

## **GE\_GERICHTE A/3211/2013 vom 24. Juni 2014**

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

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3211\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3211_2013)

FR: GE\_GERICHTE A/3211/2013 du 24 juin 2014

IT: GE\_GERICHTE A/3211/2013 del 24 giugno 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 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. 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 rancœurs 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. 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.