

GE_GERICHTE ATA/966/2022 vom 27. September 2022

GE Cour de justice, 2022-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_966_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/966/2022 du 27 septembre 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/966/2022 del 27 settembre 2022

Erwägungen

E. 19

al. 1 let. b de la loi sur la police du 9 septembre 2014 - LPol - F 1 05). Selon l'art. 19 al. 3 LPol, le statut des ASP fait l'objet d'un règlement du Conseil d'État, lequel n'existe toutefois pas à ce jour. En fonction des tâches qui leur sont dévolues, les ASP se répartissent en quatre catégories : assistants de sécurité publique (niveau 1) ; assistants de sécurité publique spécialisés (niveau 2) ; assistants de sécurité publique armés (niveau 3) ; assistants de sécurité publique armés spécialisés (niveau 4 - art. 31 du règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 - RGPPol - F 05.07).

En outre, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997

- 8/14 - A/1598/2022 (LPAC - B 5 05) et ses dispositions d'application s'appliquent au personnel de la police, sauf disposition contraire de la LPol (art. 18 al. 1 LPol ; art. 1 let. c LPAC). 5) a. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité 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 professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur 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 (ATA/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7b et les références citées).

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, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées).

b. 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 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). Les membres du personnel se doivent, par leur attitude, de

- 9/14 - A/1598/2022 justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC).

c. Selon la jurisprudence, les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2).

d. Le Tribunal fédéral retient qu'un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État, en particulier à la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés, et qui pourrait provoquer une baisse de confiance envers l'employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (arrêts du Tribunal fédéral 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2).

Les exigences liées au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'État, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_252/2018 précité et les références citées).

Les policiers sont soumis à des exigences particulièrement élevées s'agissant de leur comportement en dehors du service, car ils incarnent encore plus que les autres fonctionnaires la puissance publique (arrêt du Tribunal fédéral 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5).

e. Le Tribunal fédéral a confirmé la révocation d'un policier dont l'attitude au travail n'était pas mise en cause, seules ses prises de position émises à titre privé sur les réseaux sociaux en lien avec les milieux d'extrême droite et le nazisme l'étant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_740/2017 du 25 juin 2018).

Il a de même confirmé une résiliation ordinaire, avec préavis de trois mois, d'un gardien de prison (surveillant-chef adjoint de piquet) qui n'avait pas signalé une bagarre à la relève. Dans le contexte professionnel d'un établissement pénitentiaire, les manquements revêtaient une gravité particulière. Les conditions de renvoi étaient réunies sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_82/2013 du 3 décembre 2013).

- 10/14 - A/1598/2022

De même, le licenciement, avec un préavis de trois mois, d'un agent de police municipale qui avait porté une accusation grave et infondée à l'encontre de son supérieur hiérarchique, a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2012 du 25 septembre 2012).

Le Tribunal fédéral a confirmé qu'il était douteux qu'un avertissement fût nécessaire compte tenu du refus catégorique d'un fonctionnaire d'accepter un déplacement. Outre la menace que contenait son dernier courriel, sa tentative de suicide, par la prise de médicaments et d'alcool, dans les locaux du collège en présence de ses collègues, constituait un manquement grave aux devoirs de sa charge. Même si ce geste pouvait être interprété comme un appel à l'aide, il n'en demeurait pas moins qu'il était de nature à rompre le lien de confiance et à justifier un licenciement sans avertissement préalable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.7).

f. La chambre de céans a considéré que le fait pour un conducteur de bus de présenter, alors qu'il était en service, un taux de THC supérieur à 1,5 µg/l constituait un motif dûment justifié de licenciement au sens du Statut du personnel des Transports publics genevois (ci-après : TPG) du 1er janvier 1999. Les TPG ayant proposé et encadré le recourant dans sa tentative de sevrage, ils avaient respecté le principe de la proportionnalité. Le recourant n'ayant pas tenu ses engagements, ils n'avaient notamment pas à tenter un reclassement au sein de l'entreprise, avant de le licencier (ATA/576/2014 du 29 juillet 2014).

Dans le cas d'un policier, expérimenté et gradé, qui avait soustrait deux plants de cannabis, pièces à conviction saisies par ses collègues, la chambre de céans avait retenu qu'il avait porté atteinte tant à leur travail qu'au bon déroulement de l'enquête pénale et de la justice. En prenant, puis en enfermant dans son armoire personnelle, des stupéfiants issus d'une saisie, le recourant avait, en outre, porté atteinte à l'image de la police. Il avait, par ailleurs, adopté un comportement contraire à celui attendu d'un représentant des forces de l'ordre dont le rôle consistait, entre autres, à préserver la sécurité et l'ordre publics des dangers émanant du commerce et de la consommation de stupéfiants (art. 1 let. d LStup). La faute commise par le recourant était grave. Elle devait toutefois être mise en relation avec son parcours professionnel de trente ans au sein du corps de police. Le prononcé d'une sanction moins sévère qu'une révocation était apte, d'une part, à faire prendre conscience au recourant de la gravité de son acte et, d'autre part, à réparer l'image de la police, la faible quantité et la qualité du stupéfiant subtilisé permettant de nuancer l'atteinte portée à la réputation du corps de police au regard de son parcours professionnel. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, la révocation prononcée consacrait un abus et un excès du pouvoir d'appréciation par l'intimé (ATA/826/2020 du 27 août 2020 consid. 8b). 6)

L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des

- 11/14 - A/1598/2022 rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport

raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; 138 I 331 consid. 7.4.3.1). 7)

En l'espèce, la recourante a été déclarée coupable d'infraction à l'art. 19a ch. 1 LStup et condamnée à une amende de CHF 500.- par ordonnance pénale du Ministère public du 15 mars 2021 pour avoir consommé de la cocaïne occasionnellement à Genève, entre les mois de mars 2018 et le début janvier 2021, à raison d'une à deux boulettes par mois, puis régulièrement dès le mois de juin 2021 [recte : 2020] à raison de deux boulettes par mois.

La recourante ne conteste pas avoir commis une faute, ni son obligation d'être exemplaire compte tenu de son poste.

Elle invoque les difficultés rencontrées dans sa vie privée, le fait que la consommation se serait déroulée exclusivement dans un cadre privé, qu'elle n'avait jamais eu d'incidences sur la qualité de son travail, qu'elle était occasionnelle, sa prise de conscience dès son arrestation et son abstinence actuelle.

La recourante a été engagée le 1er octobre 2015. Selon ses propres déclarations à la police, elle consommait de la cocaïne avant même son engagement au CVP. La recourante a consommé de la cocaïne à plusieurs reprises. Sa consommation s'étend sur plusieurs années. Son engagement à l'État n'a pas induit de changement de comportement, pas même le fait d'intégrer le corps de police. Sa prestation de serment, puis sa nomination n'ont pas impliqué de prise conscience de l'illicéité de son comportement, ce qui est grave. Si le fait que le projet du couple de fonder une famille ne puisse se réaliser a pu l'affecter, la gestion du problème par la prise de stupéfiants ne pouvait pas être considérée comme satisfaisante, ce que la recourante se devait de constater. De même, la réaction à la perte et l'hospitalisation de proches ne sauraient excuser l'infraction, commise sur plusieurs années, avec une intensité grandissante. À juste titre, le département relève que la prise de conscience a été tardive. Au vu de la jurisprudence précitée, de la répétition des actes, pendant plusieurs années, de la fonction au sein de la police, de la carrière relativement courte au sein de l'État, du fait qu'il s'agit d'un licenciement ordinaire et du caractère aisément reconnaissable de l'inadéquation du comportement adapté, le sous-principe de la - 12/14 - A/1598/2022 proportionnalité est aussi respecté. L'absence d'antécédents ne suffit pas à modifier la conclusion précitée.

Pour le surplus, le certificat de travail relève que la recourante a donné satisfaction, sans qualificatifs plus élogieux.

Par ailleurs, l'employeur a indiqué de façon claire les raisons pour lesquelles le comportement de la fonctionnaire a ébranlé le rapport de confiance, notamment le fait que l'exercice de la profession d'ASP repose sur un ensemble de principes et de valeurs dont le respect et l'exemplarité sont les fondements tant entre l'employeur et les membres du personnel, qu'entre ces derniers et la population, que la recourante avait démontré peu de respect vis-à-vis de son employeur et du travail de ses collègues dont l'activité consistait à appréhender les trafiquants de drogues ainsi que la tardiveté de la prise de conscience. Il a indiqué de façon tout aussi claire que la gravité de la faute ne permettait plus la poursuite de la relation de travail. Or, conformément à la jurisprudence, il jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de

l'administration.

C'est dès lors de manière conforme au droit que le département a constaté l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service de la recourante pour inaptitude à remplir les exigences du poste. Pour le surplus, le licenciement est apte à assurer le bon fonctionnement de la fonction publique, nécessaire pour ce faire, notamment au vu du poste concerné, du respect du travail des collègues et de la nécessité que le public conserve la confiance en ses agents. Au vu de la jurisprudence précitée, le sous-principe de la proportionnalité est aussi respecté.

Ce faisant, le département n'a pas violé le principe de proportionnalité, déjà concrétisé par la procédure de reclassement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.3.3) ■ laquelle ne souffre d'aucune critique de la part de la recourante et apparaît avoir été effectuée de manière conforme au droit compte tenu des circonstances ■, l'intérêt public à la bonne marche du service, au vu des manquements reprochés, commandant de mettre un terme aux rapports de service.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté. 8)

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

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