

GE_GERICHTE A/2794/2022 vom 4. Juli 2023

GE Cour de justice, 2023-07-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2794_2022

FR: GE_GERICHTE A/2794/2022 du 4 juillet 2023

IT: GE_GERICHTE A/2794/2022 del 4 luglio 2023

Regeste

INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL);NATURE JURIDIQUE;CHANGEMENT D'AFFECTATION;PRESCRIPTION;VIOLATIONS DES DEVOIRS DE SERVICE;PROPORTIONNALITÉ;ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Recours contre un changement d'affectation d'office dans un poste sans responsabilités hiérarchiques et de formation du recourant après l'annulation de son licenciement immédiat par | SPVG.94; SPVG.41.al4; Cst.5.al2; Cst.8

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 [ci-après : statut] - LC 21 151 ; 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 du changement d'affectation d'office du recourant au poste d'appointé à 100% au SPM à compter du 30 juin 2022 en classe G, annuité 25 avec effet au 1 er janvier 2023.!

E. 3

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 ; ATA/524/2023 du 23 mai 2023 consid. 4.2 ; ATA/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b).!> 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. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale (ATA/524/2023 précité consid. 4.2 et les références citées) et ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA ; ATA/117/2023 du 7 février 2023 consid. 3).

E. 4

Le recourant affirme que la prescription serait atteinte. Pour trancher cette question, il faut préalablement trancher la nature du changement d'affectation litigieux.![endif]>![if>

E. 4.1

En tant que membre du personnel de la ville, le recourant est soumis au statut (art. 1, 2 al. 1 et 3 al. 1 statut).![endif]>![if>

E. 4.2

La section 3 du statut, consacrée à la « violation des devoirs de service », du chapitre VI, sur les « devoirs du personnel », comprend deux articles. Selon l'art. 93 du statut, intitulé « sanctions disciplinaires », les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir (al. 1). À teneur de l'art. 94, sur les « autres mesures », en tout état de cause, si la violation des devoirs de service le justifie, le changement d'affectation d'office au sens de l'art. 41 al. 4 statut ou le licenciement sont réservés. ![endif]>![if> Lorsqu'il s'avère qu'un employé ou une employée ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans son poste, il ou elle peut, après avoir été entendue oralement, être transférée d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes (art. 41 al. 4 statut). Dans ce cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'art. 34 al. 1 statut (art. 41 al. 5 du statut). En cas de changement d'affectation d'office, conformément à l'art. 41 al. 3 et 4 du statut, la personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue par le secrétaire général ou la secrétaire générale de la ville ou le directeur ou la directrice des ressources humaines. Elle a le droit de se faire assister. Le changement d'affectation fait l'objet d'une décision motivée du CA (art. 108 du règlement d'application du statut du 19 octobre 2009 - REGAP - LC 21 152.0).

E. 4.3

La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme ; il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 144 V 313 consid. 6.1 ; 137 IV 180 consid. 3.4). La chambre de céans suit la même approche (ATA/567/2023 du 30 mai 2023 consid. 2.7).![endif]>![if>

E. 4.4

Selon les travaux préparatoires du statut, l'art. 93 al. 1 statut a été construit de manière à ne prévoir plus qu'un catalogue de sanctions réduit. Il ne conserve plus que, comme sanctions possibles, l'avertissement et le blâme, sanctions avant tout symboliques, auxquels s'ajoute la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour une année (Mémorial des

séances du Conseil municipal de la ville, 19 e séance, 10 novembre 2009 à 17h [ci-après : Mémorial], p. 2299). Quant au changement d'affectation d'office et au licenciement, réservés comme « autres mesures », ils ne sont pas en tant que tels des sanctions, même s'ils peuvent être ressentis comme tels par l'intéressé et même si la faute de celui-ci peut en constituer le motif. En effet, l'un comme l'autre sont décidés avant tout dans l'intérêt de la bonne marche de l'administration (Mémorial 2009, p. 2311).

Enfin, l'art. 41 du statut concerne deux des trois hypothèses dans lesquelles les rapports de service sont modifiés (art. 40 s. statut). Plus particulièrement, le troisième cas de figure, ancré à l'art. 41 al. 4 et 5 statut, vise les membres du personnel qui ne parviennent pas à fournir des prestations suffisantes dans leur poste. Ces personnes pourraient théoriquement être licenciées pour motif objectivement fondé. Cependant, s'il apparaît que l'intéressé pourrait donner satisfaction dans un autre poste correspondant mieux à ses qualifications et aptitudes, un transfert dans un tel poste peut se révéler « préférable » pour les deux parties (Mémorial 2009, p. 2294).

E. 4.5

Dans sa jurisprudence, sous réserve d'un cas particulier dans lequel la ville qualifiait elle-même le changement d'affectation de sanction (ATA/117/2023 du 7 février 2023), la chambre administrative a laissé indécise la nature du changement d'affectation au sens de l'art. 94 statut. Elle a néanmoins retenu qu'un changement d'affectation résultant d'une violation d'un devoir de service, comme celui prévu à l'art. 94 statut, pouvait constituer une mesure moins incisive qu'un licenciement pour motif objectivement fondé. Un tel changement d'affectation pouvait dès lors, quand bien même il serait ressenti comme une sanction, constituer une mesure administrative susceptible d'être prise à l'égard d'un employé, en sus d'une sanction disciplinaire prévue par la loi, et ce dans le respect du principe ne bis in idem (ATA/492/2021 du 11 mai 2021 consid. 4b ; ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 3b). La chambre administrative avait d'ailleurs déjà par le passé confirmé le prononcé d'un blâme et d'un changement d'affectation d'office contre un membre du personnel dans le cadre d'un même complexe de faits, étant néanmoins relevé que le changement d'affectation ne reposait dans cette affaire pas uniquement sur l'événement sanctionné par le blâme (ATA/808/2015 du 11 août 2015 consid. 7 et 8).

E. 4.6

En l'occurrence, le texte des art. 93 et 94 statut indique clairement que le changement d'affectation d'office prévu par l'art. 94 statut constitue une « autre mesure », au même titre que le licenciement, et non une sanction disciplinaire. L'expression « En tout état de cause » figurant au début de l'art. 94 statut le confirme également. Elle dénote en effet qu'une sanction disciplinaire peut aller de pair avec une mesure, les deux décisions pouvant être prononcées pour les mêmes faits, ce qu'a d'ailleurs confirmé la jurisprudence de la chambre administrative. Certes, cela n'aurait pas été possible si les mesures devaient également être qualifiées de sanctions disciplinaires, en vertu du principe ne bis in idem . L'interprétation littérale exclut toutefois la qualification de sanction disciplinaire.

L'interprétation systématique va dans le même sens. En effet, deux articles distincts ont été adoptés, le premier portant sur les sanctions disciplinaires et le second sur les « autres mesures », ce qui démontre que seuls les éléments prévus dans le premier des deux articles constituent des sanctions disciplinaires, à l'exclusion de ceux prévus dans le second. Cette interprétation est également confirmée par l'interprétation historique. Les travaux

préparatoires dénotent la volonté du législateur communal de prévoir, d'une part, un catalogue restreint de mesures disciplinaires, soit l'avertissement, le blâme et la suppression de l'augmentation annuelle du traitement pour une année, et, d'autre part, d'autres mesures, qu'il a indiqué avoir pour but le bon fonctionnement de l'administration et qu'il a dès lors expressément désignées comme non constitutives de sanctions disciplinaires, et cela même si elles pouvaient être ressenties comme telles. L'interprétation téléologique confirme ce qui précède. En effet, le changement d'affectation d'office au sens de l'art. 94 statut est décidé avant tout pour la bonne marche de l'administration et non pas pour sanctionner, conformément aux travaux préparatoires. Elle a ainsi la même finalité que la résiliation des rapports de service pour motif objectivement fondé mais constitue une mesure moins incisive par rapport à celle-ci, comme relevé par la jurisprudence. Par conséquent, le changement d'affectation d'office prévu par l'art. 94 statut ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais une mesure visant à adapter ou modifier la composition de l'administration communale en vue de son bon fonctionnement.

E. 5

Il convient ensuite d'examiner la question de la prescription.![endif]>![if>

E. 5.1

Les rapports de service des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (art. 3 al. 1 statut). En cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 al. 2 statut).![endif]>![if>

E. 5.2

La chambre administrative a déjà été amenée à traiter de la question de la prescription des sanctions disciplinaires prononcées par la ville. Elle a ainsi constaté que ni le statut, ni le REGAP ne contenaient de règles relatives à la prescription et que le CO, applicable à titre de droit public supplétif, ne prévoyait pas de règle quant à la prescription des sanctions (ATA/984/2018 du 25 septembre 2018 consid. 5). Dans cet arrêt, qui concernait un avertissement, elle a retenu un délai de prescription minimal de trois ans, vu l'art. 103 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0), délai qui n'était en l'espèce pas atteint (ATA/984/2018 du 25 septembre 2018 consid. 5).![endif]>![if>

E. 5.3

Dans les deux arrêts ATA/492/2021 et ATA/114/2021 précités, la chambre administrative a constaté que la durée écoulée entre la violation des devoirs de services et le changement d'affectation litigieux n'était pas déterminante, au vu de la gravité des manquements et de la connaissance des faits par la hiérarchie un an plus tard (consid. 5c et consid. 4c).![endif]>![if>

E. 5.4

En l'espèce, la décision litigieuse prononce le changement d'affectation d'office du recourant et, comme examiné précédemment, ne concerne donc pas une sanction disciplinaire. La question de la prescription de l'action disciplinaire ne se pose donc pas. Il découle de la jurisprudence susmentionnée que, s'agissant d'une mesure administrative, l'écoulement du temps devra être pris en compte dans l'appréciation du fondement et de la proportionnalité de la mesure, eu égard au but de celle-ci, soit la bonne marche de

l'administration communale.![endif]>![if> Le grief sera par conséquent écarté.

E. 6

Le recourant affirme que la mesure ne pouvait pas être prononcée, faute d'insuffisance de prestations.![endif]>![if>

E. 6.1

Dans sa jurisprudence relative à l'art. 94 statut, la chambre administrative a déjà eu l'occasion d'écarter l'argumentation de recourants selon lesquels un changement d'affectation fondé sur cet article serait subordonné à la réalisation de deux conditions cumulatives, à savoir la violation des devoirs de service et l'insuffisance des prestations. Il en découle qu'un changement d'affectation d'office au sens de l'art. 94 statut est subordonné à la seule condition d'être justifié par la violation des devoirs de service (ATA/492/2021 du 11 mai 2021 consid. 4b ; ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 3b). ![endif]>![if>

E. 6.2

Parmi leurs devoirs généraux, 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 (art. 82 statut). Ils doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c ; art. 83 statut). Ils doivent notamment remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a) et se conformer aux règlements et directives les concernant (let. f ; art. 84 du statut).![endif]>![if> Les cadres intermédiaires, soit les membres du personnel dont la fonction se situe en classe I à M (art. 19 al. 2 REGAP), sont tenus, en particulier, de créer et maintenir un climat de travail favorable au sein de leur équipe (let. b), de prendre des mesures en cas d'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel qui leur est subordonnée (let. f) et de veiller à la santé et à la sécurité des membres du personnel qui leur sont subordonnés ou subordonnées (let. g ; art. 99 al. 3 REGAP). Selon l'art. 4 de la directive relative à l'utilisation des systèmes d'information et de communication du 8 octobre 2003 (ci■après : directive SIC), l'utilisateur des systèmes d'information et de communication, dont font parties les téléphones mobiles (art. 2 al. 2 let. e directive SIC), doit adopter un comportement irréprochable (al. 1). En cela, il contribue à protéger la personnalité et les droits fondamentaux des personnes (let. a), ainsi que les principes et les valeurs conformes aux intérêts et à l'image de la ville (let. b ; al. 2). L'utilisation des systèmes d'information et de communication à des fins privées est tolérée de manière occasionnelle (art. 3 al. 3 let. a directive SIC). Dans tous les cas, l'utilisation des systèmes d'information et de communication doit se conformer à la directive SIC (art. 3 al. 4 directive SIC).

E. 6.3

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance, et sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. Il doit en particulier s'abstenir de tout ce qui peut porter atteinte 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 quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. 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 du 9 juillet 2020 consid. 3.2.2 et les références citées).

E. 6.4

Dans les deux arrêts de 2021 précités, dont le plus récent est relatif au même complexe de faits, la chambre administrative a confirmé les changements d'affectation d'office d'un sergent instructeur, assurant notamment le rôle de chef de classe dans les écoles de formation des APM, et d'un caporal-chef de groupe, à des postes d'appointé. Vu l'altération du lien de confiance, qui ne pouvait être considéré comme rétabli malgré les prestations satisfaisantes délivrées depuis les comportements incriminés, les mesures litigieuses favorisaient un fonctionnement sain et correct du groupe d'APM tout en réduisant au strict nécessaire les conséquences négatives sur la situation professionnelle des recourants. Le fait de pouvoir rester employés en tant qu'appointés de la police municipale limitait les conséquences, notamment financières et sur leurs situations professionnelles pour les recourants, dont les évaluations étaient positives et qui étaient dépourvus d'antécédents, et leur permettait de pouvoir, à moyen ou long terme, recréer une relation de confiance avec leur hiérarchie dans la perspective éventuelle de reprendre une responsabilité hiérarchique ou de formation. Les deux mesures étaient conformes au principe de la proportionnalité (ATA/492/2021 précité consid. 4b ; ATA/114/2021 précité consid. 4b).

E. 6.5

En l'espèce, la violation des devoirs de service a été établie par l'ATA/349/2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019, et n'est du reste pas contestée dans la présente procédure. Les faits retenus sont, compte tenu de ses statuts de policier, de cadre intermédiaire, de gradé, de formateur et d'enseignant, notamment du cours de déontologie, et de supérieur de la quasi-totalité du groupe, d'avoir envoyé deux messages, ceci au lieu de freiner ou à tout le moins d'essayer de calmer les intervenants dans le groupe WhatsApp. Le premier message, « Fils de pute » accompagné d'un émoticône représentant une main avec le majeur tendu vers le haut, envoyé le 24 mars 2017 à 20 h 5 min 27 s, était fondamentalement irrespectueux et déplacé. Le deuxième, « Je suis vraiment chaud » accompagné d'un émoticône d'une bouche tirant la langue, envoyé à 21 h 18 min 48 s, avait une connotation sexuelle, inadmissible. Par ce comportement, comme l'a constaté la chambre administrative et l'a confirmé le Tribunal fédéral, le recourant a contrevenu aux devoirs généraux des membres du personnel, manqué à son attitude d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec les personnes membres du groupe WhatsApp, mis en danger la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit faire l'objet, manqué à ses devoirs de fonction et contrevenu à ses engagements par rapport à la charte de l'instructeur TTI (ci-après : charte TTI), par la signature de laquelle il s'était engagé à faire preuve de professionnalisme et de rigueur en permanence, afin de montrer l'exemple aux participants (§ 8), ainsi qu'à la directive SIC. Le recourant a par conséquent violé ses devoirs de service, violation dont la gravité justifie le changement d'affectation d'office litigieux, indépendamment de l'existence ou non d'une insuffisance de prestations, conformément à la jurisprudence susmentionnée. Le grief sera écarté.

E. 7

Le recourant soulève cependant une violation du principe de la proportionnalité.

E. 7.1

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 137 I 167 consid. 3.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2).

E. 7.2

En l'espèce, les manquements examinés ci-dessus ont eu pour effet d'altérer le lien de confiance entre le recourant et sa hiérarchie s'agissant de son statut de gradé et de la formation des aspirants. Dans cette mesure, le comportement du recourant a entravé le bon fonctionnement de son service. Le fait qu'avant son licenciement immédiat, ensuite annulé par la chambre administrative, le recourant ait continué à exercer sa fonction à satisfaction, ne change rien au fait que le lien de confiance a été entamé. Dès lors, le changement d'affectation du recourant au poste d'appointé permet de pallier la perte de confiance liée à son rôle de supérieur hiérarchique et de formateur. En retirant à l'intéressé ses responsabilités de gradé et d'instructeur, la mesure litigieuse est apte à assurer le bon fonctionnement du SPM.

Quant à la question de savoir s'il existe des mesures moins incisives pour parvenir au même résultat, le recourant n'en suggère pas, étant relevé que la mesure litigieuse constitue en elle-même une mesure moins incisive qu'un licenciement pour motif objectivement fondé. En outre, comme vu précédemment, la période où le recourant est resté en poste après la survenance des manquements retenus à son encontre ne suffit pas à considérer que le lien de confiance aurait été reconstruit, d'autant plus au regard du fait que l'existence du fil de discussion litigieux n'est venue à la connaissance de sa hiérarchie qu'un an après les faits. Ainsi, vu l'altération du lien de confiance, la mesure litigieuse constitue une mesure nécessaire au fonctionnement sain et correct de l'administration communale et de la police municipale, sans qu'il n'existe de mesure moins incisive permettant de garantir ledit fonctionnement. Quant à la proportionnalité au sens étroit, comme la chambre administrative a déjà eu l'occasion de le constater, au vu de ses fonctions, de son expérience, de son rôle de formateur, du fait qu'il était chargé de l'enseignement de la déontologie et qu'il s'était formellement engagé à se montrer exemplaire en toutes circonstances, les manquements du recourant sont graves. Son attitude a mis en péril la considération et la confiance du public à l'égard de l'autorité intimée et de la police municipale en particulier et a porté atteinte au lien de confiance entre employé et employeuse. En optant pour un changement d'affectation d'office à un poste d'appointé, emploi qu'il avait préalablement occupé pour lequel ses compétences ne sont pas contestées, et non à licenciement, l'autorité intimée a ainsi correctement pris en compte le fait que seuls deux messages et sa passivité devaient être retenues à l'encontre du recourant, que la gravité des faits devait être relativisée, qu'il avait été promu à plusieurs reprises et fait l'objet d'évaluations positives tout au long de sa carrière – les témoins ayant d'ailleurs encore confirmé aux enquêteurs qu'avant les faits litigieux, le recourant donnait entière

satisfaction – et qu'il n'avait pas d'antécédents de violation des devoirs de service, les deux éléments relevés par l'autorité intimée n'ayant pas fait l'objet de sanctions ou mesures. La mesure litigieuse permet également de prendre en compte l'intérêt du recourant à conserver son emploi malgré la baisse de salaire. Le fait de pouvoir rester employé en tant qu'appointé de la police municipale limite en effet les conséquences, notamment financières, sur la situation professionnelle du recourant et cela lui permet, le cas échéant, de pouvoir, à moyen ou long terme, recréer une relation de confiance avec sa hiérarchie dans la perspective éventuelle de reprendre une responsabilité hiérarchique ou de formation. Quant à la durée écoulée entre la découverte des échanges WhatsApp et le prononcé du changement d'affectation litigieux, elle n'est pas déterminante au vu de la gravité des manquements l'ayant motivé et de l'altération du lien de confiance en ayant découlé, étant rappelé que si la mesure pour laquelle a finalement opté l'autorité intimée n'est intervenue qu'en juin 2022, c'est en raison de l'annulation de la première mesure, soit le licenciement immédiat prononcé en juin 2018, le temps écoulé entre deux étant en grande partie expliqué par la durée des trois procédures devant la chambre administrative et le Tribunal fédéral ainsi que la conduite de l'enquête administrative, pendant laquelle le recourant a continué à percevoir son traitement de sergent-major instructeur en étant suspendu de ses fonctions. En définitive, la mesure contestée ménage ainsi, après prise en compte de l'ensemble des circonstances, un juste équilibre entre les intérêts de l'autorité intimée au bon fonctionnement de son administration et de la police municipale et les intérêts privés du recourant. Au vu de ce qui précède, le changement d'affectation d'office constitue une mesure proportionnée. Le grief de violation du principe de la proportionnalité sera écarté.

E. 8

Le recourant soulève finalement une violation du principe de l'égalité de traitement.!

E. 8.1

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. 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, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. 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 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1 ; 1C_695/2021 du 4 novembre 2022 consid. 3.1.2).!

E. 8.2

En l'espèce, le recourant affirme que le changement d'affectation serait contraire au principe de l'égalité de traitement. Il ne démontre cependant pas en quoi sa situation serait semblable à celle des autres instructeurs présents dans le groupe et aurait été traitée différemment, ni en quoi sa situation serait différente et aurait pourtant été traitée de la même manière.!

Il sera ici relevé que les collègues aux situations desquels le recourant se réfère n'avaient pas la même fonction, ni le même grade. F_____ était en effet appointé et aide-instructeur, D_____ et E_____ sergents instructeurs et C_____

appointé et référent d'école. Ce dernier n'était de plus pas membre de la police municipale de la ville, mais de la police cantonale. Par ailleurs, chacun a eu une participation différente au fil WhatsApp, chacun ayant envoyé des messages différents quant au contenu et la quantité. La situation de collègues du recourant n'était dès lors pas semblable à la sienne, de sorte que le recourant ne peut se plaindre de ne pas avoir été traité de la même manière que ces derniers. À ces situations différentes, l'autorité intimée, voire l'autorité cantonale, a répondu de manière différente, puisque chacun a fait l'objet soit d'aucune mesure ou sanction, soit d'un changement d'affectation ou d'un déplacement voire d'une sanction additionnelle en fonction de sa situation. Ainsi, F_____ avait déjà reçu un blâme en raison de son comportement à B_____ et a été déplacé dans un poste de quartier, ses responsabilités d'aide-instructeur lui ayant été retirées. E_____ a fait l'objet d'un changement d'affectation d'office au poste d'appointé. C_____ a subi un blâme et a été déplacé, ses responsabilités de référent lui ayant été retirées, et D_____ n'a fait l'objet d'aucune mesure ou sanction, n'ayant pas participé au fil WhatsApp comme ses collègues. Au vu de ce qui précède, aucune violation du principe de l'égalité de traitement ne peut être reprochée à l'autorité intimée et le grief sera écarté. Dans ces circonstances, la décision attaquée est conforme au droit et le recours à son encontre, entièrement mal fondé, sera rejeté.

E. 9

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).>[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.