

GE_GERICHTE ATA/808/2015 vom 11. August 2015

GE Cour de justice, 2015-08-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_808_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/808/2015 du 11 août 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/808/2015 del 11 agosto 2015

Regeste

Résumé: Confirmation d'un blâme et d'un changement d'affectation prononcés à l'encontre d'un employé communal qui a commis de nombreux manquements à ses devoirs de service et notamment causé, dans l'exercice de ses fonctions, un accident ayant entraîné des lésions corporelles au moyen d'un véhicule municipal.

Erwägungen

E. 12

décembre 2006).

- 17/23 - A/3790/2014

f. Selon l'art. 96 SPVG, la procédure de décision est régie par la LPA, en particulier en ce qui concerne la notification et la motivation des décisions (al. 1). Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision et ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du conseil administratif, et ont le droit de se faire assister (al. 2).

L'art. 107 REGAP précise que le directeur du département, le directeur général de la ville ainsi que le conseiller administratif délégué sont compétents pour prononcer un blâme concernant le personnel placé sous leur autorité ou prononcer la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir (al. 2). Ces sanctions disciplinaires sont notifiées par lettre motivée après que le membre du personnel concerné a été entendu oralement sur les faits qui lui sont reprochés, avec le droit de se faire assister (al. 3).

En outre, selon l'art. 108 REGAP, en cas de changement d'affectation d'office, conformément à l'art. 41 al. 4 SPVG, la personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue par la direction générale de la ville ou des ressources humaines. Elle a en outre le droit de se faire assister, la mesure envisagée faisant l'objet d'une décision motivée du conseil administratif. 6) a. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015). 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 échappant par conséquent au contrôle de la chambre de ceans (art. 61 al. 2 LPA).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ainsi 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. Il en découle que le juge doit 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/653/2015 précité ; ATA/623/2013 précité ; ATA/329/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/707/2011 du 22 novembre 2011).

b. 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 compromis (ATF 130 I 65 consid. 3.5.1 ; 128 II 292

- 18/23 - A/3790/2014 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_223/2014 du 15 janvier 2015 consid. 4.1 ; 8C_62/2014 précité consid. 5.2 ; 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2 ; 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5).

En particulier, 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. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir les conséquences entraînées par la faute sur le bon fonctionnement des fonctions en cause, de même que de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b ; 106 Ia 100 consid. 13c ; 98 Ib 301 consid. 2b ; ATA/694/2015 précité ; ATA/94/2013 du 19 février 2013), ainsi que de l'intérêt de l'intéressé à poursuivre l'exercice de son métier, tout en veillant à la protection de l'intérêt public (ATA/652/2015 du 23 juin 2015 ; ATA/267/2013 du 30 avril 2013). Par ailleurs, le choix de la sanction ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 précité consid. 6.1 ; 5A_112/2009 du 7 mai 2009 consid. 2.2 ; 1P.273/1999 du 12 octobre 1999 consid. 3c).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution que celle adoptée par l'autorité intimée serait concevable, voire préférable (ATF 133 I 149 consid. 3.1 p. 153). De plus, pour qu'une décision soit annulée au titre de l'arbitraire, il ne suffit pas qu'elle se fonde sur une motivation insoutenable ; encore faut-il qu'elle apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_1/2015 du 4 mai 2015 consid. 3.1 ; 2C_1176/2014 du 1er mai 2015 consid. 4.1 ; 2C_1161/2013 du 27 février 2014 consid. 5.1).

Elle viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 137 I 167 consid. 3.5 ; 137 V 334 consid. 6.2.1 ; arrêt du

Tribunal fédéral 2D_1/2015 précité consid. 3.1). 7) a. En l'espèce, le recourant est membre du personnel de la ville depuis 2006 et a été nommé au poste de chauffeur poids lourd au SVVP à compter de 2009, après avoir subi avec succès la période probatoire. Bien que son travail durant cette

- 19/23 - A/3790/2014 période ait été jugé satisfaisant, selon les rapports d'évaluation versés au dossier, son comportement a néanmoins fait l'objet de différentes critiques de la part de son supérieur hiérarchique, révélant des manquements dans l'exercice de ses fonctions à partir de 2010. Ces événements lui ont valu un courrier du chef du SVVP du 8 novembre 2012, puis un avertissement prononcé par ce dernier le

E. 14

janvier 2013 en raison d'heures supplémentaires effectuées le 17 octobre 2012, du fait de ne pas s'être présenté à son travail et de n'avoir pas fait le plein de carburant de son véhicule le 29 décembre 2012, ainsi que de dommages occasionnés à son camion et à un lampadaire le 4 janvier 2013. Cet avertissement étant entré en force, après avoir été confirmé par le conseiller administratif le 28 mars 2012, les faits à son origine ne sauraient être remis en cause dans le cadre des présents recours.

b. Le recourant soutient n'avoir commis aucune grave violation de ses devoirs de service qui justifierait le prononcé d'un blâme à son encontre, étant précisé qu'il ne remet toutefois pas en cause la procédure suivie par l'autorité intimée pour le sanctionner, qui apparaît conforme aux dispositions susmentionnées du SPVG et du REGAP.

Ce faisant, le recourant ne conteste toutefois pas être à l'origine de l'accident du 22 août 2013, ni de l'imprévoyance coupable dont il a fait preuve en heurtant, au volant du camion municipal qu'il conduisait, un piéton qui traversait la chaussée sur un passage sécurisé, au bénéfice de la phase verte du feu de signalisation, alors que les autres véhicules se trouvaient à l'arrêt, conformément aux éléments figurant dans les rapports de police des 10 septembre et 3 octobre 2013. Ces faits, commis dans l'exercice de ses fonctions et constitutifs d'une violation de ses devoirs en application du SPVG, sont d'autant plus graves qu'ils ont causé des lésions corporelles au piéton concerné et que sa conduite aurait également pu avoir des conséquences sur les deux passagers du véhicule, de sorte qu'à eux seuls, ils justifiaient déjà le prononcé d'un blâme à son encontre.

Il ressort en outre du dossier que le recourant a refusé de remettre à sa hiérarchie les rapports de police établis suite à cet accident, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas, se limitant à affirmer qu'il attendait une réponse à son courrier du 3 décembre 2013 pour s'exécuter. Il ne saurait être suivi sur ce point. En effet, le 28 novembre 2013, la directrice du département lui a imparti un délai au 4 décembre 2013 pour lui communiquer ces documents. Ce courrier n'était toutefois pas sujet à discussion, pas davantage que les fondements de la requête qu'il contenait, dès lors que la responsabilité de la ville, en tant que propriétaire du véhicule impliqué, était engagée. Même si celle-ci s'est finalement vu remettre les rapports de police par les autorités pénales, le refus du recourant ne faisait pas sens, ce d'autant qu'il était tenu de se conformer aux injonctions de son employeur, ce d'autant que l'accident dont il était l'auteur a été commis dans l'exercice de ses fonctions et était directement lié à son travail de chauffeur au

- 20/23 - A/3790/2014 SVVP, et aussi qu'il a eu pour conséquence un retrait d'admonestation de son permis de conduire, comme en atteste la « fiche de constat » établie par M. Y _____. En refusant, sans motif, de se conformer aux ordres de sa hiérarchie, le

recourant a également contrevenu à ses devoirs découlant de l'art. 84 let. g SPVG.

Il en découle que la ville n'a pas excédé sa liberté d'appréciation ni violé le principe de la proportionnalité en infligeant un blâme au recourant en lien avec ces faits, ce d'autant que l'intéressé avait, par le passé, déjà fait l'objet d'une sanction administrative sous la forme d'un avertissement. La décision entreprise sera dès lors confirmée sur ce point. 8)

Le recourant conteste également le changement d'affectation dont il a fait l'objet par décision du 5 novembre 2014 ainsi que les faits sur lesquels cette mesure est fondée, en particulier ceux ayant donné lieu au blâme prononcé le même jour, sanction qui ne pouvait justifier la mesure litigieuse, faute d'être exécutoire. Ses arguments tombent à faux. S'il a certes recouru contre le blâme, il n'en admet pas moins les faits principaux à son origine, à savoir l'accident du 22 août 2013, qui ne constitue toutefois que l'un des aspects témoignant de son incapacité à fournir des prestations suffisantes dans l'accomplissement de son travail au poste de chauffeur poids lourd.

Les divers événements intervenus au cours de cette activité entre 2010 et 2013, en l'espace de seulement trois ans, vont dans le même sens. Outre les faits ayant donné lieu à l'avertissement du 14 janvier 2013, il en va ainsi de ceux retranscrits dans la « fiche de constat » établie par son supérieur hiérarchique et dont il ne conteste pas la réalisation, intervenus les 16 novembre 2012, 18 janvier, 6 mars et 18 novembre 2013, respectivement en lien avec des dégâts causés au marchepied et à la manette de son camion, ainsi qu'à son pare-chocs, au dépassement de la vitesse autorisée et au non-respect des horaires de travail.

Quant aux autres éléments, que le recourant ne remet au demeurant en cause que dans le cadre de sa réplique devant la chambre de céans, ils apparaissent également réalisés, rien au dossier ne permettant de mettre en doute la véracité de la « fiche de constat » versée à la procédure, le recourant ne faisant valoir aucun grief tangible à leur égard. Il ressort au contraire de ses dernières écritures que, tout en tentant de minimiser certains de ses agissements et en rejetant la faute sur ses collègues, il admet néanmoins en partie leur réalisation, comme le fait d'avoir ouvert l'auge de son camion, de manière intentionnelle, le 5 février 2013 ainsi que d'avoir endommagé un poteau et démoli une palissade le 19 novembre 2013. Ces éléments sont au demeurant suffisants pour que la ville ait envisagé un changement d'affectation d'office sur la base de l'art. 41 al. 4 SPVG. Le fait que l'intégralité des dommages causés par le recourant aux véhicules du SVVP, aux locaux de celle-ci et aux biens de tiers ne figure pas sur une liste spécifique versée à la procédure, pourtant répertorié sur la « fiche de constat », ou n'aient pas fait

- 21/23 - A/3790/2014 l'objet de réparations n'y change rien et ne remet pas en cause les conséquences à en tirer du point de vue des sanctions administratives à infliger au recourant.

Au regard de ces éléments, l'autorité intimée n'a pas excédé ni abusé de son pouvoir d'appréciation en procédant au changement d'affectation d'office du recourant. Elle l'avait au demeurant informé à plusieurs reprises de son intention de prononcer une telle mesure s'il persistait à adopter une conduite inappropriée. De plus, le recourant a fait l'objet d'une mesure similaire, prononcée le 3 mai 2013 pour la période du 25 mars au 31 mai 2013, sans qu'il ne donne satisfaction lors de la reprise de son activité de chauffeur poids lourd, notamment au vu de l'accident causé le 22 août 2013 et des divers incidents survenus depuis lors. Aucune sanction moins incisive ne pouvait être prise, notamment l'affectation du recourant à la conduite de véhicules légers, dès lors que seule sa manière de se

comporter au volant était problématique, indépendamment des véhicules utilisés, comme en témoigne d'ailleurs déjà le rapport d'évaluation du 13 octobre 2009.

Cette sanction respecte ainsi le principe de proportionnalité, dont le changement de classe salariale est la conséquence, le SPVG ayant été correctement appliqué dans ce cas, ce que le recourant ne conteste d'ailleurs pas. La décision entreprise sera par conséquent également confirmée sur ce point.

d. Le recourant soutient en outre avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement dans le prononcé des mesures susmentionnées, d'autres employés dans la même situation que la sienne n'ayant pas été sanctionnés aussi sévèrement que lui. Il n'allègue ce faisant pas le moindre indice permettant d'affirmer que la ville se serait montrée plus indulgente à l'égard d'autres membres de son personnel, hypothèse paraissant pour le moins surprenante au regard des sanctions prises à son encontre, qui apparaissent clémentes par rapport à l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés. Ce grief sera par conséquent également écarté. 9)

Vu ce qui précède, les recours seront rejetés. 10) Un émolument de CHF 1'300.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 22/23 - A/3790/2014

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