

GE_GERICHTE A/2498/2012 vom 7. Mai 2013

GE Cour de justice, 2013-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2498_2012

FR: GE_GERICHTE A/2498/2012 du 7 mai 2013

IT: GE_GERICHTE A/2498/2012 del 7 maggio 2013

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 07.05.2013
A/2498/2012

A/2498/2012 ATA/284/2013 du 07.05.2013 (FPUBL), REJETE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2498/2012 -
FPUBL ATA/284/2013 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 7 mai 2013
dans la cause Monsieur X_____ représenté par Me Claudio Fedele, avocat contre
DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ EN FAIT Monsieur X_____, né en 1972, a
travaillé pendant une dizaine d'années en qualité de gestionnaire au service de l'office
cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI). Dès le 1^{er} septembre 2011, il a été
engagé comme employé assistant administratif 1 au service des contraventions, rattaché au
département de la sécurité (ci-après : le département), où il devait, en collaboration avec le
chef de secteur des relations avec les usagers, Monsieur L_____, traiter les demandes des
contrevenants. M. X_____ ne connaissant pas l'activité du service des contraventions, il
devait suivre un cursus de formation lui permettant de passer par les différents secteurs du
service, travailler notamment au guichet, trier les courriers et rédiger des lettres. Le 7
octobre 2011, Monsieur I_____, directeur adjoint ad interim, a convoqué M. X_____ en
le priant de ne pas adopter des positions « chaises longues » au guichet et d'éviter de lire le
journal pendant les heures de travail, de surcroît à la vue des « clients ». Le 13 octobre
2011, un contrevenant s'est plaint auprès du service des contraventions du comportement de
M. X_____. Ce contrevenant avait expliqué par téléphone à M. X_____ qu'il avait reçu
un rappel au sujet duquel il souhaitait obtenir des renseignements. M. X_____ lui avait
répondu que ce n'était pas son problème et qu'il devrait payer le montant réclamé, faute de
quoi il serait mis aux poursuites. Par arrêté du 2 novembre 2011, le Conseil d'Etat a ouvert
une enquête administrative à l'encontre d'un autre collaborateur du service des
contraventions, Monsieur A_____, responsable administratif, en raison du fait que des
autres collaborateurs du service avaient fait état, entre février et juin 2011, auprès du groupe
de confiance, d'une situation professionnelle difficilement supportable à cause de l'attitude
de M. A_____, susceptible de constituer une atteinte à la personnalité. Dès le 13 décembre
2011, M. X_____ a été en incapacité complète de travail. Le 18 janvier 2012, le Conseil
d'Etat a pris un arrêté aux termes duquel il ordonnait l'ouverture d'une enquête
administrative à l'encontre de M. L_____ pour diverses infractions à ses devoirs de
services. Les responsables de la formation de M. X_____ ont alors été désignés en la
personne de Monsieur N_____, chef de secteur adjoint, et de Madame O_____, assistante
de direction. Le 22 janvier 2012, M. X_____ a adressé une plainte au groupe de confiance
dirigée contre MM. A_____ et N_____, ainsi que contre Mme O_____, auxquels il
reprochait de lui confier des tâches ne correspondant pas à son niveau de compétences. De
plus, il s'était senti mis à l'écart par les secrétaires. Il dénonçait également le fait que Mme
O_____ et M. N_____ avaient mené, à la demande de M. A_____, une enquête auprès

de ses propres collègues, des interviews orientées, puisque les deux enquêteurs avaient dit qu'ils avaient remarqué que lui-même regardait les femmes comme un pervers. La formation qui lui avait été prodiguée était plus une mise au courant du fonctionnement et de la structure du service qu'une véritable formation. M. N_____ et Mme O_____ avaient établi un rapport confidentiel en date du 15 novembre 2011, à la demande de M. A_____, en relevant les points positifs et négatifs mis en évidence par les collaborateurs du service à propos de M. X_____. Il en résultait qu'il avait une attitude dénigrante vis-à-vis de certains collaborateurs et qu'il portait des jugements sur les contrevenants. A l'égard des collaboratrices, il avait un regard pervers et déshabillait les filles du regard, les mettant mal à l'aise en lorgnant sur leur décolleté ou sur leurs fesses, sans aucune discrétion. Il avait dit à une collaboratrice ne s'exprimant pas très bien en français qu'il ne l'avait pas comprise car il fallait un décodeur pour cela. Il était arrogant au téléphone avec les contrevenants en se vantant de les avoir envoyés sur les roses. Il avait traité un collaborateur de « chochette », faisait beaucoup de téléphones privés, adoptait une posture irrespectueuse et peu adaptée à un futur chef. Lorsqu'il était au guichet, il était en position « Club Med », les pieds en l'air. De plus, il disait être féru d'armes et en possédait, ce qui accentuait le sentiment de peur qu'il engendrait. Certains membres du personnel l'évitaient. L'incapacité complète de travail de M. X_____ s'est poursuivie jusqu'au 19 mars 2012. Par courrier du 22 février 2012, il a été informé que dès la 8^{ème} semaine d'absence, son traitement serait réduit de moitié en raison de son incapacité de travail, et en totalité après trois mois. Le 16 mars 2012, un secrétaire syndical du syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT) a demandé que M. X_____ exerce une autre activité, en se référant à une lettre du groupe de confiance du 27 janvier 2012 ainsi qu'à l'avis du médecin traitant de M. X_____, selon lequel ce dernier présentait une capacité de travail, pour autant qu'elle puisse s'exercer dans un environnement professionnel serein. Le 20 mars 2012, à la reprise de son activité, M. X_____ a fait l'objet d'un changement provisoire d'affectation au sein du service financier de la police, ce qui lui permettait de continuer à percevoir l'intégralité de son traitement. Selon une attestation établie le 26 mars 2012 par le Docteur S_____, médecin du travail, la préservation de l'état de santé de M. X_____ ne lui permettait plus de retourner dans le poste et le lieu qui lui avaient été assignés et une nouvelle affectation devait lui être proposée. Le 10 mai 2012, M. X_____ a été convoqué pour un entretien de service fixé au 6 juin 2012. A cette date, M. X_____, accompagné d'un représentant du SIT, a été reçu par Mme L_____, directrice des ressources humaines du département, M. R_____, chef des services généraux de la police et Madame E_____, assistante administrative, le but de cette réunion étant de discuter des manquements aux devoirs du personnel de M. X_____. a. A cette occasion, divers manquements ont été reprochés à M. X_____, soit ses prestations professionnelles insuffisantes et les problèmes de comportement. Il avait fait preuve d'une attitude désinvolte lors de sa formation, n'avait pas respecté les instructions données et fourni des prestations insatisfaisantes. Ses propos à connotation sexuelle étaient dénoncés. Lorsqu'il avait raconté un épisode de « Loft story », il avait déclaré que « Loana s'était fait tringler dans la piscine » et il avait par ailleurs demandé à ses collègues : « pourquoi les curés ont une tonsure ? C'est parce que lorsqu'ils se font enculer, on leur caresse la tête ». M. X_____ s'était encore mis en colère à l'encontre de Madame M_____ lorsque celle-ci lui avait fait remarquer une erreur. M. X_____ avait allégué que cette personne le mettait mal à l'aise car elle était arrivée un jour avec un chemisier transparent, sans porter de sous-vêtements. L'intéressé avait des propos désobligeants à l'égard de certains contrevenants. Il avait indiqué à l'une de ses collègues

qu'une contrevenante se trouvant au guichet qu'il venait de quitter ressemblait à une « pute » en raison de la tenue de couleur léopard qu'elle portait. De plus, après le départ d'un contrevenant ou une fois une conversation téléphonique terminée, il traitait ceux-ci de « cons ». Enfin, plusieurs collaborateurs considéraient que le comportement de M. X_____ était menaçant. Outre les questions de comportement, il lui était également reproché des manquements professionnels, car il ne tenait pas compte des remarques qui lui étaient faites pour s'améliorer. Durant sa formation, il était fréquemment en train de téléphoner à titre privé, sans prendre de notes lorsque des instructions ou des explications lui étaient données. A plusieurs reprises, il avait dû corriger une seconde fois des ordonnances pénales, qui comportaient encore, même après une première lecture, de nombreuses erreurs. Enfin, il avait évoqué devant les secrétaires des propos tenus lors d'une séance de direction, quand bien même ceux-ci devaient rester confidentiels.

b. Sans contester formellement les propos qui lui étaient attribués, M. X_____ les a expliqués soit en prétendant qu'ils avaient été tenus dans un cadre privé, soit qu'il s'agissait de blagues amicales. Pour les raisons sus-exposées, il s'était trouvé dès son arrivée sans poste clairement assigné, sans cahier des charges et sans une formation clairement définie. Il contestait avoir eu une attitude désinvolte. Pour le reste, il s'était adapté au climat du service, notamment à la familiarité qui prévalait entre les collaborateurs. Il a reconnu avoir apporté 2 cartouches sur son lieu de travail pour les montrer à un collègue. S'il avait fait des commentaires sur des usagers, c'était par « esprit de corps ». Quant à sa posture au guichet, elle était due aux longues heures passées sur un tabouret. Cet entretien de service a fait l'objet d'un procès-verbal de 7 pages, signé par les intéressés, au sujet duquel M. X_____ s'est vu octroyer un délai pour déposer des observations écrites. Le 2 juillet 2012, M. X_____ a déposé ses observations écrites. Par décision du 16 juillet 2012, déclarée exécutoire nonobstant recours, la directrice du service des ressources humaines du département a licencié M. X_____ pour le 31 août 2012, étant précisé qu'il était alors encore en période probatoire. Cette décision reposait sur le fait qu'il avait contrevenu aux art. 20 al. 2 et 21 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), ainsi qu'aux art. 20, 21, 22 al. 1 et 3, 23 let. f 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). Dès le 9 août 2012, M. X_____ a été en incapacité complète de travail selon le certificat médical de la Doctoresse T_____, psychiatre, et cela jusqu'au 31 août 2012, puis jusqu'au 30 septembre 2012. Le 15 août 2012, M. X_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant à ce qu'il soit constaté que le licenciement en question était arbitraire. Sa réintégration devait être proposée. En cas de refus, l'Etat de Genève devait être condamné à lui payer une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut. Le 21 septembre 2012, le recourant a produit le rapport du groupe de confiance daté du 20 septembre 2012, suite à la plainte qu'il avait déposée. Ce groupe avait conclu à l'existence d'une atteinte à la personnalité de M. X_____ de la part de Mme O_____ mais non de la part de M. N_____ ou de M. A_____, ainsi qu'à l'absence d'un harcèlement psychologique. Le 11 octobre 2012, le département a conclu au rejet du recours. Il avait reçu le 20 août 2012 le projet de rapport du groupe de confiance. Invité à formuler d'éventuelles observations au sujet de cette réponse, le conseil de M. X_____ a, le 31 octobre 2012, persisté dans ses conclusions et sollicité à titre préalable l'ouverture

d'enquêtes, les témoins entendus par le groupe de confiance ne l'ayant pas été de manière contradictoire, et la réaudition de certains d'entre eux, dont les noms n'étaient pas cités, s'avérant nécessaire. Les véritables problèmes ne se situaient pas au niveau de la personnalité et des compétences de M. X_____, mais bien de l'ambiance malsaine et pesante qui régnait alors au sein du service des contraventions. Il s'agissait vraisemblablement là de l'origine des dysfonctionnements de ce service. Le 14 novembre 2012, le département s'est opposé à l'ouverture d'enquêtes, le dossier étant suffisamment complet pour permettre à la chambre de céans de statuer. Le 21 novembre 2012, le conseil du recourant a dénoncé la position du département, qui trahissait un malaise ou une volonté d'étouffer cette affaire, alors que son mandant avait le droit de participer à l'administration des preuves qui permettrait de confirmer le caractère arbitraire de la décision qui le frappait. Enfin, le but des investigations conduites par le groupe de confiance n'était pas le même que celui de la procédure. Les noms des témoins dont l'audition était requise n'étaient pas mentionnés. Le 22 avril 2013, le juge délégué a interpellé par télécopie le recourant aux fins de savoir s'il avait retrouvé un emploi. Son conseil a répondu le 23 avril 2013 que tel n'était pas le cas. De plus, M. X_____ était sans ressources depuis le 3 janvier 2013, l'office cantonal de l'emploi ayant nié son droit aux prestations cantonales en cas d'incapacité de travail, M. X_____ étant en incapacité de travail depuis le 9 août 2012, soit antérieurement à son inscription le 7 septembre 2012 au chômage. Ce courrier a été transmis pour information au département. Les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT 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). Le recourant sollicite l'audition de témoins, sans dire lesquels, au motif que les personnes entendues suite à la plainte qu'il avait déposée auprès du groupe de confiance ne l'avaient pas été en sa présence et qu'il avait le droit de participer à l'administration des preuves, le rapport de ce groupe ne poursuivant d'ailleurs pas les mêmes buts que la procédure de recours. Or, lors de l'entretien de service du 6 juin 2012, M. X_____ a été interrogé de manière détaillée, comme cela résulte du procès-verbal d'entretien établi à cette occasion, sur les manquements professionnels qui lui étaient reprochés et sur son attitude à l'égard des collaborateurs du service et des contrevenants. Les faits précis qui lui ont été soumis ne résultaient toutefois pas des témoignages recueillis par le groupe de confiance, dont le projet de rapport n'a été communiqué au département que le 20 août 2012, le rapport lui-même étant daté du 20 septembre 2012. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 135 II 286 consid. 5.1. p. 293 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et les arrêts cités). Toutefois, comme l'admet le recourant lui-même, la procédure qui s'est déroulée devant le groupe de confiance et la procédure de recours poursuivent des buts différents et l'entretien de service n'a pas porté sur des témoignages recueillis par le groupe de confiance. Les auditions sollicitées ne sont dès lors pas pertinentes et il ne sera pas fait droit à cette requête. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). Saisie d'un recours, la chambre

administrative applique le droit d'office. Elle ne peut pas aller au-delà des conclusions des parties, mais n'est liée ni par les motifs invoqués par celles-ci (art. 69 al. 1 LPA), ni par leur argumentation juridique (ATA/402/2012 du 26 juin 2012). Selon l'art. 6 al. 1 let. i de la loi sur la police du 26 octobre 1957 (LPol - F 1 05), le corps de police comprend les services généraux. A teneur de l'art. 5 al. 1 let. b ch. 9 du règlement sur l'organisation de l'administration cantonale du 7 décembre 2009 (ROAC – B 4 05.10), le service des contraventions fait partie du corps de police. Assistant administratif au service des contraventions, rattaché aux services généraux du corps de police, le recourant est dès lors soumis à la LPol. Il est également soumis à la LPAC et ses dispositions d'application, notamment en ce qui concerne les devoirs du personnel, sous réserve des dispositions particulières de la LPol (art. 26 LPol et 1 al. 1 let. b LPAC). Au moment du prononcé du licenciement, M. X_____ était employé, en période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Pendant celle-ci, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Il n'est pas nécessaire, comme pour le licenciement d'un fonctionnaire, que ledit licenciement repose sur un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Le licenciement de l'intéressé, prononcé le 16 juillet 2012 pour le 31 août 2012, respectait le délai de résiliation de trois mois fixé par l'art. 20 al. 2 LPAC. Les devoirs du personnel sont énoncés aux art. 20 ss RPAC, en particulier les art. 20 et 21 RPAC, selon lesquels "les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet". En l'espèce, M. X_____ a bien été entendu lors de l'entretien de service du 6 juin 2012 sur les manquements professionnels et sur son comportement et il a pu s'expliquer à ce sujet, le procès-verbal d'entretien étant particulièrement détaillé. M. X_____ allègue que ses manquements professionnels étaient dus au fait qu'il n'avait pas bénéficié d'une véritable formation à son arrivée dans le service, alors même que M. N_____ et Mme O_____ avaient été désignés comme responsables de sa formation. Ces éléments sont toutefois irrelevants. En effet, le comportement de M. X_____, aussi bien avec le personnel qu'avec les contrevenants, et ses propos, insultants et inadéquats, n'ont pas été contestés par l'intéressé, celui-ci se bornant à déclarer qu'il avait tenu les propos en question dans un cadre privé, ce qui n'était pas le cas, ou encore qu'il s'agissait de blagues amicales, alors que les personnes visées n'ont pas considéré de tels propos comme étant particulièrement drôles, et qu'ils étaient surtout vulgaires et dénotaient une attitude ni digne, ni correcte, contrevenant aux art. 20 et 21 RPAC précités. De plus, l'attitude de M. X_____ a été perçue à juste titre comme étant menaçante par bien des collaborateurs du fait qu'il avait apporté au sein du service des cartouches et qu'il donnait, par son attitude, l'impression de vouloir en découdre physiquement avec certains d'entre eux. En l'espèce, l'appréciation de l'activité professionnelle et du comportement de M. X_____ n'a certes porté que sur une période de quelque trois mois et demi au service des contraventions, soit du 1^{er} septembre au 12 décembre 2011, puisque dès le 13 décembre 2011 et jusqu'au 19 mars 2012, M. X_____ s'est trouvé en incapacité complète de travail et qu'il a fait dès le 20 mars 2012 l'objet d'un changement d'affectation provisoire au sein du service financier de la police jusqu'au 8 août 2012. Dès le 9 août 2012, il était à nouveau en incapacité

complète de travail jusqu'au 31 août 2012, et même au-delà. Il n'est ainsi pas possible de savoir si le comportement du recourant a changé dès le 20 mars 2012. Toutefois, en période probatoire, un large pouvoir d'appréciation doit être reconnu à l'autorité d'engagement (ATA/344/2008 du 24 juin 2008). Au vu de ce qui précède, le licenciement de M. X_____ était fondé, la violation des art. 20 et 21 RPAC en particulier étant établie. En conséquence, la décision attaquée n'était en rien arbitraire ou disproportionnée (ATA/194/2010 du 23 mars 2010). La conclusion en réintégration prise par l'intéressé est ainsi sans objet. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de M. X_____. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 15 août 2012 par Monsieur X_____ contre la décision du département de la sécurité du 16 juillet 2012 ; au fond : le rejette ; met à la charge de Monsieur X_____ un émolument de CHF 1'000.- ; 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, 1000 Lausanne 14, 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 Me Claudio Fedele, avocat du recourant, ainsi qu'au département de la sécurité. Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Hurni et Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : D. Werffeli Bastianelli le président siégeant : Ph. Thélin 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.