

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3211/2013-FPUBL

ATA/473/2014

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 juin 2014

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Robert Assael, avocat

contre

PRISON DE CHAMP-DOLLON

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né en 1984, est entré en fonction en qualité de gardien stagiaire à la prison de Champ-Dollon le 1^{er} janvier 2008.
- 2) Il a été nommé gardien de prison le 1^{er} janvier 2009 pour deux ans à titre d'épreuve.
- 3) Par décision du 29 septembre 2010, M. A_____ (ci-après : l'intéressé ou le recourant) a reçu un blâme de Monsieur B_____, directeur de la prison de Champ-Dollon (ci-après : le directeur). M. A_____ avait choisi de ne pas participer au repas de clôture organisé par le centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire (ci-après : CSFPP), par esprit de camaraderie envers un collègue sanctionné. Au vu des explications données par l'intéressé, le directeur avait considéré qu'il ne s'agissait que de l'expression d'une camaraderie « au demeurant parfaitement déplacée » et non « d'une solidarité hors de propos ». En revanche la perception objective et subjective que le CSFPP avait eue de l'absence de M. A_____ au repas de clôture ne pouvait pas échapper à celui-ci.

Cette décision n'a pas été contestée par M. A_____.

- 4) Le 14 juin 2010, l'intéressé a reçu son attestation de stage de fin de cours de base. Elle portait sur l'évaluation de l'activité pratique du candidat. Elle était délivrée par sa direction et appréciait l'évolution du candidat du début de sa formation jusqu'à l'examen final.

Le document mentionnait que l'intéressé entretenait de bons rapports avec la majorité de ses collègues mais pouvait améliorer ponctuellement son attitude afin d'éviter les rapports conflictuels qu'il rencontrait parfois. Il devait impérativement adopter une relation de transparence avec ses supérieurs hiérarchiques afin de créer un climat de confiance dans les rapports qu'il entretenait. Volontaire et observateur, il devait faire preuve de plus de régularité dans les présences sur son lieu de travail et impérativement corriger son attitude face à ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

- 5) Par courrier du 2 décembre 2010, un compte-rendu de l'entretien de service du 1^{er} décembre 2010 a été adressé à l'intéressé par le directeur.

Celui-là avait émis des réserves au sujet de l'attestation de stage, dont il n'avait pas pu avoir connaissance préalablement. Un entretien spécifique serait fixé pour pouvoir en discuter.

Sa confirmation à la fonction de gardien de prison allait être demandée avec effet au 1^{er} janvier 2011.

La durée totale des absences pour des raisons de maladie avait atteint 154 jours depuis son engagement à la prison. Elle n'atteignait pas le seuil des 180 jours au-delà duquel la prolongation de la période probatoire aurait pu être demandée. Une présence assidue sur la place de travail était sollicitée.

- 6) Par courrier du 9 décembre 2010, le directeur a informé l'intéressé qu'une prolongation de la période probatoire était nécessaire. Un entretien était fixé afin d'en discuter.
- 7) Par courrier du 13 décembre 2010, M. A_____ a été informé qu'il était affecté à l'unité cellulaire hospitalière (ci-après : secteur UCH) à compter du 7 mars 2011.
- 8) Le 23 décembre 2010, la période probatoire de l'intéressé a été prolongée pour une durée maximale de douze mois soit jusqu'au 31 décembre 2011. Ce délai supplémentaire lui était accordé afin de démontrer sa capacité à exercer sa fonction d'agent de détention dans le plus strict respect de ses devoirs de service.
- 9) Par courriel du 22 juillet 2011 à M. A_____, Monsieur C_____, gardien-chef adjoint des ressources humaines de la prison de Champ-Dollon, a relevé que le solde d'heures supplémentaires du collaborateur était de 248,5 heures alors que le maximum autorisé était de 150 heures. Il lui demandait de prendre des dispositions nécessaires afin de programmer des congés avant la fin de l'année.
- 10) L'évaluation de M. A_____ effectuée lors de l'entretien périodique du 5 octobre 2011, était très positive. Un seul point était à améliorer, soit la circulation des informations « avec le médical ». Le responsable hiérarchique a mentionné qu'il s'agissait d'un collègue très apprécié et toujours très disponible pour le service à l'UCH. Le collaborateur a relevé qu'après une année d'attente, il désirait toujours obtenir « un retour de mes évaluations 2010 ».
- 11) Le département de la sécurité, de la police et de l'environnement devenu depuis lors le département de la sécurité et de l'économie (ci-après : le département) a confirmé M. A_____ dans ses fonctions à compter du 1^{er} janvier 2012.
- 12) Le 18 juillet 2013, l'intéressé a adressé, par erreur, un courriel à Monsieur D_____ du département de l'instruction publique alors que le destinataire devait être M. D_____, gardien-chef adjoint de Champ-Dollon.

Plusieurs personnes étaient en copie, soit Madame E_____, directrice générale de l'office cantonal de la détention, Messieurs F_____, du service des ressources humaines de l'office cantonal de la détention, G_____, gardien principal, H_____, agent de détention et C_____.

- 13) Le contenu de ce courriel était le suivant :

« Bonjour, je vous écris suite à ma déclaration d'accident du vendredi 12 juillet 2013.

Ma collègue I_____ me fait part de certaines révélations stupéfiantes à mon égard.

Apparemment, vous auriez toujours certaines rancunes par rapport à nos litiges du passé.

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_____.

Je constate aussi par le biais du GP. H_____ que vous-même (M. D_____), êtes venu le mardi 25 juin 2013 à l'U.C.H. et que vous auriez dit au G.P. H_____ que : »quatre collaborateurs remonterai à Champ-Dollon dont l'App.J_____, l'App.K_____, Gard.L_____ et pour finir moi-même (A_____) ».

De plus, je constate que I_____ répand le bruit que vous lui auriez déjà confirmé son transfert à l'U.C.H.

Ainsi, cela vous satisfera de me voir remonter à Champ-Dollon pour qu'elle puisse prendre ma place au plus vite.

J'aimerais comprendre votre attitude envers moi et vos manières de procéder qui ne sont pas des plus respectables si je peux me le permettre et pas très professionnel, vu le poste et le grade de Gardien chef-adjoint que vous occupez.

En attendant de vos nouvelles, je vous prie de bien vouloir croire mes salutations distinguées.

Gard. A_____ »

- 14) Le 22 juillet 2013, M. D_____, gardien chef de Champ-Dollon, a eu une entrevue avec M. C_____. Celui-là a déclaré ne nourrir aucune rancune ou animosité à l'égard de M. A_____.
- 15) Par correspondance du 22 juillet 2013, l'intéressé a été convoqué à un entretien de service pour évoquer le courriel du 18 juillet 2013.
- 16) L'entretien du 7 août 2013 s'est déroulé en présence du directeur, de M. C_____, de Monsieur M_____, vice-président de l'union du personnel du corps de police (ci-après : UCPC) section prison, lequel assistait le collaborateur.

Selon M. A_____, la confiance entre lui-même et la direction de la prison, plus précisément le directeur, était rompue. Les termes utilisés dans le courriel n'emportaient aucun caractère menaçant, injurieux ou encore irrespectueux.

M. D_____ lui avait manqué de respect. Il a produit copie d'un courriel daté du 21 juin 2012 qu'il avait adressé à Mme E_____, selon lequel M. D_____ avait omis de trouver un collaborateur pour le relever à la fin de son service de la veille. M. A_____ mentionnait : « Mon supérieur reconnaît sa faute professionnelle. Puis, n'appréciant pas que je l'appelle, il devient arrogant et me manque de respect à mon égard. Il rétorque que je suis déjà connu par la Direction et que ça ne se passera pas comme ça tout en élevant la voix. Pour finir il me raccroche au nez. Suite aux faits relatés, je tenais à vous mettre au courant de la situation actuelle et des menaces verbales à mon encontre. »

Selon M. M_____, l'erreur d'adresse était excusable. Les termes utilisés relevaient d'un manque de tact et étaient révélateurs de litiges anciens qu'il convenait de vider, en particulier avec M. D_____. Le collaborateur s'était exprimé « avec ses tripes, sans arrogance ». Il ne s'agissait que d'un malentendu. Il convenait de ne pas accabler le gardien de prison.

M. C_____ a rappelé avoir reçu le collaborateur à de nombreuses reprises, notamment ensuite d'un message électronique du 12 juillet 2012, relatif aux heures supplémentaires.

- 17) Par décision du 6 septembre 2013, le directeur a infligé un blâme à M. A_____.
- 18) Le 7 octobre 2013, M. A_____ a interjeté recours contre la décision de la prison de Champ-Dollon du 6 septembre 2013 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

Il a conclu à l'annulation de la décision querellée.

Il n'avait pas violé ses devoirs de service. Il avait souhaité être transparent et exprimer par écrit son ressenti afin de pouvoir obtenir une explication de la part de M. D_____. Ledit courriel n'avait pas pour but d'altérer les relations entre collègues ou supérieurs mais d'essayer de mettre un terme à des litiges du passé. Il ne s'estimait pas « écouté » par sa hiérarchie. Un écrit aurait dû faire évoluer la situation. Dès lors qu'il avait expliqué que M. D_____ lui avait manqué de respect, la direction aurait dû entendre les deux parties afin d'éclaircir la situation avant de prononcer une sanction disciplinaire.

La décision litigieuse mentionnait que l'intéressé avait réitéré un acte contrevenant à ses devoirs de service. Or, la sanction du 29 septembre 2010 reprochait une « solidarité implicite et totalement déplacée », alors que la décision du 6 septembre 2013 alléguait le contraire, soit de ne pas entretenir, par son

attitude, des relations dignes et correctes avec ses collègues et supérieurs. Il était insoutenable de retenir une ancienne sanction qui avait conclu au contraire de la décision querellée.

- 19) Par réponse du 14 novembre 2013, le directeur a conclu au rejet du recours.

Les termes utilisés par le recourant dans le courriel, soit entre autres, « J'aimerais comprendre votre attitude envers moi et vos manières de procéder qui ne sont pas des respectables si je peux me le permettre et pas très professionnel, vu le poste et le grade de Gardien chef-adjoint que vous occupez » étaient inacceptables. Ils ne pouvaient, de quelque manière que ce soit, être excusés ou explicités à l'aune d'un supposé conflit existant ou ayant existé entre le collaborateur et sa hiérarchie au sens large. Mettre en question la respectabilité et le professionnalisme de son interlocuteur hiérarchique dépassait ce qu'un collaborateur était en droit d'exprimer dans le cadre de rapports de service.

Le recourant avait mis en copie un nombre important de personnes. Or, lors de la contestation de l'intéressé relative aux heures supplémentaires, Monsieur N_____, directeur adjoint, l'avait déjà invité à limiter à l'avenir le nombre de destinataires de ses courriels.

Les éléments qui avaient sous-tendu la décision n'avaient pas de lien avec le blâme prononcé le 29 décembre 2010. Cette deuxième sanction n'avait pas été alourdie par la première mesure.

L'intéressé avait contrevenu au règlement applicable au personnel de l'administration cantonale ainsi qu'au code de déontologie auquel il était soumis.

- 20) Par réplique du 20 décembre 2013, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Il fallait lire la citation litigieuse dans son contexte. Le courriel mettait en avant des problèmes de communication et de relations, situation intervenant régulièrement dans les rapports de travail. Il était contesté que le recourant ait voulu remettre en question la respectabilité et le professionnalisme de son interlocuteur hiérarchique.

- 21) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 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).

- 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).

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.

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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 7 octobre 2013 par Monsieur A_____ contre la décision de la direction de la prison de Champ-Dollon du 6 septembre 2013 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge du recourant ;

dit qu'il ne lui est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral, par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Robert Assael, avocat du recourant ainsi qu'à la prison de champ-Dollon.

Siégeants : M. Verniory, président, MM. Thélin et Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen et M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :