

GE_GERICHTE A/388/2024 vom 19. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_388_2024

FR: GE_GERICHTE A/388/2024 du 19 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE A/388/2024 del 19 novembre 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;MESURE DISCIPLINAIRE;MOTIVATION;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;SUPPRESSION(EN GÉNÉRAL);CLASSE DE TRAITEMENT;PROPORTIONNALITÉ | Suspension de l'augmentation de traitement du recourant durant deux ans confirmée. Pas de violation de son droit d'être entendu sous l'angle du droit à une décision motivée. Les reproches au recourant, à savoir d'avoir laissé ses collaborateurs et des tiers s'exposer à des particules d'amiante et de ne pas avoir donné entière satisfaction dans l'exécution de son travail, sont fondés. Principe de la proportionnalité respecté. Recours rejeté. | Cst.29.al2; LPA.61; LPAC.1.al1.lete; LEPM.7.lete; HUG-statut.20; HUG-statut.21; HUG-statut.22.al1; LPAC.16.al1; Cst.5.al2

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 et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 30 al. 2 et 32 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).

E. 2

Les intimés sollicitent l'audition du chef de service « SME » afin de l'entendre au sujet de la qualité de répondant amiante.

E. 2.1

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 3.1).

E. 2.2

En l'espèce, il n'y a pas lieu de donner suite à l'audition sollicitée par les intimés, dès lors que le dossier contient déjà des éléments en lien avec la qualité de « répondant amiante », comme le procès-verbal de la séance annuelle « entretien de service » du 10 décembre 2009, qui indique que le recourant est le répondant en matière d'amiante pour les sites dont il a la charge, ce qu'il a du reste reconnu dans son courriel du 20 septembre 2023 et est par conséquent suffisant pour trancher le litige.

E. 3

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sous l'angle du droit d'obtenir une décision motivée (art. 29 al. 2 Cst.).

E. 3.1

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision, afin que, d'une part, le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et, d'autre part, que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la partie intéressée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties mais peut se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige (ATF 147 IV 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_278/2023 du 10 janvier 2024 consid. 5.1).

E. 3.2

En l'espèce, par courrier du 21 septembre 2023, le recourant a été convoqué à un entretien de service, qui a eu lieu le 9 octobre 2023, auquel il a participé, ce qui n'est pas contesté. La décision litigieuse fait expressément référence à l'entretien de service du 9 octobre 2023, qui a fait l'objet d'un procès-verbal établi par la hiérarchie du recourant le 12 octobre 2023 et communiqué à ce dernier. Ledit procès-verbal expose de manière claire les reproches adressés à l'intéressé et mentionne qu'une décision serait prise à son endroit, étant précisé qu'il indique également que l'incident relatif à l'eau surchauffée était considéré comme « clos ». Ainsi, compte tenu du renvoi audit entretien, la décision entreprise satisfait aux exigences de motivation au regard de la jurisprudence (ATA/1142/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 3 et les références citées), contrairement à ce que prétend le recourant, alors même que ce dernier s'est déterminé sur les différents reproches formulés à son encontre, tant dans son courrier du 27 octobre 2023 que dans ses écritures circonstanciées devant la chambre de céans. Le recourant a ainsi pu comprendre les motifs de la décision et recourir contre celle-ci en pleine connaissance de cause, de sorte que le reproche selon lequel les intimés n'auraient pas exposé les éléments dont ils avaient tenu compte tombe à faux. Par ailleurs, même si la décision entreprise se limite à un renvoi aux observations du recourant du 27 octobre 2023, elle mentionne néanmoins que lesdites observations n'ont pas permis aux intimés de modifier leur appréciation des faits. Le recourant a donc pu comprendre que ses déterminations n'avaient, selon les HUG, pas suffisamment de poids par rapport aux éléments retenus à son encontre, qu'il connaissait. Il sera encore précisé que les intimés ont expliqué de manière détaillée, dans leur réponse au recours, en quoi les griefs du recourant n'étaient, de leur point de vue, pas pertinents, déterminations au sujet desquelles le recourant a encore pu se prononcer dans sa réplique du 14 juin 2024. Le grief de la violation du droit d'être entendu du recourant sous l'angle du droit d'obtenir une décision motivée sera par conséquent écarté.

E. 4

Le litige porte sur la conformité au droit de la sanction disciplinaire, sous la forme d'une suspension de l'augmentation du traitement durant deux ans, infligée au recourant, qu'il considère comme disproportionnée.

E. 4.1

Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

E. 4.2

En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut - PA 720.0) en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi et notamment soumis à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de cette dernière du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

E. 4.3

Les devoirs du personnel des HUG sont énumérés aux art. 20 ss du statut. Les membres du personnel sont ainsi tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de même que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 du statut).

E. 4.4

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs. Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (ATA/384/2024 du 19 mars 2024 consid. 2.5 et les références citées).

E. 4.5

En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir laissé ses collaborateurs et des tiers s'exposer à des particules d'amiante ainsi que de ne pas avoir donné entière satisfaction

dans l'exécution de son travail, étant précisé que l'incident en lien avec l'eau chaude/surchauffée a été considéré comme clos par la hiérarchie de l'intéressé à l'issue de l'entretien de service, comme l'indique le procès-verbal y relatif, et n'est donc plus reproché au recourant. Contrairement à ce que soutient le recourant, ce dernier était bien le répondant en matière d'amiante pour les sites dont il était responsable, comme l'indiquent le procès-verbal de la séance annuelle « entretien de service » du 10 décembre 2009 et le document relatif au groupe opérationnel « amiante ». À ce titre, il lui appartenait d'attirer l'attention de ses collaborateurs et des tiers sur les risques liés à la présence de cette substance et ne pas les laisser faire des travaux sur les parois concernées. Le recourant a d'ailleurs admis, dans son courriel du 20 septembre 2023, qu'en lien avec ces incidents « amiante », il n'avait pas engagé la procédure de contrôle et d'analyse qu'il savait « hautement nécessaire et indispensable pour le traitement de la problématique de l'amiante ». Il ne saurait ainsi à présent, dans le cadre de son recours, prétendre qu'il n'était pas le répondant en matière d'amiante ou encore indiquer qu'une telle fonction n'aurait pas existé. Le fait d'avoir envoyé sur le site de F_____ le 10 août 2023 des collaborateurs « expérimentés », comme il l'indique, ne permet pas de le décharger de toute responsabilité puisqu'il lui appartenait de les instruire sur les risques liés à la présence d'amiante et pas seulement de les envoyer sur les lieux. Dans ce cadre, le recourant ne peut prétendre que lesdits collaborateurs n'auraient pas dû ouvrir les parois, dès lors qu'il s'agissait de trouver l'origine de la fuite d'eau pour l'arrêter. Il lui appartenait alors de se rendre sur les lieux, indépendamment du fait qu'il s'agissait d'un autre site ou de sa charge de travail, étant donné l'urgence de la situation qui requérait son intervention immédiate. Le recourant ne peut pas non plus se prévaloir du fait qu'il lui était demandé de déléguer davantage de tâches à ses collaborateurs pour justifier son absence sur les lieux, dès lors que dans une telle situation son intervention personnelle était requise. Par ailleurs, s'agissant du deuxième « incident amiante », le recourant ne peut pas non plus prétendre que lors des réunions pour la pose de compteurs à chaleur, le risque de la présence d'amiante n'avait pas été évoqué par sa hiérarchie, étant donné qu'il était le répondant amiante et qu'il lui appartenait à ce titre d'instruire les ouvriers amenés à poser lesdits compteurs. Concernant le dernier reproche adressé au recourant en lien avec l'insuffisance de ses prestations, il ressort du dossier, en particulier des EEDC, que la hiérarchie de l'intéressé lui a déjà fait part de telles remarques, considérant qu'il devait davantage déléguer de tâches à ses collaborateurs notamment. Dans ce cadre, des objectifs lui ont été régulièrement fixés. L'intéressé a d'ailleurs fait l'objet d'un avertissement en 2009, sa hiérarchie lui reprochant un manque de rigueur dans le contrôle des prestations réalisées par ses collaborateurs et des tiers. En 2015, le recourant a en outre fait l'objet d'un entretien de service en raison d'un manque de communication avec ses collaborateurs ainsi qu'une mauvaise planification et organisation des activités de maintenance, manquements qui ont nécessité la mise en place, toutes les deux semaines, de séances de travail avec sa hiérarchie pour améliorer la situation. Enfin, l'EEDC réalisé au mois d'octobre 2019 a mis en évidence que les objectifs fixés au recourant n'étaient que partiellement atteints, comme la gestion du management, l'intéressé ne déléguant pas suffisamment de tâches à ses collaborateurs et n'étant pas à leur écoute. Dans ce contexte, le recourant ne saurait arguer qu'il serait contradictoire de lui reprocher d'une part d'avoir délégué à ses collaborateurs la tâche de se rendre sur les lieux de la fuite d'eau le 10 août 2023 et d'autre part de ne pas suffisamment déléguer de tâches à ceux-ci. Comme précédemment relevé, il s'agissait d'une urgence qui requérait sa présence en tant que « répondant amiante », ce que n'étaient pas ses collaborateurs. Par ailleurs, il

ressort également déjà de l'EEDC précité que le recourant ne traitait pas les dossiers avec la célérité voulue et ne gérait pas les priorités, comme le relèvent les différents exemples fournis par la hiérarchie de l'intéressé lors de l'entretien de service du 9 octobre 2023. Au vu de ce qui précède, les éléments reprochés au recourant sont ainsi fondés et les intimés pouvaient lui infliger une sanction disciplinaire.

E. 5

Se pose encore la question de savoir si la sanction respecte le principe de la proportionnalité, ce que le recourant conteste.

E. 5.1

Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, qui traite des sanctions disciplinaires, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : le blâme (let. a ch. 1) ; la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (let. b ch. 2) ; la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b ch. 3) ; le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (let. c ch. 4) ; la révocation (let. c ch. 5).

E. 5.2

Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8 e éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). 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/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence 1998, n. 55 p. 14).

E. 5.3

Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8D_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2). Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus dudit pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA).

E. 5.4

La nature et la quotité de la sanction doivent être appropriées 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. À 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 de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/917/2023 précité consid. 4.3 et la jurisprudence citée).

E. 5.5

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst. se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public – (ATA/384/2024 précité consid. 2.6 et la jurisprudence citée).

E. 5.6

En l'espèce, la sanction de suspension de l'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (art. 16 al. 1 let. b ch. 2 LPAC) constitue la deuxième sanction qui figure dans le catalogue de l'art. 16 al. 1 LPAC qui en comporte cinq au total. Il s'agit ainsi de l'une des sanctions les moins sévères dudit catalogue, après le blâme (art. 16 al. 1 let. a ch. 1 LPAC). Bien que l'art. 16 al. 1 let. b ch. 2 LPAC se contente d'indiquer les termes de « durée déterminée », celle infligée au recourant, de deux ans, s'inscrit également dans la fourchette basse de cette disposition. Bien que l'avertissement prononcé à son encontre en 2009 soit trop ancien pour qu'il en soit tenu compte, il sera relevé qu'en 2015 et 2019, les EEDC dont le recourant a fait l'objet en 2015 et en 2019, contenaient déjà des observations et des objectifs en lien avec une partie des faits ayant donné lieu à la présente sanction. En réitérant des comportements similaires, le recourant n'a visiblement pas pris conscience de ce qui lui était reproché par le passé, aucune amélioration significative n'étant intervenue. Le recourant n'apparaît pas non plus avoir pris conscience de la gravité des incidents en lien avec l'amiante, dès lors qu'il a expliqué à plusieurs reprises que ceux-ci étaient de peu de gravité, comme l'avait reconnu la caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (ci-après : SUVA), étant donné la brève exposition des collaborateurs à l'amiante. Or, il perd de vue qu'un tel constat ne pouvait être effectué que rétrospectivement et qu'il ignorait, avant lesdits incidents, leur ampleur et leur gravité sur les collaborateurs et tiers concernés. En tant que chef de groupe et « répondant amiante », alors qu'il devait appliquer le principe de précaution, il a potentiellement mis en danger la santé de plusieurs personnes en les exposant à une substance toxique. En outre, le fait qu'il ait fait l'objet d'une surcharge de travail n'est pas non plus déterminant et n'est pas en mesure de le décharger de ses responsabilités, puisqu'il lui appartenait de gérer les urgences, comme celles en lien avec l'amiante, ce qu'il ne pouvait ignorer. Au vu de l'ensemble de ces circonstances, la sanction de suspension de l'augmentation du traitement pendant une durée de deux ans respecte le principe de la proportionnalité et les intimés n'avaient pas à infliger un simple blâme au recourant. La sanction est ainsi conforme au droit et ne consacre pas un abus ou un excès du pouvoir d'appréciation des intimés. Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

E. 6

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1142/2024 précité consid. 6). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est en outre inférieure à CHF 15'000.-. * * * * *

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