

GE_GERICHTE A/2936/2018 vom 19. November 2019

GE Cour de justice, 2019-11-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2936_2018

FR: GE_GERICHTE A/2936/2018 du 19 novembre 2019

IT: GE_GERICHTE A/2936/2018 del 19 novembre 2019

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 19.11.2019
A/2936/2018

A/2936/2018 ATA/1680/2019 du 19.11.2019 (FPUBL), REJETE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2936/2018 -
FPUBL ATA/1680/2019 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 19
novembre 2019 dans la cause Monsieur A_____ représenté par Me Judith Kuenzi, avocate
contre COMMANDANTE DE LA POLICE EN FAIT 1) Monsieur A_____, né le _____
1989, a été engagé au sein de la police internationale le 27 avril 2017 en qualité d'assistant
de sécurité publique (ci-après : ASP) 3, avec effet au 1^{er} mai 2017. Il ressortait de la
décision d'engagement que M. A_____ devait avoir suivi avec succès la formation d'ASP
dispensée par l'académie de police de Savatan et avoir réussi les examens finaux au plus
tard le 30 avril 2019, faute de quoi les rapports de service seraient résiliés. Le mois suivant
l'obtention du certificat d'ASP 3, il atteindrait la classe maximum 12 de traitement
correspondant à la fonction. 2) Le 6 juin 2017, l'académie de Savatan a informé le directeur
des ressources humaines (ci-après : RH) de la police genevoise que l'aspirant A_____,
malgré un test de rattrapage, se trouvait en échec définitif et qu'il ne pouvait pas poursuivre
sa formation. À l'origine de cette situation, M. A_____ avait reçu la note de 1 au second
test intermédiaire de psychologie car il avait copié certaines de ses réponses sur l'un de ses
camarades. Ayant eu la note de 5.5 au premier test, sa moyenne était donc de 3.25. Il n'avait
pas obtenu une note suffisante au test de rattrapage. 3) Le 3 juillet 2017, un entretien a eu
lieu en présence de M. A_____, de Monsieur B_____, responsable des ressources
humaines de la police, et de Madame C_____, dont la fonction n'était pas spécifiée. Le
compte rendu de cet entretien indique en conclusion, sous le titre « détermination de
l'employeur », que compte tenu de l'échec définitif de M. A_____ à la formation de
l'académie de police, l'employeur envisageait de résilier les rapports de service. 4) Le 5
juillet 2017, M. A_____ s'est déterminé. Il gardait espoir et sollicitait une chance de
pouvoir reprendre sa formation d'ASP 3. 5) Le 28 juillet 2017, la commandante de la police
a néanmoins décidé de reclasser M. A_____ avec rétrogradation dans une fonction
inférieure ; il serait désormais affecté à la fonction d'ASP 2 dès le 1^{er} août 2017. Son
traitement passerait ainsi en classe 10 dès cette date. Un délai de six mois lui était accordé
pour lui permettre d'assumer sa nouvelle fonction, et un bilan intermédiaire serait effectué à
fin octobre 2017. Une décision de résiliation des rapports de service serait rendue en cas de
constat d'échec du reclassement. 6) M. A_____ a ainsi été affecté à la centrale routière
(ci-après : CenRout) en tant qu'opérateur trafic. 7) Un entretien d'évaluation et de
développement du personnel (ci-après : EEDP) a été effectué le 21 novembre 2017 pour les
trois mois de période probatoire, en présence de M. A_____, de son responsable
hiérarchique le lieutenant D_____, et du sergent-chef E_____. Sur les neuf points
évalués, trois étaient jugés excellents, cinq adéquats et un (contacts avec les collègues) à

améliorer. Le bilan du responsable hiérarchique était libellé comme suit : « M. A_____ est une personne avenante, polie et d'apparence respectueuse. Néanmoins, il a rapidement pris quelques aisances qui sont à bannir et doit comprendre qu'il évolue dans un milieu particulier dans lequel il doit apprendre à distinguer les bonnes méthodes et comportements. Il doit encore développer sa proactivité dans la recherche d'informations afin de parfaire sa formation. Pour cela, il faut être plus à l'écoute des expérimentés et chercher continuellement à acquérir de nouvelles connaissances. En outre, il doit rester attentif à la ponctualité dans les relèves ». 8) Par ordonnance pénale du Ministère public du 20 février 2018, communiquée à la commandante de la police, M. A_____ a été reconnu coupable de violation grave des règles de la circulation routière et condamné à une peine pécuniaire de nonante jours-amende à CHF 110.- le jour, avec sursis pendant trois ans, et à une amende de CHF 1'980.- ainsi qu'aux frais de la procédure. Il lui était reproché d'avoir, le 10 novembre 2017 à 22h04, circulé à moto à proximité du Pont Butin, à une vitesse de 106 km/h alors que la vitesse autorisée à cet endroit était de 60 km/h, d'où il résultait un dépassement de 40 km/h après déduction d'une marge de sécurité de 6 km/h. Il avait reconnu les faits. Il résultait en outre du casier judiciaire que M. A_____ avait déjà été condamné le 4 octobre 2010, par la préfecture du district de la Broye-Vully, à une peine pécuniaire de dix jours-amende à CHF 50.- le jour, avec sursis pendant deux ans, et à une amende de CHF 400.-, pour violation grave des règles de la circulation routière. 9) Le 8 mars 2018 vers 06h20, M. A_____, qui n'était pas en service et se trouvait devant l'entrée d'une boîte de nuit, a appelé la centrale d'engagement de la police (ci-après : CECAL). Deux policiers sont intervenus. 10) À la suite d'une inscription de cet événement dans la main courante, tant M. A_____ que les deux gendarmes ayant effectué l'intervention ont rédigé une note de service à l'intention de leur hiérarchie. a. M. A_____ a indiqué que le soir du 7 mars 2018 il avait fêté l'anniversaire d'un ami en France voisine. Ils s'étaient rendus vers 05h30 au Five Club, dans le quartier de Rive. Dans la file d'attente, une altercation verbale avait eu lieu entre ses deux amis et le « videur » de la discothèque. À 06h20, voyant que cela dégénérait, il avait appelé la CECAL en donnant son matricule, en précisant ce qui se passait sans toutefois trop s'y impliquer. Une patrouille était arrivée sur place. Il avait mentionné être un collègue, travailler à la brigade routière et accidents (ci-après : BRA) ; n'ayant pas son badge d'ASP sur lui, il avait donné sa carte d'identité. Entre son appel et l'arrivée de la patrouille la situation s'était apaisée. La patrouille était donc repartie et avait juste demandé de quitter les lieux calmement, ce que lui et ses amis avaient fait. Son ami l'avait déposé à son domicile, où il comptait se reposer une heure avant de repartir au travail. Toutefois, avec le « décalage horaire » et avec les quelques verres consommés la veille, il s'était profondément endormi, sans son téléphone à portée de main, ce qui expliquait son défaut de réponse lorsque ses collègues l'avaient appelé. Il assumait sa part de responsabilité et présentait ses excuses. b. Les deux gendarmes ont indiqué être arrivés sur place devant la discothèque à 06h33. M. A_____, qu'ils ne connaissaient pas, s'était présenté à eux comme étant un collègue et leur avait expliqué être avec deux amis et s'être fait refuser l'entrée dans le club. Il avait présenté à leur demande sa carte d'identité et avait précisé être en poste à la BRA. Ils lui avaient demandé quel était son grade, et il avait répondu qu'il était gendarme ; il n'avait toutefois pas sa carte de police sur lui. L'agent de sécurité du club avait expliqué qu'il n'avait pas fait entrer les trois amis car ils ne voulaient pas payer l'entrée. Les gendarmes avaient alors expliqué à M. A_____ qu'ils ne pouvaient rien faire pour lui et lui avaient proposé de quitter les lieux, ce qu'il avait fait avec ses amis. 11) Le 9 mars 2018, le sergent-major F_____ a également écrit une note de service récapitulant les événements de

la veille. M. A_____ devait prendre son service au poste de commandement du salon de l'automobile à Palexpo à 09h00. Vers 10h30, il ne s'était toujours pas présenté et ne répondait pas sur son téléphone portable. Ils s'étaient donc rendus, avec M. D_____, au domicile de M. A_____. Celui-ci avait répondu après plusieurs coups de sonnette et avait déclaré être resté endormi, son téléphone en mode silencieux. Constatant qu'il sentait légèrement l'alcool, ils avaient pratiqué un éthylotest auquel l'intéressé s'était volontairement soumis, et qui avait révélé, à un peu plus de 11h00, une alcoolémie de 0.24 %. L'intéressé avait été relevé de son service pour la journée. 12) Un EEDP a été effectué le 27 mars 2018 pour les neuf mois de période probatoire, en présence de M. A_____ et de MM. D_____ et F_____. Sur les neuf points évalués, sept étaient jugés excellents, et un adéquat. Le bilan du responsable hiérarchique était libellé comme suit : « L'ASP 2 A_____ a une bonne présentation. Sa tenue est toujours impeccable. Sa passion pour le sport n'y est certainement pas étrangère. Attention toutefois à l'excès de fatigue, qui est peut-être à l'origine de son indifférence affichée, voire son apathie. Au niveau des connaissances techniques, nous relevons néanmoins une progression depuis notre dernier entretien. Il doit maintenant comprendre que pour arriver à une autonomie de travail dans la CenRout, il lui appartient de compléter les informations qui lui manquent. Nous lui demandons plus de proactivité dans ce domaine. Étant de surcroît toujours en période probatoire, il faut maintenant qu'il démontre plus d'implication et d'intérêt pour son travail. Pour cette seconde évaluation, nous relevons de manière globale un niveau de connaissances et d'implication approximatif. Parallèlement, du côté de son comportement hors service, M. A_____ s'est malheureusement fait également remarquer récemment, à deux reprises. Sans présager des éventuelles suites pénales et administratives, et donc dans le but de préserver la présomption d'innocence et la sphère privée, nous ne pouvons décemment pas détailler les faits. Cependant, ces actes dépeignent sa personnalité et exposent son avenir au sein de nos services. Précisons néanmoins que, dans un des cas, il y a eu notamment un manquement professionnel, puisqu'il ne s'est pas présenté un matin à la prise de service, qui plus est pour une mission spécifique et sans annoncer son absence. Inquiets, nous avons dû nous rendre à son domicile. Là nous avons constaté qu'il n'était pas en mesure de travailler, ayant festoyé toute la nuit. Cette affaire a fait l'objet d'une note, laquelle a été transmise par la voie de service ». 13) Le 25 mai 2018 a eu lieu un entretien de service auquel ont participé M. A_____, le major G_____, chef de la police routière, ainsi que Madame H_____, responsable des ressources humaines. Selon le compte rendu de cet entretien, les faits du 8 mars 2018 ont été évoqués, de même qu'une conduite sans permis de conduire, après que ledit permis lui eut été retiré pour une durée de trois mois dès le 14 mars 2018 à la suite de l'ordonnance pénale du 20 février 2018. Sur ce point, M. A_____ a indiqué avoir pensé que le retrait ne serait effectif qu'à partir du 26 mars 2018, quand bien même il avait rendu son permis le 14 mars 2018. En conclusion, M. G_____ a déclaré que depuis mai 2017, « on entend[ait] beaucoup parler de M. A_____ et pas en bien ». Il demandait donc qu'indépendamment des suites qui seraient données à la procédure, un changement d'attitude radical intervienne chez M. A_____, avec effet immédiat. Mme H_____ a demandé à M. A_____ de s'exprimer également sur l'éventualité d'une résiliation des rapports de service, ce à quoi l'intéressé a répondu qu'il avait toujours rêvé de travailler dans la police, qu'il s'excusait et que ces événements n'illustraient pas la personne qu'il était réellement. 14) Par courrier du 5 juin 2018, le service des ressources humaines de la police a communiqué à M. A_____ le compte rendu de l'entretien de service et lui a donné un délai de 14 jours dès réception pour se déterminer à son sujet, délai dont M. A_____ n'a

pas fait usage. 15) Par décision du 26 juin 2018, déclarée exécutoire nonobstant recours, la commandante de la police a résilié les rapports de service de M. A_____ avec effet au 30 septembre 2018. Le 8 mars 2018, il avait contacté la CECAL, et avait admis s'être présenté de manière ambiguë tant auprès de la CECAL que des gendarmes étant intervenus, leur laissant croire qu'il était policier. Il était resté endormi et ne s'était pas présenté à son poste de travail, et sa hiérarchie avait constaté que son alcoolémie était de 0.24 %. Il avait également reconnu avoir été interpellé au guidon de son motocycle le 21 mars 2018, alors qu'il était sous le coup d'un retrait de permis de conduire, lequel faisait suite à sa condamnation du 20 février 2018, lors de laquelle il avait été déclaré coupable de violation grave des règles de la circulation routière. L'ensemble de ces faits dénotait un comportement particulièrement négligent, voire irresponsable, qui était d'ailleurs corroboré par la teneur des deux derniers EEDP. 16) Par acte posté le 30 août 2018, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à la comparution personnelle des parties et à l'audition de deux témoins, et principalement à l'annulation de la décision attaquée et à ce que sa réintégration soit ordonnée, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure. L'art. 21 al. 3 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) avait été violé, dès lors qu'il n'existait aucun motif fondé de licenciement. La décision attaquée ne reposait que sur des faits qui s'étaient déroulés en dehors du service. La commandante de la police ne lui avait d'ailleurs adressé aucun avertissement ni aucune remarque pendant la période de service. Les griefs sur lesquels elle se fondait étaient soit des éléments découlant de sa personnalité même et de son caractère, soit des faits qui s'étaient déroulés dans le cadre de sa sphère privée, la seule faute qui pouvait lui être imputée étant sa non-présentation au travail le 8 mars 2018. Il avait par ailleurs toujours été ponctuel et présent à son poste. Le comportement généralement « apathique voire indifférent » qui lui était imputé était lié à sa personnalité très calme et tranquille, qui était due à ses origines haïtiennes, et il ne s'agissait en aucun cas d'un comportement qui pouvait lui être reproché. Le principe de la proportionnalité était également violé, dès lors que d'autres solutions moins incisives et permettant d'atteindre le but recherché auraient pu être envisagées, notamment un avertissement ou un reclassement professionnel auprès d'une autre entité de l'État. 17) Le 22 octobre 2018, la commandante de la police a conclu au rejet du recours. M. A_____ ayant été engagé comme employé en mai 2017, il était encore en période probatoire au moment de la résiliation des rapports de service. Malgré un échec de M. A_____ à sa formation d'ASP 3, elle l'avait maintenu dans la police en tant qu'ASP 2 alors que rien ne l'y obligeait. Les EEDP des 21 novembre 2017 et 27 mars 2018 étaient très mitigés, ce à quoi venaient s'ajouter les faits décrits dans la décision attaquée, étant précisé que le personnel de la police devait en tout temps donner l'exemple. La décision de résiliation des rapports de service était ainsi manifestement justifiée compte tenu des circonstances. 18) Le 16 décembre 2018, M. A_____ a déposé des observations sur la réponse au recours précitée, relevant notamment que s'agissant de la conduite sous retrait de permis, il n'avait pas été interpellé au guidon de son motocycle, mais au sein même de la centrale, sur dénonciation d'une collègue qui avait effectué une recherche à son sujet sans impératif professionnel, alors que cela était prohibé. 19) Le 5 mars 2019 s'est tenue une audience de comparution personnelle des parties. a. M. G_____ et Madame I_____, juriste, ont indiqué qu'il y avait une différence hiérarchique entre les ASP 2 et 3. Les ASP 3 et 4 recevaient des missions de terrain, tandis que les ASP 2 avaient

des tâches administratives uniquement. Il était possible de passer d'ASP 2 à ASP 3. Il s'agissait d'une promotion et il fallait passer par une école. L'inverse n'était pas usuel et constituait un changement d'affectation. La grille salariale n'était pas la même. La CenRout nécessitait beaucoup de rigueur et d'attention. En effet, elle gérait les alarmes, sur l'autoroute essentiellement et un peu sur les routes cantonales. Ces alarmes devaient être gérées de façon très stricte, le cas échéant avec une conduite hiérarchique. L'ASP devait donc avoir une grande écoute envers la situation et envers sa hiérarchie. À la différence de ce que M. A_____ indiquait dans sa note du 10 mars 2018, il s'était fait passer pour un policier devant la patrouille qui était intervenue. Le fait qu'il se soit fait passer pour un policier avait été remonté par la patrouille. Comme les policiers avaient réalisé qu'il n'était pas de la BRA car ils ne le connaissaient pas, ils lui avaient demandé son numéro de matricule, lorsqu'il le leur avait indiqué, ils s'étaient rendu compte que c'était le matricule d'un ASP. Pour la police, ce qui était plus problématique et qui constituait un manquement professionnel grave était le fait qu'il ne se soit pas présenté le lendemain matin à son poste - et n'aurait pas pu le faire vu son alcoolémie -, alors qu'il y avait le Salon de l'automobile, qui représentait une période délicate pour la police routière. Cela avait représenté un véritable problème opérationnel pour eux. b. M. A_____ a indiqué avoir effectivement dit aux policiers qu'il était un collègue de la BRA, au « CASTOR », mais pas qu'il était gendarme. Le « CASTOR » était un bâtiment qui regroupait notamment la CenRout et la BRA. Il y avait à cet égard probablement eu un malentendu. Il voulait simplement dire qu'il travaillait au « CASTOR ». Il avait utilisé les termes « collègues de la BRA » parce que la CenRout avait d'excellentes relations avec la BRA ; ces deux services faisaient des interventions ensemble. À la question de savoir pourquoi il s'était présenté comme un collègue dans le cadre d'une affaire privée, il a répondu que son appel à la CECAL n'était pas dû au refus d'entrer dans la boîte de nuit, mais à la tension montant dans le cadre de l'altercation qui opposait le « videur » à d'autres personnes que ses amis. Il avait dit qu'il était un « collègue du CASTOR » pour s'identifier plus facilement et rapidement. Il confirmait d'une manière générale la teneur des propos qui lui étaient attribués dans le compte rendu de l'entretien de service. Il admettait avoir conduit sa moto alors qu'il se trouvait sous retrait de permis, mais ce n'était pas intentionnel, comme cela était expliqué dans ses écritures. Il lui apparaissait nécessaire d'entendre certains de ses collègues pour examiner comment il travaillait et produisait une liste de témoins dont il sollicitait l'audition. Les trois premiers étaient des collègues et le quatrième était son supérieur direct, soit M. D_____. Enfin, il n'était pas contesté qu'il n'était pas fonctionnaire au moment du licenciement. 20) Le 7 mars 2019, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 8 avril 2019, prolongé par la suite au 1^{er} mai 2019, pour formuler leurs observations finales. 21) Le 30 avril 2019, la commandante de la police a persisté dans ses conclusions. 22) Le même jour, M. A_____ a persisté dans les termes et conclusions de son recours. 23) Le 6 mai 2019, le juge délégué a indiqué qu'il était loisible à M. A_____ d'exercer son droit à la réplique jusqu'au 22 mai 2019, après quoi la cause serait gardée à juger. 24) Le 22 mai 2019, M. A_____ a indiqué qu'il n'entendait pas répliquer et que la cause pouvait être gardée à juger. 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 ; art. 31 al. 1 LPAC). 2) Le recourant sollicite l'audition de plusieurs témoins, à savoir son supérieur hiérarchique direct ainsi que plusieurs collègues, afin de pouvoir établir la réalité des reproches formulés à son encontre sur son attitude générale et sa façon de travailler. a. 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 l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu au sens de l'art. 29 Cst. ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'occurrence, le recourant a exprimé, dans ses diverses écritures, son argumentation de manière circonstanciée et produit les pièces pertinentes à l'appui de sa position. La chambre administrative a également procédé à une audience de comparution personnelle au cours de laquelle le chef de la police routière, qui a conduit l'entretien de service, a été entendu. En outre et s'agissant des auditions de divers collègues du recourant, elles ne sont pas nécessaires dans la mesure où le litige peut être résolu sans examiner de manière détaillée les reproches faits sur son attitude générale et sa façon de travailler. Quant à celle de son supérieur hiérarchique direct, elle n'est pas nécessaire, pour la même raison mais aussi parce que celui-ci a consigné de manière précise et par écrit ses vues dans les deux EEDP qui figurent au dossier. Le recourant s'est du reste implicitement rallié à l'absence de nécessité desdites auditions, dès lors qu'il estime dans son courrier du 22 mai 2019 que la cause peut être gardée à juger. Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes d'audition sollicitées.

3) Le litige porte sur la résiliation des rapports de service du recourant durant sa période probatoire en tant qu'aspirant ASP 2.

4) Selon l'art. 61 al. 1 let. a LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. En l'espèce, le recourant soutient que la résiliation de ses rapports de service relèverait de motifs non fondés. L'autorité intimée aurait en outre violé le principe de proportionnalité.

5) La police genevoise comprend notamment la police routière (art. 6 let. b ch. 11 de la loi sur la police du 9 septembre 2014 - LPol - F 1 05). Les ASP font partie du personnel de la police (art. 19 al. 1 let. b LPol). La LPAC et ses dispositions d'application s'appliquent au personnel de la police, sauf disposition contraire de la LPol (art. 18 al. 1 LPol ; art. 1 let. c LPAC). De même, le personnel de la police est soumis à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions de la LPol (art. 18 al. 2 LPol).

6) a. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

b. L'art. 36 al. 1 du règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol - F 1 05.07) prévoit que, après leur formation initiale, les assistants de sécurité publique sont engagés à titre d'épreuve par le Conseil d'État pour deux ans. L'art. 47 al. 1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) prévoit

également que la nomination d'un employé au titre de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière. c. En l'espèce, le recourant, qui a commencé à travailler pour la police le 1^{er} mai 2017, se trouvait en période probatoire lors de son licenciement, le 26 juin 2018, ce qui n'est pas contesté. La présente cause doit en conséquence être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement des employés. 7) a. La LPol ne prévoit rien au sujet de la fin des rapports de service. Dans la LPAC, la présence d'un motif fondé de licenciement ne s'applique qu'aux fonctionnaires nommés (art. 21 al. 3 1^{ère} phr. LPAC), si bien que l'on ne saurait avoir affaire ici à une violation de cette disposition, comme l'invoque le recourant dans son acte de recours. b. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'employeur étatique peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé ; le membre du personnel doit être entendu par l'autorité compétente et peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun - non pertinente en l'espèce -, pour laquelle les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC). c. Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement de personnes répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité (ATA/1090/2018 du 16 octobre 2018 consid. 4b ; ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 ; ATA/156/2016 du 23 février 2016 ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015). En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable (arrêts du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/1008/2017 précité ; ATA/408/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013). d. Traditionnellement, 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 142 I 49 consid. 9.1 ; 135 I 233 consid. 3.1 et les arrêts cités). e. Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/408/2017 précité ; ATA/590/2016 du 12

juillet 2016). 8) En l'espèce, suite à l'entretien de service du 25 mai 2018 au cours duquel les faits reprochés lui avaient été communiqués, le recourant s'est vu donner l'occasion de formuler ses observations écrites. La décision du 26 juin 2018 résiliant les rapports de service du recourant avec effet au 30 septembre 2018, respecte le délai légal de congé de trois mois, dans la mesure où elle a été envoyée au recourant en courrier A+ et est entrée dans sa sphère d'influence le 28 juin 2018 selon le suivi des envois de la Poste (sur la validité du courrier A+, voir not. l'arrêt du Tribunal fédéral 2C_882/2019 du 31 octobre 2019 consid. 4.1). 9) a. En tout temps, le personnel de la police donne l'exemple de l'honneur, de l'impartialité, de la dignité et du respect des personnes et des biens. Il manifeste envers ses interlocuteurs le respect et l'écoute qu'il est également en droit d'attendre de leur part (art. 2 al. 2 LPol). Plus généralement, selon l'art. 20 RPAC, 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. b. Le Tribunal fédéral retient qu'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. 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. 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2). Les policiers sont soumis à des exigences particulièrement élevées s'agissant de leur comportement en dehors du service, car ils incarnent encore plus que les autres fonctionnaires la puissance publique (arrêt du Tribunal fédéral 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5). c. Le licenciement avec effet immédiat prononcé à l'encontre d'un policier qui avait bénéficié de passe-droits en raison de son statut, notamment en matière de stationnement de son véhicule privé, a ainsi été confirmé (ibid., consid. 5.7). Le Tribunal fédéral a aussi confirmé la révocation d'un policier dont l'attitude au travail n'était pas mise en cause, seules ses prises de position émises à titre privé sur les réseaux sociaux l'étant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_740/2017 du 25 juin 2018). Quant à la chambre de céans, elle a confirmé le prononcé d'un blâme à un policier qui avait commis - alors qu'il n'était pas en service - une violation grave des règles de la circulation routière entraînant un retrait de permis obligatoire (ATA/607/2012 du 11 septembre 2012). d. Dans un arrêt de 2016, la chambre constitutionnelle de la Cour de justice, examinant la constitutionnalité de l'art. 2 al. 2 LPol précité, a également retenu que les policiers sont tenus d'adopter un comportement adéquat également en dehors du service, les termes « en tout temps » correspondant à cette composante du devoir général de réserve des agents publics. On ne pouvait par ailleurs admettre que le seul respect des interdictions posées par le droit pénal serait suffisant pour assurer l'exemplarité requise. Au surplus, un même comportement pouvait s'avérer plus ou moins grave en fonction de la position de l'intéressé au sein de la police : ainsi, une infraction aux règles de la circulation routière était-elle d'autant moins admissible qu'elle aurait été commise par un membre de la police routière (ACST/11/2016 du 10 novembre 2016 consid. 7c). 10) En l'espèce, indépendamment de la qualité du travail fourni par le recourant et de son attitude générale, à propos desquels les deux EEDP sont mitigés (évaluation générale des objectifs plutôt positive, voire très positive dans le second EEDP,

mais commentaires plus négatifs de la part du supérieur hiérarchique), il est reproché plus spécifiquement au recourant de s'être présenté le 8 mars 2018 auprès de la CECAL et d'une patrouille de gendarmes comme policier, de ne pas s'être présenté au travail ce jour-là et d'avoir une alcoolémie positive, ainsi que d'avoir commis deux infractions routières hors service, à savoir un excès de vitesse constitutif de violation grave des règles de la circulation routière le 10 novembre 2017 et une conduite sous retrait de permis de conduire le 21 mars 2018. Le premier de ces reproches est contesté par le recourant, qui parle d'un malentendu et présente une version des faits différente de celle de sa hiérarchie et des agents de la patrouille qui ont les premiers signalé l'incident. Il convient toutefois de ne pas lui attacher une trop grande importance, d'une part en raison de ces problèmes éventuels de compréhension, et d'autre part dans la mesure où ce comportement n'apparaît en toute hypothèse pas avoir eu, dans les circonstances d'espèce, de portée particulière. Il en va autrement du fait, non contesté, que le recourant, en rentrant chez lui, s'est assoupi dans un état (alcoolémie de 0.24 % vers 11h00, et donc nécessairement plus élevé au moment où le recourant aurait dû prendre son service, soit environ 09h00) ne lui permettant pas de prendre son service, et ce sans pouvoir répondre au téléphone. Comme l'a à juste titre retenu l'autorité intimée, il s'agit là d'un manquement grave à ses devoirs professionnels, en particulier pendant la période considérée qui correspondait au Salon de l'automobile. Quant aux deux infractions routières, conformément à la jurisprudence citée plus haut, le fait qu'elles aient été commises hors service n'est pas propre à diminuer leur gravité, ce d'autant moins que le recourant était membre de la police routière, même s'il ne s'occupait que de tâches administratives. Dès lors, au vu du très large pouvoir d'appréciation qui était le sien s'agissant d'un employé en période probatoire, l'autorité intimée pouvait considérer que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas souhaitable, et elle n'a ainsi pas agi de manière contraire au droit en résiliant lesdits rapports de service, ce d'autant plus que le recourant avait déjà échoué à sa formation d'ASP 3 et qu'il avait été reclassé, sans obligation légale, comme ASP 2. La résiliation des rapports de service du recourant étant conforme au droit, le recours sera rejeté. 11) 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 aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 30 août 2018 par Monsieur A _____ contre la décision de la commandante de la police du 26 juin 2018 ; au fond : le rejette ; met à la charge de Monsieur A _____ un émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il n'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, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Judith Kuenzi, avocate du recourant ainsi qu'à

la commandante de la police. Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, MM. Pagan et Verniory, Mme Cuendet, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz la présidente siégeant : F. Payot Zen-Ruffinen 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.