

GE_GERICHTE ATA/783/2016 vom 20. September 2016

GE Cour de justice, 2016-09-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_783_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/783/2016 du 20 septembre 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/783/2016 del 20 settembre 2016

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 7 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le droit d'être entendu garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, implique notamment l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 133 III 439 consid. 3.3 et les arrêts cités). Il suffit cependant, selon la jurisprudence, que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C_997/2011 du 3 avril 2012 consid. 3 ; 1C_311/2010 du 7 octobre 2010 consid. 3.1 ; ATA/720/2012 du 30 octobre 2012 consid. 4).

E. 3

En l'occurrence, la décision querellée du 27 octobre 2014 renvoie à l'entretien de service du 20 mai 2014 concernant les motifs de résiliation et à l'entretien du 30 septembre 2014 concernant la clôture de la procédure de reclassement, entretiens dont les comptes-rendus ont été dûment transmis au recourant. Le compte-rendu de l'entretien de service du 20 mai 2014 commence par un rappel des déclarations de M. A_____ devant la police le 24 février 2014 en sa qualité de prévenu, puis suivent un résumé du parcours de celui-ci au sein de l'OP, un rappel, avec mention des bases légales et réglementaires, des devoirs du personnel, puis le compte-rendu même de l'entretien avec les déclarations de M. A_____ et quelques propos et précisions de la hiérarchie, notamment celle du directeur des ressources humaines du DF (ci-après : DRH), précisant qu'une confirmation d'information est une transmission d'information du point de vue juridique, ainsi que les propos du préposé soulignant la gravité des faits et indiquant la détermination de l'employeur, à savoir qu'il envisageait de résilier les rapports de service de l'intéressé pour motif fondé en vertu des art. 21 al. 3 et 22 let. b LPAC.

- 14/21 - A/3673/2014

Ainsi, dès le 20 mai 2014 et a fortiori au moment du licenciement litigieux, le recourant connaissait les motifs qui ont conduit son employeur à envisager la résiliation de ses

rapports de service puis à y procéder effectivement. Il importait peu alors que la procédure pénale ne soit pas terminée et que le recourant ait contesté dans ce cadre les conditions de commission des infractions reprochées, dans la mesure où le licenciement litigieux a été prononcé sur la base des faits qu'il a lui-même admis devant sa hiérarchie. Pour des raisons qui seront examinées ci-après, le fait qu'avant la présente procédure de recours, le département ne se soit pas expressément prononcé sur la bonne foi et l'erreur sur les faits plaidés par le recourant ne saurait porter à conséquence sous l'angle du droit d'être entendu de celui-ci.

Le grief du recourant doit dès lors être écarté.

E. 4

En vertu de l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a. pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation ; b. pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 5

a. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé ; elle motive sa décision ; elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé ; les modalités sont fixées par règlement.

Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs relatif à cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. [...] La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction

- 15/21 - A/3673/2014 publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10420).

Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau 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), en particulier en son art. 44 (ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10).

c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 précité consid. 11).

d. Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 5d ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11).

En vertu de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; l'intéressé est tenu de collaborer ; il peut faire des suggestions (al. 3) ; l'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 5d ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 9a ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10).

- 16/21 - A/3673/2014

Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, l'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

E. 6

a. En l'espèce, il est incontesté et à tout le moins établi, au regard notamment de l'ordonnance de classement partiel du 13 avril 2015 rendue par le Procureur général et non

contestée par le recourant, que ce dernier a, entre dix et vingt fois durant l'année 2013 et au début de l'année 2014, confirmé à M. B_____ des informations – portant sur des adresses - déjà connues de celui-ci, sur la base du logiciel informatique interne de l'OCPM (CALVIN), ainsi qu'à tout le moins à une reprise sur la base du registre du SCV (CARI), qu'il avait à disposition dans le cadre de sa fonction. L'intéressé n'a jamais parlé de ces actes à sa hiérarchie, laquelle en a pris connaissance le jour de la perquisition des locaux. Il importe peu que le recourant ait transmis à M. B_____ seulement des confirmations orales ou même des impressions des renseignements qu'il avait obtenus sur lesdits registres, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'office, ni qu'il ne se soit agi que de confirmations d'informations déjà connues par M. B_____, de telles confirmations constituant également des informations, comme indiqué par le DRH.

b. Or, non seulement le recourant n'avait aucune compétence pour transmettre à un tiers les informations relevant de l'OCPM et du SCV, mais aussi il avait connaissance de la directive sur les renseignements du 1er août 2006 à teneur de laquelle, notamment, les demandes de renseignement devaient être traitées par le service de renseignement et non par les secteurs d'huissiers, ainsi que du courriel adressé le 25 août 2010 par le préposé de l'OP au personnel à teneur duquel l'utilisation des bases de données à disposition des collaborateurs (GIOP, CARI, CALVIN, etc.) étaient réservées à un usage exclusivement professionnel et que toute transmission à des tiers non autorisés était interdite.

En transmettant des informations émanant des données CALVIN et CARI à M. B_____, soit un tiers qui s'était seulement légitimé comme détective privé et agent de renseignement de la Confédération et ne disposait d'aucune autorisation de la direction de l'OP ni même de par la loi pour solliciter d'un huissier des

- 17/21 - A/3673/2014 renseignements émanant de ces bases de données, l'intéressé a à tout le moins violé l'art. 26 al. 3 RPAC, relatif à l'obligation de garder le secret, selon lequel les membres du personnel ne peuvent donner des renseignements que dans le cadre des instructions reçues.

Il a également contrevenu à l'art. 20 RPAC, en vertu duquel les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. En effet, un préjudice financier à l'encontre de l'État de Genève, employeur du recourant, réside notamment dans le fait qu'en application de l'art. 12 al. 1 du règlement relatif à la délivrance de renseignements et de documents, ainsi qu'à la perception de diverses taxes, par l'OCPM et les communes du 23 janvier 1974 (RDROCPMC – F 2 20.08), dans sa version antérieure au 1er mars 2015, la communication de données personnelles au sens de l'art. 3 al. 1 dudit règlement était soumise à une taxe de CHF 10.-. En outre, conformément à l'art. 52 let. a du règlement sur les émoluments de la direction générale des véhicules du 15 décembre 1982 (REmDGV – H 1 05.08), le renseignement relatif aux véhicules et aux bateaux et à leur détenteur est facturé CHF 10.-. Il est à cet égard rappelé qu'en vertu de l'art. 22 RPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1) et qu'ils se doivent d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (al. 3).

Certes le recourant n'a perçu aucun avantage réel des renseignements qu'il a fournis à M. B_____. On ne peut pas non plus exclure qu'il ait été de bonne foi en les transmettant à celui-ci, qu'il percevait apparemment comme une sorte de « James Bond suisse », un espion

pour la Confédération, un fonctionnaire fédéral, croyant ainsi qu'il pouvait se passer de l'accord de sa hiérarchie. Quoi qu'il en soit, cela importe peu, étant donné que le motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC est indépendant d'une intention ou d'une négligence. Même s'il avait été de bonne foi en transmettant des renseignements à M. MANNSI, il n'en demeure pas moins que l'intéressé a agi en tout état de cause avec une grande naïveté, comme il l'a lui-même reconnu lors de l'entretien de service du 20 mai 2014. Cette naïveté, au regard notamment de la répétition des actes contraires aux devoirs de fonction commis entre 2013 et 2014, doit être considérée comme un manquement et était d'autant moins excusable que le recourant disposait de vingt-quatre ans d'expérience à l'OP et avait d'importantes responsabilités, y compris hiérarchiques, en sa qualité d'huissier et chef de secteur.

Vu notamment la gravité et la répétition de ces manquements du recourant, l'intimé était en droit, y compris sous l'angle du respect des principes constitutionnels, notamment celui de la proportionnalité, de considérer que l'intéressé était inapte à remplir les exigences de son poste au sens de l'art. 22 let. b LPAC et d'entamer une procédure de reclassement.

- 18/21 - A/3673/2014

Les qualités humaines et professionnelles du recourant, de même que le fait qu'il était apprécié par certains de ses subordonnés à tout le moins, ne sauraient primer l'intérêt public du département à se séparer de lui par rapport à l'intérêt privé de l'intéressé à demeurer à son poste. Au surplus, comme relevé par l'intimé, ni la qualité des prestations, ni le comportement du recourant n'ont été exemplaires avant le 20 février 2014, comme le démontrent les EEDP, pas toujours pleinement satisfaisants et, notamment le courrier du 25 juin 2013 de sa hiérarchie lui demandant de prendre toutes les précautions utiles afin d'éviter des conflits d'intérêt entre sa fonction et des affaires privées, ainsi que l'avertissement prononcé le 10 mai 2011 par sa hiérarchie concernant la restitution d'une somme payée dans le cadre de poursuites. Ces deux injonctions auraient dû amener l'intéressé à ne pas fournir des renseignements provenant de l'OP à M. B_____.

c. Dans la partie en droit de son recours et dans sa réplique, le recourant ne s'est pas plaint du déroulement de la procédure de reclassement. En revanche, dans la partie en fait de son recours, il s'est référé à son courrier du 13 octobre 2014 à la RRH et a allégué qu'aucune réponse n'avait jamais été apportée à sa requête de prolongation de ladite procédure pour une durée minimale de trois mois.

Quoi qu'il en soit, rien ne permet de considérer que l'employeur n'aurait pas agi conformément à ses devoirs en vue de trouver un autre poste dans l'administration cantonale pour l'intéressé, lequel a du reste postulé à divers emplois, y compris auprès de collectivités publiques hors de l'administration et a eu un entretien d'embauche. Contrairement à ce que le recourant a prétendu dans sa lettre du 13 octobre 2014, le fait que la procédure de reclassement se soit déroulée pour partie durant les mois de juillet et août, période de vacances, ne saurait constituer un manquement dans le déroulement de ladite procédure, étant au demeurant relevé que les BPV qui lui ont été présentés contenaient chacun des dizaines de postes vacants. Pour le reste, le fait que l'intimé n'ait pas motivé son refus de prolonger la procédure de reclassement au-delà du 30 septembre 2014 ne saurait en tout état de cause constituer une violation du droit.

Dans ces circonstances, le principe de la proportionnalité n'a pas non plus été violé dans la procédure de reclassement.

E. 7

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions,

- 19/21 - A/3673/2014 idéologies et situations du moment (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6/7 ; 129 I 346 consid. 6 p. 357 ss ; ATA/738/2016 du 30 août 2016 consid. 8 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss).

E. 8

Dans le cas présent, le recourant ne peut en tout état de cause pas se prévaloir de la jurisprudence relative à l'égalité de traitement. En effet, en matière de résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire, les autorités disposent d'un pouvoir d'appréciation dont la chambre de céans ne sanctionne que l'excès ou l'abus. En outre, en l'occurrence, notamment les situations, les fonctions et les lois applicables - la loi sur la police du 26 octobre 1957 (LPol - F 1 05) pour les policiers - sont différentes.

E. 9

Vu ce qui précède, l'intimé n'a pas excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant. Partant, le recours, en tous points infondé, sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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