

GE_GERICHTE A/2677/2012 vom 30. Juli 2013

GE Cour de justice, 2013-07-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2677_2012

FR: GE_GERICHTE A/2677/2012 du 30 juillet 2013

IT: GE_GERICHTE A/2677/2012 del 30 luglio 2013

Regeste

; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ; RÉVOCATION DISCIPLINAIRE ; FONCTIONNAIRE ; VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; PRINCIPE DE LA CÉLÉRITÉ ; DROIT SUPPLÉTIF ; HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL) ; PROPORTIONNALITÉ | Rejet du recours d'un fonctionnaire de l'hospice général contre une décision de révocation avec effet immédiat pour violation grave des devoirs de service. Les propos, sous-entendus ou blagues salaces tenus par le recourant, notamment en présence d'apprentis, étaient indignes d'un fonctionnaire tenu d'entretenir avec ses collègues des relations correctes et respectueuses. Les faits qu'il a reconnu avoir commis, ainsi que ceux mis en évidence dans le cadre d'une enquête administrative, étaient constitutifs de harcèlement sexuel, même si une ambiance légère régnait déjà au moment de son arrivée dans le service. | Cst.29.al1 ; Cst.29.al2 ; CEDH.6.para1 ; LPAC.2b ; LPAC.16 ; LPAC.21.al3 ; LPAC.27 ; RPAC.20 LEg.4 ; LHG.9.al1 ; LPA.61.al2

Erwägungen

E. 1

le blâme ; b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général :

E. 2

la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée,

E. 3

la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ; c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :

E. 4

le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans,

E. 5

la révocation ». En cas de révocation, le conseil d'administration de l'établissement peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (al. 2). c. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence d'une faute. La notion de faute est admise

de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/267/2013 du 30 avril 2013 consid. 5b ; ATA/238/2012 consid. 6b et les références citées). En cas de révocation, l'existence d'une faute grave est exigée (ATA/531/2011 du 30 août 2011). Cette sanction constitue une ultima ratio . d. Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss RPAC.

L'art. 20 RPAC prévoit que 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 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 (art. 21 let. a RPAC). Ils doivent justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1). 5) Dans le cas d'espèce, M. A_____ a lui-même expliqué pendant l'enquête administrative que : « Pour faire face à toute la pression et à tout le stress, tous les employés ont pris l'habitude de parler « sexe », sans tabou (). On se tapait sur les fesses, hommes comme femmes (). Nous n'hésitions pas à plaisanter de manière graveleuse ou à se moquer les uns des autres » (procès-verbal de comparution personnelle et d'enquête du 16 décembre 2011). « Concernant Mme B_____ je n'ai jamais mis ma main sous sa jupe près de la culotte. L'incident s'est passé devant Mme Q_____. Mme B_____ aurait certainement réagi. Je lui ai mis la main sur le genou » (procès-verbal d'enquête du 21 décembre 2011). « Je n'ai pas caressé les fesses de Mme B_____ mais il est vrai que je lui ai donné des tapes sur les fesses. Je ne lui ai pas posé la main sur la cuisse dans la voiture mais je lui ai posé la main sur le genou (). J'ai effectivement mis ma main au-dessus du genou, à l'intérieur. Mais je n'ai pas touché les seins » (procès-verbal d'enquête du 26 janvier 2012). M. A_____ n'a pas contredit les propos de M. D_____, lequel a déclaré : « Il nous arrivait fort fréquemment de plaisanter sur le sexe. Nous faisons des sous-entendus avec certains légumes ou certains fruits (). Il nous arrivait effectivement, tant à Monsieur A_____ qu'à moi-même, de faire des sous-entendus sexuels lorsque nous mettions la farce à l'intérieur du poulet (). M. A_____ racontait un peu sa vie sexuelle » (procès-verbal d'enquête du 23 février 2012). A l'appui de son recours, il a confirmé que « des tapes sur des fesses » avaient été données, puis lors de l'audience de comparution personnelle du 15 février 2013, il a enfin expliqué : « Je reconnais que devant mes collaborateurs à la cuisine, je racontais que je faisais l'amour avec ma femme, sans détailler les positions (). Je reconnais avoir touché le genou de Mme B_____. Pour moi c'était normal, comme lorsque nous nous tripotons les fesses entre nous, et ce n'était pas la première fois (). « Vous me donnez connaissance de la déclaration de Mme O_____, faite devant l'enquêtrice le 23 février 2012. J'admets lui avoir dit qu'elle avait une grosse poitrine. En revanche, je conteste lui avoir mis la main aux fesses (). Comme l'a déclaré Mme O_____, j'admets avoir montré un concombre en disant ou en laissant entendre que j'avais le même et les trois dames, dont l'apprentie, disaient qu'en effet les noirs avaient la même chose () ». Ces faits ou propos que le recourant admet avoir commis ou tenus constituent des fautes graves contraires aux devoirs du fonctionnaire. Les propos ou sous-entendus tenus par le recourant en présence de M. D_____, apprenti dont il était le formateur, ou de Mme O_____, elle aussi apprentie, sont en outre indignes d'un fonctionnaire tenu d'entretenir avec ses collègues des relations correctes et respectueuses et de renforcer la considération dont la fonction publique doit être l'objet. 6) Outre des

violations du RPAC, l'hospice retient que le recourant a commis des faits objectivement constitutifs de harcèlement sexuel au sens de la LEg, ce qu'il conteste. a. L'art. 4 LEg définit le harcèlement sexuel qui est considéré comme une discrimination. Selon cette disposition, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. b. Selon la jurisprudence (ATF 126 III 395 consid. 7b)bb) p. 397 ; ATA/268/2006 du 16 mai 2006, consid. 4), les remarques sexistes et les comportements grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel. Selon le message du Conseil fédéral (FF 1993 I 1163 p. 1219), le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes comme des remarques sexistes, des commentaires grossiers ou embarrassants ; il s'agit de comportements basés sur le sexe et qui sont imposés à une personne contre sa volonté. Cette définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (R. WYLER, Droit du travail, 2008, p. 318). La violation de l'art. 4 LEg n'est pas soumise à la condition d'une intention de discriminer. La question de savoir si une personne accusée de harcèlement sexuel entendait obtenir des faveurs sexuelles se pose uniquement lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel au sens de l'art. 4 LEg in fine . Lorsque le harcèlement sexuel revêt une autre forme, la motivation de l'auteur – le fait qu'il n'ait pas été volontairement grossier et/ou qu'il n'ait pas eu pour but d'empoisonner les rapports de travail – est sans pertinence (G. AUBERT/K. LEMPEN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, p.103/104 et les références citées). c. En l'espèce, l'hospice a suivi les conclusions de l'enquête administrative aux termes de laquelle il était possible d'affirmer que les faits relatés par Mmes B_____, J_____ et O_____ étaient avérés. Si le recourant a nié ces faits, il n'est pas parvenu à démontrer leur inexactitude. Au contraire, en cherchant à se défendre, il a reconnu avoir commis des actes qui sont eux-mêmes constitutifs de harcèlement sexuel. Ainsi, s'il a soutenu ne pas avoir caressé les fesses de Mme B_____, il a expliqué lui avoir donné des tapes à cet endroit. Il n'aurait pas mis la main sur la cuisse de cette dernière mais admet avoir mis sa main à l'intérieur de son genou, qualifiant cet acte de normal. De même, il n'aurait pas touché Mme O_____ mais admet lui avoir dit qu'elle avait une grosse poitrine et avoir tenu devant elle des propos salaces avec un concombre. d. Le comportement du recourant a heurté plusieurs de ses collègues. L'enquête administrative a ainsi mis en évidence que Mme O_____ a plusieurs fois demandé au recourant qu'il cesse de l'importuner et que Mmes B_____ et J_____ ont été dérangées par son attitude. Il ressort en outre des procès-verbaux d'enquêtes que Mme L_____ lui a fait parfois remarquer qu'il abusait et que certains collègues avaient pu être interloqués par ses gestes obscènes (procès-verbal d'enquête du 16 décembre 2011, p. 10) ou que Mme I_____ a été gênée par les sous-entendus du recourant en lien avec le concombre ou les chipolatas (procès-verbal d'enquête du 20 février 2012, p. 8). e. Dès lors qu'il a violé le RPAC et qu'il a commis des actes constitutifs de harcèlement sexuel, c'est à juste titre que M. A_____ a été sanctionné par l'hospice. 7) Le principe d'une sanction étant acquis, reste à examiner si, comme le prétend le recourant, ladite sanction est disproportionnée. a. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation

(art. 61 al. 2 LPA ; ATA/267/2013 précité consid. 5c et les références citées). b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (V. MONTANI/C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative au droit disciplinaire, RDAF 1996, p. 347). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement du service et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; ATF 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P_133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/267/2013 consid. 5c et les références citées).

c. M. A_____ a reçu la sanction la plus grave prévue par la LPAC, à savoir une révocation avec effet immédiat. d. La gravité des faits reprochés dans la présente cause suffisent à justifier le licenciement. En outre, avant d'être révoqué avec effet immédiat, le recourant avait déjà fait l'objet de deux avertissements prononcés par M. M_____ les 31 janvier et 16 juin 2011. Si le premier n'avait porté que sur la seule question du respect des horaires, le second avait, outre les récurrents problèmes en lien avec les horaires, fait suite à l'attitude jugée déplorable et inadéquate de M. A_____ lequel avait tenu, lors d'un colloque, des propos à connotation sexuelle. Il avait en outre été fermement invité à adopter une attitude exemplaire lors de l'entretien du 28 juin 2011, faute de quoi une sanction serait prise à son encontre. Les conclusions de l'enquête administrative comme les propos, gestes ou sous-entendus déjà mentionnés dont le recourant a admis être l'auteur étaient propres à rompre toute la confiance que son employeur avait placée en lui. Le recourant, qui semble n'avoir jamais pris la mesure exacte des faits qui lui sont reprochés, a spontanément reconnu des actes et des propos qui contreviennent gravement à ses devoirs de fonctionnaire et qui ont porté atteinte à l'intégrité de plusieurs de ses collègues. e. Certes, une ambiance légère existait déjà lorsqu'il est arrivé au F_____. M. A_____ a toutefois largement contribué à ce que cette ambiance nuisible à une saine collaboration entre collègues perdure et se renforce. Agé de 42 ans au moment de son engagement et déjà au bénéfice d'une longue expérience professionnelle, il devait adopter une attitude digne et compatible avec sa fonction. Son employeur était en droit de l'attendre de lui, même si précédemment l'ambiance était malsaine. Il est à ce propos relevant de constater que si M. A_____ n'a pas été capable d'adopter un comportement digne et correct avec Mme O_____, M. D_____, apprenti, en a lui été capable, ce dernier ayant déclaré à l'enquêtrice qu'il ne se permettait pas de faire « des blagues sexuelles avec elle » (procès-verbal d'enquête du 23 février 2012, p. 14). Le recourant aurait pu choisir, dès son arrivée dans l'institution, de rejoindre le camp de ceux qui ne s'adonnaient pas à ce qu'il a qualifié de « jeu » puisqu'il avait parfaitement identifié que, parmi ses treize collègues féminines, il y en avait sept qui ne s'en amusaient pas (compte-rendu de l'entretien de service du 30 septembre 2011). f. L'hospice, qui se devait de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel notamment en matière de harcèlement sexuel (art. 2B LPAC), n'a ainsi pas excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation en révoquant M. A_____ avec effet immédiat. 8) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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