

GE_GERICHTE ATA/473/2014 vom 24. Juni 2014

GE Cour de justice, 2014-06-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_473_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/473/2014 du 24 juin 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/473/2014 del 24 giugno 2014

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 7/11 - A/3211/2013 2) a. La loi sur l'organisation et le personnel de la prison du 21 juin 1984 (LOPP ; RS F 1 50) détermine l'organisation de la prison, ainsi que les droits et obligations du personnel (art. 1 al. 1).

Le personnel comprend notamment les fonctionnaires de la prison dont les gardiens (art 3 al. 1 let. a ch. 5 LOPP).

Après avoir subi un examen médical satisfaisant, les fonctionnaires de la prison (ci-après : fonctionnaires) sont nommés pour deux ans à titre d'épreuve. Cette période peut être prolongée d'une année au plus. Lorsque la période d'épreuve est terminée et si l'intéressé est confirmé dans ses fonctions, sa nomination est faite pour une durée indéterminée (art 6 al. 3 et 4 LOPP).

b. La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC ; B 5 05) et le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC ; B 5 05.01) sont applicables à titre subsidiaire et sous réserve des nécessités du service (art. 29 du règlement sur l'organisation et le personnel de la prison du 30 septembre 1985 (ROPP - F 1 50.01).

Les membres du personnel 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).

c. L'ordre de service n° 1 de la prison de Champ-Dollon « Code de déontologie », du 21 mars 2012, établit les principes généraux dans lesquels s'inscrivent les activités de la prison. Il est applicable aux gardiens notamment (art. 2.3). L'art. 3 détaille les devoirs et engagements du personnel. L'art. 3.5 mentionne « envers sa hiérarchie, ses collègues et ses subordonnés, le personnel porte une attention permanente visant à établir, maintenir et renforcer l'esprit de corps et de camaraderie. Il applique en particulier envers eux les principes de bienveillance, de respect, de loyauté, de transparence, de confiance et de courtoisie. » 3) a. Les peines disciplinaires qui peuvent être infligées au personnel de la prison sont, suivant la gravité du cas le blâme (art. 17 al. 1 let a LOPP), des services supplémentaires (let b), la réduction du traitement pour une durée déterminée (let c), la dégradation (let d), la révocation (let e). Le directeur est compétent pour prononcer le blâme et les services supplémentaires. La réduction de traitement pour une durée déterminée est prononcée par le chef du département; la dégradation et la révocation par le Conseil d'Etat (art 17 al. 2 et 3 LOPP).

- 8/11 - A/3211/2013

Avant le prononcé du blâme et des services supplémentaires, l'intéressé est entendu par l'autorité compétente au sens de l'art. 17 LOPP et est invité à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister d'un représentant de son association professionnelle. La décision est prise par écrit (art 18 al. 1 LOPP). Le prononcé d'une peine disciplinaire autre que le blâme et les services supplémentaires est notifié à l'intéressé par arrêté motivé, avec indication du délai et de l'autorité de recours (art. 18 al. 6 LOPP). La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 18 al. 7 LOPP).

b. 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/785/2012 du 20 novembre 2012 ; ATA/238/2012 du 24 avril 2012 et les références citées).

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 ; 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5). 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 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 (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 citées ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 15 et la jurisprudence citée). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011). 4)

En l'espèce, le recourant tient grief à la décision litigieuse de violer les art. 21 let. a RPAC et 3.5 du code de déontologie de la prison de Champ-Dollon.

Il ne conteste pas avoir adressé le courriel litigieux à la mauvaise personne, ni en avoir fait une diffusion élargie alors même qu'il avait été invité précédemment à cesser ce type d'agissements. Il discute son intention, affirmant avoir voulu apaiser un ancien litige et faire œuvre de transparence.

- 9/11 - A/3211/2013

Toutefois, même à suivre son raisonnement, les termes utilisés mettaient gravement en cause les qualités professionnelles de son supérieur hiérarchique. À ce titre, les deux passages : « J'apprends aussi que, vous l'auriez incité à postuler à l'U.C.H. afin de me déplacer à Champ-Dollon pour satisfaire vos rancunes personnel et ainsi être bien vu envers ma collègue I_____ » et « vos manières de procéder qui ne sont pas des plus respectable si je peux me le permettre et pas très professionnel, vu le poste et le grade de Gardien

chef-adjoint que vous occuper » sont irrespectueux à l'encontre de M. D_____.

De même, la manière choisie, unilatéralement par le collaborateur, pour apaiser d'éventuelles anciennes rancoeurs n'était à l'évidence pas adéquate et n'était pas conforme à ses obligations de bienveillance, de respect, de loyauté et de courtoisie.

Si la démarche de M. A_____ est transparente, elle aurait dû être effectuée dans des termes admissibles et sans être largement diffusée.

Le représentant de l'UCPC ne peut être suivi lorsqu'il allègue qu'il ne s'agit que d'un malentendu et d'un simple manque de tact. Une démarche de ce type, par laquelle des griefs sont émis à l'encontre d'un supérieur, doit être réfléchie et respectueuse des procédures. L'envoi d'un tel courriel ne peut relever d'un malentendu. Le ton, les termes et la manière choisis vont au-delà du simple manque de tact.

Enfin, si parfois une erreur d'adresse peut être excusable, une démarche de ce type nécessite une attention accrue.

Le recourant a clairement violé ses obligations. 5)

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen du tribunal de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/267/2013 du 30 avril 2013 et les références citées).

6)

Au vu de la violation, par le recourant, de ses obligations, le directeur a fait bon usage de son large pouvoir d'appréciation dont seul l'excès ou l'abus peut être revu par la chambre de céans.

L'autorité administrative n'a pas violé les art. 21 let. a RPAC et 3.5 du code de déontologie de la prison de Champ-Dollon, ce d'autant moins que le blâme consiste dans la sanction la plus légère et que la précédente mesure disciplinaire est sans incidence sur la quotité de la présente sanction puisqu'elle ne l'a pas aggravée.

- 10/11 - A/3211/2013 7)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 8)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- 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).

* * * * *

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