

GE_GERICHTE ATA/967/2022 vom 27. September 2022

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_967_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/967/2022 du 27 septembre 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/967/2022 del 27 settembre 2022

Regeste

Résumé: Rejet du recours d'un agent de sécurité publique 2 (ASP 2) déposé contre la décision de résiliation de ses rapports de service prononcée au motif que, dans le cadre d'une enquête menée par la brigade de stupéfiants sur un trafic de stupéfiants, il était apparu que le dealer mis en cause fournissait l'épouse du recourant, également ASP2. Le recourant avait ensuite admis être lui aussi un consommateur de cocaïne.

Erwägungen

E. 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

- 9/13 - A/1599/2022 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 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).

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).

- 10/13 - A/1599/2022

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 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, le recourant a été déclaré coupable d'infraction à l'art. 19a ch. 1 LStup et condamné à une amende de CHF 500.- par ordonnance pénale du

- 11/13 - A/1599/2022 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.

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

Il 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.

Le recourant a été engagé au DSPS le 1er juin 2018. Selon ses propres déclarations, il consommait de la cocaïne depuis cinq à sept ans au moment de ses déterminations en août 2021. Le début de la prise « festive » de drogues peut ainsi être située vers l'année 2015 environ. Le recourant 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 le recourant se devait de constater. De même, la réaction à la perte et l'hospitalisation de proches ne sauraient excuser l'infraction, commise pendant plusieurs années, avec une intensité grandissante. À juste titre, le département relève que la prise de conscience a été tardive.

Par ailleurs, l'employeur a indiqué de façon claire les raisons pour lesquelles le comportement du 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 le recourant 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.

- 12/13 - A/1599/2022

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 du recourant 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, 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 adopté, le sous-principe de la proportionnalité est aussi respecté. L'absence d'antécédents ne suffit pas à modifier la conclusion précitée.

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 du recourant 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 du recourant, 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.