

GE_GERICHTE ATA/800/2016 vom 27. September 2016

GE Cour de justice, 2016-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_800_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/800/2016 du 27 septembre 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/800/2016 del 27 settembre 2016

Regeste

Résumé: Recourant qui ne conteste pas avoir rédigé à l'adresse d'une apprentie un billet injurieux et l'avoir déposé dans la case de celle-ci sur son lieu de travail. La forme et le contenu dudit billet, ainsi que les circonstances dans lesquelles celui-ci a été adressé constituent des éléments contrevenant au Statut du personnel de la Ville de Genève. Le manquement du recourant doit être qualifié de grave au vu de la violence, l'agressivité, le caractère attentatoire à l'honneur et menaçant des termes utilisés dans une note rédigée par un homme de l'âge et de l'expérience de l'intéressé dans le seul but de dénigrer sa jeune destinataire, de porter atteinte à son honneur voire de la menacer, de même que la forme utilisée. Le motif fondé du licenciement est dès lors reconnu et partagé par la chambre administrative. Enfin, la décision de licenciement selon la voie ordinaire n'est pas disproportionnée. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 10/14 - A/1405/2016 2)

Fonctionnaire de la ville, le recourant est soumis au statut. 3)

Le recourant sollicite l'audition de son épouse par la chambre administrative.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 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 moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêt du Tribunal fédéral 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 ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge examine ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 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. Elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause, au regard notamment des éléments recueillis au travers de l'enquête administrative, sans qu'il y ait à clarifier par une audition de l'épouse du recourant d'autres éléments relatifs à la personnalité ou à la responsabilité de celui-ci. 4)

À teneur de l'art. 34 al. 1 du statut, après la période d'essai, tout employé de la ville peut être licencié par décision motivée du Conseil administratif pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de trois mois durant les cinq premières années de service (let. a) ; de quatre mois de la sixième à la dixième année de service (let. b) ; de six mois dès la onzième année de service (let. c).

Selon l'art. 34 al. 2 du statut, est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison : de l'insuffisance des prestations (let. a) ; d'un manquement grave ou répété aux devoirs de service (let. b) ; de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. c) ; de la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes

- 11/14 - A/1405/2016 professionnelles (let. d) ; de l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession (let. e). 5)

Selon l'art. 82 du statut, d'une manière générale, les employés de la ville sont tenus aux intérêts de celle-ci et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 83 du statut énonce les obligations générales auxquelles sont soumis les employés de la ville. En particulier, ceux-ci doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs subordonnés, ainsi que faciliter la collaboration avec ces personnes (let. a). 6)

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 ; François 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 celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (art. 61 LPA).

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 (arrêt du Tribunal fédéral 2P. 163/ 2005 du 31 août 2005 consid. 6.1 ; Blaise KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 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/453/2013 du 30 juillet 2013 consid. 8 ; ATA/329/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/707/2011 du 22 novembre 2011). 7)

En l'espèce, le recourant ne conteste pas avoir manqué le 3 novembre 2014 à ses obligations d'employé de la ville par le comportement qu'il a adopté vis-à-vis de l'apprentie en rédigeant à son adresse le billet injurieux qu'il a posé dans la case de celle-ci sur son lieu de travail. La forme et le contenu dudit billet, ainsi que les circonstances dans lesquelles celui-ci a été adressé à l'apprentie constituent autant d'éléments contrevenant à l'art. 82 du statut, mais surtout aux obligations spécifiques incombant à tout employé municipal vis-à-vis de ses collègues telles que précisées à l'art. 83 let. a du statut. 8)

Selon le recourant, la décision de le licencier serait disproportionnée par rapport à la faute qu'il aurait commise, qui serait « loin d'être grave ou répétée ». En réalité, sous le couvert d'une argumentation sur la proportionnalité, il remet en

- 12/14 - A/1405/2016 question la légalité de cette décision, puisque l'existence d'un manquement grave ou répété constitue l'un des motifs pouvant conduire à un licenciement ordinaire.

Cette position n'est pas soutenable. La violence, l'agressivité, le caractère attentatoire à l'honneur et menaçant des termes utilisés dans une note rédigée par un homme de l'âge et de l'expérience du recourant dans le seul but de dénigrer sa destinatrice, de porter atteinte à son honneur, voire de la menacer, de même que la forme utilisée, sont autant d'aspects d'un comportement qui, quels qu'en aient été les motifs, constitue un manquement qui doit être qualifié de grave, et d'autant plus important que la victime était une personne jeune, en formation et, par définition, peu expérimentée dans le monde professionnel. L'impact dudit comportement sur la victime doit être pris en compte même si celle-ci a choisi de ne pas déposer plainte contre l'auteur des actes. Il en va de même de l'impact négatif desdits actes sur le fonctionnement du service dans lequel le recourant était employé. Dans ces circonstances, l'autorité intimée était autorisée à retenir l'existence d'un motif fondé de licenciement au sens de l'art. 34 al. 2 let. b du statut. 9)

Une mesure viole le principe de la proportionnalité notamment si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts, en l'espèce publics, compromis (ATF 130 I 65 consid. 3.5.1 et les arrêts cités; 128 II 292 consid. 5.1). 10) La ville a opté pour le licenciement du recourant selon la voie ordinaire, alors que les faits étaient éventuellement susceptibles d'entraîner une sanction administrative et notamment une révocation de l'intéressé, laquelle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_679/2013 du 7 juillet 2013 consid. 2.4 ; 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5). Ce choix pourrait prêter à discussion, vu l'attitude adoptée par le recourant qui, comme le relève l'enquête administrative, même s'il a regretté les faits, a persisté à vouloir faire porter une part de responsabilité à la victime. Ce choix n'est cependant juridiquement pas arbitraire selon la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.2 ; 8C_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.2,2 ; 8C_203/2010 précité consid. 3.5) et ressortit à l'opportunité que la chambre de ceans n'a pas compétence de revoir. 11) Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la décision de la ville de se séparer de son collaborateur n'est pas en elle-même critiquable. L'option prise d'un licenciement ordinaire en lieu et place d'une révocation peut déjà valablement résulter de la volonté d'un employeur de choisir une issue proportionnée, tenant compte de la situation d'un collaborateur de longue date qui jusque-là n'avait pas démerité. En outre, cette décision se trouve dans un rapport raisonnable au regard de la gravité du manquement relevé, de la situation personnelle du collaborateur, de

son âge et de son comportement antérieur aux faits, mais aussi postérieur à ceux-ci qui met en évidence qu'encore au stade du présent recours,

- 13/14 - A/1405/2016 l'intéressé minimise les faits et n'a pas compris le caractère inadmissible de son comportement en continuant à faire porter une part de responsabilité à la victime. La décision attaquée n'est en tout cas pas excessive selon ces paramètres. Elle est également justifiée par l'intérêt à ramener la sérénité au sein du service dans lequel les faits se sont déroulés, et elle est apte à produire un tel résultat. Elle ne peut dès lors qu'être confirmée. 12) Le recours sera rejeté. 13) Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la ville qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/597/2016 du 12 juillet 2016 consid. 9).

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