

# **GE\_GERICHTE ATA/978/2025 vom 9. September 2025**

GE Cour de justice, 2025-09-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_978\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_978_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/978/2025 du 9 septembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/978/2025 del 9 settembre 2025

## **Regeste**

Résumé: Recours d'un fonctionnaire de police contre la décision de non confirmation à la fonction de lieutenant à l'issue de la période d'essai. Il avait pu prendre position préalablement sur cette décision par écrit et, si nécessaire, par l'intermédiaire de son avocat. Son droit d'être entendu avait dès lors été respecté malgré son incapacité de travail à ce moment. Il était établi, sur la base de ses évaluations et de ses observations qu'il n'avait pas atteint le niveau de compétence requis au titre de chef de brigade, notamment à cause d'un environnement de travail détérioré et d'une absence prolongée. L'autorité n'avait donc pas abusé de son large pouvoir d'appréciation. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

La décision querellée a pour objet la non-confirmation de la promotion du recourant à la fonction de lieutenant à l'issue de la période d'essai, et touche ainsi directement ses droits et obligations face à son employeur (art. 4 al. 1 let. a loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA-GE - E 5 10 ; ATA/1167/2023 du 31 octobre 2023 consid. 2.11). Pour le surplus interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable en tant qu'il vise la décision de non-promotion (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a LPA). Il ne sera en revanche pas entré en matière sur les conclusions prises par le recourant dans ses dernières observations concernant le contenu de son dossier informatique, exorbitantes au présent litige.

### **E. 2**

février 2024, énonçant les motifs pour lesquels, selon sa hiérarchie, sa promotion à la fonction de lieutenant ne pouvait pas être confirmée. Il a ainsi été invité à se prononcer à ce sujet en toute connaissance de cause préalablement à la décision querellée. Il se trouvait certes à ce moment en incapacité de travail pour cause de maladie. Il ne résulte toutefois ni des certificats médicaux produits ni de ses allégations que son état de santé l'empêchait de prendre position par écrit sur la décision à prendre ou, pour le moins, à transmettre des instructions dans ce sens à son conseil, lequel le représentait depuis le 23 février 2023. Le grief du recourant tiré d'une violation de son droit d'être entendu par l'intimé doit donc être écarté.

### **E. 2.1**

Le droit d'être entendu, garanti à 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 s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision

- 9/14 - A/1273/2024 soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les arrêts cités ; 135 I 279 consid. 2.3). La procédure administrative genevoise exige donc de l'autorité qu'elle entende les parties avant de prendre une décision (art. 41 LPA). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1).

## **E. 2.2**

En l'espèce, le recourant a été invité à se déterminer sur le projet d'EEDM du

## **E. 3**

Le recourant requiert l'audition de cinq membres de sa hiérarchie et de dix agents publics, ainsi que la production du rapport relatif à la situation de la BMR établi en juin 2022.

### **E. 3.1**

Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes 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).

### **E. 3.2**

En l'espèce, comme développé ci-après, les pièces au dossier, en particulier les EEDM détaillés ainsi que les observations du recourant à ce sujet, suffisent à

- 10/14 - A/1273/2024 l'examen du respect par l'intimé du pouvoir d'appréciation lui étant dévolu pour la prise de la décision querellée. L'audition de témoins au sujet des qualités professionnelles du recourant n'est donc pas utile. Il n'est pas non plus nécessaire d'obtenir, notamment par la production d'un rapport datant de juin 2022, des informations complémentaires sur les difficultés rencontrées par la BMR durant la période pendant laquelle le recourant en avait la responsabilité. Il est en effet constant que son bon fonctionnement s'est heurté à des problèmes d'effectifs ainsi qu'à un mouvement syndical des agents de sécurité, ce qui a péjoré les conditions de travail du recourant. Pour ces motifs, ses réquisitions de preuve doivent être rejetées.

## **E. 4**

Le recourant conteste le bien-fondé de la décision querellée, considérant qu'il disposait dès le départ des compétences nécessaires à la fonction de lieutenant.

#### **E. 4.1**

Aux termes de l'art. 33 de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05), le Conseil d'État définit dans un règlement l'échelle des grades au sein de la police et les modalités d'accéder à ceux-ci (al. 1). L'échelle des grades est conçue de façon à favoriser la mobilité interne au sein de la police, en fonction des compétences, qualités, états de services et expérience (al. 2). Selon l'art. 26 al. 2 du règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol – F 1 05.07), dès la onzième année de service, la promotion à un grade supérieur est soumise à une évaluation des compétences spécifique, fixée par voie de directive. L'art. 27 RGPPol prévoit qu'au plus tard deux ans après une promotion, la policière ou le policier est évalué dans ses prestations, ses compétences et son comportement, lors d'un entretien individuel (al. 1). La confirmation de la promotion est subordonnée à la condition que les objectifs fixés aient été atteints (al. 2). La commandante ou le commandant fixe les modalités (al. 3). L'art. 8 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) précise que la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à 24 mois (al. 1). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (al. 2). Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle affectation. Dans ce cas, le titulaire est transféré dans une fonction compatible avec ses aptitudes et son traitement est fixé selon la classe correspondant à son nouvel emploi. Le titulaire conserve toutefois le salaire acquis avant l'affectation au poste supérieur, sous réserve d'un changement de fonction avec rétrogradation (al. 3) La formulation de l'art. 8 RTrait implique la possibilité pour l'autorité de ne pas confirmer la promotion. Par définition, l'objectif du temps d'essai est de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si

- 11/14 - A/1273/2024 elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période (ATF 148 III 126 consid. 5.2.7). Cette définition s'applique également au temps d'essai après promotion, notamment lorsque la nouvelle affectation contient des fonctions de direction de personnel qui n'existaient pas dans l'ancienne fonction (ATA/9/2025 du 7 janvier 2025 consid. 4.1).

#### **E. 4.2**

Selon le § 1.2.1 de la directive DS ADPERS.06 concernant les nominations et promotions du 26 mai 2014, est nommé lieutenant le collaborateur qui a occupé le grade d'adjudant pendant douze mois au minimum et a fait état d'un EEDM récent du grade d'adjudant sans critère « non maîtrisé » ; la non-atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade. L'accession à ce grade intervient en principe au maximum 24 mois après la promotion. Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa promotion, et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'art. 8 al. 3 Rtrait.

#### **E. 4.3**

L'art. 61 LPA prévoit que le recours peut être formé pour : a) pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation; b) pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1). Les juridictions administratives n'ont pas compétence

pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2). Dans le cadre de la non-confirmation d'une promotion auquel l'employé n'a pas droit, la décision de l'autorité relève de sa large liberté d'appréciation ainsi que, en grande partie, de l'opportunité, que la chambre ne revoit pas. Elle se doit donc uniquement de vérifier le respect des principes constitutionnels (ATA/9/2025 du

#### **E. 4.4**

En l'espèce, le recourant a été promu à la fonction de lieutenant le 1er mars 2022. Il s'est ainsi trouvé en période d'essai durant une période de deux ans au maximum, soit jusqu'au 1er mars 2024, conformément aux art. 27 RGPPol et

#### **E. 7**

janvier 2025 consid. 4.2 et 5.3 ; ATA/1167/2023 du 31 octobre 2023 consid. 4.2). Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. La chambre administrative ne s'écarter de la solution retenue par l'autorité que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 136 I 316 consid. 2.2.2).

#### **E. 8**

Rtrait, à la jurisprudence y relative ainsi qu'à la directive DS ADPERS.06. Il en résulte également que la période d'essai doit permettre à l'employeur de tester les compétences de l'employé dans sa nouvelle fonction ainsi que sa relation de confiance avec lui.

Contrairement à l'opinion du recourant, la confirmation de sa

- 12/14 - A/1273/2024 promotion ne pouvait pas intervenir de facto, soit de manière automatique et implicite, à l'échéance de la période d'essai ou même avant. L'art. 27 al. 2 RGPPol, comme cela lui a aussi été spécifié lors de sa nomination, prévoit expressément que la confirmation de promotion est conditionnée par l'atteinte des objectifs fixés. Le recourant ne pouvait sur cette base pas non plus partir du principe que l'absence de critère « non maîtrisé », mais « à approfondir » dans son EEDM du 27 juillet 2023 conduirait à une telle confirmation. La décision querellée est fondée sur le constat que le recourant n'a pas fait la démonstration de l'atteinte des objectifs fixés à cause de ses absences. Le recourant a été évalué par sa hiérarchie à trois reprises durant la période d'essai par des personnes différentes. Ces dernières ont à chaque fois relevé des lacunes concernant la distance avec les collaborateurs, la conduite de la brigade, la connaissance des procédures y relatives, l'attitude adoptée en tant que responsable, la vision globale et stratégique de son action et la mise en avant de l'intérêt public. Il est ainsi établi qu'il n'a pas atteint le niveau de compétence qui était attendu de lui en tant que lieutenant, chef de brigade. La hiérarchie a tenu compte dans son évaluation des difficultés rencontrées par la BMR ayant péjoré ses conditions de travail. Elle a aussi reconnu, lors de l'EEDM du 27 juillet 2023, qu'il n'était à ce stade pas possible de déterminer si les lacunes du recourant résultaient plus de son environnement de travail que de son propre manque d'aptitude. Le recourant n'a en d'autres termes pas atteint les objectifs qui étaient attendus de lui. Il est souligné que ces objectifs

sont considérés au sens large, soit incluant toutes les lacunes mises en exergue par la hiérarchie et que le recourant était donc appelé à rattraper. À la suite du premier EEDM, ses relations avec sa hiérarchie se sont en outre détériorées. Le recourant invoque vainement avoir fait l'objet de mobbing, ce qui n'est pas démontré et apparaît sans influence sur le sort du litige, concernant le manque d'aptitude à exercer la fonction de chef de brigade. Contrairement à ce qu'il objecte, l'intimé ne lui a jamais reproché son absence en tant que telle. Il a déploré que celle-ci l'ait empêché de faire la preuve de ses compétences. Selon sa hiérarchie, il n'avait pas non plus pu profiter des mesures de coaching mises en place pour faciliter cette démonstration, pour lesquelles il n'avait par ailleurs pas montré un réel intérêt. La forme des EEDM, que le recourant dit ne pas remettre en cause dans son recours, mais sur laquelle il revient dans ses écritures subséquentes, n'est pas déterminante. Les EEDM ne font en effet pas l'objet de la présente procédure et, quels que soient les vices qui pourraient les entacher au regard de la réglementation applicable, il n'est pas contesté qu'ils reflètent les constats et l'opinion de la hiérarchie du recourant. Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée n'a pas fait preuve d'arbitraire, ni violé un autre principe constitutionnel, en s'appuyant sur ces évaluations ainsi que les observations du recourant y relatives. Sa décision est donc objectivement fondée

- 13/14 - A/1273/2024 sur le constat continu de la hiérarchie du recourant que celui-ci n'a pas acquis durant la période d'essai les compétences nécessaires à un chef de brigade, notamment à cause d'un environnement de travail détérioré et d'une absence prolongée. Le seul fait que le recourant ait remplacé le précédent chef de brigade au titre de sergent-chef, puis de sergent-major à la satisfaction de sa hiérarchie ne signifie pas qu'il maîtrisait d'emblée toutes les compétences requises pour un tel poste. Il n'est en effet pas attendu les mêmes qualités d'un suppléant que, sur le long terme, du titulaire d'un poste à ce niveau de la hiérarchie policière. Au vu de ce qui précède, l'intimé n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en refusant de confirmer la promotion du recourant à la fonction de lieutenant. Mal fondé, le recours sera rejeté. 5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 1 et 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

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