble supplémentaire et le patient a pu être conduit en chambre sécurisée pour examen ;
- il n'y a pas de directive particulière au sein des HUG sur la façon d'intervenir en cas d'agression, les parties et les témoins travaillant dans cette institution admettant avoir été formés à cela. Ils se sont spontanément référés aux principes et à la méthodologie APIC ;
- il règne une certitude, voire des divergences, entre les médecins et entre les membres du personnel sur la façon de mettre en application celle-ci. En particulier, il n'y a pas d'accord entre eux sur le moment auquel, au cours d'une intervention coercitive, certains membres de l'équipe soignante peuvent commencer à entrer en relation, selon un mode empathique, avec le patient contenu.

b) Concernant les faits qui se sont déroulés dans la chambre de sécurité dès 20 h 05 :

- Mme B\_\_\_\_\_ a continué à s'adresser au patient selon le même mode qu'antérieurement, en cherchant à le rassurer ;
- il n'est pas établi qu'elle ait demandé à ce que celui-ci soit relâché pour se rendre seul dans la chambre fermée et que dans la chambre de sécurité elle ait continué à adopter un comportement inadéquat. (Témoignages contradictoires de MM. D\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et de la Dresse H\_\_\_\_\_ ) ;

c) Concernant les faits qui se sont déroulés en novembre 2008 :

- un patient avait effectivement menacé de mort la recourante dans le cadre d'une prise en charge. Les circonstances de ces menaces ne sont pas clairement établies et n'ont pas donné lieu à un suivi, voire à une note de service de la hiérarchie, remettant en cause l'inadéquation du comportement de la recourante, lui donnant des instructions lui imposant d'entreprendre une démarche, notamment de supervision.

## **E. 7**

Le but d'une sanction administrative n'est pas tant de punir l'auteur d'une violation de ses devoirs que d'assurer le bon fonctionnement d'un service public, tant au plan interne que vis-à-vis des usagers.

La juridiction de céans a ainsi régulièrement confirmé que pouvaient être sanctionnés des fonctionnaires ayant objectivement violé leurs devoirs. Ainsi, le principe d'un blâme a été confirmé dans le cas d'un fonctionnaire qui n'avait pas

- 17/20 - A/1967/2009 respecté son cahier des charges, qui avait commis des négligences répétées en ayant en outre un comportement irrévérencieux vis-à-vis de tiers (ATA/655 du

## **E. 9**

Dans sa décision sur opposition, le directeur des HUG considère encore que la sanction se justifie parce que la recourante s'obstine à nier les faits et refuse de remettre en question sa façon de traiter ce genre de situation. En l'occurrence, la recourante n'a rien fait d'autre qu'utiliser les droits procéduraux qui lui sont conférés par la loi en contestant la mesure qui la frappe. Un contentieux administratif n'étant pas un cadre adéquat pour une remise en question, les intimés ne peuvent lui reprocher de s'être obstinée. La situation aurait été différente si, au lieu de placer immédiatement le conflit sur un terrain disciplinaire, le déroulement des faits avait été repris au sein du service dans la perspective d'éviter leur répétition, et que l'on reproche à la recourante de ne pas avoir respecté des instructions qui

lui auraient été données à titre individuel ou des dispositions qui auraient été prises et que devrait respecter l'ensemble des collaborateurs.

**E. 10**

Le recours sera admis. Un émoulement de procédure de CHF 1'000.- sera mis à la charge des intimés, qui succombent. De même, une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la recourante à la charge des HUG (art. 87 al. 1 LPA).

\* \* \* \* \*

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