

GE_GERICHTE A/1037/2012 vom 3. Juli 2012

GE Cour de justice, 2012-07-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1037_2012

FR: GE_GERICHTE A/1037/2012 du 3 juillet 2012

IT: GE_GERICHTE A/1037/2012 del 3 luglio 2012

Erwägungen

E. 1

Monsieur S_____, né le _____ 1983, ressortissant lituanien, est en détention préventive à la prison de Champ-Dollon (ci-après : la prison) depuis le _____ 2009.

E. 2

Entre cette date et la fin mars 2012, M. S_____ a a été placé à cinq reprises en cellule forte.

E. 3

Il a travaillé à l'« atelier polyvalent 2 Nord » de la prison dès le mois d'octobre 2010. Son travail consistait à préparer, la veille pour le lendemain, les sachets contenant les petits déjeuners devant être remis le matin aux détenus.

E. 4

Le samedi 31 mars à 8h00 et le dimanche 1^{er} avril 2012 à 8h45, Monsieur O_____, gardien principal responsable de l'atelier polyvalent, est venu chercher en cellule M. S_____ pour que celui-ci vienne travailler à l'atelier. M. S_____ n'a pas déféré à ces sollicitations, et est resté en cellule. Il n'a pas demandé à voir un médecin. M. O_____ a rédigé le 31 mars 2012 un rapport contenant l'exposé des faits suivant : « Le détenu susmentionné [M. S_____] refuse de se lever pour travailler (il n'est pas malade) et me dit qu'il fait comme il veut. J'essaie de le convaincre que la cuisine a besoin de travailleurs réguliers, mais il me répond que ce n'est pas un problème si les sachets déjeuner ne sont pas prêts. Ce n'est pas la première fois que le détenu S_____ a cette attitude ». Il a de même rédigé le 1^{er} avril 2012 le rapport suivant : « Pour compléter un manque de lunchs déjeuners, la cuisine me demande de mettre les travailleurs à l'atelier polyvalent pour le matin seulement. Tous les travailleurs se prêtent avec allant à cette demande malgré le dimanche, sauf le détenu susmentionné [M. S_____] qui refuse, je lui explique qu'il pourrait le faire comme les autres par solidarité, mais il me répond que c'est lui qui décide quand il travaille. Il réitère les mêmes propos qu'il m'a déjà dits hier ».

E. 5

Le 2 avril 2012 à 9h20, M. S_____ a été entendu par Monsieur A_____, gardien sous-chef. A 9h30, M. A_____ a remis en mains de M. S_____ une décision de sanction disciplinaire, en l'occurrence une suppression du travail pour une durée indéterminée. Le motif invoqué était une récidive de refus de travail. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

E. 6

Par acte reçu par courrier interne le 3 avril 2012, M. S_____, agissant en personne, a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant « à ce qu'on lui rende son travail ». Lorsque le chef d'étage était venu le chercher le samedi 31 mars 2012 pour aller travailler, il lui avait dit ne pas se sentir bien. Il avait mal à la tête et à la gorge. Il lui avait dit qu'il reprendrait le travail le lundi 2 avril 2012. Il n'était pas obligatoire de travailler le week-end. Il faisait ce travail depuis un an et quatre mois, l'effectuait très bien et n'avait pas de problème avec les autres travailleurs.

E. 7

Le 11 avril 2012, M. S_____ s'est adressé spontanément à la chambre administrative en complétant son recours. Le vendredi, soit le 30 mars 2012, une personne de sexe féminin l'avait reçu à l'aumônerie, et lui avait demandé s'il se sentait bien. Le samedi 31 mars 2012, il se sentait très mal. Le responsable d'étage, « L._____ » (soit M. O_____), était venu dans la cellule pour lui demander d'aller travailler ; il sentait l'alcool. Il était revenu à plusieurs reprises, de plus en plus agressif. M. S_____ lui avait dit plusieurs fois qu'il se sentait mal et reprendrait le travail le lundi. L._____ était très fâché et lui avait dit qu'il avait fini de travailler, et qu'un rapport serait rédigé à son encontre. Le dimanche 1^{er} avril 2012, il s'était passé exactement la même chose. Un certificat médical était impossible à obtenir car il fallait deux semaines d'attente. Il n'était pas obligatoire de travailler le samedi et le dimanche. Il s'agissait d'« heures supplémentaires ».

E. 8

Le 19 avril 2012, la prison a conclu à la confirmation de la décision entreprise. Seuls des motifs impérieux étaient susceptibles de justifier l'absence au travail pour l'atelier en question, vu son importance pour le bon fonctionnement de l'établissement. Le samedi 31 mars 2012, M. S_____ avait refusé de se rendre au travail, disant en particulier « faire comme il veut ». Le lendemain, il avait à nouveau refusé de travailler, en disant notamment pouvoir décider lui-même lorsqu'il souhaitait travailler.

E. 9

Le 4 mai 2012, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties, étant précisé que M. S_____ était, depuis le 2 mai 2012, représenté par avocat. a. M. S_____ a expliqué qu'il travaillait à l'atelier depuis fin octobre 2010. Le vendredi 30 mars 2012, il se sentait mal, mais pouvait se contrôler. Il avait des difficultés à bouger et mal à la tête. Le samedi, il se sentait très mal et avait le sentiment que sa tête allait éclater. Il ne pouvait pas se lever du lit. Le gardien était venu le chercher pour travailler. Il l'avait invité à le faire de manière agressive, notamment en ouvrant et fermant la porte à cinq reprises. M. S_____, dont le français n'était pas bon, lui avait dit qu'il viendrait au travail lundi, et que cela n'allait pas. Par rapport à une éventuelle visite médicale, il fallait au moins dix jours d'attente. Le dimanche, il se sentait un peu mieux. Il était allé à l'aumônerie pour le service religieux. A son retour en cellule, M. O_____ lui avait dit : d'aller travailler. Il lui avait répondu gentiment : « je vois, ces paresseux n'ont pas bien travaillé, ils n'ont pas pu faire 30 cartons ». Il ne se sentait pas assez fort pour aller travailler, et avait dit à M. O_____ ne pas être en état. Il n'avait pas déclaré qu'il décidait quand il allait travailler. Il ne comprenait pas « quelle mouche avait piqué » M. O_____ à cette occasion, car c'était le meilleur gardien de Champ-Dollon, qui d'habitude comprenait quand il était malade. Lors de la notification de la sanction, un gardien-chef était venu dans sa cellule. Il avait juste dit :

« c'est fini pour toi de travailler ». Il avait demandé pourquoi, le gardien avait répondu que c'était parce qu'il n'était pas allé au travail et lui avait expliqué qu'il devait faire une nouvelle demande s'il voulait travailler à nouveau. Il lui avait dit qu'il n'était pas allé au travail car il était malade. Il lui avait été possible de savoir dès le samedi qu'il serait apte à travailler à nouveau le lundi car du lundi au vendredi, il travaillait toujours, même quand il ne se sentait pas bien. b. Les représentants de la prison, soit son directeur adjoint ainsi que Monsieur D_____, gardien-chef adjoint, ont indiqué que lorsqu'un détenu travaillait en atelier ou pour la cuisine ou dans n'importe quelle autre fonction, il lui était demandé, pour admettre une incapacité de travail permettant de l'excuser, un certificat médical émanant du service médical de la prison. Le délai nécessaire pour consulter dépendait des circonstances, à savoir de l'évaluation de l'urgence en fonction des allégations du détenu et des constatations du gardien, et de l'agenda du personnel médical. Dans le cas d'espèce, il résultait du rapport du gardien que M. S_____ n'avait pas allégué être malade, mais avait dit qu'il décidait quand il entendait travailler et qu'il ne voulait pas le faire ces jours-là. S'agissant du droit d'être entendu, le détenu était auditionné avant le prononcé de la sanction, mais il n'était pas tenu de procès-verbal. Avant la notification de la sanction, il n'avait pas été donné connaissance par écrit des rapports rédigés par M. O_____, mais un point oral de la situation avait été fait par M. A_____. L'atelier polyvalent fonctionnait du lundi au vendredi, mais les paquets de petits déjeuners correspondant aux sept jours de la semaine devaient être préparés dans les temps. Dès lors, s'il y avait du travail en retard, les participants devaient aussi travailler le samedi et/ou le dimanche, auquel cas les détenus étaient rémunérés pour leurs heures supplémentaires.

E. 10

Le 11 mai 2012, la prison a persisté dans ses conclusions. Elle s'étonnait de ce que M. S_____, au vu de son état de santé allégué, n'ait pas demandé à voir le service médical, ait pu savoir dès le samedi 31 mars 2012 qu'il reprendrait le travail le lundi 2 avril 2012 et ait pu participer au service religieux du dimanche.

E. 11

Le 18 mai 2012, M. S_____ a conclu préalablement à ce que des renseignements écrits soient sollicités de l'« aumônière G_____ », et principalement à l'annulation de la décision attaquée, à sa réintégration au sein de l'atelier, à la condamnation de la prison de Champ-Dollon (recte : de l'Etat de Genève) au paiement du montant correspondant aux jours de travail n'ayant pas pu être effectués, ainsi qu'à une indemnité équitable. Il avait, par le truchement de son avocat mais sans succès, essayé d'obtenir les coordonnées de l'« aumônière G_____ », dont la déclaration pouvait apporter un éclairage pertinent et décisif sur le litige. Elle l'avait en effet reçu le vendredi 30 mars 2012 et avait constaté qu'il n'allait pas bien. Son droit d'être entendu n'avait pas été respecté. Seul, de l'aveu de M. D_____, un « point oral de situation » avait été effectué, qui ne pouvait se comprendre comme une occasion donnée de s'exprimer sur les faits reprochés et la sanction envisagée. En effet, le gardien-chef était venu dans la cellule en lui indiquant qu'il avait « fini de travailler », ce qui montrait que la sanction était déjà prise. Aucun procès-verbal d'audition n'était tenu. La violation du droit d'être entendu n'était pas susceptible d'être guérie devant la chambre administrative, dès lors que le directeur de la prison pouvait statuer en opportunité. L'atelier polyvalent auquel il était affecté fonctionnait du lundi au vendredi, ce qui ressortait notamment de sa fiche de rémunération. Le samedi et le dimanche n'étaient pas censés être des jours de travail. Malgré cela, il avait travaillé depuis le début de l'année 2012 au moins

six jours par semaine. Son comportement et son travail n'avaient pas donné lieu à des critiques. Il prenait son travail très au sérieux. Il en avait de surcroît besoin, car il adressait à sa mère vivant en Lituanie une partie de ce qu'il gagnait ainsi. Il ne s'était pas rendu au travail pour des raisons médicales et non par pure convenance personnelle. La prison ne lui avait pas laissé le temps de consulter un médecin, la décision ayant été prise le dimanche 2 avril 2012. La sanction violait les principes de proportionnalité et de subsidiarité. C'était la plus grave en lien avec le travail prévue par le règlement. Un avertissement et/ou une suspension pour une durée appropriée, deux semaines par exemple, auraient été plus adaptées à sa « faute ».

E. 12

Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 60 du règlement sur le régime intérieur de la prison et le statut des personnes incarcérées du 30 septembre 1985 - RRIP - F 1 50.04). 2. La conclusion du recourant tendant à la condamnation au paiement du montant correspondant aux jours de travail n'ayant pas pu être effectués est néanmoins irrecevable à un double titre. Il s'agit en effet d'une conclusion au fond formée après l'expiration du délai de recours (ATA/270/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 ; ATA/644/2011 du 11 octobre 2011 consid. 10). En outre, les litiges mettant en cause la responsabilité de l'Etat sont de la compétence du Tribunal de première instance (art. 7 al. 1 de la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40) et non de la chambre de céans. 3. Dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner liminairement (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_449/2011 du 6 juin 2012 consid. 2.2.1), le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu, car la sanction lui aurait été notifiée sans qu'il puisse se déterminer à son égard. 4. La procédure administrative est conduite par le juge selon le principe de la maxime d'office (recte : la maxime inquisitoire ; art. 19 LPA) dans le respect du droit d'être entendu garanti par les art. 29 al. 2 et 30 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Elle est en principe écrite mais, si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA). 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, 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 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes ; l'autorité de décision peut ainsi se livrer à une appréciation de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (ATF 136 I 229 consid. 5.3 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; 130 I 425 consid. 2.1 p. 428 ; ATA/275/2012 du 8 mai 2012 ; ATA/655/2010 du 21 septembre 2010 et les références citées). 5. En l'espèce, le gardien-chef A_____ a fait avec M. S_____ un « point de situation oral » avant de lui notifier la décision attaquée. L'intéressé a ainsi, comme il l'a lui-même précisé lors de l'audience de comparution personnelle des parties, pu expliquer à M. A_____ qu'il ne s'était pas rendu au travail pour cause de maladie. Son droit d'être entendu a donc été

respecté, la législation spécifique, en particulier l'art. 47 al. 2 RRIP, ne prévoyant pas la tenue d'un procès-verbal. En outre, le fait de procéder oralement est entièrement justifié pour les sanctions disciplinaires carcérales au regard de l'art. 18 LPA. 6. Le recourant sollicite la production de renseignements écrits de l'« aumônière G _____ ». Contrairement à ce qu'il prétend, les renseignements que cette personne, non identifiée à ce jour, pourrait fournir ne sont pas déterminants pour l'issue du litige, et ne sauraient influencer celle-ci. En effet, le recourant prétend qu'il a vu cette personne le vendredi 30 mars 2012 et que celle-ci aurait remarqué qu'il ne se sentait pas bien. Or, il est notoire qu'une indisposition peut ne durer que quelques heures, et rien n'indiquerait, même si ces allégations étaient confirmées, que M. S _____ était inapte au travail pour raisons de santé également le samedi et le dimanche ; ce d'autant plus qu'il n'est nullement allégué que la personne en question possède des connaissances médicales lui permettant d'évaluer l'état de santé de son interlocuteur et d'en inférer la durée probable de son incapacité de travail. Il sera donc renoncé à cette offre de preuves. 7. Le statut des personnes incarcérées à la prison de Champ-Dollon est régi par le RRIP (art. 1 al. 3 de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison du 21 juin 1984 - LOPP - F 1 50). Un détenu doit respecter les dispositions du RRIP, les instructions du directeur de l'office pénitentiaire, les ordres du directeur et des fonctionnaires de la prison (art. 42 RRIP). Il doit observer une attitude correcte à l'égard du personnel de la prison (art. 44 RRIP). Il lui est notamment interdit de faire du bruit et d'une manière générale, de troubler l'ordre et la tranquillité de la prison (art. 45 let. a et h RRIP). S'agissant du travail, sauf ordre contraire de l'autorité compétente, le prévenu peut, sur demande, être affecté à un travail dans les ateliers ou les services généraux de l'établissement ou en cellule, sous réserve des possibilités existantes (art. 50 al. 1 RRIP). Le produit de son travail est acquis à l'Etat ; toutefois, la direction de la prison verse au prévenu un pécule inscrit sur son compte (art. 50 al. 2 RRIP). 8. Si un détenu enfreint le RRIP, une sanction proportionnée à sa faute, ainsi qu'à la nature et à la gravité de l'infraction, lui est infligée (art. 47 al. 1 RRIP). Avant le prononcé de la sanction, le détenu doit être informé des faits qui lui sont reprochés et être entendu (art. 47 al. 2 RRIP). Le directeur est compétent pour prononcer les sanctions suivantes : a) suppression de visite pour 15 jours au plus ; b) suppression des promenades collectives ; c) suppression d'achat pour 15 jours au plus ; d) suppression de l'usage des moyens audiovisuels pour 15 jours au plus ; e) privation de travail ; f) placement en cellule forte pour 5 jours au plus (art. 47 al. 3 RRIP), étant précisé que ces sanctions peuvent se cumuler (art. 47 al. 4 RRIP). 9. Il convient d'examiner si le recourant s'est abstenu de travailler pour des raisons médicales, comme il le prétend, ou si la version des faits exposée par M. O _____ dans ses rapports des 31 mars et 1^{er} avril 2012 correspond à la réalité, étant rappelé que le principe de la libre appréciation des preuves prévaut en procédure administrative (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_172/2012 du 11 mai 2012 consid. 2.1.2). Le recourant a déclaré à plusieurs reprises qu'il avait dit, le samedi 31 mars 2012, qu'il retournerait travailler le lundi, donc le 2 avril 2012. Il résulte par ailleurs de ses déclarations écrites (notamment de son acte de recours), comme de son affirmation selon laquelle il allait travailler la semaine même lorsqu'il ne se sentait pas bien, qu'il considère comme non obligatoire le fait de travailler le week-end, alors que le RRIP ne prévoit rien de tel, et que la nature même de sa mission est susceptible de requérir un travail supplémentaire durant les week-ends. De plus, le recourant n'a pas même sollicité d'être examiné par le corps médical, l'important et non contesté délai nécessaire avant une visite ne le dispensant pas d'une demande en ce sens. La chambre de céans retiendra donc que le recourant s'est soustrait au travail principalement,

sinon uniquement, par convenance personnelle. 10. Dans ces conditions, et au vu de la réitération du comportement - qui s'était même déjà produit auparavant selon le premier rapport de M. O_____ -, le directeur de la prison était fondé à prononcer une privation de travail de durée indéterminée - équivalant dans les faits à une carence de six mois environ - au sens de l'art. 47 al. 3 let. e RRIP. 11. Le recours sera ainsi rejeté dans la mesure où il est recevable. Vu la nature du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA ; art. 11 al. 1 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Vu son issue, aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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