

GE_GERICHTE A/2605/2022 vom 11. Juli 2023

GE Cour de justice, 2023-07-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2605_2022

FR: GE_GERICHTE A/2605/2022 du 11 juillet 2023

IT: GE_GERICHTE A/2605/2022 del 11 luglio 2023

Regeste

DROIT DE LA FONCTION

PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;COMMUNE;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;POUVOIR D'APPRÉCIATION;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;MOTIF | Confirmation de la résiliation des rapports de service d'un agent de la police municipale de la Ville de Genève pour motifs objectivement fondés, soit en raison de manquements graves et répétés aux devoirs de service. Il est établi que le recourant a développé et entretenu pendant plusieurs années des liens étroits avec le patron d'un sex center du quartier, mélangeant son activité professionnelle et sa vie privée de façon inadéquate. Il n'avait pas réagi à la présence de tiers dans les locaux fermés au public de la police municipale et d'y avoir également manipulé un fusil à air comprimé en présence de ses collègues et de s'être laissé filmer et prendre en photographie à ces occasions, toujours par cette même personne. Il avait échangé avec cette personne, sur son téléphone professionnel notamment, des messages et fichiers à caractère sexuel, voire pornographiques. Les comportements découverts par l'employeur, susceptibles notamment de porter atteinte à l'image de la police municipale et de la Ville, ont conduit à la rupture du rapport de confiance, rendant la poursuite des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement du service. | SPVG.34.al1.letc; SPVG.34.al2.letb; SPVG.82; SPVG.83.alb; SPVG.83.alc; SPVG.84.ala; SPVG.84.alb; SPVG.84.alc; SPVG.84.ale; SPVG.84.alf; SPVG.84.alg

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).!

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation par le Conseil administratif des rapports de service du recourant au 31 décembre 2022 pour motif objectivement fondé, au sens de l'art. 34 al. 2 let. b du statut, en raison de manquements graves et répétés aux devoirs de service!

E. 3

Le recourant sollicite la production des décisions prise par l'autorité intimée à l'égard de ses collègues ayant également été en relation avec E_____.

E. 3.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).!

E. 3.2

En l'espèce, la production des décisions rendues à l'encontre de collègues du recourant ne s'avère par nécessaire, la question d'une éventuelle violation du principe de l'égalité de traitement pouvant être tranchée en l'état du dossier et compte tenu des nombreux cas similaires dont la chambre de céans a eu à connaître et de l'existence d'une abondante jurisprudence en matière de fonction publique, notamment concernant la violation des devoirs de service. !

E. 4

Le recourant conteste que les conditions d'une résiliation, tout comme celles d'une sanction disciplinaire, soient remplies.!

E. 4.1

Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA).

! Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6b et les références citées).

E. 4.2

La décision litigieuse se fonde sur les art. 34 al. 1 let. c et al. 2 let. b, 82, 83 let. b et c, 84 let. a, b, c, e, f et g du statut ainsi que sur la directive générale relative à l'utilisation des systèmes d'information et de communication (ci-après : directive SIC).!

E. 4.2.1

Selon l'art. 34 al. 1 statut, après la période d'essai, un employé peut être licencié par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de six mois dès la onzième année de service.

! L'ancien statut du personnel de la ville se caractérisait pas une très grande difficulté pour cette dernière de se séparer de membres du personnel ne donnant pas

satisfaction : cela nécessitait soit de passer par la révocation, soit par la démonstration de motifs graves. Avec le SPVG, le licenciement d'un membre du personnel a été facilité et les principes le régissant clarifiés. La distinction très difficile, voire impossible à appliquer en pratique, entre la révocation à titre de sanction et le licenciement pour manquement grave aux devoirs du personnel a été supprimée, seule la deuxième solution subsistant (Mémorial du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, Proposition du CA du 14 octobre 2009 en vue de la modification du statut de personnel de la ville, p. 2292, disponible sur <https://conseil-municipal.geneve.ch/conseil-municipal/seances-plenieres/calendrier-documents/detail-seance-ordre-jour/seance-cm/1257811200/>, consulté le 3 décembre 2020).

E. 4.2.2

Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de l'insuffisance des prestations (a), un manquement grave ou répété aux devoirs de service (b), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (c), la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles (d), l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession (e).!

E. 4.3

Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs ; tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction, étant précisé que, pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à une faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 précité consid. 4.2.2 et les références citées). Un fonctionnaire a, pendant et en dehors de son travail, l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État, en particulier à la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés, et qui pourrait provoquer une baisse de confiance envers l'employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention. Les exigences liées au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2). Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'État, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019 précité consid. 3.2.2).!

E. 4.4

Selon l'art. 82 du statut, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 83 du statut prévoit que les membres du personnel doivent par leur attitude : a) entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs subordonnés et faciliter la

collaboration entre ces personnes ; c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la Ville de Genève doit être l'objet. Dans l'exécution du travail, les membres du personnel doivent notamment : a) remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence ; f) se conformer aux règlements et directives les concernant ; g) se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 84 du statut). Le secret de fonction s'impose aux membres du personnel « pour toutes les informations dont [ils] ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions » (art. 86 al. 1 du statut).

![]> Parmi les directives à respecter figure la directive générale sur l'utilisation des systèmes d'information et de communication (ci-après : directive SIC), en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2003. Selon le ch. 2.1.1 al. 3 let. d de cette directive, l'utilisation des SIC à des fins privées est tolérée pour autant qu'elle n'entraîne pas la consultation ou la transmission de représentations obscènes ou violentes. Ont également été versés à la procédure, l'engagement signé le 6 juin 2016 relatif au secret de fonction et à la sécurité de l'information ainsi que la présentation PowerPoint du cours de déontologie dispensé en 2021 au centre de formation de la police et des métiers de la sécurité. Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit, pour le canton de Genève, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5). Dans cette affaire, l'établissement public cantonal avait, après l'enquête administrative, prononcé la révocation à l'encontre du membre du personnel concerné. Selon le Tribunal fédéral, on peut douter que la voie utilisée par l'autorité intimée constitue une mesure appropriée pour sanctionner les actes de ladite personne. Ceux-ci se situaient en deçà de la gravité des cas cités sous l'angle des attentes de la fonction occupée et de la nature des devoirs violés. En particulier, il n'apparaissait pas que cette personne ait gravement porté atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'autorité intimée. Toutefois, le Tribunal fédéral a considéré que le comportement adopté par cette personne pouvait entraîner la rupture du lien de confiance avec son employeur. Les faits reprochés à cette dernière constituaient manifestement un motif fondé de résiliation des rapports de service, de sorte que l'autorité intimée aurait été fondée à prononcer le licenciement ordinaire et même immédiat. Si ce n'est dans ses motifs, le jugement cantonal pouvait en tout cas être confirmé dans son résultat (arrêt 8C_203/2010 précité consid. 3.6). Dans une autre affaire genevoise concernant un licenciement ordinaire prononcé par une commune à la suite d'une enquête administrative, en lieu et place d'une révocation disciplinaire, le Tribunal fédéral a relevé que la révocation et le licenciement pour motifs graves visaient des buts différents même si les deux prononcés avaient pour effet de mettre un terme à l'engagement du fonctionnaire. La révocation, qui figure sous le chapitre « Responsabilité disciplinaire et sanctions » du statut communal, est une mesure de nature disciplinaire et constitue la sanction formelle d'un comportement fautif. Elle implique le constat que le fonctionnaire a violé les devoirs de sa charge, intentionnellement ou par négligence, et que la gravité de la faute justifie une sanction disciplinaire. En tant qu'elle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant, la révocation ne s'impose que dans les cas

particulièrement graves qui portent atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'employeur public. En revanche, le licenciement pour motifs graves ne relève pas du droit disciplinaire. Il suppose l'existence de motifs graves, ce par quoi il faut entendre, à teneur du texte de la disposition communale, « toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le CA ne peut plus maintenir les rapports de service - notamment : la perte de l'exercice des droits civils ; l'incapacité professionnelle dûment constatée ; l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1). Il s'agit de la définition des justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service, généralement utilisée par la jurisprudence fédérale récente (arrêts du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 ; 8C_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.6.1). Le Tribunal fédéral a confirmé que le licenciement pour motifs fondés au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC est une mesure administrative qui ne suppose pas l'existence d'une violation fautive des devoirs de service ; il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 précité consid. 4.1 et 4.2).

E. 4.5

L'enquête sert à l'établissement des faits et doit permettre à l'autorité communale d'examiner si les circonstances mises à jour constituent ou non un comportement fautif susceptible d'être sanctionné par voie disciplinaire. Cependant, cette autorité reste libre, moyennant le respect du droit d'être entendu, de décider de renoncer à la voie disciplinaire et de recourir au prononcé d'un simple licenciement si elle estime que les faits constatés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier un renvoi par le biais de la révocation, mais rendent néanmoins inacceptable une continuation des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.2).!

E. 5

La chambre de céans a déjà jugé plusieurs cas de résiliation pour motif fondé ainsi que plusieurs cas de sanctions prises dans le même contexte que la présente espèce, à savoir en raison d'une trop grande proximité d'agents publics avec E_____.

E. 5.1

Elle a confirmé la résiliation ordinaire des rapports de service d'un sergent de la police cantonale qui avait noué une relation d'amitié avec E_____, avait été condamné pénalement pour violation du secret de fonction au bénéfice de ce dernier, avait participé à un événement festif avec des travailleuses du sexe sur invitation de E_____, avait échangé avec lui de nombreuses photos et vidéos à caractère pornographique, et lui avait envoyé des messages contenant des propos injurieux et même parfois racistes ou menaçants pour des tiers (ATA/1168/2022 du 22 novembre 2022).

E. 5.2

Elle a aussi confirmé le blâme infligé à un autre caporal-chef de groupe de la police municipale. Si l'on pouvait à la rigueur admettre qu'un policier de proximité puisse à l'occasion se faire offrir un café par un commerçant du quartier sans encourir pour autant de responsabilité disciplinaire, les liens entre l'intéressé et E_____ avaient une toute autre dimension : fréquentes pauses à l'arcade du précité, communication à celui-ci de son numéro privé, invitation à un barbecue, tutoiement systématique, détails intimes livrés par

messages, demande de prêt portant sur plusieurs milliers de francs, demandes de contenus à caractère sexuel et réception de E_____ dans les bureaux du poste B_____ démontraient qu'il existait entre les deux hommes des liens allant bien au-delà d'une fréquentation ordinaire dans un cadre professionnel. Une telle proximité était susceptible de faire perdre au recourant son objectivité vis-à-vis d'un administré à qui il pouvait facilement avoir affaire dans le cadre de ses tâches de police, et avait incontestablement contribué à ternir l'image de la police municipale auprès du public. Ce faisant, l'intéressé avait contrevenu aux différentes dispositions des art. 82 à 84 du statut. Le fait qu'il n'existait pas de règlements ou de directives écrites ou orales sur le degré de proximité possible entre un agent municipal et un administré n'y changeait rien, dès lors qu'il s'agissait avant tout d'une question de bon sens et que la faute disciplinaire ne supposait pas que les comportements fautifs soient spécifiquement et précisément décrits dans une loi ou un règlement. La réception de clichés et de vidéos à contenu sexuel contrevenait également à la directive SIC et, par contrecoup, à l'art. 84 let. f du statut. Quant au choix de la sanction, il s'agissait de la deuxième plus faible d'un catalogue volontairement restreint par le législateur communal, et certains des comportements reprochés au recourant auraient pu à eux seuls justifier un blâme, notamment la demande d'un prêt à hauteur de CHF 4'000.- à E_____, qui n'était pas contestée (ATA/1082/2022 du 1^{er} novembre 2022). On peut noter que si la ville avait annoncé vouloir également prononcer un changement d'affectation d'office, une telle décision n'avait apparemment pas encore été prise à la date du prononcé de l'arrêt.![endif]>![if>

E. 5.3

La chambre de céans a confirmé une sanction de sept services hors tour infligée à un appointé de gendarmerie. Ce dernier avait contrevenu à ses devoirs de service en entretenant une relation de proximité, inadéquate, avec E_____, actif dans le quartier auquel il était affecté, partageant des repas avec lui et cherchant à plusieurs reprises à le rencontrer, au « poste » ou à l'« arcade », dans des lieux publics et acceptant d'être photographié en sa compagnie à l'occasion de sorties privées, également avec d'autres policiers. Une telle relation de proximité, affichée, était propre à donner l'image de privilèges donnés à un administré au détriment d'autres personnes et participait à affaiblir la confiance du public envers l'intégrité de la police, ce d'autant plus au regard du traitement de l'affaire d'une personne ayant impliqué de manière indirecte E_____. Par ailleurs, bien qu'il n'ait pas commenté les très nombreuses photographies et vidéos reçues de E_____ sur son numéro professionnel, il n'avait pas non plus découragé de tels messages, contraires à la bienséance et à la décence, ni demandé à son interlocuteur de ne plus lui en envoyer. À cela s'ajoutait l'utilisation de WhatsApp pour la transmission de pièces d'une procédure pénale, méthode qu'il avait admis ne pas être adéquate (ATA/738/2021 du 13 juillet 2021).![endif]>![if>

E. 5.4

Elle a annulé la sanction de changement d'affectation d'office prononcée à l'encontre d'un caporal-chef de groupe au service de la police municipale, ayant déjà fait l'objet d'un blâme, celle-ci étant disproportionnée. Ce dernier avait certes manqué à ses devoirs de service mais sa faute ne pouvait être qualifiée de grave et ne pouvait pas être comparée à celle ayant fait l'objet d'un blâme. Le dossier ne laissait pas transparaître une grande proximité avec E_____ et l'échange de messages ne dénotait pas une familiarité particulière. Il avait toutefois assisté au repas organisé avec E_____ à l'intérieur du poste (

ATA/117/2023 du 7 février 2023).!

E. 5.5

Elle a aussi confirmé la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire de police pour motifs fondés – par substitution de motifs, et ainsi pas, comme retenu dans la décision, pour inaptitude à remplir les exigences du poste, mais pour insuffisance de prestations. Le recourant n'avait pas vraiment pris conscience de la gravité de ses manquements ou les minimisait, notamment quant au devoir d'exemplarité et d'atteinte à l'image de la LProst, soit encore à l'obstacle qu'ils représentaient à l'accomplissement des buts de la LProst, soit notamment la protection des travailleuses du sexe. Il minimisait également la distinction qui devait être faite entre une certaine proximité avec les administrés, tel un tenancier de salon de massage, nécessaire aux activités policières et celle qu'il avait développée, uniquement dans son propre intérêt, s'agissant d'accepter des cadeaux, des conseils ou encore d'être redevable d'autres façons, allant même jusqu'à s'associer avec le tenancier pour l'achat d'un bien immobilier ou la reprise d'une activité commerciale. Les comportements découverts par l'employeur avaient conduit à la rupture du rapport de confiance, rendant la poursuite des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de la police, étant rappelé que les exigences liées au comportement d'un policier excédaient celles imposées aux autres fonctionnaires. Il ne pouvait dès lors être reproché à l'employeur de n'avoir pas choisi la voie disciplinaire (ATA/458/2023 du 2 mai 2023). !

E. 6

En l'espèce, la décision de résiliation, qui s'appuie sur les conclusions du rapport d'enquête du 13 mai 2022, retient que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison des manquements graves et répétés aux devoirs de service ayant entraîné une rupture définitive du lien de confiance.!

Les faits retenus dans la décision litigieuse ne sont pas contestés en tant que tels par le recourant, qui conteste uniquement la qualification retenue par l'autorité intimée, niant qu'il s'agisse, dans son cas, de manquements à des devoirs de service. Il aurait toujours agi pour des motifs professionnels, en lien avec son activité d'APM.

E. 6.1

La réception sur son téléphone professionnel, parfois pendant les heures de service et parfois suivie de l'envoi de commentaires ainsi que l'envoi de très nombreux messages (2248 messages au total) incluant souvent des fichiers (photographie et vidéos) à caractère sexuel, avec un seul acteur du quartier, durant une période allant du 25 mai 2017 au 23 octobre 2018, n'entre pas dans le cadre normal des liens à établir par un APM avec les acteurs du quartier, et le recourant ne le prétend d'ailleurs pas. !

Les contenus concernés vont, à titre exemplatif uniquement, car leur caractère sexuel n'est pas contesté, d'un fichier reçu contenant 150 photographies de femmes, avec pour chacune d'elle, une photographie en pied, dénudée ou nue, une seconde de son visage ainsi qu'une troisième de son sexe et de son anus (pièce 5.5 intimée) à des vidéos montrant des femmes se dénudant dans une cabine d'essayage et pratiquant du sexe oral ou un homme nu insérant son sexe dans la bouche d'une femme. Le recourant a admis l'absence de lien avec son activité professionnelle lors de son audition indiquant que les commentaires envoyés suite à la réception de ce type de fichiers n'avaient aucun lien avec son activité. Il n'avait pas demandé l'arrêt de ces envois, par lassitude, vu leur nombre et ayant constaté que des collègues en recevaient également. Il a encore considéré que ces comportements n'étaient

certes « pas très malins » mais qu'ils constituaient une utilisation privée de son téléphone professionnel qu'il ne pensait pas non autorisée (PV du 21 juin 2021 p. 5 et ses écritures). Or, outre que ces comportements constituent indéniablement une violation des directives sur l'utilisation des systèmes de communication mis à disposition, notamment de l'obligation d'adopter un comportement irréprochable lors de leur utilisation, contribuant à protéger la personnalité et les droits fondamentaux des personnes et les principes et valeurs conformes aux intérêts et image de la ville (art. 2.1.2 directive SIC) et de l'interdiction d'une utilisation à des fins privées entraînant la consultation et la transmission de représentations obscènes ou violentes (art. 2.1.1), ils constituent également une grave violation des art. 83 et 86 du statut, car ils sont susceptibles de porter un préjudice aux intérêts de la ville en portant atteinte à la considération et la confiance dont son personnel doit faire l'objet. Aussi, vu la gravité de la violation à ces devoirs de service, la question pourra rester indécise de savoir si le contenu des nombreux fichiers à caractère sexuel remplit également la qualification d'infraction contre l'intégrité sexuelle par des représentations pornographiques (art. 2.1.3 directive SIC).

E. 6.2

La teneur et le nombre des messages échangés entre le recourant et E_____ permettent de constater la nature des contacts existants, soit une relation où se mêlaient vie professionnelle et vie privée. Même si le recourant conteste ce mélange et affirme avoir gardé une posture professionnelle en lien avec ses missions d'îlotage, les faits ne permettent toutefois pas de le suivre. Par exemple, le mélange apparaît clairement dans l'échange suivant, datant du 21 février 2018 où il répond à E_____ qui lui demandait : « Sait qui la blonde qui est dans le groupe a O_____ ? Elle a l'air pas mal », « C est une stagiaire Elle mérite oui Propose lui du boulot ». L'échange se poursuit par la réponse de E_____ : « nooooo mais je me la ferai bien Vais voir si O_____ l'amène », le recourant répondant « Tant qu'il vient pas avec son chef ». Ensuite, il donne le prénom et l'âge de sa collègue stagiaire à E_____ qui trouvait qu'elle avait l'air jeune, précisant « Mais je tape dedans quand meme », à quoi E_____ répond : « trop mais sa me dérangera pas de me la taper ».

Outre établir la proximité existant entre le recourant et le patron du sex center, confirmée par de nombreux messages à contenu privé (annonce de naissance, de séparation conjugale, invitation à des cafés, repas, etc.), cet échange permet d'établir à lui seul que le recourant a violé l'obligation d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec ses collègues (art. 83 let. b statut), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 83 let. b statut) et de justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 let. c statut). La tentative du recourant de contester l'existence de ces violations par l'absence de directives précises sur la nature du lien autorisé entre un APM et un acteur du quartier tombe à faux. D'une part parce que, même sans précisions, les limites en la matière, fixées par les dispositions du statut, sont clairement dépassées en l'espèce, comme cela tombe sous le sens. D'autre part, le recourant était bien conscient de franchir cette limite même s'il le nie, ce qui est notamment démontré par le fait que plusieurs messages font référence à sa hiérarchie, comme dans l'échange du 21 février 2018. D'autres messages confirment encore que le recourant était conscient du fait que la nature du lien et des échanges avec E_____ n'était pas conforme à ses devoirs de service. Le 24 septembre 2018, dans un échange à propos d'un rendez-vous pour un café, le recourant dit : « putain, il nous lache pas le chef » et « je te redis si on arrive à l'esquiver » et finalement « en fait c'est bon on va le poser ». Le 15 novembre 2018 à 21h36, le recourant informe son interlocuteur qu'il est encore avec son

chef et un nouveau collègue, ajoutant : « je veux d'abord voir ce qu'il vaut avant de faire n'importe quoi », ce à quoi E_____ répond d'appeler quand il sera tranquille. L'abolition de la nécessaire distance professionnelle du recourant et la transmission des éléments d'ordre professionnel à un tiers ressortent également de nombreux échanges, dont celui cité ci-dessus. Le recourant a répondu plusieurs fois aux questions sur la présence de l'un ou l'autre APM au poste (5 mars, 25 et 27 avril 2018, par exemple), sur les horaires de travail des uns et des autres, voire à une occasion en tout cas sur des opérations policières en cours (24 janvier 2018). La conclusion retenue par les enquêteurs quant à un mélange inopportun et de manière affichée des rapports professionnels et privés, avec un acteur du secteur usuel de patrouille, plaçant le recourant dans une position de ne plus être en mesure d'accomplir les tâches inhérentes à sa fonction et enf्रेignant, à plusieurs reprises, son devoir de réserve d'agent public ne peut donc qu'être suivie.

E. 6.3

Doivent encore être retenus à l'encontre du recourant la participation aux repas organisés à l'intérieur du poste B_____, en dehors des heures d'ouverture mais pendant ses heures de service, en compagnie de collègues en uniforme, sans autorisation de la hiérarchie, avec E_____ et son amie. À teneur des enquêtes, la présence de ces personnes dans les locaux sensibles du poste est avérée, soit au premier étage, dans la salle de conférence et l'open space. Selon les témoignages, ces personnes n'étaient toutefois pas seules dans ces endroits. Selon les témoins, il était le seul commerçant du quartier à avoir été invité. Le chef de poste et son remplaçant ont fait part de leur déception d'avoir vu leur confiance trahie, et le sous-officier de service a affirmé qu'il n'aurait jamais autorisé un tel repas, pour des raisons d'absence de motif professionnel. Les APM présents ne s'étaient pas opposés à la prise de photographies par E_____ et, sur l'une des photographies, le recourant fait un doigt d'honneur. Les agents présents ont admis ne pas avoir demandé l'autorisation de leur hiérarchie, ni l'avoir informée ultérieurement. Il n'existait pas de problème, selon eux, pendant leur temps de pause, dès lors qu'ils avaient invité un commerçant du quartier, ce qui relevait de leurs tâches. S'il avait été invité, c'était aussi pour lui rendre la pareille, afin de ne pas lui être redevable. À cet égard, la chambre de céans a déjà jugé pour le même comportement que le fait d'avoir partagé avec des collègues et E_____ un repas au poste de la police municipale est, n'en déplaise au recourant, fautif, s'agissant d'un administré actif dans le quartier et spécialement susceptible d'avoir à faire à la police municipale, une telle familiarité pouvant engendrer, si elle venait à être connue, une impression de favoritisme. En revanche, l'intimée ne démontre nullement que le recourant était chef de poste, ou que c'est à son initiative que E_____ et son amie ont été invités, si bien que l'on ne saurait lui reprocher, comme le fait l'intimée, d'avoir « laissé entrer des tiers non autorisés dans les locaux de la police municipale », mais uniquement d'avoir toléré leur présence (ATA/1037/2022 du 7 février 2023 consid. 5).

E. 6.4

Lors d'un second épisode, E_____ et son amie ont également été invités dans les locaux du poste, hors la présence de la direction, afin de régler la visée de son fusil airsoft en présence de quatre agents, dont le recourant. Lors de cet épisode, les participants se sont rendu dans le couloir, l'open space des agents, devant la salle de conférence du premier étage. Le recourant a admis avoir pris le fusil en mains, avoir visé et tiré, à une reprise, sur une cible en carton. Des photographies ont été prises par E_____, et aucun agent présent ne s'y est opposé. La hiérarchie n'avait pas été informée, ni avant ni après l'événement, et

lors des enquêtes elle s'était déclarée très déçue par ce comportement et « tomber des nues ».[endif]>![if>

E. 6.5

À ces faits s'ajoutent encore la consultation, pour satisfaire sa curiosité selon le recourant, à la demande de E_____, d'une base de données mise à disposition des APM pour rechercher des informations concernant la détentricice d'un véhicule. La transmission d'informations à des tiers n'a pas été établie.[endif]>![if>

E. 6.6

Comme la chambre de céans l'a relevé dans les arrêts ATA/1082/2022 et l' ATA/117/2023 précités, il n'est pas évident que se faire offrir à l'occasion un café par un commerçant du quartier puisse engager la responsabilité disciplinaire d'un policier de proximité. Ce grief ne peut donc être retenu à l'encontre du recourant. Toutefois, le recourant a également admis s'être fait offrir un repas et avoir pris, à une autre occasion au moins, un repas dans un établissement public avec le patron du sex center . [endif]>![if>

E. 6.7

L'ensemble de ces comportements doit être considéré comme portant atteinte à la confiance et à la considération dont les membres du personnel de la ville, et plus spécifiquement les agents de la police municipale, doivent être l'objet.[endif]>![if> En ayant agi de la sorte, même si aucun comportement ne s'est avéré pénalement répréhensible, le recourant a gravement porté atteinte à l'image de la police municipale, du moins l'a exposée à ces atteintes, notamment en laissant E_____ faire de nombreuses photographies à l'intérieur du poste et alors qu'il était en uniforme. Le recourant a tenté de justifier ces comportements en exposant que son activité exigeait de créer et d'entretenir un lien avec les acteurs du quartier. Or, contrairement à cette affirmation, à plusieurs reprises, il a admis ne pas en avoir informé sa hiérarchie. Le contenu de certains messages démontre également qu'il était conscient de ne plus avoir la distance nécessaire pour exercer son activité et qu'il cachait certains éléments à sa hiérarchie. Il a en outre continué de minimiser les faits, insistant sur l'objectif d'obtenir des informations utiles aux missions de la police municipale, sans toutefois indiquer lesquelles, ni pourquoi il n'avait eu ce type de relation avec aucun autre commerçant du quartier. Le recourant minimise aussi grandement la portée de son comportement consistant à se laisser photographier en uniforme, à l'occasion de situations susceptibles de donner une image négative de la police municipale à un administré, voire de donner à cette personne la possibilité d'exercer une pression sur lui. En conclusion, il appert que l'autorité intimée était justifiée à considérer que les faits retenus à la charge du recourant constituaient des manquements répétés à ses devoirs de service, lesquels, pris dans leur ensemble, peuvent être qualifiés de graves, comme le retient, sans excès ni abus de son pouvoir d'appréciation, l'autorité intimée, entraînant une rupture du lien de confiance et constituant un motif objectivement fondé permettant de prononcer une décision de résiliation. Les bons états de service du recourant, qui ne sont pas contestés, ne modifient en rien la découverte de ces comportements graves et leur effet sur le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de service. En conséquence, la décision litigieuse est conforme au droit et le recours, entièrement infondé, sera rejeté.

E. 7

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). `!``endif]``>``!``if]` 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.