

GE_GERICHTE A/2706/2023 vom 13. Februar 2024

GE Cour de justice, 2024-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2706_2023

FR: GE_GERICHTE A/2706/2023 du 13 février 2024

IT: GE_GERICHTE A/2706/2023 del 13 febbraio 2024

Erwägungen

E. 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).!

E. 2

Le recourant conteste le bien-fondé de la décision de licenciement prononcée par le département le 20 juin 2023 et se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité.!

E. 2.1

En tant que membre du personnel administratif de l'administration cantonale, le recourant est soumis à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).!

E. 2.2

Les devoirs des membres du personnel de la fonction publique du canton de Genève sont énoncés dans le titre III 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). Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes, b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public et c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 RPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). !

E. 2.3

À teneur de l'art. 9A LPAC, les membres du personnel de la fonction publique sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD ■ A 2 08) ne leur permet pas de les communiquer à autrui (al. 1). L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service (al. 2). La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'art. 320 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0), sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires (al. 3). L'art. 33 de la loi d'application du CP et d'autres lois fédérales en matière pénale du 27 août 2009 (LaCP -

E 4 10) est réservé (al. 4). L'art. 26 RPAC et la fiche 01.07.04 du mémento des instructions du personnel de l'État le détaillent. ![/endif]>![if>

E. 2.4

À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.![endif]>![if> Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

E. 2.5

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a). ![/endif]>![if> Selon la jurisprudence, les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2). Le Tribunal fédéral retient qu'un fonctionnaire a l'obligation, pendant et en dehors de son travail, d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance, et il doit s'abstenir de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. En particulier, il doit s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public en l'intégrité de la fonction publique et des fonctionnaires ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (arrêts du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019 consid. 4.1 ; 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2).

E. 2.6

Le Tribunal fédéral a confirmé une résiliation ordinaire, avec préavis de trois mois, d'un gardien de prison (surveillant-chef adjoint de piquet) qui n'avait pas signalé une bagarre à la relève. Dans le contexte professionnel d'un établissement pénitentiaire, les manquements revêtaient une gravité particulière. Les conditions de renvoi étaient réunies sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_82/2013 du 3 décembre 2013).![endif]>![if> Récemment, la chambre administrative a rejeté le recours d'un agent de sécurité publique 2 (ASP 2) déposé contre la décision de résiliation de ses rapports de service prononcée au motif que, dans le cadre d'une enquête menée par la

brigade de stupéfiants sur un trafic de stupéfiants, il était apparu que le dealer mis en cause fournissait l'épouse du recourant, également ASP 2. Le recourant avait ensuite admis être lui aussi un consommateur de cocaïne (ATA/967/2022 du 27 septembre 2022). Le fait que la consommation de stupéfiants se serait déroulée exclusivement dans un cadre privé, que potentiellement elle n'ait pas eu d'incidence sur la qualité du travail, que l'intéressé ait pris conscience de l'inadéquation de son comportement dès son arrestation et qu'il soit désormais abstinent n'était pas déterminant.

E. 2.7

D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités). !endif>![if>

E. 2.8

En l'espèce, le département formule trois griefs à l'encontre du recourant. !endif>![if>

E. 2.8.1

Le premier porte sur des retards et des absences. Ce problème est récurrent depuis 2013 et avait justifié le prononcé d'un blâme. Si la problématique s'était atténuée dans les années qui avaient suivi la sanction disciplinaire, la hiérarchie de l'intéressé a insisté, lors des deux dernières évaluations, le 24 juillet 2019 et le 21 octobre 2021, sur cette question y compris ses incidences sur le bon fonctionnement du service. Lors du dernier bilan, il était ainsi très fermement rappelé la nécessité de respecter les horaires, les temps de mission et les procédures de demande des absences. Si certes, compte tenu d'un bilan général plutôt positif, le responsable avait évoqué le terme de « bémol », les exigences de l'employeur étaient clairement formulées. Le recourant ne conteste pas ce reproche mais allègue des difficultés familiales. Si celles-ci ont pu exercer une influence en 2013, alors que sa fille était âgée de 12 ans, cette problématique n'est plus d'actualité. Elle n'est d'ailleurs étayée par aucune pièce du dossier pour ce qui pourrait concerner des faits récents. !endif>![if>

E. 2.8.2

Le recourant a admis le deuxième grief, soit avoir acheté, détenu et consommé de la cocaïne depuis environ cinq ans, avoir acheté en moyenne 15 g par mois, selon ses déclarations devant le MP, depuis environ deux ans pour sa propre consommation et celle de ses proches et a reconnu avoir acheté à son fournisseur au minimum 480 g de cocaïne pour un montant total de CHF 28'000.-. !endif>![if> L'intéressé travaillait à la prison et s'occupe des comptes des détenus. Si effectivement il ne ressort pas de son cahier des charges de contacts directs avec ces derniers, il lui appartenait toutefois de gérer les comptes de plusieurs centaines de détenus, de créer quotidiennement une dizaine de comptes pour les détenus arrivants, de préparer entre cinq et quinze sorties quotidiennes (libérations, transferts, extraditions notamment) de traiter des opérations au guichet notamment pour les

commandes effectuées par les visites (familles, aumôneries, etc.), ou les avocats au magasin interne de la prison, d'assurer les contacts nécessaires avec les services internes et externes de l'administration pour tous les sujets comptables concernant les détenus et d'être en permanence en support téléphonique pour les gardiens qui gèrent les unités et répondent aux questions financières des détenus. Son rôle à l'égard de ceux-ci était en conséquence important puisqu'il était au courant et gérait la situation financière de chacun d'entre eux, voire était en contact avec leurs proches. Pour le surplus, la jurisprudence a déjà retenu que la prise de conscience d'un fonctionnaire de l'inadéquation de son comportement, au seul moment de son arrestation, et la modification de celui-ci depuis lors n'était pas déterminant à l'instar du fait que la consommation se serait déroulée exclusivement dans un cadre privé, qu'elle n'aurait jamais eu d'incidences sur la qualité de son travail voire qu'elle était occasionnelle.

E. 2.8.3

Le recourant a de même avoué avoir renseigné son fournisseur et des amis proches lorsque ces derniers lui demandaient si une de leurs connaissances était incarcérée. Une conversation WhatsApp témoigne de l'un de ces échanges. Le fait qu'il n'ait pas été condamné est sans pertinence. D'une part, il n'est pas allégué que la procédure pénale soit terminée. D'autre part, une violation des devoirs de service ne présuppose pas la réalisation d'une infraction pénale (ATA/591/2023 du 6 juin 2023 consid. 6.10). La violation du secret de fonction au détriment de détenus, à plus d'une reprise, est particulièrement grave. Dans un cas quelque peu similaire quant au secret de fonction, la chambre administrative avait confirmé la révocation d'un fonctionnaire, employé administratif à l'instar du présent recourant, au sein de la police, ayant fait usage des outils informatiques mis à sa disposition pour son employeur pour satisfaire sa curiosité personnelle et transmettre des données confidentielles à des tiers (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019 confirmé par le Tribunal fédéral dans l'arrêt 8C_161/2019 du 26 juin 2020).

E. 2.8.4

Ces deux derniers comportements constituent des violations des devoirs du recourant de nature à rompre le lien de confiance avec l'employeur, en particulier des violations du secret de fonction. S'y ajoute la problématique des retards et absences. Par son attitude, l'intéressé n'a pas renforcé la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 RPAC) et n'a pas rempli tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Les motifs fondés de licenciement sont établis.

E. 3

Le recourant invoque une violation du principe de la proportionnalité. Or, un licenciement est apte à assurer le bon fonctionnement de la fonction publique et nécessaire pour ce faire, notamment au vu du poste concerné. Au vu de la jurisprudence précitée, de la répétition des actes, pendant plusieurs années, du précédent blâme, de la gravité et du cumul des fautes de l'intéressé, du fait qu'il s'agit d'un licenciement ordinaire et du caractère aisément reconnaissable de l'inadéquation du comportement adopté, le sous-principe de la proportionnalité est aussi respecté. Dès lors, au vu du large pouvoir d'appréciation du département pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration, c'est de manière conforme au droit et sans abuser de son pouvoir

d'appréciation qu'il a résilié les rapports de service du recourant pour inaptitude à remplir les exigences du poste.

E. 4

Le recourant ne conteste à juste titre pas l'absence de procédure de reclassement, au vu de la gravité des faits en lien avec l'achat, la détention et la consommation de cocaïne et surtout de violation, à plus d'une reprise, du secret de fonction, admise par l'intéressé. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110) * * * * *

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