

GE_GERICHTE A/288/2013 vom 7. Mai 2013

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_288_2013

FR: GE_GERICHTE A/288/2013 du 7 mai 2013

IT: GE_GERICHTE A/288/2013 del 7 maggio 2013

Regeste

; EMPLOYÉ PUBLIC ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ; DROIT DISCIPLINAIRE ; SANCTION ADMINISTRATIVE ; PROPORTIONNALITÉ ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU | Confirmation d'un blâme infligé par la cheffe de la police à un directeur ad interim d'un service du corps de police pour avoir tenu des propos dénigrants à l'encontre de certains de ses subordonnés. Il s'exprimait de manière grossière avec des cadres du service et faisait preuve de désinvolture. Il n'avait pas permis l'instauration de relations dignes et correctes avec ses collaborateurs et son comportement avait porté atteinte à leur confiance. Par son attitude il avait nui à l'image du service. Il avait pourtant plusieurs fois été mis en garde lors de ses entretiens d'évaluation. | LPA.10A ; LPA.61.al1.leta; LPA.61.al2; LPA.62.al1.leta; LPA.69.al1; LPA.87; LPAC.1.al1.letb; LPAC.16.al1.letc; LPAC.27.al 2; LPAC.28.al4; LPol.6.al1.leti; LPol.26; LPol.36.al1; LPol.36.al2; ROAC.5.al1.letb.ch9; RPAC.20; RPAC.21.leta; RPAC.21.letc; RPAC.22.al1; RPAC.22.al2; RPAC.22.al3; RPAC.23; RCSAC.2; RCSAC.3; RPPers.34; aRPPers.1; aRPPers.4.al1; aRPPers.5.al3; RPPers.11.al5; RPPers.13; Cst.29.al2

Erwägungen

E. 9

En l'espèce, le recourant a pu se prononcer sur les manquements qui lui étaient reprochés. Il a pu se déterminer par écrit sur le rapport de l'enquêtrice avant le prononcé de la sanction. Conformément à la jurisprudence précitée, l'autorité n'était pas tenue de discuter de tous les griefs, ni de prendre position sur tous les moyens invoqués. Le dossier était suffisamment complet pour permettre au département de porter un jugement valable et pour se prononcer en toute connaissance de cause au sujet des faits reprochés au recourant. Le droit d'être entendu du recourant a été respecté. Ce grief sera donc écarté.

E. 10

A teneur de l'art 36 al. 1 LPol, les peines disciplinaires qui peuvent être infligées aux fonctionnaires mentionnés à l'art. 6 al. 1 let. a à j sont, suivant la gravité du cas : a) le blâme ; b) les services hors tour ; c) la réduction de traitement pour une durée déterminée ; d) la dégradation ; e) la révocation. Le chef de la police est compétent pour prononcer le blâme et les services hors tour (art. 36 al. 2 LPol). Le SDC faisant partie des services généraux du corps de police (art. 6 al. 1 let. i LPol), la cheffe de la police était compétente pour infliger un blâme au recourant.

E. 11

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 RPAC), de respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2 RPAC) et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 in fine RPAC). Selon l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le travail de leur service (a) ; de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (b) ; de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (c) ; d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (d) ; d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service et de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (f).

E. 12

Dès le 24 août 2010, en tant que directeur du SDC ad interim, le recourant était soumis au règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC – B 5 05.03), conformément à son article 2. De telles fonctions exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'Etat et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée (art. 3 RCSAC). En collaboration avec les cadres intermédiaires, les cadres supérieurs élaborent les objectifs des services qui leur sont subordonnés. Ils donnent enfin aux cadres intermédiaires qui leur sont subordonnés toute information nécessaire à l'exercice de leur fonction.

E. 13

Selon la jurisprudence, 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/320/2010 du 11 mai 2010 ; ATA/662/2006 du 12 décembre 2006 consid. 4 et les références citées ; voir aussi Arrêt du Tribunal fédéral 1P_133/2003 du 8 février 2005 consid. 6.1).

E. 14

En l'espèce, il est établi par les pièces du dossier que, lors de séances de direction, le recourant a tenu des propos dénigrants, tels que « petit con », « petite bite » ou « c'est l'heure de la pipe », à l'égard de certains de ses subordonnés et ce, à leur insu. Il est avéré qu'il s'est exprimé, à plusieurs reprises, de manière grossière avec des cadres du service. Il a été constaté, au moins à deux reprises, qu'il était arrivé au bureau sentant encore l'alcool, après une soirée bien arrosée. M. X_____ avait également l'habitude de parler à voix haute d'un bureau à un autre, sans se soucier de ses collaborateurs, faisant ainsi preuve de désinvolture. Par ailleurs, il avait suscité, par son comportement et la proximité affichée avec certains d'entre eux, le ressenti d'une inégalité de traitement au sein du service. Par son attitude, le recourant n'a pas permis l'instauration de relations dignes et correctes avec ses collaborateurs. Son comportement a porté atteinte à la confiance nécessaire que les collaborateurs devaient avoir à l'égard de leur direction et a nui à l'image du SDC. Il a failli aux devoirs incombant à sa charge et n'a pas su veiller à la protection de la personnalité des

membres du personnel, conformément aux art. 20 à 23 RPAC. En conséquence, le principe du prononcé d'une sanction est acquis.

E. 15

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/320/2010 déjà cité ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002). 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/320/2010 déjà cité ; ATA/140/2006 du 14 mars 2006 ; ATA/648/2004 du 24 août 2004).

E. 16

En l'occurrence, le recourant avait été expressément mis en garde, lors de son EEDP du 3 octobre 2008, au sujet des propos déplacés qu'il tenait à l'égard de ses collaborateurs. Il semblait avoir oublié qu'il était le supérieur hiérarchique des chefs de secteur. Par la suite, il avait reçu un nouvel avertissement, lors de l'EEDP du 15 septembre 2009, concernant la limite entre convivialité et familiarité qui était souvent franchie. Le comportement du recourant démontre qu'il n'a pas mesuré ni intégré les reproches légitimes qui lui avaient été faits à plusieurs reprises. Il avait également un devoir d'exemplarité d'autant plus élevé qu'il exerçait la fonction de directeur ad interim du SDC. Le fait que la majorité des propos dénigrants avaient été tenus lors de séances auxquelles les personnes visées n'étaient pas présentes n'est pas relevant. De même, l'ambiance générale de ces séances qui, selon le recourant, relevait de « la franche camaraderie », n'excuse en rien son comportement. Il a été tenu compte du contexte difficile du SDC suite à l'absence de la directrice ainsi que de la charge de travail particulièrement importante qui incombait audit service. Certains collaborateurs appréciaient son énergie, sa bonne humeur constante et sa disponibilité. La chambre de céans, liée par l'interdiction de la *reformatio in pejus* (ATA/332/2011 du 24 mai 2011 consid. 18 et la jurisprudence citée), relèvera néanmoins que cette sanction clémente aurait pu être bien plus sévère. Elle constatera donc, au vu de l'ensemble du dossier, que le département n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant le blâme prononcé par la cheffe de la police à l'encontre du recourant.

E. 17

Le recourant allègue enfin que l'enquête administrative et le blâme prononcé à son encontre avaient eu pour conséquence qu'il n'avait pas été nommé au poste de directeur du SDC. Selon lui, la décision du département de ne pas retenir sa candidature était en totale contradiction avec l'art. 28 al. 4 LPAC. A teneur de l'article précité, dans le cas d'une

suspension provisoire, à l'issue de l'enquête administrative, il est veillé à ce que l'intéressé ne subisse aucun préjudice réel autre que celui qui découle de la décision finale. Une décision de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative. En l'occurrence, le recourant n'a pas été suspendu durant l'enquête et l'on ne saurait appliquer l'art. 28 al. 4 LPAC par analogie. De plus, il n'a pas subi de préjudice, sa nomination au poste de directeur du SDC n'étant pas assurée ou acquise. Le département n'avait pas à justifier sa décision. Ce grief est donc irrecevable.

E. 18

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). * * * * *

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