

## **GE\_GERICHTE ATA/212/2020 vom 25. Februar 2020**

GE Cour de justice, 2020-02-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_212\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_212_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/212/2020 du 25 février 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/212/2020 del 25 febbraio 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Est litigieux le bien-fondé de l'avertissement infligé au recourant.

a. Le collaborateur exécute en personne et avec soin les tâches qui lui sont confiées conformément au descriptif de son poste et dans le respect des règlements de l'administration (art. 23 al. 1 RPers). En outre, il veille fidèlement à la sauvegarde des intérêts de la commune et au respect de l'environnement, entretient des relations dignes et respectueuses avec ses collègues, ses supérieurs et les administrés et renforce la considération et la confiance dont l'administration communale doit être l'objet (art. 23 al. 2 RPers).

b. Aux termes de l'art. 53 al. 1 RPers, le collaborateur qui enfreint ses obligations, intentionnellement ou par négligence, est passible, selon la gravité de la violation, des sanctions disciplinaires suivantes prononcées par la ville : avertissement (let. a), blâme (let. b), la mise à pied pendant deux jours au plus avec suppression du salaire (let. c) et la révocation (let. d).

Préalablement au prononcé de la sanction, les motifs invoqués sont communiqués par écrit au collaborateur et celui-ci dispose de la faculté de se déterminer sur le principe et les motifs de la sanction (art. 53 al. 2 RPers).

c. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). 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. 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/118/2016 du 9 février 2016 consid. 3a ; ATA/94/2013 précité consid. 15 et la jurisprudence citée).

- 11/13 - A/3044/2019 3)

En l'espèce, la sanction querellée est fondée sur les termes adressés à Mme C\_\_\_\_\_ « de cesser [se]s constantes insinuations d'adolescente attardée » utilisés par le recourant dans son courriel du mois de mars 2017. Ces termes étaient inutilement blessants et totalement déplacés, en particulier du fait qu'ils s'adressaient à une collègue qui avait été pendant des années la supérieure hiérarchique du recourant. Ils constituaient une atteinte à la personnalité de celle-ci. De tels propos étaient contraires à l'entretien d'un climat de travail

calme et apaisé. Par ailleurs, il ressortait des observations du recourant du 12 avril 2019 qu'il ne s'était pas amendé, celui-ci se permettant de se prononcer sur la personnalité de Mme C\_\_\_\_\_. L'atteinte à la personnalité de cette dernière était « de nature à causer, à tout le moins partiellement, ou à renforcer l'atteinte à la santé » de celle-ci. Au regard du climat délétère entretenu par les deux protagonistes, la commune avait toutefois décidé d'atténuer la sanction de blâme en avertissement, qui était de nature à dissuader l'intéressé de récidiver.

Il est indéniable que les propos précités sont inadmissibles. Comme le retient la commune, il s'agit de termes blessants et parfaitement déplacés. Que ceux-ci soient constitutifs d'une atteinte à la personnalité ou non, ils ne sont pas compatibles avec l'obligation du recourant d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec ses collègues et supérieurs et de renforcer la considération et la confiance dont l'administration communale doit être l'objet (art. 23 al. 2 RPer).

Ces propos – en soi inadmissibles – doivent cependant être relativisés à l'aune de l'ensemble des circonstances. Les difficultés relationnelles survenues entre le recourant et Mme C\_\_\_\_\_ se sont manifestées à partir de l'été 2015. L'enquêtrice a relevé l'incompréhension, le manque de coordination et l'absence de dialogue entre ces deux personnes. Les réactions intempestives de l'un faisaient écho à celles de l'autre et procédaient, notamment, de l'absence de communication voulue par Mme C\_\_\_\_\_. Cette dernière avait été décrite par certains témoins comme pouvant s'emporter, être véhémente, voire colérique. Par ailleurs, l'enquêtrice a souligné que l'ampleur du conflit qui s'était poursuivi pendant deux ans aurait pu et dû être désamorcée par la commune, parfaitement au fait de la mésentente entre les deux employés ; il avait été regrettable que les demandes de médiation formulées à plusieurs reprises par les deux protagonistes n'avaient pas été prises en compte avec plus de sérieux par leur hiérarchie, respectivement écartées au motif que le mandataire privé envisagé pour cette mission n'était pas disposé à l'assumer. La commune a ainsi laissé s'envenimer une situation qu'elle savait pénible pour toutes les personnes qui y étaient confrontées.

Il convient également de tenir compte du fait que les propos en question sont demeurés isolés ; il n'est pas allégué que le recourant aurait commis d'autres excès de langage. Par ailleurs, ce dernier n'a pas d'antécédents disciplinaires et ses prestations donnent entière satisfaction. Selon l'enquêtrice, hormis le chef de

- 12/13 - A/3044/2019 la police municipale d'une commune voisine, les personnes auditionnées collaborant avec le recourant l'ont décrit comme compétent et humain, avec qui les relations professionnelles se sont toujours bien passées. Enfin, il n'a pas été établi, contrairement à ce qu'affirme la commune dans la décision querellée, que ces propos ont porté atteinte ou renforcé l'atteinte à la santé de la destinataire ; la commune n'apporte d'ailleurs aucun élément qui corrobore son affirmation.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le prononcé d'une sanction ne respecte pas le principe de la proportionnalité. Partant, le recours sera admis et la décision querellée annulée. 4)

Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée au recourant (art. 87 al. 2 LPA).

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