

GE_GERICHTE A/1265/2018 vom 4. September 2018

GE Cour de justice, 2018-09-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1265_2018

FR: GE_GERICHTE A/1265/2018 du 4 septembre 2018

IT: GE_GERICHTE A/1265/2018 del 4 settembre 2018

Erwägungen

E. 1

Monsieur A _____, né le _____ 1983, a été engagé en qualité d'assistant de sécurité publique (ci-après : ASP) 3 le 1^{er} janvier 2011 au sein de l'unité diplomatique de la police de la sécurité internationale (ci-après : PSI).!

E. 2

Le 1^{er} juillet 2015, M. A _____ a été intégré à la brigade de lutte contre la migration illicite (ci-après : BLMI) en qualité d'ASP 4.!

E. 3

Le 11 janvier 2016, M. A _____ a rejoint, à sa création, la brigade des renvois (ci-après : BRE) de la PSI.!

E. 4

Le dernier entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) date du 10 mai 2016. !

Sous bilan général, le responsable hiérarchique a relevé que M. A _____ fournissait un très bon travail. Il avait acquis l'essentiel des connaissances de la BRE. Il avait atteint les objectifs qui lui avaient été fixés, mais peinait à se remettre en question, notamment lors de conflits avec d'autres collaborateurs, la hiérarchie ou leurs partenaires. Dans ces circonstances, il avait même tendance à vouloir être « jusqu'au-boutiste » et « recherch[ait] la moindre faille, même inexistante pour avoir gain de cause à défaut du dernier mot. Ce comportement entach[ait] l'excellent travail que M. A _____ [était] capable de fournir quotidiennement ainsi que l'image du service que [pourraient] avoir des observateurs externes ». Le bilan tenait en huit lignes et se concluait par le fait que M. A _____ avait tenu à ajouter un commentaire. Suivaient vingt-cinq lignes où M. A _____ indiquait que, depuis le rattachement de la BRE à la PSI, le climat de travail s'était détérioré. Il était impossible de mener des enquêtes comme il se devait. Il souhaitait que les choses s'améliorent rapidement. Il n'avait jamais eu de conflits avec la hiérarchie de la BLMI, d'autres collaborateurs et partenaires. Il reconnaissait avoir eu un différend avec le sergent B _____ qui venait d'arriver. Aucun fait concret ne lui avait été reproché. Il n'avait jamais entaché l'image de la BLMI. En deux mois, sous le commandement du premier lieutenant C _____, on lui reprochait « énormément de choses sans fondement, basées sur des rumeurs. [Il] trouv[ait] ces termes très violents et calomnieux ». Des rumeurs très graves à son encontre avaient été propagées au sein de la PSI. Il contestait être jusqu'au-boutiste.

E. 5

a. Une altercation a eu lieu le 13 décembre 2014 dans le parking P31 de l'aéroport international de Genève entre M. A _____ et un tiers.!

b. Par correspondance

du 21 juillet 2015, la cheffe de la police (devenue depuis lors la commandante de la police) a fait suite à l'ordonnance de non-entrée en matière rendue à l'encontre de M. A_____ le 13 avril 2015 par le Ministère public dans le cadre de la procédure pénale P/1401/2015 relative à l'altercation susmentionnée. Le Ministère public avait relevé qu'un doute subsistait quant au déroulement des faits. Cependant, de son propre aveu, M. A_____ avait reconnu avoir asséné un coup de poing au visage du tiers qui « avait été sonné ». M. A_____ avait précisé avoir donné ce coup pour se protéger, dans le cadre de l'altercation. La commandante ne jugeait pas opportun d'ouvrir une procédure disciplinaire, mais invitait M. A_____ à faire preuve de vigilance afin que de tels faits ne se reproduisent plus.

E. 6

a. Le 28 septembre 2016, M. A_____ a participé, aux côtés de plusieurs autres collaborateurs de la BRE, à l'interpellation de Monsieur D_____ ainsi que de deux autres occupants du véhicule dans lequel ces derniers se trouvaient. b. Par courrier du 9 mars 2018, le conseiller d'État en charge du département de la sécurité et de l'économie, devenu depuis lors le département de la sécurité (ci-après : DS), a informé M. A_____ que, suite au « n'empêche » accordé par le procureur général le 26 janvier 2018, autorisant la transmission du rapport d'enquête de l'inspection générale des services (ci-après : IGS) de février 2017 à la commandante de la police, celle-ci lui avait fait parvenir copie dudit rapport le 6 février 2018. Il résultait dudit rapport que l'intéressé avait, lors de l'interpellation susmentionnée, sorti son arme de service. Le comportement qui lui était reproché dans ce contexte, s'il était avéré, était susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire ou à toute autre mesure qu'il estimerait utile. Dans la mesure où une procédure pénale était actuellement en cours, il attendrait l'avancement de celle-ci, avant de déterminer la suite qu'il entendait donner à cette affaire.

E. 7

Le 29 mars 2018, M. A_____ a été informé par Monsieur E_____, chef de la PSI, de son changement provisoire d'affectation, décidé par la commandante de la police, sur la base de l'art. 34 de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05) et compte tenu d'une procédure pénale dirigée à son encontre.

E. 8

Par courrier du même jour, remis en mains propres à M. A_____, le changement d'affectation a été notifié à l'intéressé : « selon la décision prise par Madame la Commandante de la police et en accord avec le Magistrat, il est décidé que vous ne serez plus affecté au sein de la BRE. De ce fait, et dans l'attente d'une décision quant à la suite qui sera donnée à votre situation, vous serez affecté, dès le 3 avril 2018 à la direction des opérations, plus précisément au centre de planification des opérations » (ci-après : CPO).

E. 9

Le 4 avril 2018, M. A_____ a eu un entretien avec la commandante de la police.

E. 10

Par acte du 17 avril 2018, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre le courrier du 29 mars 2018. Il souhaitait dénoncer son déplacement de la BRE au CPO.

Aucun motif ne lui avait été donné sur les raisons de ce déplacement ni le 29 mars 2018, ni le 4 avril 2018. Le travail au sein du CPO n'avait aucun lien avec son métier et ses connaissances. Il faisait l'objet de harcèlement moral et de mobbing depuis « plus de ans » (sic) de la part du capitaine C _____, ancien chef de la BRE. Par ailleurs, la BRE avait créé un comité pour défendre les intérêts des agents (union du personnel des agents de renvoi : ci-après : UPAR). M. A _____ en avait été élu _____. Le déplacement était une sanction déguisée et uniquement punitive dans le but d'intimider les agents de ladite brigade et les membres du comité UPAR. Au vu des faits dénoncés, il souhaitait que la chambre administrative fasse « toute la lumière sur ce déplacement ».

E. 11

Par observations du 18 mai 2018, le chef de la PSI a conclu au rejet du recours. Il s'agissait d'un simple changement d'affectation, motivé notamment par un besoin de renforcement de personnel au sein du CPO.![endif]>![if>

E. 12

Par réplique du 13 juin 2018, le recourant a rappelé son investissement professionnel et personnel dans son métier d'agent de renvoi depuis novembre 2014. Ses évaluations avaient toujours été très bonnes. Le harcèlement psychologique et les méthodes du capitaine C _____ avaient été dénoncés à de multiples reprises dans diverses notes de service sans que les agents ne soient entendus, raison de la création de l'UPAR. Il détaillait la journée du 29 mars 2018, en précisant qu'après avoir appris qu'il était convoqué chez le major E _____, il avait pris contact avec le service des ressources humaines de la police. Une collaboratrice lui avait indiqué ne pas connaître les motifs du déplacement, mais avoir reçu l'ordre de trouver un autre poste rapidement et sans contact avec le public. Lors de l'entretien, le major E _____ avait sous-entendu que le déplacement était en lien avec une procédure pénale en cours qui datait de septembre 2016 à l'encontre de cinq agents de la BRE, dont lui-même. Le 4 avril 2018, la commandante l'avait reçu, l'informant qu'il s'agissait d'une mesure organisationnelle, sans possibilité de recours. Il ne remplissait pas les pré-requis pour le poste au CPO, notamment être policier, être disposé à suivre des formations internes et externes de plusieurs semaines hors canton et avoir des aptitudes dans la gestion administrative et structurelle de l'entreprise (horaires, fiches MIOPE, spécialisation).![endif]>![if> Il concluait à l'annulation de la décision prise par la commandante et le major E _____, sa réintégration immédiate à la BRE et à un tort moral pour les préjudices occasionnés dans sa vie privée et professionnelle. Si le déplacement était dû à une procédure pénale, une enquête administrative devait être ouverte à son encontre et devait lui être notifiée. Le droit d'être entendu n'avait pas été respecté. Un procès-verbal aurait dû être rédigé et lui être notifié ou remis. L'attitude de sa hiérarchie violait le principe de la présomption d'innocence et de l'égalité de traitement. Il n'avait même pas eu le temps de prendre ses affaires personnelles. Tout son entourage, sa famille comprise, pensait qu'il avait commis une faute grave. La situation était insupportable. Il était dans l'incertitude quant à son avenir professionnel au sein de la police. Les risques de graves représailles à l'encontre des membres de l'UPAR étaient établis.

E. 13

À la demande du juge délégué, la direction des ressources humaines de la police a transmis l'entier du dossier de M. A _____.![endif]>![if>

E. 14

Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 23 août 2018.

Le recourant a confirmé que son traitement n'avait pas été modifié par le changement d'affectation. La procédure pénale relative aux faits de septembre 2016 était toujours en cours. La dernière audience avait eu lieu le 8 janvier 2018. Sur les cinq personnes impliquées, il était le seul à avoir fait l'objet d'un déplacement. Son déplacement était lié à des motifs syndicaux. Il en avait eu la confirmation par quelqu'un du département qui souhaitait rester anonyme. Il avait un témoin pour le confirmer. Ses tâches comme ASP4 consistaient à gérer la sortie de prison des personnes de nationalité étrangère et analyser leur situation quant à leur éventuel renvoi, y compris, dans certains cas, les escorter jusqu'au pays d'origine. À cette partie opérationnelle s'ajoutait une partie administrative. Son activité au CPO était très différente. Elle se déroulait à la brigade des drones. Il y avait beaucoup de flou sur les activités qui pouvaient lui être confiées. Il avait peu de travail. Il lui arrivait de devoir coller des étiquettes ou aller à la poste. Aucune des cinq autres personnes faisant partie du comité du nouveau syndicat n'avait fait l'objet d'un changement d'affectation. Huit collaborateurs de la BRE sur une vingtaine de personnes étaient concernés par des procédures pénales. Deux avaient été condamnés sans être déplacés. Depuis les événements de septembre 2016, il avait procédé à une centaine d'opérations pour la BRE sans aucune difficulté et des stagiaires lui avaient été confiés. Il ne comprenait pas le changement d'affectation. M. E _____ a indiqué avoir expliqué oralement les motifs du déplacement au recourant. Il s'agissait de la procédure pénale en lien avec les faits survenus le 28 septembre 2016. Elle était toujours en cours. Il était procédé à de tels changements d'affectation, provisoires, lorsque des plaintes pénales étaient en cours ou des enquêtes administratives ouvertes contre des collaborateurs afin d'éviter tout problème de collusion d'une part et pour le bien du collaborateur d'autre part, afin de le préserver de rumeurs ou du regard des autres, et permettre une bonne ambiance au sein de la BRE. Il avait indiqué au recourant qu'il ne s'agissait pas d'une sanction déguisée. Seules deux des cinq personnes impliquées dans la procédure pénale avaient été changées d'affectation. Il en ignorait les raisons, n'ayant pas accès au dossier pénal. Quant à la différence du cahier des charges, il souscrivait à la description faite par le recourant pour ce qui concernait les tâches de l'ASP4. Il n'existait aucun pendant à la BRE. Il n'était pas possible, ou en tous les cas très difficile, de trouver une activité similaire, notamment compte tenu du double volet, à la fois administratif et opérationnel, unique, des tâches de la BRE. La constitution de l'UPAR avait été prise au sérieux par le département. Le directeur des ressources humaines de la police avait même proposé d'accompagner les membres du syndicat récemment créé dans leurs démarches. Concernant les deux personnes condamnées au sein de la BRE, l'une avait pris sa retraite et n'avait pas pu être déplacée. L'autre avait été condamnée pour infraction à la loi fédérale sur la circulation routière du 19 décembre 1958 (LCR - RS 741.01). Plusieurs éléments pouvaient entrer en ligne de compte dans l'évaluation de la nécessité d'un déplacement, notamment la question de savoir s'il y avait un pendant disciplinaire.

E. 15

À l'issue de l'audience, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (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. Le recourant sollicite l'audition de cinq témoins.

a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et

41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). b. 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1). c. Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1). d. En l'espèce, le recourant souhaite l'audition de quatre personnes afin d'établir le contenu de l'entretien téléphonique entre le recourant et la collaboratrice des ressources humaines, le 29 mars 2018. Ce fait est sans incidence sur l'issue du présent litige. La collaboratrice n'a pas de pouvoir décisionnel et n'a fait qu'exécuter ce qui lui a été demandé. Même à reconnaître les propos relatés par le recourant comme étant exacts, à savoir qu'elle aurait dit ne pas connaître les motifs du déplacement et avoir reçu l'ordre de trouver un autre poste rapidement et sans contact avec le public, l'issue du litige ne serait pas différente. La situation est identique avec l'audition de Monsieur F_____, lequel aurait entendu une personne du DS soutenir que le déplacement de l'intéressé était lié à des motifs syndicaux. Un tel témoignage ne pourrait avoir de force probante s'agissant de propos tenus par une personne qui souhaite garder l'anonymat et dont on ignore le rôle hiérarchique. Enfin, l'ambiance de harcèlement au BRE, alléguée par le recourant et dont les cinq personnes pourraient témoigner, n'est pas l'objet du litige et ne trouve aucune assise dans le dossier, à l'exception des doléances du recourant dans l'entretien de service du 10 mai 2016. Aucune pièce dans ce sens n'est produite, ni au dossier ni par le recourant, alors que celui-ci invoque de nombreuses notes adressées à la direction. Enfin, il n'est pas contesté qu'aucun des cinq membres du comité de l'UPAR n'a fait l'objet d'un déplacement. En ce sens, l'audition des témoins, au motif qu'ils sont membres du comité de l'UPAR, n'apparaît pas non plus pertinente. La chambre de céans a entendu le recourant, lequel a par ailleurs pu s'exprimer tant dans son acte de recours que dans sa réplique et fournir toutes pièces utiles. La chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause. Il sera en conséquence renoncé à l'audition des témoins, laquelle ne modifierait pas l'issue du présent litige compte tenu de ce qui suit.

3. Le recourant indique recourir contre le courrier du 29 mars 2018. Se pose préalablement la question de savoir si dite correspondance répond à la définition d'une décision au sens de l'art. 4 LPA ou s'il s'agit d'un acte interne à l'administration, non soumis à recours.

4. a. 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. Ainsi, un acte qui affecte les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par

exemple la fixation de son salaire, d'indemnités diverses ou encore de sanctions disciplinaires, est une décision. 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 juridique (ATF 136 I 323 consid. 4.4.; 131 IV 32 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017 consid. 5.4 et les références citées).

b. Dans l'affaire qui a donné lieu à l'ATF 136 I 323 , susmentionné, le Tribunal fédéral a considéré que la mutation d'un chef de brigade de la police judiciaire genevoise au commissariat de la police avec un nouveau cahier des charges sans véritable adéquation avec ses aptitudes, certes sans modification de salaire, mais à l'avenir sans charge de commandement, était une mesure qui était soumise à un contrôle judiciaire, indépendamment de tout caractère disciplinaire. La mesure relevait non seulement de l'organisation des services de police, mais était également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État. Son objet allait 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 ses tâches et que le nouveau cahier des charges de l'intéressé avait un contenu totalement différent de celui de sa fonction antérieure (ATF 136 I 323 consid. 4.5 et 4.7). Dans l'arrêt 8D_1/2016 précité, confirmant l' ATA/69/2016 du 26 janvier 2016, le Tribunal fédéral a considéré que la recourante ne prétendait pas que le changement de son lieu d'activité professionnelle constituait une sanction déguisée. Il n'était pas non plus allégué que ce changement ne répondrait pas à ses aptitudes. Le cas d'espèce se distinguait clairement des faits qui étaient à la base de l'ATF 136 I 323 . En effet, la recourante gardait la même fonction de psychologue-conseillère en orientation au sein du même office, exécutait les mêmes tâches qu'auparavant dans sa sphère d'activité habituelle et percevait le même traitement. Comme cela ressortait des constatations de l'arrêt attaqué, qui liaient le Tribunal fédéral, elle n'avait pas été nommée pour exercer son activité de conseillère en orientation à un endroit précis. Elle pouvait au contraire se voir indiquer un autre lieu d'activité (qui n'impliquait pas, en l'espèce, un changement de domicile ni un déménagement) même en l'absence d'un comportement disciplinairement fautif de sa part. Selon ces mêmes constatations, un tel changement était tout à fait normal et pouvait être effectué à chaque rentrée scolaire, la fonction de l'intéressée impliquant qu'elle soit disposée à changer de lieu de travail. Aussi bien devait-on admettre, à l'instar de la juridiction cantonale, que la mesure contestée, même si elle avait pour origine une situation conflictuelle, présentait un caractère interne, qui n'ouvrait pas la voie d'un recours.

c. Cet arrêt du Tribunal fédéral (8D_1/2016) a fait l'objet d'un commentaire par la doctrine (Stéphane GRODECKI, RDAF 2017 I 609). L'auteur constate que le premier critère, négatif, à savoir que l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation d'un sujet de droit en tant que tel, est mis en avant dans les derniers arrêts relatifs à la fonction publique par le Tribunal fédéral, lequel procède à un examen du cahier des charges. Selon l'auteur, si le changement d'affectation entraîne un quelconque changement dans le cahier des charges, il s'agit d'une décision. Dans les autres cas, il s'agirait plutôt d'un acte interne. L'arrêt 8D_1/2016 démontrerait qu'il existerait encore une place non négligeable à l'acte interne non sujet à recours dans le domaine de la fonction publique, toute mesure touchant un fonctionnaire ne modifiant pas ipso facto son cahier des charges. Cette place pourrait être d'autant plus large que l'autorité ne serait « pas trop précise » dans le cahier des charges de ses employés. L'auteur conclut en s'étonnant de cette situation dix ans après l'entrée en vigueur du droit d'accès au juge prévu par l'art. 29a

Cst. et au droit à une décision en cas d'actes matériels (art. 4A LPA) tout en relevant que des actes internes peuvent donner lieu à des décisions fondées sur lesdites dispositions. d. En conséquence, la portée de la modification du cahier des charges et l'adéquation de la mesure avec les aptitudes et l'expérience du collaborateur doivent être analysées (ATA/69/2016 du 26 janvier 2016 ; ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 consid. 11). 5. a. Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la LPol. b. L'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps. Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (art. 12 al. 1 et 2 LPAC). Le commandant, après consultation de la direction des ressources humaines, décide de l'affectation des membres du personnel selon les aptitudes de ceux-ci et les besoins de la police. Il tient également compte, dans la mesure du possible, des souhaits des personnes concernées (art. 34 LPol). 6. Sont litigieux les motifs du déplacement du recourant le 29 mars 2018 de la BRE au CPO, le recourant invoquant faire l'objet d'une sanction disciplinaire déguisée. a. Les circonstances de l'interpellation du 28 septembre 2016 ont suscité l'ouverture d'une procédure pénale, actuellement toujours en cours. Le rapport de l'IGS a été rendu en février 2017. Aux dires du recourant, la dernière audience pénale s'est tenue en janvier 2018. Le 26 janvier 2018, le chef du DS a sollicité la consultation du dossier. À la lecture de celui-ci, il a informé, le 9 mars 2018, qu'il attendrait l'issue de la procédure pénale avant de se déterminer sur une éventuelle sanction disciplinaire. Le déplacement du recourant lui a été signifié le 29 mars 2018. Si, dans un premier temps, le recourant indiquait ne pas connaître les motifs du déplacement, il ne conteste pas que M. E_____ ait évoqué la procédure pénale en cours comme origine dudit déplacement. Celui-ci a expliqué que le changement d'affectation devait servir à la fois à éviter un problème de collusion et permettre de préserver le collaborateur. Ces explications sont cohérentes avec le dossier et la chronologie des faits. b. Le recourant indique que seules deux des cinq personnes impliquées dans la procédure pénale auraient été déplacées et précise que tous auraient fait l'objet des mêmes mises en prévention. En l'état toutefois, rien n'indique que l'issue de la procédure pénale sera identique pour les cinq agents concernés. Par ailleurs, le fait qu'un deuxième agent ait été déplacé, conformément à ce qu'a indiqué en audience M. E_____, sans être contredit, tend à confirmer que le changement d'affectation est lié à ladite procédure pénale et n'est pas une mesure de rétorsion à l'encontre du seul recourant. c. Le recourant invoque son appartenance et son élection en qualité de _____ de l'UPAR, son changement d'affectation intervenant « dans le but d'intimider les agents de la BRE et les membres de l'UPAR ». Le recourant reconnaît toutefois qu'aucun autre membre du comité n'a fait l'objet de sanction ou de changement d'affectation. Pour le surplus, rien au dossier n'indique que les membres du syndicat auraient fait l'objet d'entraves au fonctionnement de leur association naissante. Au contraire, il ressort des déclarations de M. E_____ que le syndicat a été accompagné dans ses démarches par le directeur des ressources humaines de la police. d. Le recourant précise faire l'objet de harcèlement moral et de mobbing de la part du capitaine C_____. Il ressort toutefois du dossier que, depuis de nombreuses années, le recourant se heurte à des difficultés du respect de la hiérarchie, ce que l'EEDP du 10 juin 2016 relevait déjà. Même à suivre le recourant dans cette explication, celle-ci apparaît peu crédible au vu de la chronologie en lien avec la procédure pénale susmentionnée et du fait qu'un deuxième

agent, sur les cinq personnes impliquées, a fait l'objet d'un déplacement. En conséquence, le changement d'affectation notifié le 29 mars 2018 ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée. 7. La différence de tâches, entre la BRE et le CPO, relevée par le recourant, est établie et non contestée. Comme l'a indiqué l'autorité intimée, elle est due à la particularité de la fonction d'ASP au sein de la BRE comprenant tout à la fois les aspects opérationnels et administratifs, qui est unique. Cette explication, non contestée par le recourant, est induite par l'organisation de l'administration sans avoir de connotation punitive à l'égard du recourant. S'agissant toutefois d'un changement d'affectation temporaire, ce que la décision litigieuse indique en faisant référence à une décision à venir sur la situation de l'intéressé, le déplacement de celui-ci est une mesure d'organisation interne de l'administration au vu de la procédure pénale en cours, dans l'attente de son issue et de l'examen d'un éventuel pendant disciplinaire. Le recours sera déclaré irrecevable, car dirigé contre un acte interne de l'administration. 8. Il sera pour le surplus relevé que même à considérer que la lettre litigieuse soit une décision, celle-ci, incidente, ne serait susceptible d'un recours que si elle causait un préjudice irréparable au recourant (art. 57 let. c LPA), ce que celui-ci ne soutient pas. Le recours serait alors également irrecevable. 9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et il ne sera alloué aucune indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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