

GE_GERICHTE A/3853/2021 vom 13. Dezember 2022

GE Cour de justice, 2022-12-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3853_2021

FR: GE_GERICHTE A/3853/2021 du 13 décembre 2022

IT: GE_GERICHTE A/3853/2021 del 13 dicembre 2022

Erwägungen

E. 11

octobre 2021 puis lors des deux entretiens suivants. Si l'avis de mutation litigieux n'était pas signé par la commandante de la police, elle en avait eu connaissance le 9 novembre 2021 lorsqu'elle avait reçu le recourant en entretien, et avait donc validé celui-ci à ce moment-là. Les conditions strictes d'une sanction déguisée n'étaient pas établies. Sa situation n'avait pas été péjorée par son nouveau poste, étant relevé qu'il avait même obtenu en sus les indemnités précitées. 11) Dans sa réplique du 16 février 2022, le recourant a persisté dans ses conclusions, sollicitant en sus la production du manuel d'utilisation du logiciel de la CECAL, du détail de l'appréciation du sous-effectif de la CECAL et du sureffectif du CPO, ainsi que l'analyse des effectifs et du seuil critique des effectifs de la CECAL. Il sollicitait également l'audition de M. F._____ afin de connaître les réelles raisons de son transfert et de comprendre pour quel motif des postes étaient mis au concours sans tenir compte de sa situation. [endif]>[if> Son départ du CPO avait créé un sous-effectif dans ce service. Il ne comprenait pas à quels éléments concrets de sa carrière il était fait référence pour retenir qu'il disposait de qualifications particulières. Cette argumentation relevait plutôt d'une motivation a posteriori de la sanction déguisée qui l'avait frappé. La formation spécifique au CPO était plus facile que celle dispensée durant un mois à la CECAL. La commandante de la police ne contestait pas que la mutation avait été faite sans consultation préalable. Il n'avait pas été engagé à la CECAL pendant le sommet OMC 21 mais sur le terrain dans le groupe de maintien de l'ordre MO312. La justification écrite du changement de poste était donc contredite par la réalité des faits. Après quelques semaines d'activités à la CECAL, il constatait qu'il n'était pas engagé comme « sous-officier 1 » et chef de groupe, mais plutôt comme opérateur, de sorte que son rôle de cadre intermédiaire était ignoré par la direction de la CECAL. Si le seuil de la CECAL était aussi critique en terme de personnel qu'indiqué par la commandante de la police, il était étonnant qu'elle n'ait pas ordonné à chaque service de fournir un collaborateur pour renforcer la CECAL. Il s'interrogeait par ailleurs sur les raisons de son transfert en qualité de « sous-officier 1 », alors qu'il manquait en réalité des opérateurs (policier 1 ou 2). La rencontre de l'OMC n'avait duré que quelques jours et ne justifiait pas sa mutation au-delà du début du mois de décembre 2021. La commandante de la police semblait ignorer que son droit d'être entendu impliquait qu'il soit entendu avant qu'une mesure ne soit prise. Le passage d'un horaire fixe au CPO à un horaire variable à la CECAL avait des conséquences importantes sur la vie privée. Par ses explications, celle-ci confirmait par ailleurs l'invalidité formelle de la mutation laquelle n'avait été validée qu'a posteriori. Plusieurs éléments confirmaient la présence d'une sanction déguisée. Ses compétences d'encadrement n'étaient pas utilisées, il y avait deux postes de sergents/sergents-chef mis au concours dans son ancienne unité alors que M. E._____ lui avait écrit le 15 octobre 2021 que son retour au CPO était une priorité. Il avait fait du

maintien de l'ordre durant le sommet de l'OMC alors que sa hiérarchie avait indiqué avoir besoin de lui comme opérateur CECAL à ce moment-là. Les analyses du besoin du service n'étaient pas documentées. Sa mutation intervenait suite à son intervention au nom de B _____. 12) Le 23 février 2022, le recourant a indiqué que selon le courriel d'un responsable administratif de la police de proximité de Cornavin-Pâquis reçu la veille, la police était à la recherche d'un volontaire pour la CECAL, dans le cadre d'une attribution temporaire d'une durée de trois ans. 13) Le 23 mai 2022, le recourant a indiqué que le Caporal L _____ avait été transféré au CPO, avec promotion au grade de sergent. Le Sergent-Chef M _____ avait été choisi pour le remplacer au CPO, mais son transfert n'avait pas été formellement validé en raison de la procédure pendante devant la chambre administrative. Début mai, le transfert du Sergent-chef N _____ de la police routière à la CECAL avait été refusé. Ces éléments, qui pouvaient être prouvés par l'audition des intéressés si l'autorité intimée en contestait la véracité, démontraient que son transfert du CPO à la CECAL n'était pas motivé a des raisons d'organisation mais constituait une sanction déguisée. 14) Le 11 juillet 2022, le recourant a relevé que l'Appointé O _____, affecté à la CECAL, serait muté à la Police internationale, avec effet au 1 er septembre 2022. La hiérarchie autorisait donc des départs de la CECAL alors que son transfert avait été justifié par une manque d'effectifs. 15) Le 20 septembre 2022, le recourant a informé la chambre administrative que le Major P _____ lui avait proposé de retourner au CPO au plus tôt le 1 er novembre 2022. Il lui avait répondu qu'il souhaitait retourner au CPO dès que possible. Cela pouvait rendre la conclusion n° 2 de son recours sans objet. La conclusion n° 1 conservait sa validité, dès lors que l'on se trouvait dans une situation qui pouvait se renouveler régulièrement. 16) Le 25 octobre 2022, la commandante de la police s'en est rapportée à justice s'agissant de l'intérêt à maintenir la présente procédure. La direction des opérations avait en effet proposé au recourant qu'il soit réintégré au CPO, ce que ce dernier avait accepté le 16 septembre 2022. La situation de la CECAL avait changé par rapport à celle qui prévalait en 2021. 17) Le 4 novembre 2022 s'est tenue une audience de comparution personnelle et d'enquêtes. a. M. A _____ a indiqué avoir réintégré le CPO officiellement depuis le 1 er novembre 2022. Il retirait dès lors la deuxième conclusion de son recours. Lorsqu'il avait été muté, il avait suivi une formation de quinze jours, puis avait de suite été engagé au maintien de l'ordre sur le terrain pour l'événement de l'OMC. Cette mission avait duré une quinzaine de jours. Quand il était arrivé à la CECAL en décembre 2021, il partait de zéro et n'était pas opérationnel avant six mois. Il avait toujours quelqu'un à côté de lui. Le représentant du département de la sécurité, de la population et de la santé a indiqué que la formation pour un opérateur de la CECAL durait environ quinze jours. Durant cette formation, l'employé bénéficiait d'un horaire hors tournus afin de s'adapter aux nouvelles tâches. La CECAL faisait face à un manque chronique de personnel, qui était accentué en fin d'année en raison de la charge d'activité et du sommet de l'OMC. Ce dernier avait toutefois dû être annulé en raison de la situation sanitaire. Plusieurs démarches avaient été effectuées pour combler ce manque : affectation temporaire de stagiaires, prolongation d'affectation et affectations pour une durée déterminée du personnel provenant du service opérationnel. M. A _____ avait été choisi en raison de la variété de sa carrière et de ses compétences du terrain. b. Entendu en qualité de témoin, M. F _____ a

expliqué que la CECAL était en carence de personnel depuis des années. La situation était récurrente et déjà présente à son arrivée en 2018. La CECAL fonctionnait avec 30 opérateurs, soit six groupes de cinq, étant précisé que certains groupes n'en contenaient que trois. Ils avaient dû remplacer des congés maladie, des vacances et des départs à la retraite. La situation était devenue catastrophique. La mutation de M. A_____ était une très bonne solution pour la CECAL. Il avait constaté que M. A_____ était « dépité » à l'annonce de sa mutation, car il venait d'arriver au CPO. Sa hiérarchie ne lui avait pas indiqué s'il y avait un quelconque lien entre le courrier de B_____ signé par M. A_____ et l'avis de mutation. À son arrivé à la CECAL, M. A_____ avait dû suivre une formation sur les outils techniques, à la suite de quoi, il avait été directement opérationnel. Le poste de sergent-chef impliquait une expérience de l'entreprise ainsi qu'une vision tactique que les gendarmes n'avaient pas par manque d'expérience. Il avait toujours pensé que le manque d'effectif à la CECAL était motivé par le fait que les policiers étaient en quelque sorte « en prison » car ils ne pouvaient pas sortir. Il était vrai que l'attribution de M. A_____ sur le terrain pendant l'OMC n'était pas en adéquation avec la demande de M. E_____ de l'engager sur l'OMC. Il ignorait pourquoi M. A_____ n'avait pas été réaffecté au CPO alors que deux postes étaient vacants et qu'il avait reçu la consigne de traiter son retour en priorité. 18) Le 17 novembre 2022, le recourant a persisté dans ses conclusions, renonçant à demander des mesures d'instruction supplémentaires. Les conclusions 1, 3 et 4 conservaient leur intérêt.![endif]>![if> Le manque chronique d'effectifs à la CECAL depuis plusieurs années ne saurait justifier une mutation immédiate, quelques jours seulement après un courrier syndical critique sur la thématique des horaires. Le sommet de l'OMC ne pouvait pas justifier sa mutation puisqu'il avait été affecté au maintien de l'ordre dans la rue. Sa mutation ne pouvait pas non plus s'expliquer par la nécessité de trouver un chef de groupe, puisque son groupe était dirigé par M. Q_____. Il y avait plusieurs personnes du CPO, autres que lui, qui auraient pu être mutées à sa place. Par ailleurs, alors que sa mutation avait été ordonnée le 11 octobre 2021, la police avait mis au concours deux places de sergent-chef au CPO le 16 décembre 2021, et cela quand bien même M. F_____ avait reçu la consigne de traiter son retour au CPO en priorité. Il était du reste acquis qu'il avait dû être formé à la CECAL alors qu'il venait de l'être au CPO. 19) Par observations du 18 novembre 2022, la commandante de la police a ajouté que le recourant avait échoué à démontrer que la décision litigieuse était une sanction déguisée. La mutation était objectivement justifiée par la situation que traversait la CECAL en 2021. Le choix de la hiérarchie, qui s'était porté sur le recourant en raison de ses compétences professionnelles, relevait de son pouvoir d'appréciation.![endif]>![if> 20) Le 21 novembre 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.![endif]>![if> EN DROIT 1) Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (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).![endif]>![if> 2) Se pose la question de la qualité pour recourir.![endif]>![if> a. Conformément à l'art. 60 al. 1 let. b LPA, la qualité pour recourir suppose d'être touché directement par l'acte attaqué concerné (une loi constitutionnelle, une loi, un règlement du Conseil d'État ou une décision) et d'avoir un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié. Cette exigence correspond à celle prévue à l'art. 89 al. 1 de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_554/2019 du 5 mai 2020 consid. 3.1 ; 1C_27/2018 du 6 avril 2018 consid. 1.1). La jurisprudence a précisé que les let. a et b de l'art. 60 al. 1 LPA doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire

valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/605/2021 du 8 juin 2021 consid. 7b ; ATA/1123/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3b et les références citées). Selon la jurisprudence, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_865/2019 du 14 avril 2020 consid. 3.2 ; ATA/619/2020 du 23 juin 2020). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1). En outre, le recourant doit être touché de manière directe, concrète et dans une mesure et avec une intensité plus grandes que la généralité des administrés, et l'intérêt invoqué – qui n'est pas nécessairement un intérêt juridiquement protégé, mais qui peut être un intérêt de fait – doit se trouver, avec l'objet de la contestation, dans un rapport étroit, spécial et digne d'être pris en considération (ATF 144 I 43 consid. 2.2). Ces exigences ont été posées de manière à empêcher l'action populaire proscrite en droit suisse (arrêt du Tribunal fédéral 2C_61/2019 du 21 janvier 2019 consid. 3.1). Il faut donc que le recourant ait un intérêt pratique à l'admission du recours, soit que cette admission soit propre à lui procurer un avantage de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 143 II 578 consid. 3.2.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_417/2018 du 13 décembre 2018 consid. 2 ; ATA/636/2020 du 30 juin 2020). Un intérêt purement théorique à la solution d'un problème est de même insuffisant (ATF 144 I 43 consid. 2.1). Il n'est qu'exceptionnellement fait abstraction de l'exigence d'un intérêt actuel lorsque la contestation peut se reproduire en tout temps dans des circonstances identiques ou analogues, que sa nature ne permet pas de la trancher avant qu'elle ne perde son actualité et que, en raison de la portée de principe, il existe un intérêt public suffisamment important à la solution de la question litigieuse (ATF 142 I 143 consid. 1.3.1 et les références citées). b. En l'espèce, il est constant que le recourant a été réintégré au CPO en date du 1^{er} novembre 2022. L'intérêt actuel à obtenir une annulation de la décision entreprise fait ainsi défaut. La question se pose donc de savoir s'il peut être fait abstraction de cette exigence, ce qui n'est qu'exceptionnellement admis par la jurisprudence. D'après le recourant, en tant qu'ils visent à sanctionner les courriers syndicaux adressés à la direction de la police, les avis de mutation, comme celui qui lui avait été signifié le 11 octobre 2021, pourraient se répéter. Il résulte certes du dossier que la CECAL fait face depuis des années à une carence chronique de personnel. Or, au vu des circonstances du cas d'espèce – en particulier du lien que le recourant entend établir entre son activité syndicale et sa mutation – on peut difficilement admettre que sa situation pourrait se reproduire en tout temps dans ces circonstances semblables. Il n'est par ailleurs pas non plus évident de retenir que si une telle situation devait se reproduire, celle-ci échapperait à la censure de l'autorité de recours. Cette question peut toutefois rester indécise, puisque la recevabilité du recours doit être déniée pour un autre motif. 3) a. Selon l'art. 132 al. 2 LOJ, le recours devant la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e, ainsi que 57 LPA. Sont réservées les exceptions prévues par la loi. b. La LPA contient les règles générales de procédure s'appliquant à la prise de décision par l'autorité. Sont réputées autorités au sens de la LPA les autorités administratives ainsi que les juridictions administratives (art. 1 al. 1 et 2). Selon l'art. 4 LPA, sont considérées comme des décisions au sens de l'art. 1, les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet : de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a) ; de constater

l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b) ; de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Les décisions incidentes sont également considérées comme des décisions (art. 4 al. 2 LPA). À teneur de l'art. 4A LPA, intitulé « Droit à un acte attaquant », toute personne qui a un intérêt digne de protection peut exiger que l'autorité compétente pour des actes fondés sur le droit fédéral, cantonal ou communal et touchant à des droits ou des obligations (al. 1) : s'abstienne d'actes illicites, cesse de les accomplir, ou les révoque (let. a) ; élimine les conséquences d'actes illicites (let. b) ; constate le caractère illicite de tels actes (let. c). L'autorité statue par décision (art. 4A al. 2 LPA). Lorsqu'elle n'est pas désignée, l'autorité compétente est celle dont relève directement l'intervention étatique en question (art. 4A al. 3 LPA). À teneur de l'art. 5 LPA, sont réputées autorités administratives au sens de l'art. 1 : le Conseil d'État (let. a), la chancellerie d'État (let. b), les départements (let. c), les services de de l'administration cantonale (let. d) ; les institutions, corporations et établissements de droit public (let. e) ; les autorités communales, les services et les institutions qui en dépendent (let. f) ; les personnes, institutions et organismes investis du pouvoir de décision par le droit fédéral ou cantonal (let. g). c. L'art. 57 LPA dispose que sont susceptibles d'un recours les décisions finales (let. a) ; les décisions par lesquelles l'autorité admet ou décline sa compétence (let. b) ; les décisions incidentes, si elles peuvent causer un préjudice irréparable ou si l'admission du recours peut conduire immédiatement à une décision finale qui permet d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (let. c) ; les lois constitutionnelles, les lois et les règlements du Conseil d'État (let. d). 4) a. Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05 ; art. 18 al. 1 LPol). b. L'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (art. 12 al. 1 LPAC ; art. 18 al. 1 LPol). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (art. 12 al. 2 LPAC et art. 18 al. 1 LPol), sous réserve de l'hypothèse de l'art. 12 al. 3 LPAC qui n'entre in casu pas en ligne de compte. c. Le commandant ou la commandante, après consultation de la direction des ressources humaines, décide de l'affectation des membres du personnel selon les aptitudes de ceux-ci et les besoins de la police. Il ou elle tient également compte, dans la mesure du possible, des souhaits des personnes concernées (art. 34 LPol). Cette disposition, à l'instar de son équivalent dans la LPAC, vise à garantir à l'administration une certaine souplesse dans sa politique de mise à contribution de son personnel, mais uniquement en considération des nécessités d'une saine et efficace gestion des services publics, devant permettre à ceux-ci de faire face à leur mission. Elle ne saurait être invoquée pour modifier, pour des raisons disciplinaires, la nature des tâches confiées à un agent permanent (ATA/787/2010 du 16 novembre 2010 ; ATA/630/2006 du 28 novembre 2006). d. Selon la directive DS ADPERS.08, deux conditions doivent notamment être remplies dans le cadre d'un changement d'affectation, à savoir que les besoins de service justifient le changement d'affectation et que la nouvelle affectation correspond aux aptitudes et compétences du fonctionnaire de police (ch. 1). Dans la mesure où le changement d'affectation concerne un poste identique en matière de cahier des charges (cahier des charges des fonctions de base des policiers et gradés), il s'agit d'un acte interne qui peut se faire en tout temps et qui n'a pas besoin de prendre la forme d'une décision. Une note informative du changement d'affectation est suffisante (ch. 2.1). Si le changement

d'affectation implique un nouveau cahier des charges ou une modification du cahier des charges touchant notamment aux droits et aux obligations du fonctionnaire concerné, il faut fixer un entretien préalable au collaborateur concerné. Lors de cet entretien, le collaborateur doit prendre connaissance du nouveau cahier des charges ou du cahier des charges modifié et il doit également pouvoir s'exprimer au sujet de son futur poste, ceci en vertu du droit d'être entendu. Après l'entretien, les chefs de service prennent une décision écrite de changement d'affectation au sens de l'article 4 de la LPA laquelle devra brièvement justifier que le changement d'affectation est motivé par les besoins de service et la nouvelle affectation correspond aux aptitudes du fonctionnaire de police concerné (ch. 2.2). e. Selon la jurisprudence, un changement d'affectation peut constituer un acte interne de l'administration qui, n'ayant pas le caractère d'une décision au sens de l'art. 4 LPA, n'est pas susceptible de recours (ATF 136 I 323 consid. 4.4. ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017 consid. 5.1 confirmant l' ATA/69/2016 du 26 janvier 2016). La décision comme acte juridique a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration. On oppose dans ce contexte la décision à l'acte interne ou d'organisation, qui vise des situations à l'intérieur de l'administration ; l'acte interne peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne. D'une part, l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches. Ainsi un acte qui affecte les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, d'indemnités diverses ou encore de sanctions disciplinaires, est une décision. En revanche, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne juridique (ATF 136 I 323 consid. 4.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2017 du 20 août 2018 consid. 7.1 ; 8D_1/2016 précité consid. 5.1 et les références citées ; ATA/889/2018 du 4 septembre 2018 et les références citées ; Stéphane GRODECKI, commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité, in RDAF 2017 I p. 609). Un changement d'affectation constitue une décision attaquant notamment lorsqu'il est susceptible de porter atteinte aux droits de la personnalité du fonctionnaire, y compris le droit au respect de sa vie familiale, ou encore lorsqu'il est de nature à porter atteinte à la considération à laquelle il peut prétendre au regard notamment de ses aptitudes (ATF 108 Ib 419 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité consid. 5.2 et les arrêts cités). Il en va de même quand le changement d'affectation représente une sanction déguisée et constitue de ce fait un acte attaquant (arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité consid. 5.2 et les arrêts cités). Dans une jurisprudence relative à l'ancienne loi sur la police du 27 octobre 1957 (aLPol - F 1 05), dont la disposition en matière d'affectation avait un contenu proche de l'actuel art. 34 LPol (art 30 al. 3 aLPol, qui prévoyait que le commandant de la gendarmerie, le chef de la police judiciaire et le chef de la police de la sécurité internationale décident de l'affectation de leurs collaborateurs selon leurs aptitudes et les besoins et que la durée de l'affectation à un poste de travail dépendait des exigences du service), le Tribunal fédéral a retenu que la réglementation cantonale imposait au fonctionnaire l'obligation d'accepter un changement d'affectation tout en en fixant les limites. Il convenait donc d'en déduire qu'un déplacement n'était justifié que s'il était

nécessaire aux besoins du service et si l'attribution d'une nouvelle occupation répondait aux aptitudes du fonctionnaire. L'agent n'était pas tenu, en particulier, d'accepter une activité fondamentalement différente et qui était sans rapport avec ses aptitudes. Il en résultait qu'une mutation qui intervenait en application de l'art. 30 al. 3 aLPol, quand bien même elle n'avait pas de conséquences financières pour l'intéressé, relevait non seulement de l'organisation des services de police, mais était également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État (ATF 136 I 323 consid. 4.5). Ainsi, la mutation d'un chef de brigade de la police judiciaire genevoise au commissariat de la police avec un nouveau cahier des charges sans véritable adéquation avec ses aptitudes, certes sans modification de traitement, mais à l'avenir sans charge de commandement, était une mesure qui était soumise à un contrôle judiciaire, indépendamment de tout caractère disciplinaire. La mesure relevait non seulement de l'organisation des services de police, mais était également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État. Son objet allait au-delà de l'exécution des tâches qui incombaient au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui étaient données dans l'exercice de ses tâches (consid. 4.5 et 4.7). De même, dans l'arrêt 8D_2/2018 du 21 février 2019, le Tribunal fédéral a considéré que la modification du cahier des charges des directeurs d'établissements primaires genevois découlait d'une modification législative qui avait créé pour ceux-ci une obligation nouvelle, soit une charge d'enseignement, de sorte qu'ils étaient affectés dans leur situation juridique en tant que sujets de droit ; c'était partant à tort que la modification du cahier des charges avait été traitée comme un acte interne non sujet à recours, alors qu'il s'agissait d'une décision qui bénéficiait de l'accès au juge en vertu de l'art. 29a de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). (consid. 6.3). À l'inverse, le Tribunal fédéral a jugé que le changement du lieu d'activité (qui n'impliquait ni un changement de domicile ni un déménagement) d'une psychologue-conseillère en orientation constituait une mesure interne qui n'ouvrait pas la voie du recours. En effet, l'intéressée gardait la même fonction, exécutait les mêmes tâches, et percevait le même traitement. Un tel changement était tout à fait normal et pouvait être effectué à chaque rentrée scolaire, la fonction de l'intéressée impliquant qu'elle soit disposée à changer de lieu de travail (arrêt 8D_1/2016 précité). Le Tribunal fédéral a récemment rappelé que dans la mesure où le cahier des charges ne comportait pas de droits ou d'obligations autres que ceux qui découlent de la réglementation topique, il ne modifiait pas la situation juridique des destinataires en tant que sujets de droit. Dans cette mesure, on ne pouvait considérer que la mise à jour des cahiers des charges des recourants, soit des fonctionnaires employés par la Ville de Genève exerçant la fonction de collaborateurs scientifiques, affectait leur situation juridique, ces derniers ne prétendant au surplus pas que ladite mise à jour aurait créé des obligations nouvelles. C'était dès lors avec raison que l'autorité cantonale avait traité cette dernière comme un acte interne ne bénéficiant pas de l'accès au juge en vertu de l'art. 29a Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 8D_8/2020 précité). Plus récemment encore, la chambre de céans a jugé que les modifications imposées aux coordinateurs et coordinatrices pédagogiques d'établissement, en lien avec leur rattachement hiérarchique et géographique, ne nécessitaient pas la prise de décisions au sens de la LPA et ne pouvaient pas non plus être assimilées à des sanctions déguisées ; il s'agissait d'actes internes. Il a notamment été relevé qu'il n'existe aucun droit légal au maintien du supérieur hiérarchique désigné lors de l'engagement. Un tel changement n'était ainsi pas une modification susceptible de porter

atteinte aux droits et obligations des intéressés. Le changement du lieu d'activité, tout en conservant la même fonction, en exécutant les mêmes tâches, et en percevant le même traitement, constituait également une mesure interne qui n'ouvrait pas la voie du recours (ATA/295/2022 du 22 mars 2022). 5) a. Une sanction disciplinaire doit être fondée sur une base légale (arrêt du Tribunal fédéral 8D_7/2013 du 8 janvier 2014 consid. 3.2 ; Minh SON NGUYEN, Sanctions et licenciements : conditions matérielles et exigences procédurales, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], Les réformes de la fonction publique, 2012, p. 177). En droit disciplinaire de la fonction publique genevoise, le déplacement disciplinaire ne fait pas partie des sanctions que l'autorité peut infliger aux membres du personnel qui violent leurs devoirs de service (art. 16 LPAC). En revanche, la LPol contient une sanction disciplinaire qui s'y apparente, puisqu'en cas de dégradation au sens de l'art. 36 al.1 let. d LPol pour une durée déterminée, le fonctionnaire de police sera affecté à une nouvelle fonction correspondant à son grade après dégradation. La dégradation pour une durée déterminée représente la sanction la plus grave hormis la révocation (art. 36 al. 1 let. e LPol). Il existe également une forme de changement d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de services, en cas de licenciement pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC ; ATA/1264/2017 du 12 septembre 2017). b. Les conditions pour admettre une sanction déguisée sont strictes. En principe, en l'absence de modification de traitement et en présence d'un poste concernant les sphères de compétences du fonctionnaire, il ne s'agit pas d'une sanction déguisée (ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 consid. 9 et 10 et 11 ; ATA/221/2009 du 5 mai 2009 consid. 4, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2009 du 3 mars 2010), même si la mesure en cause est comprise comme une sanction par l'intéressé (ATA/69/2016 du 26 janvier 2016). La jurisprudence retient que la distinction entre le changement d'affectation et la sanction déguisée s'avère parfois difficile, notamment lorsque celui-là intervient à la suite d'une enquête disciplinaire aboutissant effectivement au prononcé d'une mesure disciplinaire ou lorsque, pour un autre motif, les relations entre les parties étaient déjà tendues, voire conflictuelles, avant le changement d'affectation (arrêts du Tribunal fédéral 8D_4/2009 du 3 mars 2010 consid. 6.6. ; 1P.163/1999 du 13 juillet 1999 consid. 3b). Il a été jugé que le reclassement d'un fonctionnaire dans une fonction inférieure devait être considéré comme une sanction disciplinaire déguisée, puisque décidé uniquement en raison de la commission d'une infraction aux devoirs de service par cette personne et non pas parce qu'elle se serait révélée inapte à remplir les exigences liées à son poste (ATA du 27 juin 1990, publié in SJ 1991 p. 501). Lorsque le changement d'affectation était motivé par la nécessité de garantir un fonctionnement optimal du service et que les relations entre le fonctionnaire et sa hiérarchie avaient évolué de telle façon qu'il leur était devenu impossible de collaborer, il a été jugé que ce changement d'affectation ne constituait pas une sanction déguisée, même si une sanction disciplinaire avait été prononcée parallèlement (ATA/226/2004 du 16 mars 2004 ; ATA/641/2000 du 24 octobre 2000). Une mutation ne constituait pas une sanction déguisée, lorsque la nouvelle fonction était mieux adaptée aux aptitudes de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 2P.93/2004 précité consid. 3.2). Il est considéré qu'un transfert peut également constituer un moyen de régler un conflit de personnes au sein d'un service, la personne en prise à une situation conflictuelle pouvant être déplacée dans un autre service de l'administration afin d'apaiser les tensions au sein du service, respectivement de l'en épargner (arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité consid. 5.5 ; ATA/1714/2019 du 26 novembre 2019 consid. 5 ; ATA/1054/2018 du 9 octobre 2018 consid. 3 ; ATA/69/2016 précité consid. 3b ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique :

instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 145 ss, spéc. 159 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 159). Dans un cas où la réorganisation répondait aux besoins du service, principalement au motif que la fonction en cause n'avait jamais fait l'objet d'une évaluation préalable, qu'elle se fondait sur une analyse détaillée, que le poste entrait dans les sphères de compétences du fonctionnaire, la chambre de céans a retenu que le « transfert » n'était pas une sanction déguisée, même avec une diminution du traitement (ATA/1572/2019 du 29 octobre 2019 consid. 7e). Il a également été considéré comme étant une mesure organisationnelle et non une sanction déguisée, le déplacement d'un directeur adjoint dans un autre établissement de détention, sans modification de son traitement, de sa fonction et des tâches lui incombant, étant relevé que ses responsabilités en termes de gestion du personnel seraient largement moindres étant détaché dans un établissement de moindre importance. L'autorité avait notamment justifié ce déplacement par le besoin de l'État d'assurer le bon fonctionnement de ses institutions et la protection de la personnalité de ses employés, dès lors qu'il existait des tensions entre l'intéressé et sa hiérarchie (ATA/419/2022 du 26 avril 2022 consid. 7). 6) a. En l'occurrence, le recourant exerçait avant son déplacement la fonction de sergent-chef au CPO, en qualité de planificateur au secteur « mobilisations ». Dans son recours, il fait valoir que sa nouvelle fonction à la CECAL ne correspondait pas à ses aptitudes, puisqu'il ne disposait pas de compétences lui permettant d'être immédiatement opérationnel, étant précisé que les activités du CPO n'étaient pas du tout identiques à celles de la CECAL. L'intimé le conteste estimant que sa nouvelle fonction correspondait à sa sphère de compétences de sergent-chef. Il n'est pas contesté que, lors de la mutation dans sa nouvelle fonction, le recourant n'a subi aucune baisse de traitement et que son grade n'a pas été modifié. Le recourant n'a pas non plus invoqué un changement d'horaires qui aurait, concrètement, affecté ses droits et obligations. S'agissant du cahier des charges, demeuré identique, les parties s'accordent à dire que ceux-ci sont génériques, en ce sens qu'ils sont les mêmes pour tous les sergents ou sergents-chef au sein de tous les services de police. Il convient donc d'examiner si, concrètement, l'attribution à la CECAL répondait aux aptitudes du recourant. D'après les écritures des parties, le secteur « mobilisations » du CPO planifie les engagements de la police en termes de personnel et de ressources humaines nécessaires, alors que la CECAL traite de l'organisation et de l'engagement de patrouilles sur le terrain. Il s'agit de deux entités du même service, soit la Direction des opérations. Il ressort certes du dossier que tout employé attribué à la CECAL doit suivre une formation d'une quinzaine de jours. Or, contrairement à ce que prétend le recourant, ce simple fait ne suffit pas à considérer que ce nouveau poste ne correspondrait pas à ses sphères de compétences, étant précisé que tout fonctionnaire peut, au cours de sa carrière, être amené à suivre des cours de formation continue sans changement de poste à la clé. Lors de la comparution personnelle des parties, M. K_____, en sa qualité de représentant de la Commandante de la police, a en particulier relevé que la tâche d'encadrement était la même s'agissant d'un poste de sergent-chef mais que certaines tâches, liées à la fonction d'opérateur d'une centrale d'alarme, nécessitaient une formation spécifique. On comprend ainsi que la formation ne porte que sur une partie limitée des activités d'un sergent-chef affecté à la CECAL. Il ressort par ailleurs du dossier que le recourant avait le profil recherché et pouvait, au vu de son expérience et de son parcours au sein de la police, s'intégrer rapidement à la CECAL. Il disposait de qualifications spécifiques, en particulier d'une très bonne expérience de terrain au sein de Police-secours, soit une expérience utile

au poste d'opérateur à la CECAL. Entendu en audience, M. F_____, Capitaine, a expliqué qu'en sa qualité de sergent-chef, le recourant disposait également d'une expérience de l'entreprise, ainsi que d'une vision tactique que les gendarmes n'avaient pas, de sorte que son arrivée était du « pain bénit » pour la CECAL. Il a ainsi pu mettre cette expérience à profit au sein de la CECAL. Contrairement à ce que soutient le recourant, le fait que son groupe était dirigé par un autre sergent-chef en « numéro 1 », qui était son supérieur hiérarchique, ne change rien au fait qu'il était l'un des deux sergents-chef que contenait chaque groupe, de sorte qu'il a conservé une charge d'encadrement. M. F_____ a d'ailleurs précisé qu'ils travaillaient « en binôme » et que le recourant dirigeait le groupe en l'absence de son collègue. Eu égard à l'ensemble de ces éléments, on ne saurait retenir que la nouvelle activité exercée par le recourant à la CECAL était fondamentalement différente de celle qu'il exerçait au CPO. À cela s'ajoute que la mutation du recourant répondait à un besoin du service. Il ressort en particulier du courriel du 15 octobre 2021 de M. E_____ que la CECAL traversait une période critique en matière d'effectifs, la centrale étant bien en-dessous du seuil minimum. M. K_____ a précisé en audience que le besoin en personnel était particulièrement important s'agissant d'une centrale d'appels d'urgence. Le témoin F_____ a relevé que la carence en personnel de la CECAL était récurrente et déjà présente avant son arrivée en 2018. Plusieurs démarches avaient été mises en place pour y remédier, soit notamment l'affectation temporaire de stagiaires, la prolongation de certaines affectations et l'affectation pour une durée déterminée du personnel provenant du service opérationnel. La Direction des opérations avait également publié deux offres internes et avait sollicité de l'aide auprès des autres chefs de service. Or, n'ayant pas obtenu les deux volontaires pour ces postes et les autres services ayant refusé de céder un collaborateur, la mutation restait la seule solution. Une telle mesure s'imposait tout particulièrement en fin d'année, au vu de l'augmentation de la charge d'activité durant Noël et Nouvel-An et en raison du sommet de l'OMC. Contrairement à ce que soutient le recourant, le fait que, dès son arrivée à la CECAL, il ait été affecté durant quinze jours au maintien de l'ordre sur le terrain ne suffit pas à minimiser les besoins de la CECAL, suffisamment étayés. Outre que l'affectation n'a duré qu'une quinzaine de jours – sur une mutation d'environ une année –, M. F_____ a expliqué en audience que celle-ci permettait à la police de bénéficier de ses compétences de membre d'une troupe d'élite. Se référant au courriel de M. E_____ du 15 octobre 2021, le recourant fait valoir qu'il était initialement prévu qu'il soit « engagé sur OMC 21 ». Or, dans la mesure où le sommet de l'OMC a finalement dû être annulé, on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir réaffecté le recourant à une autre mission. Enfin, contrairement à ce que soutient ce dernier, la mise au concours de deux postes au sein du CPO en décembre 2021 ne change rien au fait que la CECAL était en carence de personnel depuis des années. b. Le recourant estime que son déplacement constitue une sanction disciplinaire déguisée prise en réaction au courrier de l'UCPC qu'il avait adressé le 20 septembre 2021 à la commandante de la police en sa qualité de C_____ pour se plaindre de la planification des horaires du personnel de police. Cet argument ne saurait être suivi. Ainsi qu'il a été exposé supra, la situation financière du recourant n'a pas été péjorée par la mutation, son traitement ayant au contraire été augmenté d'une indemnité pour « responsabilités spéciales » suite à son arrivée à la CECAL. Par ailleurs, comme développé ci-avant, le poste à la CECAL concernait les sphères de compétences du recourant. La chambre de céans relèvera, pour le surplus, que la commandante de la police a effectivement répondu à cette missive en date du 15 novembre 2021. Il ressort d'ailleurs des observations de l'intimé du 18 novembre 2022 que de nombreux courriers de syndicat sont

adressés chaque année à la commandante de la police. Il n'apparaît du reste pas que des reproches auraient été formulés à l'encontre du recourant précédemment à sa mutation, ce que l'intéressé ne prétend d'ailleurs pas, relevant au contraire ses bonnes évaluations au sein du CPO. Il n'est enfin ni allégué ni démontré que des mesures disciplinaires auraient été prononcées ou souhaitées à l'égard du recourant, ni que les relations entre les parties étaient tendues. Le recourant ne peut, en particulier, rien tirer du fait qu'il n'ait pas été réaffecté au CPO alors que deux postes y avaient été mis au concours en décembre 2021 et que, selon le courriel de M. E_____ du 15 octobre 2021, M. F_____ avait reçu la consigne de traiter le retour du recourant en priorité. Il ressort en effet de ce même courriel que la durée de la mutation dépendait de la durée nécessaire pour atteindre un effectif jugé suffisant au sein de la CECAL. On ne saurait ainsi y voir une sanction déguisée. Bien au contraire, l'intimé a démontré à suffisance que le déplacement était nécessaire aux besoins du service et répondait aux aptitudes du fonctionnaire. 7) Compte tenu de ce qui précède, l'avis de mutation daté du 11 octobre 2021 ne constitue ainsi pas une décision au sens de la LPA. Par ailleurs, le litige n'étant pas de nature patrimoniale, le recourant ne peut pas se prévaloir, à ce titre, de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) et des garanties qui en découlent. Le recours doit partant être déclaré irrecevable. >![endif]>![if]> Au vu de ce constat, les autres griefs soulevés par le recourant, soit notamment la violation du droit d'être entendu et l'incompétence du signataire, ne seront pas examinés. 8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).![endif]>![if]> * * * * *

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