

GE_GERICHTE A/2900/2023 vom 16. April 2024

GE Cour de justice, 2024-04-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2900_2023

FR: GE_GERICHTE A/2900/2023 du 16 avril 2024

IT: GE_GERICHTE A/2900/2023 del 16 aprile 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

La recourante considère d'abord que la communication pertinente serait celle qui mentionne spécifiquement quels horaires sont modifiés, soumise à réception selon l'art. 17 LPA, soit sa prise de connaissance effective de ces modifications, ce que ne serait donc pas l'envoi du SMS du 22 octobre 2021, qui ne serait qu'une annonce dépourvue de précisions, contrairement à ce qu'allèguerait l'autorité intimée.

E. 2.1

Ainsi qu'elle le mentionne, les décisions des autorités sont soumises au principe de la réception. Il suffit qu'elles soient placées dans la sphère de pouvoir de leur destinataire et que celui-ci soit à même d'en prendre connaissance pour admettre qu'elles ont été valablement notifiées (ATF 122 I 139 consid. 1; 115 Ia 12 consid. 3b). Les communications sont soumises au principe de la prise de connaissance effective, lequel connaît toutefois une exception lorsque la personne concernée a été effectivement avisée, comme en l'espèce, de la nécessité de prendre connaissance d'une mobilisation générale entraînant une modification d'horaire. Celle-ci devait être annoncée au collaborateur dans les délais énoncés dans la directive, ce qui a été fait. La recourante se méprend lorsqu'elle considère que la communication orale aurait dû être utilisée et que seule la connaissance effective du changement d'horaire faisait courir le délai de 30 jours. En effet, il est prévu dans la directive que, dans l'impossibilité d'une communication orale, un SMS sera envoyé sur le téléphone professionnel. Il est évident qu'avertir des centaines de policiers ne pouvait se faire individuellement et oralement et les conditions de l'exception étaient ainsi réalisées. De même, cette communication générale, qui ne pouvait être individualisée, définissait clairement son but et tout destinataire savait dès réception du SMS que son horaire était changé. Cette forme particulière de notification est conforme à la directive applicable, aux exigences et aux missions de la profession. Peu importe le moment que choisit le destinataire pour en prendre effectivement connaissance, ce fait personnel ne pouvant influencer le calcul du délai, l'heure de l'envoi du SMS faisant foi. L'art. 17 LPA concernant la computation des délais pose que ceux-ci commencent à courir le lendemain de leur communication ou de l'événement qui les déclenche. La communication étant intervenue par l'envoi du SMS, qui est cet événement, le délai de 30 jours avant la modification à venir a été respecté et ne consacre aucune violation de l'art. 17 LPA. Le grief de la recourante doit partant être écarté.

E. 3

La recourante considère que l'obligation faite aux policiers détenteurs d'un téléphone professionnel de le consulter lors de leurs jours de reprise d'heures serait arbitraire. Elle constituait une violation de l'obligation de l'employeur de préserver leur santé, des principes de proportionnalité, d'égalité de traitement, de la liberté personnelle et de la protection de la sphère privée et il était arbitraire de considérer que l'envoi d'un SMS suffirait à retenir que les horaires étaient modifiés.

E. 3.1

Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05 ; art. 1 al. 1 let. b LPAC, 18 al. 1 LPol et 2 al. 1 règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 2B al. 1 LPAC, 2 al. 2 du règlement d'application de LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01 et 1 al. 1 RPPers). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC et 1 al. 2 RPPers). L'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (art. 2 al. 1 RPAC). Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers).

E. 3.2

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations] - CO - RS 220), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. À teneur de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

E. 3.3

Selon l'art. 36 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), toute restriction d'un droit fondamental doit être fondée sur une base légale (al. 1),

justifiée par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui (al. 2) et proportionnée au but visé (al. 3). Selon le Tribunal fédéral, les restrictions graves d'un droit fondamental supposent une base claire et explicite dans une loi au sens formel (art. 36 al. 1 2^{ème} phr. Cst.). Pour les restrictions légères, une loi au sens matériel suffit. Les dispositions doivent être formulées d'une manière suffisamment précise pour permettre aux individus d'adapter leur comportement et de prévoir les conséquences d'un comportement déterminé avec un degré de certitude approprié aux circonstances (ATF 139 I 280 = JdT 2014 I 118 consid. 5.1 et les arrêts cités).

E. 3.4

La liberté personnelle garantit à tout être humain le droit à l'intégrité physique et psychique et à la liberté de mouvement (art. 10 al. 2 Cst.), le respect de la dignité humaine (art. 7 Cst.) et, de manière générale, toutes les libertés élémentaires dont l'exercice est indispensable à l'épanouissement de la personne humaine (ATF 133 I 110 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_429/2021 du 16 décembre 2021 consid. 4.1 et les arrêts cités). Sa portée ne peut être définie de manière générale mais doit être déterminée de cas en cas, en tenant compte des buts de la liberté, de l'intensité de l'atteinte qui y est portée ainsi que de la personnalité de ses destinataires (ATF 142 I 195 consid. 3.2). L'art. 8 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), dont la portée est identique à celle de l'art. 13 Cst. (ATF 137 I 284 consid. 2.1), garantit le droit au respect de la vie privée et familiale, c'est-à-dire le droit de toute personne de disposer librement de sa personne et de son mode de vie, le droit d'établir des rapports avec d'autres êtres humains et avec le monde extérieur en général ou le droit d'entretenir librement ses relations familiales et de mener une vie de famille. Le droit au respect de la vie privée protège notamment l'intégrité physique et morale, l'identité, le respect de la sphère intime et secrète (en particulier le domicile), l'honneur et la réputation d'une personne, ainsi que ses relations avec les autres (ATF 139 I 257 consid. 5.2.1 ; 139 I 155 consid. 4.1 ; 133 I 58 consid. 6.1).

E. 3.5

Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; 138 I 331 consid. 7.4.3.1).

E. 3.6

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1 ; 1C_695/2021 du 4 novembre 2022 consid. 3.1.2).

E. 4.1

En l'espèce, la nature même de l'obligation de prendre connaissance d'un SMS en période HR est peu contraignante. Elle ne constitue certainement pas une restriction d'un droit fondamental du policier au regard des engagements qu'il a pris en choisissant cette fonction puisque sa mission est d'être au service de la population et d'assurer une réponse aux citoyens 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et que les horaires de service sont établis pour répondre à ces critères. Il doit également répondre aux besoins opérationnels de chaque service et/ou entités spécifiques, cette obligation reposant en l'occurrence sur une directive. Par ailleurs, les policiers prêtent serment notamment de remplir avec dévouement les devoirs de leur fonction, de suivre exactement les ordres de leur hiérarchie et d'apporter à l'exécution de leurs travaux fidélité, discrétion, zèle et exactitude. En conséquence, pour donner suite à ces obligations, le policier dispose ainsi, entre autres, d'un téléphone professionnel, dont la consultation est un devoir professionnel. Le grief correspondant doit par conséquent être écarté.

4.2.1 La recourante se prévaut d'une violation de la protection de la personne (art. 328 CO) et d'une atteinte à la santé, d'un « droit à la déconnexion » et considère que l'obligation de consulter son téléphone professionnel pendant ses jours de repos constituerait une violation de la liberté personnelle et de la protection de la sphère privée.

4.2.2 Il apparaît douteux que l'obligation de consulter son téléphone professionnel en cas d'alerte puisse constituer une atteinte aux droits fondamentaux précités, dans la mesure où la recourante n'invoque aucun abus dans l'utilisation par la hiérarchie de cet appareil ni même ne soutient la moindre utilisation effective qui, au demeurant, serait inhérente à la profession choisie. La recourante n'invoque pas non plus, au-delà de brèves considérations purement théoriques, que cette obligation l'empêcherait de disposer librement de sa personne et de son mode de vie, d'entretenir librement ses relations familiales et de mener une vie de famille durant son temps libre. Mal fondé, ce grief devra être écarté.

E. 4.3

La recourante invoque encore une violation des principes de proportionnalité et de l'égalité de traitement dans le fait que la possession d'un appareil téléphonique professionnel et l'obligation de le consulter en dehors des heures de travail ne serait pas admissible et créerait une inégalité de traitement avec ceux qui n'en possèderaient pas. Ce grief bicéphale se heurte une fois encore à la mission de la police, choisie par la recourante, assermentée, et bénéficiant pour son bon exercice d'un outil indispensable pour des objectifs soudains, inhabituels et non récurrents, soit son téléphone professionnel. Bénéficiaire comme elle le suggère d'un tel appareil pour n'être appelée que dans le temps travaillé serait un non-sens. Au même titre que des centaines d'autres policiers, selon ce qu'affirme l'autorité intimée et qui n'est pas contredit, la recourante doit consulter son téléphone professionnel en dehors des heures travaillées, condition inhérente à sa profession. Cette obligation, au demeurant peu contraignante à l'heure des réseaux sociaux et des habitudes qui en découlent, est imposée à un ensemble professionnel, ce qui exclut ipso facto une inégalité de traitement et ne viole pas le principe de proportionnalité. Également mal fondés, ces griefs seront écartés.

E. 4.4

En définitive, la recourante a été informée alors qu'elle se trouvait en code HR d'une mission particulière, couvrant l'ensemble de la profession, plus de 30 jours avant le début de celle-ci. Elle a donc reçu l'information nécessaire en temps voulu, la consultation de l'horaire modifié n'étant que la conséquence de l'information reçue. Le moment de cette consultation importe peu au regard des obligations du donneur d'ordre et de son

destinataire. S'agissant d'une mission générale affectant plusieurs centaines de personnes, il était impossible de procéder par autant de communications orales individualisées et le régime d'exception que constitue l'envoi d'un SMS, dûment réglementé dans la directive applicable, a été utilisé à bon escient, cette spécificité n'impliquant aucune atteinte aux droits des destinataires, et de la recourante en particulier. Dès lors que ses griefs ont été écartés et que l'avis a été valablement donné, les prétentions en modification du décompte d'heures sont sans objet. 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 de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), qui ne peut se voir allouer d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). La valeur litigieuse au vu des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est, a priori, inférieure à CHF 15'000.-. * * * * *

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