

## **GE\_GERICHTE A/2023/2013 vom 29. Juli 2014**

GE Cour de justice, 2014-07-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2023\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2023_2013)

FR: GE\_GERICHTE A/2023/2013 du 29 juillet 2014

IT: GE\_GERICHTE A/2023/2013 del 29 luglio 2014

### **Regeste**

MESURE DISCIPLINAIRE ; RÉPRIMANDE ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Un blâme infligé à un fonctionnaire de police qui boit de l'alcool, pendant les heures de service, dans un établissement public, avec un groupe dont il a la charge, est justifié. | LPol.36.al1; LPol.36.al2; RPAC.20

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 29.07.2014  
A/2023/2013

MESURE DISCIPLINAIRE ; RÉPRIMANDE ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Un blâme infligé à un fonctionnaire de police qui boit de l'alcool, pendant les heures de service, dans un établissement public, avec un groupe dont il a la charge, est justifié. | LPol.36.al1; LPol.36.al2; RPAC.20

A/2023/2013 ATA/575/2014 du 29.07.2014 ( FPUBL ) , REJETE Descripteurs : MESURE DISCIPLINAIRE ; RÉPRIMANDE ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT Normes : LPol.36.al1; LPol.36.al2; RPAC.20 Résumé : Un blâme infligé à un fonctionnaire de police qui boit de l'alcool, pendant les heures de service, dans un établissement public, avec un groupe dont il a la charge, est justifié. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2023/2013 - FPUBL ATA/575/2014 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 29 juillet 2014 dans la cause Monsieur A\_\_\_\_\_ représenté par Me Daniel Meyer, avocat contre LA CHEFFE DE LA POLICE EN FAIT 1) Le sous-brigadier A\_\_\_\_\_ travaille à l'État de Genève depuis le 1 er janvier 1999. Il a été moniteur au sein d'une brigade de la gendarmerie durant six ans.![endif]>![if> 2) Dans une évaluation du mois d'avril 2010, il était relevé que M. A\_\_\_\_\_ remplissait les dix-huit critères de qualification.![endif]>![if> 3) Le 17 avril 2012, M. A\_\_\_\_\_ était le moniteur d'un entraînement pour le compte d'une brigade. ![endif]>![if> L'horaire planifié était de 7h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30. Les personnes présentes pour les cours pratiques du matin étaient le sergent B\_\_\_\_\_, aide-moniteur, l'appointé C\_\_\_\_\_, en service de piquet ce jour-là, et le gendarme D\_\_\_\_\_. En fin de matinée, l'appointé E\_\_\_\_\_, qui avait travaillé de nuit, a contacté M. A\_\_\_\_\_ afin de participer à l'entraînement de l'après-midi. Ce dernier a refusé, se prévalant de l'instruction qu'il avait donnée aux collaborateurs de ne pas se rendre à l'entraînement pratique la journée suivant le travail de nuit. À 13h00, les quatre policiers, portant leur uniforme de police, se sont rendus au restaurant « F\_\_\_\_\_ » (ci-après : le restaurant), sis route G\_\_\_\_\_ à H\_\_\_\_\_, pour le déjeuner. Ils ont été rejoints par l'appointé I\_\_\_\_\_ qui était en congé ce jour-là. Pendant le repas qui a duré jusqu'à 14h00, les cinq policiers ont consommé une bouteille de vin offerte par M. A\_\_\_\_\_. Par la suite, une discussion théorique a eu lieu sur différents sujets afférents à la fonction de moniteur canin. Au cours de cet échange, M. A\_\_\_\_\_ a répondu aux questions de ses

collaborateurs. Deux verres de liqueur de citron ont été consommés par chacun, dont un offert par M. A\_\_\_\_\_. À 14h40, le maréchal J\_\_\_\_\_, qui se trouvait devant le restaurant, a téléphoné à M. C\_\_\_\_\_ afin de savoir où le groupe en formation se trouvait et si M. E\_\_\_\_\_ était avec le groupe. M. C\_\_\_\_\_ a déclaré être à H\_\_\_\_\_ et que le groupe allait retourner à l'entraînement. À 15h40, M. I\_\_\_\_\_ est sorti du restaurant afin d'aller chercher ses enfants à l'école. M. J\_\_\_\_\_ l'a laissé prendre son véhicule ; M. I\_\_\_\_\_ l'ayant assuré être en possession de toutes ses facultés pour prendre le volant. Vers 16h00, les quatre policiers en service sont sortis du restaurant. M. J\_\_\_\_\_ et le lieutenant K\_\_\_\_\_, qui les avaient attendus, les ont alors priés de se soumettre au test de l'éthylomètre. Les résultats furent les suivants : M. A\_\_\_\_\_ : alcoolémie de 0,36 ‰ ; M. B\_\_\_\_\_ : alcoolémie de 0,30 ‰ ; M. C\_\_\_\_\_ : alcoolémie de 0,54 ‰ ; M. D\_\_\_\_\_ : alcoolémie de 0,20 ‰. Les quatre policiers se sont alors rendus dans les locaux de la brigade d'intervention. 4) Le même jour, à leur retour dans les locaux de la brigade d'intervention, les quatre policiers ont rédigé une note de service sur leur emploi du temps de la journée. M. J\_\_\_\_\_ a également rédigé une note de service dans laquelle il décrivait les événements. Il mentionnait notamment que les quatre policiers n'avaient pas d'arme de service sur eux. 5) Dans sa note du 18 avril 2012 adressée au commandement de la gendarmerie, M. K\_\_\_\_\_ a proposé deux variantes afin que la situation décrite ci-dessus ne se reproduise pas : une « variante RH », avec un entretien de service, une fixation d'objectifs pour les collaborateurs, un changement d'affectation du personnel qui ne répond pas aux objectifs fixés et une restructuration des horaires d'entraînement ; une « variante sanctions », avec changement d'affectation du moniteur, M. A\_\_\_\_\_ et de l'aide-moniteur, M. B\_\_\_\_\_ à cause d'une rupture du lien de confiance et un entretien de service avec fixation d'objectifs pour les deux autres policiers présents. 6) Le 22 mai 2012, le premier lieutenant L\_\_\_\_\_ a rédigé une note de service à l'adresse de la cheffe de la police. Il reprochait à M. A\_\_\_\_\_ : d'avoir organisé une formation continue (ci-après : FOCO) dans un établissement public ; d'avoir autorisé, durant une FOCO, la consommation d'alcool ; d'avoir offert du vin durant le repas de midi ainsi qu'une tournée de digestifs. Il proposait, afin de « casser une dynamique négative au sein de la brigade » : de procéder au changement de poste/brigade de M. A\_\_\_\_\_ ; de retirer la fonction d'adjoint à M. B\_\_\_\_\_ ; d'effectuer un entretien de service avec chaque collaborateur afin de fixer de nouveaux objectifs ; de remplacer le moniteur et son adjoint selon les propositions validées par le commandant de la gendarmerie. 7) Le 29 mai 2012, M. A\_\_\_\_\_ a eu un entretien de service avec le commandant remplaçant de la gendarmerie au sujet des événements du 17 avril 2012. Il était reproché à M. A\_\_\_\_\_ les points suivants : les horaires n'avaient pas été respectés, avec une pause de midi déplacée et allongée ; il avait tenu une séance de théorie dans un établissement public, en étant identifiable comme policier et en consommant de l'alcool, ce qui pouvait nuire à l'image de la police genevoise ; il n'avait pas été exemplaire alors qu'il le devait en tant que moniteur de la brigade. M. A\_\_\_\_\_ a déclaré que la pause de midi n'avait duré que soixante minutes comme prévu. La séance de théorie s'était organisée naturellement suite aux questions de ses collègues. L'alcool n'avait pas été consommé pendant la séance. Dans son rapport, le commandant remplaçant de la gendarmerie a proposé de traiter le problème sous l'angle des ressources humaines, par une mesure organisationnelle qui était de la compétence du commandant de la gendarmerie. Une éventuelle sanction était laissée à

l'appréciation du commandant de la gendarmerie. 8) Le 29 juin 2012, le commandant remplaçant de la gendarmerie a rédigé une note de service concernant la journée du 17 avril 2012 à l'attention de la cheffe de la police. Les faits reprochés aux quatre policiers étaient résumés. Il constatait pour M. A \_\_\_\_\_, moniteur de la brigade : qu'il avait consommé de l'alcool en uniforme dans un établissement public ; qu'il n'avait pas été un exemple pour ses collaborateurs de par son attitude ; que, « favorisant la convivialité », il avait conduit une information théorique dans un lieu public ; qu'il avait toléré que le personnel à l'entraînement ne portât pas l'arme de service ; qu'il avait accepté qu'un membre de la brigade de piquet bût de l'alcool. La conduite des instructeurs était problématique. La consommation d'alcool en service, si elle n'était pas alors formellement interdite, ne convenait pas à l'exercice du métier de policier. Les entraînements devraient être organisés uniquement le matin et les FOCO organisées dans des locaux de la police. Pour le moniteur, M. A \_\_\_\_\_, et l'aide moniteur, M. B \_\_\_\_\_, le commandant remplaçant de la gendarmerie constatait leur défaillance hiérarchique et leur attitude favorisant le dysfonctionnement au sein du groupe. Ces manquements et leur traitement relevaient de la compétence de la cheffe de la police. 9) Le 1<sup>er</sup> septembre 2012, M. A \_\_\_\_\_ a été affecté au service des armes, explosifs et autorisations (ci-après : SAEA). 10) Le 3 avril 2013, la cheffe de la police, a décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de M. A \_\_\_\_\_. Le blâme était envisagé comme sanction. Il était tenu compte, notamment, de l'absence d'antécédents de M. A \_\_\_\_\_. Le comportement inadéquat avec sa fonction était relevé, tout comme son attitude qui avait conduit des policiers en uniforme à rester une après-midi entière dans un établissement public en buvant de l'alcool. 11) Le 3 mai 2013, par l'intermédiaire de son avocat, M. A \_\_\_\_\_ a fait part de ses observations concernant l'ouverture de l'enquête. Il invitait la cheffe de la police à renoncer à toute sanction au profit de mesures organisationnelles. 12) Le 6 mai 2013, la cheffe de la police a convoqué M. A \_\_\_\_\_ à une audition le 10 mai 2013. Néanmoins, ce dernier étant en arrêt maladie pour une durée indéterminée, la cheffe de la police a renoncé à l'audition. 13) Par décision du 21 mai 2013, la cheffe de la police a infligé à M. A \_\_\_\_\_ un blâme pour les faits survenus le 17 avril 2012. La FOCO avait eu lieu dans un établissement public et de l'alcool avait été consommé à cette occasion. M. E \_\_\_\_\_, un nouveau collègue n'avait pas été intégré à l'entraînement, malgré sa volonté d'y participer. Aucun des quatre policiers ne portait l'arme de service. M. A \_\_\_\_\_ avait modifié le programme de l'entraînement au profit d'une FOCO, décision non remise en cause en elle-même. M. A \_\_\_\_\_ avait consenti à la consommation d'alcool par un policier de piquet, fait qu'il ne pouvait pas ignorer, ayant accès aux horaires sur le dossier « Excel », et avait même offert une bouteille de vin et une tournée de digestifs. Il avait donné une image permissive de la hiérarchie à ses collaborateurs. Il avait également terni l'image de la police, tout au moins aux yeux du restaurateur et de son personnel, en restant avec son groupe trois heures dans un établissement public en buvant de l'alcool. Il avait admis que l'organisation de la FOCO dans un établissement public était inappropriée. 14) Le 20 juin 2013, M. A \_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu à l'annulation de la décision. Il existait un contexte général de mobbing de la part de la hiérarchie de M. A \_\_\_\_\_ qui devait faire remettre en perspective les événements du 17 avril 2012. Dans ce contexte, M. J \_\_\_\_\_ avait attendu M. A \_\_\_\_\_ et ses collègues pour les « cueillir ». Aucun ordre de service relatif à la consommation d'alcool n'existait, la

seule limite étant constituée par les dispositions légales en matière de circulation routière. M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas pu vérifier l'emploi du temps et la qualité des membres de la brigade, n'étant plus en charge de la gestion des horaires. Le programme « Excel » cité par la direction n'était accessible que depuis le poste de travail et non sur le terrain. L'absence de M. E\_\_\_\_\_ était expliquée par son travail de nuit. Ce dernier connaissait d'ailleurs parfaitement les instructions données par M. A\_\_\_\_\_. Un changement d'affectation ayant déjà eu lieu, un blâme équivalait à une double sanction prohibée par la loi. 15) Le 23 août 2013, la cheffe de la police a conclu au rejet du recours. Elle reprenait largement son argumentation présentée dans la décision querellée. Le contexte professionnel délétaire ne devait pas profiter à M. A\_\_\_\_\_ ni lui être préjudiciable. Dès lors, cette problématique, qui était abordée dans une autre procédure, ne devait pas être traitée dans la présente cause. Une directive de la police interdisait la consommation d'alcool, à l'exception de la bière, dans les locaux de la police. Par extension, cette interdiction s'appliquait aux lieux publics. De plus, les devoirs généraux du fonctionnaire, plus spécialement ceux du policier, imposaient un comportement exemplaire, impartial et digne en tout temps. Il était du devoir d'un responsable d'entraînement de s'enquérir de l'affectation des collaborateurs présents. La feuille « Excel » avait été mise en place dans ce but. Pour étayer l'approche prise, il était précisé que MM. B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ avaient reçu un blâme au vu de la gravité de leur faute. M. D\_\_\_\_\_ n'avait pas été sanctionné, étant donné qu'il était en fin de formation et avait « suivi le mouvement ». 16) Le 10 septembre 2013, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 11 octobre 2013, délai ensuite prolongé au 25 octobre 2013, pour formuler d'éventuelles observations, après quoi la cause serait gardée à juger. 17) Le 23 septembre 2013, la cheffe de la police a indiqué ne pas avoir d'observations complémentaires à formuler. 18) Le 25 octobre 2013, M. A\_\_\_\_\_ a répliqué. Il persistait dans ses conclusions et son argumentation. La décision querellée pouvait être comparée à deux situations qu'il avait signalées à la cheffe de la police, mais qui n'avaient pas été sanctionnées : lors d'un rapport commun hebdomadaire des unités spéciales, les participants avaient été invités à prendre leur maillot de bain ; lors d'un repas entre le chef des unités spéciales et le vétérinaire cantonal, du vin avait été offert et consommé. La cheffe de la police avait répondu au courrier de M. A\_\_\_\_\_ en expliquant que la première situation était une tradition annuelle répétée en toute transparence, la seconde faisait partie de la nécessaire prise de contact entre deux responsables qui seraient appelés à coopérer. 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. À teneur de l'art 36 al. 1 de la loi sur la police du 26 octobre 1957 (LPol - F 1 05), les peines disciplinaires qui peuvent être infligées aux fonctionnaires mentionnées à l'art. 6 al. 1 let. a à j sont, suivant la gravité du cas : a) le blâme ; b) les services hors tour ; c) la réduction de traitement pour une durée déterminée ; d) la dégradation ; e) la révocation. Le chef de la police est compétent pour prononcer le blâme et les services hors tour (art. 36 al. 2 LPol). b. La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation ; la prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 37 al. 6 LPol). La chambre de ceans a déjà jugé que l'art. 37 al. 6 LPol fait référence à la connaissance des faits par la cheffe de la police ( ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 9 ; ATA/679/2009 du 22 décembre 2009). 3) a. 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/473/2014 du 24 juin 2014 consid. 3b ; ATA/267/2013 du 30 avril 2013 consid. 5).

b. 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 1<sup>er</sup> 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. À 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 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b ; ATF 97 I 831 consid. 2a ; 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/267/2013 précité consid. 5). En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de ceans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid. 16 et les références citées).

4) Les fonctionnaires de police sont soumis à 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), et à ses dispositions d'application, sous réserve de dispositions particulières (art. 26 LPol).

5) Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

L'art. 20 RPAC prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils doivent justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 let. a RPAC).

6) En qualité de serviteur des lois et de l'État, le policier se doit d'avoir en tout temps et en tout lieu un comportement exemplaire, impartial et digne (Ordre de service sur le code de déontologie de la police genevoise du 1<sup>er</sup> août 1997 (ch. 3), OS DERS I 1.01).

Les fonctionnaires de police revêtus d'un grade doivent être un exemple pour leurs subordonnés (Ordre de service sur le comportement des policiers du 1<sup>er</sup> août 1984, OS 1A 1c). Pour le personnel uniformé, le port de l'arme de service est obligatoire de jour et de nuit, au poste comme sur la voie publique, sauf en cas d'audition (Ordre de service sur l'équipement et armement du 29 novembre 2006, OS L IV 2.05). La consommation et la détention de boissons alcoolisées (bière exclue) sont interdites dans les locaux de la police, du moment que chacun peut être appelé à se mettre au volant en tout temps (Ordre de Service sur la consommation en service du 9 septembre 1981, OS 1A 2a).

7) En l'espèce, La cheffe de la police a été nantie des faits survenus le 17 avril 2012 par un rapport du 22 mai 2012, et elle a pris la décision attaquée le 21 mai 2013, soit un jour avant que la prescription n'intervienne. Celle-ci n'est donc pas acquise, ce dont le recourant ne se prévaut d'ailleurs

pas.![endif]>![if> M. A\_\_\_\_\_ a consommé de l'alcool pendant une formation théorique, décidée sur le moment, avec les collaborateurs qui étaient sous sa responsabilité et ceci dans un établissement public. Les policiers portaient des uniformes reconnaissables. L'image de la police, représentante de la force publique et de l'État, a été atteinte par cet événement. Même si l'ordre de service sur la consommation d'alcool est quelque peu ambigu, les prescriptions générales de conduite du fonctionnaire et le code de déontologie de la police répriment la consommation d'alcool pendant le service, et l'on ne peut suivre le recourant lorsqu'il allègue que seules les dispositions en matière de circulation routière sont pertinentes en la matière, sans quoi l'on devrait tolérer qu'un policier ne devant pas utiliser de véhicule puisse travailler en état d'ébriété même avancée. En sa qualité de formateur et de responsable de l'entraînement, le recourant se devait d'avoir une conduite irréprochable et exemplaire. En outre, un des policiers présents était de piquet, fait que le recourant ne pouvait pas ignorer ou, en tous les cas, aurait dû vérifier avec la diligence nécessaire. Les policiers ne portaient pas l'arme de service au moment des faits, malgré des prescriptions l'exigeant. La mise à l'écart justifiée ou non de M. E\_\_\_\_\_ peut souffrir de ne pas être traitée au vu de l'ensemble des autres agissements reprochés au recourant. Ainsi, même si l'attitude de M. J\_\_\_\_\_, qui n'est pas intervenu tout de suite pour mettre fin à la séance, est critiquable, il demeure que les actions du recourant violent les devoirs du fonctionnaire de police. En infligeant un blâme, mesure minimale prévue à l'art. 36 al. 1 LPol, la cheffe de la police a tenu compte de l'absence d'antécédents et a n'a ni abusé de, ni excédé son pouvoir d'appréciation. 8) Le recourant invoque ensuite l'existence d'une double sanction, contraire à la loi, avec, à la fois, un changement d'affectation et un blâme.![endif]>![if> 9) Le commandant de la gendarmerie, le chef de la police judiciaire et le chef de la police de la sécurité internationale décident de l'affectation de leurs collaborateurs selon leurs aptitudes et les besoins (art. 30 al. 3 LPol).![endif]>![if> Un changement d'affectation peut intervenir en corollaire d'une procédure disciplinaire. En effet, le chef de service peut, à tout moment, décider de déplacer un collaborateur lorsqu'il estime que cela est notamment nécessaire au bon fonctionnement du service et/ou au développement personnel du collaborateur (ch. 3.7 Sanctions disciplinaires à l'encontre des policiers et du personnel doté d'un pouvoir d'autorité, Ordre de service I 2.03 du 19 septembre 2009, OS DERS I 2.03). Il n'appartient pas à la chambre administrative de revoir le bien-fondé ou non d'un changement d'affectation, cette question relevant de la gestion interne de l'administration ( ATA/475/2009 du 29 septembre 2009 consid. 6). 10) La jurisprudence rendue sous l'empire de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (aLOJ - E 2 05) reste pertinente en tant qu'elle fixe les critères permettant de distinguer un changement d'affectation constituant une mesure interne, d'un changement d'affectation représentant une sanction déguisée. La chambre de céans a eu l'occasion de tirer de cette jurisprudence, qu'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/475/2009 précité consid. 6 et les références citées).![endif]>![if> 11) En l'espèce, le changement d'affectation du recourant est une mesure d'organisation qui a pour but un meilleur fonctionnement des différents services de la police. Le recourant ne démontre pas en quoi la mesure engendrerait une diminution de traitement ou ne serait pas en adéquation avec ses aptitudes et son expérience. La présence de la notion de changement d'affectation dans un ordre de service consacré aux sanctions peut certes porter à confusion. Cependant, même si le recourant peut ressentir ce changement d'affectation comme une sanction, cela ne suffit pas à le qualifier comme telle. La mesure entraine en outre bien dans les prérogatives

du commandant de la gendarmerie.![endif]>![if> Dès lors, le grief sera écarté. 12) a. Le recourant soulève le grief d'une violation du principe de l'égalité de traitement.![endif]>![if> b. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6/7 ; 129 I 346 consid. 6 p. 357 ss ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss). c. Selon la jurisprudence, un justiciable ne saurait en principe se prétendre victime d'une inégalité de traitement au sens de l'art. 8 Cst. lorsque la loi est correctement appliquée à son cas, alors même que dans d'autres cas, elle aurait reçu une fausse application ou n'aurait pas été appliquée du tout (ATF 136 I 65 consid. 5.6 ; 127 II 113 consid. 9a ; 122 II 446 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_423/2011 du 2 avril 2012 consid. 5.1 ; 2C\_72/2008 du 21 mai 2008 consid. 6.2 ; ATA/352/2012 du 5 juin 2012 consid. 7 ; Andreas AUER/ Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse., Vol. II, 3<sup>ème</sup> éd., 2013, n. 1073 ss ; Vincent MARTENET, op.cit., p. 260 ss). Cependant, cela présuppose de la part de l'autorité dont la décision est attaquée la volonté d'appliquer correctement, à l'avenir, les dispositions légales en question et de les faire appliquer par les services qui lui sont subordonnés. En revanche, si l'autorité persiste à maintenir une pratique reconnue illégale ou s'il y a de sérieuses raisons de penser qu'elle va persister dans celle-ci, le citoyen peut demander que la faveur accordée illégalement à des tiers le soit aussi à lui-même, cette faveur prenant fin lorsque l'autorité modifie sa pratique illégale (ATF 136 I 65 consid. 5.6 p. 78 ; 127 II 113 consid. 9a p. 121 ; 125 II 152 consid. 5 p. 166 et les références citées ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_423/2011 précité consid. 5.1 ; 1C\_304/2011 du 9 janvier 2012 consid. 5.1 ; 1C\_426/2007 du 8 mai 2008 consid. 3 et 4 ; ATA/649/2012 du 25 septembre 2012 consid. 4). Encore faut-il qu'il n'existe pas un intérêt public prépondérant au respect de la légalité qui conduise à donner la préférence à celle-ci au détriment de l'égalité de traitement (ATF 123 II 448 consid. 3c p. 254 ; 115 Ia 81 consid. 2 p. 82/83 ; 99 Ib 377 consid. 5 p. 383), ni d'ailleurs qu'aucun intérêt privé de tiers prépondérant ne s'y oppose (ATF 108 Ia 212 consid. 4 p. 213). 13) En l'espèce, un moment de détente organisé une fois par année de manière transparente et planifiée ne peut pas être comparé à une séance d'instruction de subordonnés – dont l'un en formation – organisée dans un établissement public autour d'un verre d'alcool, quant à l'impact que cela peut avoir sur l'image de la police. De même, les événements qui permettent la collaboration nécessaire entre services, s'ils restent mesurés, n'entament pas la crédibilité de la police, mais participent au renforcement de son efficacité. Les situations dénoncées n'étant ainsi pas comparables, il n'y a donc pas de violation du principe de l'égalité de traitement.![endif]>![if> Ce grief n'est donc pas fondé. 14) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.![endif]>![if> 15) 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).![endif]>![if> \* \* \* \* PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 20 juin 2013 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de la cheffe de la police du 21 mai 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 Daniel Meyer, avocat du recourant, ainsi qu'à la cheffe de la police. Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et 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 :

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