

## **GE\_GERICHTE A/1159/2008 vom 19. Mai 2009**

GE Cour de justice, 2009-05-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1159\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1159_2008)

FR: GE\_GERICHTE A/1159/2008 du 19 mai 2009

IT: GE\_GERICHTE A/1159/2008 del 19 maggio 2009

### **Regeste**

; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; FONCTIONNAIRE ; ALCOOL ;  
PROPORTIONNALITÉ | Fonctionnaire licencié en raison de problèmes d'alcool au travail.  
Recours partiellement admis, les actes qui lui sont reprochés, remis dans leur contexte  
(pratique des "verrées" au sein de l'institution) n'étant pas de nature à justifier une sanction  
aussi sévère. | Statut VG.14 ; .Statut VG19 ; .Statut VG33 ; Statut VG34.letc

### **Erwägungen**

#### **E. 29**

Le 2 février 2009, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT  
1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art.  
86A al. 1 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 - LAC - B 6 05 ; art.  
39 let. c du statut ; 56A al. 3 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 -  
LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre  
1985 - LPA - E 5 10). 2. Fonctionnaire de la Ville, le recourant est soumis au statut (art. 1 er  
) . 3. La décision litigieuse respecte les conditions de forme imposées par la loi (art. 34, 37 et  
38 du statut), ce que ne conteste pas le recourant. Il soutient cependant que cette dernière  
serait infondée et disproportionnée au motif que les reproches formulés à son encontre ne  
seraient pas constitutifs d'un motif grave permettant sa rétrogradation définitive dans une  
classe inférieure avec réduction de traitement dans les limites de la nouvelle catégorie. 4. a.  
Selon l'article 61 LPA, le pouvoir d'examen du tribunal de céans se limite à la violation du  
droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (61 al. 1 let. a LPA). Le tribunal  
de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). b.  
Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des  
modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt  
du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal  
genevois in : L'avenir juridique des communes, Schultess 2007, p. 149). 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 l'opportunité et  
échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif. Ce pouvoir discrétionnaire  
ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut 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 (B. KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 161 ss, p.  
35-36). décembre 2007). Le juge doit ainsi 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

les circonstances personnelles et des exigences du service ( ATA/4/2009 du 13 janvier 2009). c. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Pour qu'une décision soit annulée pour cause arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2. P 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P 149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités, ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007 consid. 9 a et ATA/48/2007 du 6 février 2007 consid. 3 a).

5. Le Conseil administratif a expressément confirmé que la décision litigieuse était exclusivement fondée sur les résultats de l'enquête administrative en vertu desquels aucune sanction ne pouvait être prise à l'encontre de M. X\_\_\_\_\_ pour la comptabilisation incorrecte de ses temps de pause ou de travail ou pour l'enregistrement d'heures de travail non effectuées et le non accomplissement des tâches assignées dans son cahier des charges. C'est dès lors uniquement à l'aune des problèmes d'alcool sur le lieu de travail mis en exergue par les enquêtrices que le bien-fondé et la quotité de la sanction prise à l'encontre du recourant devront être examinés. A cet égard, il sera toutefois rappelé que de jurisprudence constante, il n'appartient pas aux enquêteurs de proposer une sanction ou d'émettre un avis juridique, leur tâche consistant uniquement à établir les faits (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.56/2004 du 4 novembre 2004, consid. 3.7 ; ACOM/32/2005 du 27 avril 2007 et les références citées).

6. a. Le chapitre III du statut a pour objet les devoirs et obligations des fonctionnaires. Dans les devoirs généraux, l'on trouve en particulier l'attitude générale que doivent observer les fonctionnaires dans les relations avec leurs supérieurs, leurs collègues, leurs subordonnés et le public afin notamment de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art.13 du statut). b. De même, en application de l'art. 14 du statut, les fonctionnaires doivent notamment , remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, respecter leur horaire de travail et assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (...). c. Quant à l'art. 19 du statut, il stipule qu'il est interdit aux fonctionnaires de quitter le travail sans autorisation de leur chef, de fréquenter les établissements publics pendant le service, de consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail et, de façon générale, de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service. Le fonctionnaire doit se présenter à la prise de travail dans un état lui permettant de s'assurer les tâches et responsabilités qui lui sont confiées. En consommant à répétition de l'alcool sur son lieu de travail, sans effectuer les pointages réglementaires, le recourant a sans conteste adopté un comportement contraire aux dispositions susmentionnées pour lequel il doit être sanctionné. Le fait que sa hiérarchie directe ait été au courant de son problème d'alcool, ne saurait l'exempter de sa responsabilité.

7. a. Le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, est passible d'une sanction disciplinaire, la rétrogradation temporaire ou définitive dans une classe inférieure, avec réduction de traitement dans les limites de la nouvelle catégorie, étant la sanction la plus grave prononcée par le Conseil administratif, juste avant la révocation (art. 33 et 34 litt. c du statut). Les autres sanctions prévues à l'art. 34 du statut sont : prononcé par le directeur ou le chef de service, l'avertissement (let. a), prononcé par le conseiller administratif responsable, le blâme et la mise à pied jusqu'à deux jours avec suppression de traitement (let. b), et prononcées par le conseil administratif, la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir ; la mise à pied jusqu'à un mois avec suppression de

traitement ; la réduction du traitement, temporaire ou définitive, dans les limites de la catégorie ; la mise à pied temporaire, l'intéressé perdant sa qualité de fonctionnaire mais restant engagé sur la base d'un contrat de droit privé (...) (let. c). b. Lorsque l'autorité est amenée à choisir la sanction appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, subordonné toutefois au respect du principe de la proportionnalité qui joue un rôle déterminant en matière disciplinaire (GYGI, *Verwaltungsrecht*, Berne 1986, p. 335). En application de ce principe, l'autorité doit notamment apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes. Il convient de veiller à ce que la mesure soit proportionnée à la faute, c'est-à-dire que celle-ci apparaisse comme plus grave que les manquements faisant habituellement l'objet de mesures disciplinaires moins incisives (ATA/53/2005 du 1<sup>er</sup> février 2005 ; ATA/228/2004 du 16 mars 2004 et les réf. citées). Le principe de la proportionnalité suppose également que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics et privés compromis (ATF 122 I 236 consid. 4e/bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004). Si les peines légères répriment des manquements bénins, les peines lourdes ne peuvent être prononcées que si le fonctionnaire s'est rendu coupable d'une infraction unique mais spécialement grave ou s'il a commis un ensemble de transgressions qui, prises isolément, ne seraient pas graves, mais dont la gravité résulte de leur répétition (ATA/397/2005 du 31 mai 2005 et les références citées). c. Selon la doctrine, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent (B. KNAPP, *La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux*, in RDS 103/1984 I p. 489 ss, p. 510/511; E. M. JUD, *Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen*, St-Gall 1975, p. 189, 190 et 197). d. Enfin, il n'existe pas de critère absolu en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu de ces derniers dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas d'espèce, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur. En particulier, la remise à l'ordre que constitue l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour des manquements aux devoirs de service peut être considérée comme une mise en demeure suffisante, permettant au fonctionnaire incriminé de se rendre compte que son employeur envisage un licenciement (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.163/2005 du 31 août 2005 ; par analogie avec le droit privé: ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). 8. Dans des causes proches de celle-ci, le tribunal de céans a déjà eu l'occasion de se prononcer comme suit : - confirmation d'un blâme et une mise à pied de trois jours avec suppression de traitement d'un employé de voirie qui s'était montré relativement indiscipliné, avait manifesté une certaine mauvaise volonté à exécuter les ordres de son contremaître, accompli ses fonctions avec peu d'assiduité, était arrivé fréquemment en retard, s'était absenté plusieurs jours sans s'excuser auprès de son supérieur et avait consommé de l'alcool sur les lieux de son travail (ATA M. du 12 septembre 1990) ; - prononcé d'une mise à pied temporaire en lieu et place de la révocation d'un employé de voirie qui avait fréquenté un établissement public pendant ses

heures de service et avait adopté un comportement insolent à l'égard du secrétaire de la mairie de la commune qui l'employait, alors qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement et de deux blâmes ( ATA/688/1995 du 28 novembre 1995) ; - confirmation d'un blâme et d'une mise à pied de deux jours, avec suppression de traitement d'un technicien pour n'avoir notamment pas respecté son cahier des charges, commis des négligences répétées et adopté un comportement irrévérencieux à l'égard de tiers ( ATA/655/1999 du 9 novembre 1999) ; - confirmation d'une mise à pied pour une semaine avec suppression de traitement et rétrogradation dans une classe inférieure avec réduction de traitement dans les limites de la nouvelle catégorie, d'un employé communal montrant peu d'entrain dans l'accomplissement de sa tâche ( ATA/741/2001 du 20 novembre 2001) ; - confirmation du licenciement d'une fonctionnaire en raison de manquements répétés aux devoirs de service. Pendant une dizaine d'années, cette personne avait donné pleine satisfaction à sa hiérarchie puis la qualité et la quantité de son travail s'étaient dégradées. Il lui était reproché notamment d'avoir refusé de répondre à des appels téléphoniques et de faire montre d'un manque de motivation en considérant que les tâches qui lui étaient confiées ne correspondaient pas à sa formation ( ATA/34/2006 du 24 janvier 2006) ; - confirmation de la réduction de salaire d'une durée de deux ans d'un fonctionnaire pour insubordination chronique et un manque d'empressement à collaborer aux besoins du service qui se perpétuaient depuis une dizaine d'années et que le prononcé de deux sanctions plus modérées - un avertissement et un blâme - n'avait pas été à même d'enrayer ( ATA/662/2006 du 12 décembre 2006). En l'espèce, à charge du recourant, il y a lieu de retenir que ce dernier occupe un poste à responsabilités hiérarchiques de sorte qu'il doit montrer l'exemple à ses subordonnés, notamment. Il n'est pas contesté que celui-ci a, à répétition, consommé de l'alcool sur son lieu de travail. Quand bien même, il semblerait que cette consommation n'ait eu aucune incidence sur la qualité de son travail, il est manifeste, compte tenu des caractéristiques de celui-ci, que le recourant a pris le risque de mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes travaillant sur la scène tout comme les siennes. Enfin, si dans l'ensemble, aucun de ses collègues n'a fait état de difficultés ou d'une impossibilité du recourant à exécuter ses tâches au motif qu'il serait pris de boisson, il ressort des procès-verbaux d'enquêtes que cette situation pesait sur plusieurs d'entre eux. A la décharge de l'intéressé, le Tribunal administratif retiendra que le travail de celui-ci semble jusqu'alors avoir donné entière satisfaction, à tout le moins s'agissant de la partie technique, et qu'il n'a par le passé fait l'objet d'aucune sanction, ni même d'un avertissement formel. Certes, des difficultés à gérer l'aspect administratif de sa fonction ont été relevées, celles-ci découlent cependant, selon le rapport d'enquêtes, plutôt du flou existant dans son cahier des charges que de sa consommation d'alcool. Enfin, l'enquête administrative a permis de mettre en lumière un certain nombre de problèmes au sein même du service, à savoir notamment l'absence de réglementation quant aux pauses à effectuer s'agissant du personnel effectuant un travail irrégulier et la pratique courante des "verrées" dans le monde du spectacle. Interrogé à ce sujet par le juge délégué, le représentant de la Ville a indiqué ignorer si d'autres collègues du recourant, dont le chef de service, avaient été sanctionnés pour leur consommation d'alcool et si des mesures avaient été prises, pour réglementer ou interdire cette pratique. En conséquence, au regard de la casuistique exposée ci-dessus et compte tenu de l'ensemble des circonstances, le Tribunal de céans retiendra que le comportement du recourant n'est certes pas exempt de tout reproche, mais que, remis dans son contexte, il n'est à l'évidence pas de nature à justifier le prononcé de la sanction disciplinaire litigieuse. Ainsi, l'autorité intimée ne pouvait, sans violer le principe de

proportionnalité et sans arbitraire, le rétrograder dans une classe inférieure, avec réduction de traitement, qui plus est sans limite de durée. 9. Il s'ensuit que le recours sera partiellement admis. La décision attaquée est annulée et le traitement du recourant rétabli en classe 11 avec effet au 1er mars 2008. La sanction litigieuse sera remplacée par une mise à pied de quinze jours avec suppression de traitement. Cette mesure apparaît en effet proportionnée à la faute du recourant et apte à l'inciter à respecter scrupuleusement ses devoirs de service à l'avenir. Enfin, l'objet du litige étant en l'espèce la décision de sanction du 5 mars 2008, ses conclusions tendant à ce qu'il soit réaffecté à l'Alhambra apparaissent exorbitantes et seront écartées. Le recourant obtenant partiellement gain de cause, une indemnité de procédure de CHF 500.- lui sera allouée, à charge de la Ville. Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du conseil administratif. Un émolument du même montant sera mis à celle du recourant (art. 87 LPA). \* \* \* \* \*

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