

GE_GERICHTE ATA/946/2014 vom 2. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_946_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/946/2014 du 2 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/946/2014 del 2 dicembre 2014

Regeste

Résumé: Recourant - gardien principal - sanctionné d'un blâme pour ne pas avoir rapporté à sa hiérarchie un coup donné par le gardien principal adjoint à un détenu. L'impératif de célérité commande de ne pas suspendre la présente procédure dans l'attente de droit jugé au pénal. En ne rapportant pas le fait précité à sa hiérarchie, le recourant ne s'est pas montré diligent et consciencieux dans l'exécution de son travail. Le blâme est conforme au cadre légal et respecte le principe de proportionnalité. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 26

juin 2012 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et les arrêts cités). Ce moyen doit par conséquent être examiné en premier lieu (ATF 137 I 195 consid. 2.2). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 ; 124 I 49 consid. 3a et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_11/2009 du 31 mars 2009 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 1526 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, 3ème éd., 2013, n. 1328 ss). Quant à l'art. 6 § 1 CEDH, il n'accorde pas au justiciable, selon le Tribunal fédéral, de garanties plus

- 12/17 - A/2952/2012 étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêts du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et les arrêts cités).

Tel qu'il est garanti par cette dernière disposition, le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_866/2010 du 12 mars 2012 c. 4.1.1 ; 8C_643/2011 du 9 mars 2012 c. 4.3 et les références citées ; 1C_161/2010 du 21 octobre 2010 consid. 2.1 ; 5A_150/2010 du 20 mai 2010 consid. 4.3 ; ATA/276/2012 précité consid. 2 et les arrêts cités). 9)

Dans le cas d'espèce, la convocation adressée au recourant indiquait qu'il était convoqué par le directeur afin de pouvoir s'exprimer sur les événements du 22 février 2012, soit l'incarcération, les modalités de placement en cellule forte, le recours à la contrainte, les causes des blessures constatées sur le détenu concerné et l'éventuelle violation des art. 8 et 9

let. g ROPP. Les éléments discutés ont été transcrits, et une copie en a été adressée au recourant. Le recourant a donc pu faire valoir son point de vue pendant l'entretien de service et même après, dans la mesure où il a formulé des observations sur ce qui avait été retenu. De plus, il ressort de la décision querellée que ses observations ont été reprises lors du prononcé de la sanction.

Partant, rien ne permet de retenir une violation du droit d'être entendu du fait que les articles de loi n'aient pas été indiqués sur la convocation à l'entretien de service. Mal fondé, ce grief sera écarté. 10) Il est fait grief à l'intimée d'avoir établi les faits de manière inexacte. 11) La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire (art. 19 LPA). Mais ce principe n'est pas absolu, sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (arrêts du Tribunal fédéral 8C_1034/2009 du 28 juillet 2010 consid. 4.2 ; 9C_926/2009 du 27 avril 2010 consid. 3.3.2 et les références citées ; ATA/792/2012 du 20 novembre 2012 consid. 6a ; ATA/797/2010 du 16 novembre 2010 ; ATA/649/2010 du 21 septembre 2010 ; ATA/532/2010 du 4 août 2010 ; ATA/669/2009 du 15 décembre 2009 et les références citées).

- 13/17 - A/2952/2012 12) Dans le cas d'espèce, le directeur s'est fondé sur les rapports établis lors des faits litigieux, les déclarations des sept gardiens présents ainsi que les vidéosurveillances. Les versions des gardiens étaient en substance convergentes. Les rapports établis avaient été visés par le recourant. Les éléments de preuves précités venaient ainsi compléter les propos du recourant, desquels ressortait qu'il admettait ne pas avoir établi de rapport suite aux événements de la mise en cellule forte, notamment suite aux insultes et menaces proférées par le détenu à l'encontre de M. Z_____ et au coup porté par ce dernier au détenu. Aucune preuve contraire n'ayant été apportée, il ne peut être que constaté que les faits ont été retenus de manière exacte. Ce grief sera donc écarté. 13) a. L'art. 1 al. 1 LOPP détermine l'organisation de la prison, ainsi que les droits et obligations du personnel.

Le personnel comprend notamment les fonctionnaires de la prison dont les gardiens (art 3 al. 1 let. a ch. 5 LOPP).

b. Les gardiens et les surveillants doivent faire preuve d'une diligence constante dans l'exercice de leurs fonctions (art. 12 ROPP).

c. Le fonctionnaire signale immédiatement à son supérieur hiérarchique ou à la direction (art. 19 al. 1 ROPP) : toute évasion ou tentative d'évasion, toute tentative de corruption et tout autre événement grave (let. a) ; toute irrégularité dans le fonctionnement du service et tout dommage causé à l'établissement (let. b) ; tout fait ou comportement suspect (let. c). Le sous-chef de service fait rapport à la direction (art. 19 al. 2 ROPP).

d. 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) et le RPAC sont applicables à titre subsidiaire et sous réserve des nécessités du service (art. 29 ROPP).

e. Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss RPAC. 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 (art. 20 RPAC). 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 RPAC). Ils doivent 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 notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (art. 23 let. b RPAC).

- 14/17 - A/2952/2012 14) a. Les peines disciplinaires qui peuvent être infligées au personnel de la prison sont, suivant la gravité du cas, le blâme (art. 17 al. 1 let a LOPP), les services supplémentaires (let. b), la réduction du traitement pour une durée déterminée (let. c), la dégradation (let. d) et la révocation (let. e). Le directeur est compétent pour prononcer le blâme et les services supplémentaires. La réduction de traitement pour une durée déterminée est prononcée par le chef du département ; la dégradation et la révocation par le Conseil d'État (art. 17 al. 2 et 3 LOPP).

Avant le prononcé du blâme et des services supplémentaires, l'intéressé est entendu par l'autorité compétente au sens de l'art. 17 LOPP, et invité à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister d'un représentant de son association professionnelle. La décision est prise par écrit (art. 18 al. 1 LOPP). Le prononcé d'une peine disciplinaire autre que le blâme et les services supplémentaires est notifié à l'intéressé par arrêté motivé, avec indication du délai et de l'autorité de recours (art. 18 al. 6 LOPP). La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 18 al. 7 LOPP).

b. 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 cependant 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).

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2 ; 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5). 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 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 que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b ; ATF 97 I 831 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 15 et la jurisprudence citée). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011).

- 15/17 - A/2952/2012 15) En l'espèce, le recourant a été entendu et a admis avoir de prime abord considéré le geste du gardien principal adjoint comme un geste de gravité relative et

proportionné compte tenu du comportement agressif du détenu. Il a toutefois par la suite reconnu ne pas avoir réagi de manière appropriée lors des événements en ne rapportant pas à sa hiérarchie les faits tels qu'ils se sont déroulés. De par sa fonction de gardien principal, il doit diriger ses subordonnés, coordonner et contrôler leur activité ; ainsi, il aurait dû être attentif au transport du détenu en cellule forte, dès lors qu'il l'avait ordonné et qu'il avait été avisé de son comportement menaçant et injurieux, par les gardiens notamment. Suite à la mise en cellule forte du détenu, M. Z._____ a informé le recourant avoir porté un coup à ce dernier, mais le recourant ne l'a pas rapporté à sa hiérarchie. Dans la mesure où le recourant a admis lui-même s'être rendu compte par la suite que son comportement n'avait pas été adéquat, et qu'il aurait dû établir un rapport suite au coup de pied, une faute a consciemment été commise. Le recourant ne s'est dès lors pas montré diligent et consciencieux dans l'exécution de son travail, ayant incontestablement occulté de rapporter des faits qu'il considère lui-même comme non ordinaires, alors que la loi lui commande expressément de rapporter toute irrégularité.

Au vu de la faute commise et du comportement adopté par le recourant, les art. 12 et 19 ROPP, les art. 20, 21 let. c, 22 al. 1, et 23 let. b RPAC ont été violés, si bien que le principe d'une sanction disciplinaire doit être confirmé. 16) 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). 17) Au vu de la violation manifeste, par le recourant de ses obligations légales, le directeur a fait bon usage de son large pouvoir d'appréciation, dont seul l'excès ou l'abus peut être revu par la chambre de céans.

La sanction est conforme au cadre légal et respecte le principe de proportionnalité, dès lors que le blâme constitue la sanction la plus légère prévue par la LOPP. 18) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 19) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- 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). * * * * *

- 16/17 - A/2952/2012

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