

GE_GERICHTE A/2110/2018 vom 20. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2110_2018

FR: GE_GERICHTE A/2110/2018 du 20 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE A/2110/2018 del 20 ottobre 2017

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; DEVOIR PROFESSIONNEL; PROPORTIONNALITÉ; AVERTISSEMENT(SANCTION); DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL | Le recourant ne conteste pas être arrivé en retard à son poste de travail le 20 octobre 2017, ni pouvoir être sanctionné d'un avertissement pour cela. Il conteste les autres faits reprochés entre le 13 et le 20 octobre 2017, à savoir de n'avoir pas annoncé en temps utile une absence à son poste de travail et à une formation. Il justifie son comportement par un état grippal l'ayant empêché de respecter directives et consignes, sans toutefois fournir de justificatifs prouvant qu'il aurait été à ce point atteint dans ses capacités qu'il n'aurait pu se conformer à ses obligations. L'intimée a respecté le principe de la proportionnalité en prononçant la mesure la plus clémente. Recours rejeté. | sPVG.82; sPVG.83.leta; sPVG.83.letc; sPVG.84.leta; sPVG.84.letf; sPVG.84.letg; sPVG.93.al1; sPVG.94

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 26.02.2019
A/2110/2018

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; DEVOIR PROFESSIONNEL; PROPORTIONNALITÉ; AVERTISSEMENT(SANCTION); DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL | Le recourant ne conteste pas être arrivé en retard à son poste de travail le 20 octobre 2017, ni pouvoir être sanctionné d'un avertissement pour cela. Il conteste les autres faits reprochés entre le 13 et le 20 octobre 2017, à savoir de n'avoir pas annoncé en temps utile une absence à son poste de travail et à une formation. Il justifie son comportement par un état grippal l'ayant empêché de respecter directives et consignes, sans toutefois fournir de justificatifs prouvant qu'il aurait été à ce point atteint dans ses capacités qu'il n'aurait pu se conformer à ses obligations. L'intimée a respecté le principe de la proportionnalité en prononçant la mesure la plus clémente. Recours rejeté. | sPVG.82; sPVG.83.leta; sPVG.83.letc; sPVG.84.leta; sPVG.84.letf; sPVG.84.letg; sPVG.93.al1; sPVG.94

A/2110/2018 ATA/173/2019 du 26.02.2019 (FPUBL) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; DEVOIR PROFESSIONNEL; PROPORTIONNALITÉ; AVERTISSEMENT(SANCTION); DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL Normes : sPVG.82; sPVG.83.leta; sPVG.83.letc; sPVG.84.leta; sPVG.84.letf; sPVG.84.letg; sPVG.93.al1; sPVG.94 Résumé : Le recourant ne conteste pas être arrivé en retard à son poste de travail le 20 octobre 2017, ni pouvoir être sanctionné d'un avertissement pour cela. Il conteste les autres faits reprochés entre le 13 et le 20 octobre 2017, à savoir de n'avoir pas annoncé en temps utile une absence à son poste de travail et à une formation. Il justifie son comportement par un état grippal l'ayant empêché de respecter directives et consignes, sans toutefois fournir de justificatifs prouvant qu'il aurait été à ce point atteint dans ses capacités qu'il n'aurait pu se conformer à ses obligations. L'intimée a respecté le principe de la

proportionnalité en prononçant la mesure la plus clémente. Recours rejeté. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2110/2018 - FPUBL ATA/173/2019 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 26 février 2019 dans la cause Monsieur A_____ contre VILLE DE GENÈVE EN FAIT 1) Par décision du 16 mai 2018, le conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après : le conseil administratif) a partiellement admis le recours de Monsieur A_____, gardien de bains polyvalent depuis le 1^{er} septembre 2012, contre un blâme prononcé à son encontre le 18 décembre 2017 par la direction du département de la culture et du sport, le remplaçant par un avertissement, compte tenu des circonstances évoquées lors de son audition par une délégation dudit conseil administratif. Le 29 septembre 2016, il avait fait l'objet d'un avertissement pour ne pas s'être présenté à son poste de travail selon l'horaire planifié. Les 14 et 21 septembre 2017, il avait fait l'objet de courriers de recadrage pour des faits similaires. Entre le 13 et le 20 octobre 2017, de nouveaux retards dans l'annonce d'absences et dans l'arrivée à son poste de travail étaient intervenus. Les faits avaient été sanctionnés par le blâme précité. Son attitude créait de lourdes difficultés au sein de son service, en particulier sur les plans organisationnels et humains. Ses manquements portaient gravement préjudice à la bonne marche du service. 2) Le 20 juin 2018, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée. 3) Le 21 juin 2018, la chambre administrative a invité M. A_____ à signer son recours jusqu'au 29 juin 2018, sous peine d'irrecevabilité. 4) Le 28 juin 2018, M. A_____ a transmis un exemplaire signé de son recours. Il admettait avoir eu une heure de retard dans son planning le 20 octobre 2017. Il avait confondu les jours de la semaine, sortant à ce moment d'un arrêt maladie et étant par ailleurs astreint à une vingtaine d'horaires journaliers différents. Il aurait souhaité que son employeur fasse preuve de compréhension et renonce à le sanctionner. Il pensait possible que celui-ci soit autorisé à le sanctionner par un avertissement. Il était dès lors disposé à renoncer à poursuivre cette procédure si le conseil administratif acceptait de limiter son cadre à ce seul fait objectif, dès lors qu'il contestait les autres reproches formulés. Il ne souhaitait pas que ces motifs infondés, en particulier le fait qu'il nuisait gravement au bon fonctionnement du service, figurent dans son dossier. 5) Le 30 juillet 2018, le conseil administratif a conclu à l'irrecevabilité du recours sur la base d'une indication erronée de la poste du sujet de la date de réception du pli du 16 mai 2018, élément qui n'est plus litigieux, et à son rejet au fond. Depuis son engagement au poste de gardien de bains polyvalent, M. A_____ avait fait l'objet de plusieurs évaluations dont il ressortait qu'il ne répondait que partiellement aux attentes s'agissant des contacts humains, tant sous les angles du dialogue avec la clientèle que sous celui du respect des procédures mises en place et des consignes données. Plusieurs incidents étaient intervenus dans les contacts avec la clientèle ainsi que dans le respect des horaires et des règles en matière d'absence, ayant donné lieu à des recadrages, à un avertissement le 29 septembre 2016 et à la mise en place d'un « plan de progrès », signé le 27 juillet 2017 par l'intéressé, prévoyant des évaluations intermédiaires, en septembre et novembre 2017 et en janvier 2018, l'évaluation finale étant agendée en février 2018. L'évaluation intermédiaire de septembre 2017 retenait notamment les relations difficiles de M. A_____ avec ses collègues et sa hiérarchie. Les faits du 13 au 20 octobre 2017 relevaient aussi de l'absence de respect tant de l'horaire planifié plusieurs semaines à l'avance que des instructions de sa hiérarchie en cas d'absence. Quant à la sanction initiale, il avait eu l'occasion de s'exprimer à son sujet lors d'un entretien avec sa hiérarchie le 11 décembre 2017, auquel il s'était rendu assisté d'un conseil. Il avait pu s'exprimer une

nouvelle fois lors de son audition par une délégation du conseil administratif le 14 mars 2018, à laquelle il s'était rendu assisté de son conseil. L'intéressé avait violé ses devoirs de service. Eu égard à ses antécédents, le retard du 20 octobre 2017 admis par le recourant justifiait à lui seul le prononcé d'un avertissement, sanction finalement retenue par le conseil administratif pour l'ensemble des éléments reprochés. 6) Le 30 août 2018, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. 7) Le 14 septembre 2018, 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. 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). 2) a. En tant qu'employé de la ville, le recourant est soumis au statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151 ; ci-après : le statut) ainsi qu'au règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP - LC 21 152.0), adopté le 14 octobre 2009 par le conseil administratif. Le chapitre VI du statut énonce les devoirs du personnel. Parmi les devoirs généraux, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 statut), doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 83 let. a statut), justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 let. c statut), remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (art. 84 let. a statut), se conformer aux règlements et directives les concernant ainsi qu'aux instructions de leurs supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 84 let. f et g statut). Le recourant est également soumis au règlement sur l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2012 (RATT - LC 21 152.20), qui régit notamment l'horaire planifié à sa section 3 et fixe les principes que doivent respecter les membres du personnel en cas d'absences. Aux termes de l'art. 93 al. 1 du statut, les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir. Selon l'art. 94 du statut, en tout état de cause, si la violation des devoirs de service le justifie, le changement d'affectation d'office au sens de l'art. 41 al. 4 du statut ou le licenciement sont réservés. b. En l'espèce, le recourant ne conteste pas être arrivé en retard à son poste de travail le 20 octobre 2017, ni pouvoir être sanctionné d'un avertissement pour cela. Il conteste les autres faits reprochés entre le 13 et le 20 octobre 2017, à savoir n'avoir pas annoncé en temps utile une absence à son poste de travail et à une formation. Il ressort du dossier qu'il justifie son comportement par un état grippal l'ayant empêché de respecter les directives et consignes, sans toutefois fournir de justificatifs prouvant qu'il aurait été à ce point atteint dans ses capacités qu'il n'aurait pu se conformer à ses obligations, dans un contexte où il ne pouvait ignorer qu'il devait se montrer particulièrement attentif à leur respect. C'est dès lors à juste titre que le conseil administratif a retenu des manquements aux devoirs de service. Après avoir entendu le recourant, il les a sanctionnés de la mesure la plus clémente, soit l'avertissement. Il a ainsi largement respecté le principe de la proportionnalité, faisant preuve de compréhension, tandis que le recourant, déjà sanctionné d'un avertissement par le passé et mis au bénéfice d'un « plan de progrès », semble difficilement prendre conscience de l'inadéquation de son comportement avec les exigences de son poste. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 3) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1

LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 20 juin 2018 par Monsieur A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 16 mai 2018 ; au fond : le rejette ; met un émolument de CHF 800.- à la charge de Monsieur A_____ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Monsieur A_____, ainsi qu'à la Ville de Genève. Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, Mme Junod, MM. Pagan, Verniory et Mme Payot Zen-Ruffinen, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : M. Mazza la présidente siégeant : F. Krauskopf Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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