

# GE\_GERICHTE A/373/2023 vom 22. August 2023

GE Cour de justice, 2023-08-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_373\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_373_2023)

FR: GE\_GERICHTE A/373/2023 du 22 août 2023

IT: GE\_GERICHTE A/373/2023 del 22 agosto 2023

## 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

### E. 2

Préalablement, le recourant sollicite la production de son dossier complet ainsi que de la procédure pénale P/1\_\_\_\_\_/2022 et toute autre procédure ouverte en lien avec l'espionnage électronique qu'il aurait subi. Il sollicite également la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties répondant aux exigences de l'art. 6 CEDH. Il soutient enfin que la décision entreprise ne comporte aucune motivation sur les motifs du déplacement ni sur l'examen des possibilités de poste.![endif]>![if>

#### 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 pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat (ATF 143 III 65 consid. 3.2 ; 142 II 218 consid. 2.3 ; 137 IV 33 consid. 9.2). Le droit d'obtenir qu'il soit donné suite à des offres de preuve ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3). L'art. 6 CEDH, pour autant qu'il trouve application dans la présente cause, ne confère pas une protection plus étendue que celle qui découle, sur le plan interne, de l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 121 I 306 consid. 1b).![endif]>![if>

#### E. 2.2

L'art. 6 par. 1 CEDH donne à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue publiquement par un tribunal indépendant et impartial, qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. ![endif]>![if> Rien en principe ne justifie de soustraire aux garanties de l'art. 6 « les conflits ordinaires du travail – tels ceux portant sur un salaire, une indemnité ou d'autres droits de ce type – à raison du caractère spécial de la relation entre le fonctionnaire concerné et l'État » (ACEDH Grz■da c. Pologne, Grande Chambre,

du 15 mars 2022, req. n° 43572/18, § 261). Il peut néanmoins être renoncé à une audience publique dans les cas prévus par l'art. 6 par. 1 2e phr. CEDH, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est manifestement bien-fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97 consid. 5.1 ; 136 I 279 consid. 1 ; 134 I 331 consid. 2.3). La Cour européenne des droits de l'Homme (ci-après : CourEDH) a également rappelé que l'art. 6 CEDH, en dehors des limitations expressément prévues par cette disposition, n'exige pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures. Cela est notamment le cas pour les affaires ne soulevant pas de question de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une audience, et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces. Partant, on ne saurait conclure, même dans l'hypothèse d'une juridiction investie de la plénitude de juridiction, que la disposition conventionnelle implique toujours le droit à une audience publique, indépendamment de la nature des questions à trancher. D'autres considérations, dont le droit à un jugement dans un délai raisonnable et la nécessité en découlant d'un traitement rapide des affaires inscrites au rôle, entrent en ligne de compte pour déterminer si des débats publics sont nécessaires. La CourEDH a ainsi déjà considéré que des procédures consacrées exclusivement à des points de droit ou hautement techniques pouvaient remplir les conditions de l'art. 6 CEDH même en l'absence de débats publics (arrêt de la CourEDH Mutu et Pechstein contre Suisse du 2 octobre 2018 § 177 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D\_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.2).

### **E. 2.3**

En l'espèce, le litige porte sur le courrier du conseiller d'État du 23 décembre 2022 l'informant de son affectation définitive à la fonction de directeur adjoint de E\_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour répondre aux besoins de l'établissement. Le recourant n'indique pas quels documents il souhaite voir produire, autres que ceux déjà produits par les parties, et qu'il n'aurait pas en sa possession, étant relevé que la présente procédure s'inscrit dans un litige plus large, ayant donné lieu à une première procédure judiciaire relative au détachement provisoire et une seconde en lien avec le classement de la demande d'ouverture d'investigation pour atteinte à la personnalité. Dans ce contexte, de nombreuses pièces ont déjà été produites et il faut dès lors considérer que le recourant n'ignore pas les motifs de son déplacement définitif. Quant à la production de dossiers pénaux en lien avec « l'espionnage » de son courrier électronique, qu'il n'étaye pas, il n'explique pas en quoi elle serait pertinente. Dans ces conditions, l'apport des documents sollicités n'est pas pertinent pour l'issue du présent litige, dont l'objet est strictement limité à ce qui précède. La chambre de céans considère être en possession d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige et il ne sera pas donné suite à la requête de production de pièces ni de la procédure pénale.

### **E. 2.4**

Si le résultat du litige a des conséquences sur le salaire du recourant, son objet est circonscrit, comme dit plus haut, au courrier relatif à son affectation définitive. Cette question suppose préalablement la recevabilité du recours, point qui relève exclusivement du droit. Elle ne soulève par ailleurs pas de controverse de faits, que les pièces versées à la procédure suffisent à établir, ni de question de crédibilité. La chambre de céans peut dès lors se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des écritures des parties et des pièces produites, ceci d'autant plus au regard de ce qui

suit. Par conséquent, il sera renoncé à la tenue d'une audience publique, les questions à trancher pouvant être traitées de manière adéquate en procédure écrite.

### **E. 3**

Le recourant se plaint d'une violation du principe de la légalité. Il relève que les sanctions en destitution d'un poste et attribution d'un autre ne sont pas prévues par l'art. 25 LOPP. Il se plaint également d'une violation du principe de la bonne foi en lien avec la violation des art. 2A et 2B LPAC et 2 RPAC, la protection de son employeur qu'il avait sollicitée lui ayant été refusée mais ayant entraîné une sanction, soit son déplacement dans un autre établissement, de même qu'une violation du principe de la proportionnalité, puisqu'aucun autre poste ne lui avait été proposé et que son déplacement démontrait une volonté de le sanctionner.![endif]>![if>

#### **E. 3.1**

![endif]>![if>

##### **E. 3.1.1**

La LOPP vise à assurer un statut unifié pour le personnel pénitentiaire de tous les établissements afin de garantir la mobilité interne (art. 2 al. 1 LOPP).![endif]>![if> Le personnel pénitentiaire est soumis à la LPAC et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la LOPP (art. 6 al. 1 LOPP).

##### **E. 3.1.2**

Sont soumis à l'autorité de la direction générale de l'OCD, au sens de l'art. 1 al. 2 LOPP, notamment l'établissement de D\_\_\_\_\_ (art. 1 al. 2 let. a du règlement sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires du 22 février 2017 - ROPP - F 1 50.01).![endif]>![if> Tous les membres du personnel pénitentiaire sont subordonnés hiérarchiquement au directeur général de l'OCD et à son suppléant, le directeur général adjoint. Ils respectent les consignes émises par les directeurs et chefs de service de la direction générale et leurs suppléants dans le cadre de leurs fonctions ou des tâches qui leur sont déléguées par le directeur général (art. 2 al. 1 ROPP).

##### **E. 3.1.3**

La direction de l'établissement est composée du directeur de l'établissement et de son suppléant (art. 2 al. 2 ROPP). Le directeur de l'établissement n'est pas une personne gradée au sens de l'art. 21 al. 3 LOPP (art. 2 al. 3 ROPP). Le suppléant seconde le directeur de l'établissement et le remplace. En fonction de la taille de l'établissement, le suppléant peut être une personne gradée au sens de l'art. 21 al. 3 LOPP ou une autre personne désignée (art. 2 al. 4 ROPP).![endif]>![if>

##### **E. 3.1.4**

Les agents de détention affectés à l'établissement de E\_\_\_\_\_ et la direction de celui-ci sont soumis par analogie au ROPP (art. 2 al. 6 ROPP).![endif]>![if>

##### **E. 3.1.5**

Le directeur ou son suppléant qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peut faire l'objet, selon la gravité de la faute, des sanctions disciplinaires suivantes : a) le blâme ; b) la réduction du traitement pour une durée déterminée ; c) le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée

maximale de trois ans ; d) la révocation (art. 25 al. 2 LOPP).!

### **E. 3.2**

Aux termes de l'art. 12 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), l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (al. 1). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (al. 2). Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC (al. 3).!

### **E. 3.3**

!

#### **E. 3.3.1**

Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 1 et 2 LPAC).!

#### **E. 3.3.2**

Aux termes de l'art. 5 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), le GdC est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux art. 5 à 30 RPPers.!

La mission principale du GdC consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui. Il contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité (art. 5 al. 3 RPPers).

#### **E. 3.3.3**

Le GdC travaille en toute indépendance. Il est rattaché fonctionnellement à la présidente ou au président du Conseil d'État et administrativement à la chancellerie d'État (art. 7 du RPPers).!

À l'issue de l'examen préalable, le GdC peut proposer à la personne requérante, en plus des mesures citées aux art. 13 et 14 RPPers relatifs aux entretiens confidentiels, aux propositions de mesures et à la médiation, de déposer une demande écrite formelle dans la perspective d'une investigation menée par le groupe de confiance (art. 16 al. 1 RPPers). La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (art. 19 RPPers). Avant d'ouvrir l'investigation, le GdC peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux art. 23 à 26 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles. Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le GdC conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement. L'art. 21 est applicable pour le surplus. Faute de classement, le GdC notifie aux parties et à l'autorité d'engagement l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction (art. 22 RPPers). Lorsqu'il considère l'instruction de la demande terminée, le GdC octroie aux parties et à l'autorité d'engagement un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles. Dans les dix jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le GdC informe s'il donne suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. À

l'issue de l'instruction complémentaire, le GdC octroie un nouveau délai de dix jours aux parties et à l'autorité d'engagement pour consulter le dossier (art. 28 RPPers). Une fois l'instruction terminée, le GdC octroie un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit. Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le GdC établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié. Sont annexées au rapport les déterminations des parties (art. 29 al. 1 et 2 RPPers).

### **E. 3.4**

!

#### **E. 3.4.1**

Selon l'art. 29a Cst., toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire. La Confédération et les cantons peuvent, de par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels. Cette norme constitutionnelle étend le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques. Elle garantit ainsi l'accès à un juge disposant d'un pouvoir d'examen complet des faits et du droit. Elle ne s'oppose cependant pas aux conditions de recevabilité habituelles du recours ou de l'action. Elle ne s'applique toutefois pas, notamment, aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_5/2017 du 20 août 2018 consid. 7.1 ; aussi ATF 136 I 323 consid. 4.4). La décision comme acte juridique a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration. On oppose dans ce contexte la décision à l'acte interne ou d'organisation, qui vise des situations à l'intérieur de l'administration; l'acte interne peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet, et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne. D'une part, l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches.

#### **E. 3.4.2**

La distinction entre acte administratif interne et décision peut s'avérer particulièrement difficile en ce qui concerne les fonctionnaires (à ce sujet voir David HOFMANN, L'engagement et la gestion du personnel, in: Les réformes de la fonction publique, 2012, p. 122 ss). Doivent être considérées comme des décisions les mesures qui affectent les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, ou d'indemnités diverses, les sanctions disciplinaires ou encore le changement d'affectation qui va au-delà de l'exécution des tâches qui incombent au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui sont données dans l'exercice de ces tâches. En revanche, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne. Lorsque le fonctionnaire s'oppose à un acte de ce type, ce sont les mesures disciplinaires ou autres moyens de contrainte ressortissant aux règles régissant les rapports internes qui sont susceptibles de s'appliquer (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt 8D\_2/2018 du 21 février 2019 consid. 6.2 avec renvoi à l'arrêt 8D\_5/2017 du 20 août 2018

consid. 7.1 et les nombreuses références citées).

### **E. 3.4.3**

Tout changement d'affectation n'ouvre pas la voie d'un recours à l'autorité judiciaire. Un changement d'affectation d'un fonctionnaire constitue une décision attaquable lorsqu'il est susceptible de porter atteinte aux droits de la personnalité de l'employé, y compris le droit au respect de sa vie familiale, ou encore lorsqu'il est de nature à porter atteinte à la considération à laquelle il peut prétendre au regard notamment de ses aptitudes. Il en va de même quand le changement d'affectation représente une sanction déguisée et constitue de ce fait un acte attaquable (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_1/2016 précité consid. 5.2 et les arrêts cités). Il a été jugé que le reclassement d'un fonctionnaire dans une fonction inférieure devait être considéré comme une sanction disciplinaire déguisée, puisque décidé uniquement en raison de la commission d'une infraction aux devoirs de service par cette personne et non pas parce qu'elle se serait révélée inapte à remplir les exigences liées à son poste (ATA C. du 27 juin 1990, in SJ 1991 p. 501). Lorsque le changement d'affectation était motivé par la nécessité de garantir un fonctionnement optimal du service et que les relations entre le fonctionnaire et sa hiérarchie avaient évolué de telle façon qu'il leur était devenu impossible de collaborer, il a été jugé que ce changement d'affectation ne constituait pas une sanction déguisée, même si une sanction disciplinaire avait été prononcée parallèlement ( ATA/226/2004 du 16 mars 2004 ; ATA/641/2000 du 24 octobre 2000). Une mutation ne constituait pas une sanction déguisée, lorsque la nouvelle fonction était mieux adaptée aux aptitudes de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 2P.93/2004 du 15 octobre 2004 consid. 3.2 confirmant l' ATA/226/2004 du 16 mars 2004). Il est considéré qu'un transfert peut également constituer un moyen de régler un conflit de personnes au sein d'un service, la personne en prise à une situation conflictuelle pouvant être déplacée dans un autre service de l'administration afin d'apaiser les tensions au sein du service, respectivement de l'en épargner (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_1/2016 précité consid. 5.5 ; ATA/1054/2018 du 9 octobre 2018 consid. 3 ; ATA/69/2016 précité consid. 3b ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 145 ss, spéc. 159).

### **E. 3.4.4**

Selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, un changement d'affectation d'un fonctionnaire relève en principe de la gestion interne de l'administration. Les conditions pour admettre une sanction déguisée sont strictes. En principe, en l'absence de modification de traitement et en présence d'un poste concernant les sphères de compétences du fonctionnaire, il ne s'agit pas d'une sanction déguisée ( ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 consid. 9 et 10 et 11 ; ATA/221/2009 du 5 mai 2009 consid. 4, confirmé l'arrêt du Tribunal fédéral 8D\_4/2009 du 3 mars 2010), même si la mesure en cause est comprise comme une sanction par l'intéressé ( ATA/69/2016 du 26 janvier 2016). Dans un cas où la réorganisation répondait aux besoins du service, principalement au motif que la fonction de juriste en charge des mesures de contrainte n'avait jamais fait l'objet d'une évaluation préalable, qu'elle se fondait sur une analyse détaillée, que le poste entrait dans les sphères de compétences du fonctionnaire, la chambre de céans a retenu que le « transfert » n'était pas une sanction déguisée, même avec une diminution du traitement ( ATA/1572/2019 du 29 octobre 2019 consid. 7e).

### E. 3.5

En l'espèce, est litigieux le « détachement » du recourant à l'établissement de E\_\_\_\_\_ de manière définitive. Comme déjà relevé dans le cadre de la procédure relative à son « détachement » provisoire, dans un raisonnement confirmé par le Tribunal fédéral dans ses arrêts des 22 février et 2 mai 2023, son affectation à l'établissement de E\_\_\_\_\_ ne constitue pas une sanction déguisée à son encontre. Ainsi, le recourant a été détaché à l'établissement de E\_\_\_\_\_ dans la même fonction que celle qu'il exerçait à l'établissement de D\_\_\_\_\_ et sans modification de son traitement. Son cahier des charges n'a pas été modifié et le poste paraît en adéquation avec ses aptitudes, étant relevé que son assertion dans son courrier du 23 mai 2023 selon laquelle les tâches du directeur adjoint relevaient d'un rôle surnuméraire assimilable à celui d'un commis administratif, n'est nullement documentée. À cet égard, il occulte le fait que son détachement s'inscrit également dans la transition nécessitée par les départs à la retraite prévus dans l'année de la directrice et de son adjointe. Par ailleurs, même si ses responsabilités de gestion de personnel ont diminué du fait du nombre plus restreint de collaborateurs sous ses ordres, ses tâches sont également restées identiques. Il n'allègue pas avoir été contraint de changer de domicile ou de s'organiser autrement sur le plan privé pour assumer sa nouvelle fonction dans un établissement situé à proximité immédiate de celui de D\_\_\_\_\_. Enfin, la mesure prise par l'intimé le 23 décembre 2022 dans le prolongement de l'affectation provisoire décidée le 21 décembre 2021 et prolongée le 27 juin 2022, tout comme celle de décembre 2021, apparaît cohérente, justifiée et appropriée, au vu des tensions entre la direction de l'OCD et le recourant de l'an dernier ainsi que des refus réitérés de celui-ci de collaborer avec celui-là. La mesure fondée à titre provisoire, l'est encore, puisqu'elle a garanti le bon fonctionnement de la prison et des institutions mais a également protégé la personnalité du recourant, qui se plaignait de ses conditions de travail. Il sera rappelé que le fait de séparer deux collaborateurs dont les relations sont tendues peut en effet parfaitement se justifier par l'intérêt de l'administration et la protection des collaborateurs, y compris des personnes intéressées; c'est un moyen adéquat de régler un conflit au sein de l'administration (arrêt 8D\_1/2016 précité consid. 5.5). À cela s'ajoute que cette décision pérennise la solution temporaire mise en place depuis plus d'une année. Le recourant n'amène aucun élément nouveau pertinent qui pourrait justifier un autre raisonnement. Dans ces circonstances, de même que s'agissant de l'affectation provisoire, dès lors que ni la fonction ni le traitement du recourant n'ont été modifiés et au vu des tensions existantes entre le directeur de l'OCD et le recourant, de l'impérieuse nécessité d'un bon fonctionnement de la prison et de la demande expresse du recourant de protection de sa personnalité, il ne peut pas non plus être considéré que le courrier litigieux constitue une sanction déguisée. Il résulte de la procédure que le détachement a été imposé par la nécessité que l'État puisse assurer le bon fonctionnement de ses institutions et la protection de la personnalité de ses employés, de sorte qu'il s'agit d'une mesure purement organisationnelle. Pour le surplus, le recourant, qui soutenait dans son recours que l'intimé n'avait pas cherché à le placer dans un autre poste, n'a pas contesté les allégués de l'intimé dans sa réponse selon lesquels des alternatives professionnelles avaient été évoquées durant l'année 2022, notamment auprès de la direction des ressources humaines de la police, à laquelle il n'a finalement jamais répondu. Enfin, s'agissant du grief de la violation du principe de la bonne foi, le recourant soutient que son employeur n'a pas respecté ses demandes de protection de sa personnalité, n'a pris aucune mesure en sa faveur, et qu'il a prononcé la mesure litigieuse à titre de sanction de sa demande de protection. Il sera constaté non seulement que cette mesure avait d'ores et déjà

été prononcée de manière temporaire avant que le recourant ne saisisse le groupe de confiance, mais en outre qu'elle ne fait que pérenniser une situation qui durait depuis près d'une année, en offrant au recourant un poste similaire à celui qu'il occupait auparavant et dans un contexte où il n'avait pas répondu à tout le moins à une autre offre de poste qui lui avait été faite. Le grief est donc infondé. La communication litigieuse relevant d'une mesure organisationnelle et ne remplissant en conséquence pas les conditions d'une décision formelle, le recours sera déclaré irrecevable. Le présent arrêt rend sans objet la requête d'effet suspensif.

#### **E. 4**

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 sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).!

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