

## **GE\_GERICHTE ATA/1287/2019 vom 27. August 2019**

GE Cour de justice, 2019-08-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1287\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1287_2019)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1287/2019 du 27 août 2019

IT: GE\_GERICHTE ATA/1287/2019 del 27 agosto 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 20**

novembre 2018) ;

- dans une affaire plus ancienne concernant une suspension provisoire, la commission de recours des fonctionnaires de police et de prison avait admis le recours d'un fonctionnaire de police qui avait informé deux personnes du fait qu'elles faisaient l'objet d'avis de recherche, ce qui avait permis aux intéressés de se soustraire temporairement à la poursuite pénale. Elle avait considéré que la faute commise par le recourant, en l'occurrence une violation du secret de fonction, n'était prima facie pas de nature à justifier une cessation immédiate des rapports de service. De plus, le recourant n'avait aucun antécédent professionnel, et les faits litigieux constituaient des actes isolés dans une carrière longue de vingt-cinq ans. Il avait en outre pris conscience de ses défaillances professionnelles. Dès lors, la commission avait considéré que la mesure de suspension provisoire n'était plus nécessaire et avait admis le recours (RDAF 2007 I 245).

e. Les manquements aux devoirs de fidélité, de réserve et de discrétion, sont en général considérés comme de justes motifs de résiliation (Marie-Noëlle VENTURI-ZEN-RUFFINEN, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, Fribourg 2007, n° 777 ss p. 233 ss ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_220/2010 du 18 octobre 2010 consid. 4.5.3). 10) 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 à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité consid. 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid. 16 et les références citées).

b. L'autorité commet un abus de son pouvoir d'appréciation, tout en respectant les conditions et les limites légales, si elle ne se fonde pas sur des motifs sérieux

- 27/33 - A/2940/2018 et objectifs, se laisse guider par des éléments non pertinents ou étrangers au but des règles ou viole des principes généraux tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATA/189/2018 du 27 février 2018 ; ATA/38/2018 du 16 janvier 2018 et les références citées). 11) En l'espèce, en conclusion de son rapport, l'enquêteur a retenu comme établis et relevant de fautes disciplinaires le comportement du recourant une fois connu l'organigramme restructurant l'office d'une part, et, d'autre part, la place laissée à Mme C\_\_\_\_\_. Il relevait par ailleurs d'autres aspects relevant d'un comportement professionnel inadéquat, mais non décisifs pris isolément. 12) a. Dans son recours, l'intéressé a admis que la transmission de certains courriels était fautive. Il ne conteste pas avoir transmis plusieurs documents à caractère interne à des tiers, un député, un ancien substitut de l'OP, d'anciens collaborateurs de l'office. Les documents consistaient en le nouvel organigramme de l'office, le rapport RIFT ainsi que les courriers du conseiller

d'État du 24 avril 2017 et du préposé du 27 avril 2017, lequel a donné lieu à une question urgente d'un député au Conseil d'État le 12 mai 2017.

Ce faisant il ne conteste pas avoir commis une faute et avoir violé à tout le moins son devoir de réserve.

b. Il conteste la gravité de la faute et invoque que les secrets révélés ne seraient pas importants, que la transmission de ces documents n'aurait pas eu de conséquences graves et que sa faute ne saurait s'apparenter à des comportements aussi graves que l'exercice d'une violence physique ou morale, un vol ou une escroquerie, notamment.

Le recourant perd toutefois de vue qu'il ne s'agit pas d'un acte isolé. Il a transmis plusieurs documents, à plusieurs destinataires non autorisés, à pas moins de cinq reprises (22 décembre 2016 ; 5 janvier 2017 ; 11 janvier 2017 ; 18 janvier 2017 ; 17 février 2017). Ces documents ne peuvent être qualifiés de « peu importants ». L'organigramme n'avait pas encore été validé par le conseiller d'État. Il était par ailleurs accompagné de pièces intitulées « Corbeau février, mars et avril 2016 », consistant au total en cinq pages – la page 3 de la communication de mars manquant – de griefs nominatifs à l'encontre de différents cadres de l'OP. Les documents sont intitulés « communication du personnel de l'OP » et ne sont pas signés. Par ailleurs et s'agissant du rapport RIFT, l'attention des lecteurs avait été attirée sur le fait que le texte était une version provisoire, dont la distribution devait être restreinte aux collaborateurs des secteurs concernés, un usage confidentiel devant en être fait.

c. Le recourant se prévaut de son désarroi pendant cette période. Toutefois, son comportement s'étendant sur plusieurs semaines, auprès de plusieurs

- 28/33 - A/2940/2018 destinataires et concernant plusieurs documents, l'enquêteur peut être suivi lorsqu'il indique « en raison du choix de certains destinataires de ses messages électroniques relatifs au pré-rapport du RIFT – un député, un ancien substitut, d'anciens collaborateurs de l'office – A\_\_\_\_\_ ne parvient pas à convaincre qu'il aurait lancé des appels de détresse. Il a, bien plus probablement, cherché à profiter du contexte des investigations parlementaires en cours sur l'office, dans une tentative de mettre en difficulté, à défaut de lui sauvegarder son poste, ceux qui avaient la charge de réorganiser l'office et qu'il tient pour responsables d'avoir orchestré sa mise à l'écart ».

d. S'inscrivant de surcroît dans un contexte délicat au vu notamment des tensions au sein de l'office, des difficultés rencontrées pour la mise en place du nouveau système informatique, le recourant ne peut valablement soutenir que ces documents n'étaient pas importants, étant rappelé que ses responsabilités à cet égard étaient accrues compte tenu de son statut de cadre intermédiaire.

Le recourant a violé l'art. 20 RPAC. 13) Le deuxième grief retenu à l'encontre du recourant, à savoir la place donnée par le recourant à une employée subordonnée, est établi par les auditions menées dans le cadre de l'enquête administrative. L'enquêteur a retenu que l'immixtion de la collaboratrice dans les décisions du recourant était apparue claire et sans équivoque à une reprise, qu'il détaille, s'agissant d'un épisode où le recourant a désavoué un cadre intermédiaire au vu et au su de son secteur huissiers, alors que ce dernier ne faisait que répercuter loyalement le choix de sa hiérarchie. L'enquêteur a retenu que le recourant avait laissé se créer, au fil du temps, des conditions permettant à la collaboratrice de s'octroyer des libertés. Le recourant lui avait permis de participer, sans droit, à ses côtés, à

un entretien d'embauche, lui avait transmis copie d'un message cadrant le supérieur hiérarchique de ladite employée et l'avait laissée adopter un ton inadéquat à son encontre.

Le fait que certains collaborateurs n'aient pas eu le sentiment de favoritisme de la part du recourant à l'endroit de l'employée est sans incidence sur ce qui précède.

Le recourant a violé les art. 21 let. c et 23 RPAC et 3 al. 2 let. a RCIAC. 14) a. Dans la décision dont est recours, l'autorité intimée détaille d'autres griefs, à savoir ceux mentionnés par l'enquêteur mais pour lesquels celui-ci indique que, pris individuellement, ils ne fondent pas une faute disciplinaire.

Ces reproches contribuent toutefois à fonder la position de l'autorité intimée quant à la rupture du lien de confiance, s'agissant notamment du grief d'avoir jeté le discrédit sur l'autorité intimée en niant, dans un premier temps, avoir transmis des documents à l'extérieur de l'OP à des personnes non autorisées et en jetant le

- 29/33 - A/2940/2018 doute sur l'honnêteté du personnel de l'administration cantonale en évoquant que « d'autres personnes » s'étaient procurés un accès à son profil informatique et avaient envoyé les courriels litigieux.

À cela s'ajoutaient le fait que le recourant avait dit à M. I\_\_\_\_\_, devant témoins, que ce dernier avait mérité l'insulte de « connard » proférée à son encontre par M. V\_\_\_\_\_.

Le recourant avait consulté de façon déplacée et répétée son téléphone portable dans le cas d'une convocation de Mme O\_\_\_\_\_, d'entretiens avec Mme AD\_\_\_\_\_ et avec Mme N\_\_\_\_\_.

d. Au vu de la transmission de documents à des tiers non autorisés, de l'absence de cadrage de l'employée susmentionnée, et des autres problèmes comportementaux, c'est à juste titre que l'autorité intimée a retenu que le recourant avait violé, de façon grave, ses devoirs de fonction rappelés aux art. 20 à 26 RPAC.

Son comportement, délibéré, n'est pas compatible avec les obligations d'un cadre intermédiaire de l'État (art. 23 RPAC et le RCIAC), qui se doit d'avoir un comportement exemplaire. 15) Le recourant critique la proportionnalité de la sanction.

Les comportements retenus comme fautifs sont graves, comme développé dans les considérants qui précèdent. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la seule violation du secret de fonction dans un domaine sensible peut justifier une révocation. Or, le recourant a, à plusieurs reprises, violé son devoir de réserve. S'ajoutent les violations des devoirs liés à sa fonction décrits dans les considérants 13 et 14. Certes, le recourant était au service de l'État depuis trente années et se trouve dans une tranche d'âge qui éprouve des difficultés à se réinsérer dans le marché du travail. Toutefois, même s'il n'avait pas été sanctionné par le passé, il avait fait l'objet de deux avertissements, respectivement en 2009 et 2011, ainsi que de recadrages, dans des EEDM – des 12 décembre 2013, 14 février 2014 – puis par courrier du 2 novembre 2015. L'EEDM du 2 novembre 2015 lui rappelait notamment qu'il devait adopter une attitude identique avec tous ses collaborateurs, ce qu'il n'a pas fait avec l'une d'entre eux.

À juste titre, le recourant n'invoque pas la lettre de félicitations de décembre 2016. Non seulement la transmission de messages et de pièces à des tiers non autorisés datait de la veille de la rédaction dudit courrier et n'était pas connue de sa hiérarchie, mais la correspondance est limitée à la gestion de la question informatique.

Compte tenu de ces considérations, il faut admettre qu'au vu des fautes commises par le recourant, la sanction prononcée est proportionnée aux buts

- 30/33 - A/2940/2018 d'intérêt public visés, soit le bon fonctionnement des services de l'État et la confiance que doivent pouvoir placer les citoyens dans la fonction publique. La révocation est apte à atteindre le but voulu et nécessaire compte tenu de la rupture du lien de confiance de l'employeur au vu de la gravité des faits reprochés. Aucune autre mesure moins incisive que la révocation ne permettrait d'atteindre les objectifs visés.

Ce grief sera dès lors écarté. 16) Le recourant se plaint d'une violation du principe de l'égalité de traitement, sa hiérarchie n'ayant pas fait preuve de la même sévérité à l'endroit d'autres fonctionnaires de l'office auxquels une atteinte à la confidentialité pouvait être reprochée.

a. 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. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 131 I 1 consid. 4.2 ; 129 I 346 consid. 6 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, Zürich-Bâle-Genève 2003, p. 260 ss).

b. En l'espèce, les situations évoquées ne peuvent être comparées. Le recourant avait des responsabilités en qualité de cadre intermédiaire. Il avait par ailleurs fait l'objet de deux avertissements préalables. Il a transmis à plusieurs tiers, plusieurs documents, sur une période relativement longue. Le recourant ne soutient d'ailleurs pas que les situations soient strictement identiques.

Le grief n'est pas fondé. 17) Après les enquêtes, le recourant a invoqué une violation du principe de la bonne foi. Il critique les conditions dans lesquelles le choix de ne garder qu'un seul chef de service aurait été effectué et le fait de ne pas avoir été associé au processus.

a. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aujourd'hui aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun

- 31/33 - A/2940/2018 avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4).

b. En l'espèce, le recourant a participé au groupe de travail sur la réorganisation. Rien au dossier ne démontre que la proposition issue dudit groupe devait être suivie par la direction de l'OP. De surcroît, la décision finale appartenait au chef du département concerné.

La volonté d'évincer le recourant, que deux témoins avaient évoquée et dont le recourant se prévaut, n'a pas été confirmée par les témoignages recueillis devant la chambre de céans.

Enfin, les autres éléments allégués par le recourant, notamment le climat délétère au sein de l'office, ne font pas l'objet de la présente procédure, limitée au bien-fondé de la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du recourant suite aux fautes qui lui sont reprochées.

18) Le recourant critique la façon dont les auditions ont été menées par le préposé.

a. L'autorité a l'obligation d'établir d'office les faits (art. 19 LPA). Elle doit réunir les renseignements nécessaires et procéder aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie notamment les témoignages et renseignements de tiers (art. 20 al. 1 et 2 let. c LPA). Avant la prise de la décision, l'autorité n'est pas obligée de tenir un procès-verbal des auditions auxquelles elle procède (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 4.3).

b. En l'espèce, les auditions ont servi à établir les faits au sens des articles précités. Elles ont fait l'objet de procès-verbaux. Ceux-ci ont été transmis au recourant qui a pu se déterminer à leur propos. Le recourant a par ailleurs pu, dans le cadre de l'enquête administrative, poser toute question utile, de façon contradictoire, aux personnes concernées et revenir, en tant que de besoin, sur leurs déclarations au seul préposé. Enfin, la chambre administrative a donné suite à toutes les demandes d'audition de témoins formulées par le recourant.

Le grief est infondé. 19) En tous points infondé, le recours sera rejeté, et la révocation du recourant confirmée. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les conclusions en réintégration ou indemnisation de ce dernier. 20) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- 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).

- 32/33 - A/2940/2018 \* \* \* \* \*

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