

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1209/2019-FPUBL

ATA/244/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 mars 2020

dans la cause

M. A. _____

représenté par Me Romain Jordan, avocat

contre

COMMANDANTE DE LA POLICE

EN FAIT

- 1) M. A_____ a été engagé en qualité de gendarme le _____ 1987 et a été confirmé dans cette fonction le _____ 1988.

Après avoir été promu appointé, sous-brigadier, brigadier (chef de groupe), il a été nommé brigadier remplaçant chef de poste le _____ 2014.

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05) le 1^{er} mai 2016, le grade de brigadier remplaçant chef de poste a été remplacé par le grade de sergent-major. Il est ainsi devenu le _____ 2017 sergent-major au rang de sous-officier 2, fonction et grade dans lesquels il se trouve actuellement, affecté au poste de B_____.

Durant sa carrière, M. A_____ a fait l'objet d'une lettre de félicitations signée le 8 septembre 2015 par l'État-major de la gendarmerie pour le travail accompli au poste de B_____.

- 2) Des entretiens d'évaluation des prestations et de développement (ci-après : EEDP) ont eu lieu :

- le 4 juillet 2014 (sur demande de « l'EMG », suite aux évaluations de compétence) ;
- le 2 mars 2015 (période du 4 juillet 2014 au 24 février 2015 en vue d'une confirmation à la suite d'une promotion) ;
- le 15 novembre 2017 (période du 25 février 2015 au 15 novembre 2017, entretien régulier tous les deux ans).

Le contenu de ces EEDP seront détaillés, en tant que de besoin, dans la partie en droit.

- 3) Le 20 février 2018, Mmes C_____ et D_____, assistantes de sécurité publique II (ci-après : ASP II) affectées à la police de proximité à B_____, ont été entendues par leur hiérarchie.

Selon les comptes rendus datés du 21 février 2018, elles rencontraient des problèmes managériaux et de comportement avec les cadres du poste de police, dont M. A_____, et faisaient face à des propos sexistes.

- 4) Le 25 avril 2018, un entretien de service s'est tenu en présence de M. A_____ accompagné du président de l'union du personnel du corps de police (ci-après : UPCP), du responsable hiérarchique direct de M. A_____ et de la responsable des ressources humaines.

À teneur du compte rendu, depuis avril 2016 environ, Mmes C_____ et D_____ faisaient face à des propos sexistes notamment de la part de M. A_____ et rencontraient des problèmes tant managériaux que comportementaux avec l'ensemble des cadres du poste.

S'agissant des problèmes managériaux, Mme D_____ avait expliqué que M. A_____, comme d'autres cadres du poste, lui « criait dessus » pour la réprimander. Elle avait fait état d'un manque de disponibilité de la part des cadres du poste et du fait qu'elle n'osait plus poser de questions par crainte des réactions. Elle avait en outre été amenée à faire des tâches qui, selon elle, étaient du ressort des cadres policiers, comme la planification des patrouilles pour les points de contact. Enfin, selon Mme C_____, globalement, les sergents-majors n'étaient pas en appui de leur mission.

Quant aux problèmes comportementaux, Mme D_____ avait relevé qu'à une occasion, M. A_____ avait posé sur sa place de travail une poêle sale qu'elle n'avait pas eu le temps de laver. Toutes les discussions en sa présence et celle de sa collègue prenaient une tournure inappropriée, M. A_____ tenant des propos à connotation sexuelle. À titre d'exemple, il lui avait dit « toi t'es une salope, toi on ne t'aura jamais » ou encore « c'est quand que tu passes sous mon bureau ? ». Mme C_____ avait affirmé que, de manière récurrente, M. A_____ leur faisait des réflexions relatives au sexe, sans préciser lesquelles. Mme C_____ se disait particulièrement choquée par le fait que cela provenait de cadres. Les propos sexistes à leur endroit les plaçaient dans une situation inconfortable et cela devenait insupportable. Par gain de paix et pour préserver l'environnement de travail, elle et Mme D_____ répondaient par des boutades, mais sur le fond ces propos étaient dérangeants.

Cette situation avait eu un impact sur leur santé au point qu'elles étaient en arrêt de travail pour une durée indéterminée.

Concernant les problèmes managériaux, M. A_____ a affirmé qu'il n'avait jamais crié sur Mmes C_____ et D_____, ne s'exprimant pas en criant. Il n'avait aucune explication concernant les allégations de celles-ci.

Il ne comprenait pas, estimant qu'il avait une bonne relation avec elles, même s'il s'exprimait avec fermeté. Il lui était arrivé de faire des remarques, par exemple lors de pauses cigarette trop longues. Il reconnaissait avoir déposé une poêle sale sur la place de travail de Mme D_____, car il considérait qu'il appartenait à chacun et chacune de laver les ustensiles de cuisine utilisés pour le repas.

S'agissant des problèmes comportementaux, M. A_____ déplorait que Mmes C_____ et D_____ ne lui avaient jamais dit que ça les dérangeait, soulignant que ces paroles étaient toujours dites sous forme de plaisanterie. Il

disait cela tout le temps, il s'agissait de boutades, telles que « tu passeras sous mon bureau » ou « tu passeras dans mon bureau », sans arrière-pensée. Elles se permettaient également de répondre avec des boutades, comme « je suis trop vieille » ou bien « oh je ne peux pas, je finis à 17h00 ». S'il avait su que cela les dérangeait, il aurait arrêté toute de suite.

S'agissant du mot « salope », Mme D_____ avait entendu une discussion avec des collègues policiers. M. A_____ lui avait expliqué la définition du mot « salope », à savoir qu'il s'agissait d'une femme qui couchait avec d'autres hommes mais pas avec celui qui prononçait ce mot. Après cette explication, Mme D_____ avait joué avec la définition, disant « alors je suis une salope » dans la mesure où elle était mariée et couchait avec son mari.

M. A_____ n'avait jamais entendu des propos sexistes de la part des cadres du poste ou des gestes déplacés.

Dans le futur, M. A_____ s'abstiendrait de toute boutade et resterait strictement professionnel. Il allait présenter ses excuses aux deux collaboratrices concernées. De son point de vue, il pourrait continuer à travailler avec elles.

Il était désolé, s'excusait auprès de sa hiérarchie et des ASP II, car il n'avait jamais eu l'intention de les blesser.

Il trouvait toutefois dommage que tous ces problèmes n'aient pas été réglés autour d'une table, autour d'un café, plus simplement.

Le responsable hiérarchique de M. A_____ concluait l'entretien en confirmant à ce dernier qu'il le considérait comme un excellent sergent-major et attirait son attention sur le fait qu'il devait prêter une attention particulière à son langage envers les femmes.

Étaient annexées au compte rendu de l'entretien des observations de M. A_____ dans lesquelles il précisait que l'épisode de la poêle remontait à 2015-2016. C'était à la suite de la découverte de cet ustensile sur son bureau que Mme D_____ avait été en arrêt maladie quelques semaines. Concernant les boutades à caractère sexuel, il les disait tant au personnel féminin que masculin. Les ASP II répondaient également par des boutades au vu de la complicité établie dans les relations de travail. Mme C_____ avait, à plusieurs reprises, fait un clin d'œil avec un hochement de la tête. Il avait également répondu à chaque fois par une boutade. Il s'agissait d'un jeu entre eux. S'agissant de l'épisode de « la salope », l'explication correcte était la suivante : « une salope est une femme qui couche avec un homme mais pas avec celui qui le dit ». En disant « alors je suis une salope », Mme D_____ sous-entendait qu'étant mariée, elle ne coucherait pas avec lui. Enfin, il n'avait jamais été tactile ou vulgaire envers Mmes C_____ et D_____, comme par ailleurs avec le reste du personnel.

- 5) Par décision du 4 janvier 2019, la commande de la police (ci-après : la commandante) a décidé d'ouvrir une procédure simplifiée à l'encontre de M. A_____ afin de clarifier les faits qui lui étaient reprochés par Mmes C_____ et D_____, de l'entendre personnellement à ce propos, et que la procédure visait les faits décrits ci-dessous ainsi que tous autres faits répréhensibles susceptibles d'apparaître au cours de la procédure.

Selon les entretiens, Mme D_____ lui reprochait de lui crier dessus pour la réprimander. Il n'était pas ou peu disponible pour répondre à ses questions et elle n'osait, de ce fait, plus en poser par crainte de ses réactions. Les cadres du poste étaient constamment en train de regarder leur téléphone et ne répondaient pas à ses questions et à celles de ses collègues ou ils leur faisaient sentir qu'elles dérangeaient. Elle était en outre amenée à effectuer des tâches qui étaient du ressort des cadres, telles que la planification des patrouilles pour les points de contact. Elle ne recevait en outre pas suffisamment de soutien de la part des autres cadres du poste, elle était victime de comportements inadéquats de la part de ceux-ci, et était régulièrement victime de propos sexistes. Toutes les discussions en sa présence et celle de sa collègue prenaient une tournure inappropriée, M. A_____ tenant des propos à connotation sexuelle. Celui-ci lui aurait dit « toi t'es une salope, toi on ne t'aura jamais » ou encore « c'est quand que tu passes sous mon bureau ? ». En outre, à une occasion, il avait posé sur la place de travail de Mme D_____ une poêle sale qu'elle n'avait pas eu le temps de laver avec un mot, posé sur son clavier.

Mme C_____, pour sa part, avait subi des représailles directes de la part d'un lieutenant et de ses cadres suite au fait qu'elle ne remplissait plus le « TPAO ». Cette situation de peur de représailles ne créait pas un climat confortable de travail. Elle ne ressentait aucun soutien de la part de l'état-major du poste. Les cadres avaient un comportement irrespectueux et n'étaient pas un appui pour sa mission. De manière récurrente, M. A_____ lui faisait des réflexions à caractère sexuel. Elle se disait particulièrement choquée par le fait que cela provenait de cadres. Les propos sexistes à son endroit la mettaient dans une situation inconfortable et cela devenait même insupportable. Par gain de paix et pour préserver l'environnement de travail, sa collègue et elle-même répondaient par des boutades.

Le comportement de M. A_____ pouvait ainsi constituer un manquement susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

- 6) Le 10 janvier 2019, M. A_____ a pris connaissance d'une convocation pour un entretien fixé au 15 janvier 2019 pour être entendu par la commandante.

Cet entretien a été déplacé sur demande de l'intéressé au 1^{er} février 2019, puis au 13 février 2019 compte tenu d'une incapacité de travail.

- 7) Le 13 février 2019, M. A_____, accompagné du président de l'UPCP, a été entendu par la commandante, une juriste et une assistante de direction.

Selon le compte rendu de l'entretien, il n'avait jamais crié sur Mmes C_____ et D_____ et il n'avait jamais constaté que quelqu'un se comportait de la sorte.

Il confirmait ce qu'il avait déclaré lors de l'entretien du 25 avril 2018, précisant qu'il avait toujours été en soutien de l'avant-poste. Il lui était effectivement arrivé de faire quelques remarques à Mmes C_____ et D_____ par rapport au fait qu'elles fumaient tout le temps devant le poste. De ce fait, elles n'étaient pas disponibles pour répondre au téléphone. Il n'avait fait qu'appliquer les directives données par le lieutenant.

S'agissant de la problématique des propos sexistes, il soulignait que les affirmations avaient toujours été effectuées dans un climat d'humour. Les faits ne s'étaient jamais déroulés en présence uniquement d'une des deux personnes intéressées.

Dans la mesure où il avait reçu l'ordre de ne pas parler à Mmes C_____ et D_____, il avait transmis ses excuses à la responsable des ressources humaines lors de l'entretien du 25 avril 2018, laquelle devait les transmettre aux intéressées.

Il avait depuis lors cessé d'utiliser un tel vocabulaire au travail.

Eu égard aux éléments qui étaient portés à sa connaissance au cours de cet entretien, il comprenait que son comportement avait pu être ressenti comme inapproprié et déplacé. Néanmoins, Mmes C_____ et D_____ ne lui avaient jamais signifié qu'elles étaient gênées par ses propos et de plus elles avaient souvent répondu à ses boutades par d'autres boutades.

Il comprenait parfaitement que, vu son grade et sa fonction, il n'aurait pas dû agir de la sorte. Dès qu'il avait pris connaissance des doléances des intéressées, il avait tout de suite changé de comportement. À la question de savoir s'il comprenait que pour des ASP II, il n'était pas évident de dire « stop » à des propos inadéquats tenus par leur hiérarchie, M. A_____ a répondu qu'à son sens, il ne s'agissait pas d'une question hiérarchique mais plutôt de règles qui étaient à la base des relations humaines. Il pouvait toutefois comprendre que ce personnel puisse être intimidé par la relation hiérarchique.

Enfin, il était d'accord que les comportements et problèmes dénoncés par Mmes C_____ et D_____ contrevenaient à l'art. 21 let. a 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) et à l'ordre de service OS DERS I 1.01

« Code de déontologie de la police genevoise » du 1^{er} août 1997, mis à jour le 1^{er} janvier 2013 (ci-après : le code de déontologie).

Un délai de cinq jours lui était accordé pour formuler, par écrit, d'éventuelles observations.

- 8) Le 19 février 2019, M. A_____ a écrit à la commandante.

Il contestait le délai de cinq jours, insuffisant pour rencontrer sa représentation syndicale et collecter les moyens de preuve nécessaires, a fortiori au milieu des vacances scolaires. Une prolongation de délai au 15 mars 2019 devait lui être accordée.

De nombreux faits relatés par Mmes C_____ et D_____ étaient imprécis et non datés. Sur les quelques reproches précis, il avait pu apporter des explications, à tout le moins contextuelles.

De plus et dans le cadre d'une enquête administrative menée à l'encontre du sergent-major E_____, aucun des témoins entendus n'avait confirmé les reproches.

Il a joint à ses observations quatre procès-verbaux relatifs à des audits menés entre le 28 novembre 2018 et le 14 décembre 2018 dans le cadre d'une enquête administrative visant M. E_____.

Les observations ont été envoyées le jour-même et distribuées dans la case postale du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (ci-après : le département) le 21 février 2019.

- 9) Le même jour, le président de l'UPCP a écrit un courriel au service juridique de la police pour l'informer que M. A_____ avait formulé des observations, mais que celles-ci risquaient de ne pas lui parvenir avant le lendemain, compte tenu du court délai octroyé.

- 10) Par décision du 20 février 2019, la commandante a infligé deux services hors tour à M. A_____.

Au vu des explications fournies par M. A_____ lors de l'entretien de service du 25 avril 2018, de la décision d'ouverture d'une procédure simplifiée le 4 janvier 2019, de l'entretien du 13 février 2019, de l'absence d'observations reçues dans le délai imparti, les faits relatifs aux propos inadéquats étaient établis à satisfaction de droit. Ces faits étaient en outre admis par M. A_____.

Par son comportement, l'intéressé avait contrevenu à l'art. 21 let. a RPAC et au code de déontologie. Sa faute était objectivement grave. Il se devait en effet d'avoir un comportement irréprochable au vu notamment de son grade. Toutefois,

il fallait retenir, en sa faveur, qu'il avait de très bons états de service, qu'il n'avait pas d'antécédent disciplinaire, qu'il avait compris la portée de ses actes et avait présenté ses excuses aux intéressées par l'intermédiaire de la responsable des ressources humaines. Il avait en outre cessé d'utiliser un vocabulaire inadéquat au travail et avait changé de comportement dès qu'il avait eu connaissance des doléances formulées par Mmes C_____ et D_____. Il y avait lieu de considérer que cela ne se reproduirait pas.

- 11) Le 14 mars 2019, M. A_____, sous la plume de son avocat, a sollicité de la commandante une copie de l'entier de son dossier administratif.
- 12) Le 20 mars 2019, M. A_____ a relancé la commandante.
- 13) Le 21 mars 2019, le dossier administratif de M. A_____ a été remis à son conseil.

Un courrier daté du même jour signé par la commandante accompagnait le dossier.

Selon ce courrier et à propos des observations de son client envoyées le 19 février 2019, lesquelles lui étaient parvenues le 3 mars 2019, soit hors du délai octroyé et après que la décision de sanction lui ait été notifiée, elle avait pris bonne note des remarques formulées.

Dans le cadre des procédures disciplinaires simplifiées, les auditions des collaborateurs concernés avaient pour but de respecter le droit d'être entendu de ceux-ci. Le délai octroyé en sus pour formuler d'éventuelles observations écrites était donné à bien plaisir.

Dès lors, le reproche de M. A_____, à savoir le délai insuffisant de cinq jours qui lui avait été accordé après son audition, était mal fondé.

En outre, bien que les manquements reprochés ne fussent pas précisément datés, ils étaient établis, notamment dans la mesure où l'intéressé les avait reconnus.

- 14) Par acte du 22 mars 2019, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de la commandante du 20 février 2019, concluant, préalablement, à son audition, ainsi qu'à celle de MM. F_____ (appointé), G_____ (sergent-major), H_____ (sergent-major) et I_____ (lieutenant). Principalement, la prescription de la responsabilité disciplinaire lors du prononcé de la décision du 20 février 2019 devait être constatée, cela fait la décision attaquée devait être annulée. Subsidiairement, la nullité de la décision querellée devait être constatée, cela fait la prescription de la responsabilité

disciplinaire devait être constatée. Plus subsidiairement, la décision du 20 février 2019 devait être déclarée nulle, voire être annulée.

En privant l'intéressé de se déterminer utilement sur les reproches adressés, l'autorité intimée avait violé son droit d'être entendu. Le délai de cinq jours imparti à l'issue de l'entretien du 13 février 2019 était exceptionnellement court et non conforme à la jurisprudence. Il n'était en outre pas justifié.

Il disposait d'un droit inconditionnel à la réplique et était ainsi en droit de se déterminer sur les faits reprochés à tête reposée, après réception du compte rendu de l'entretien. S'agissant d'un délai d'ordre, l'autorité intimée ne pouvait pas arbitrairement refuser de prendre en compte ses observations, envoyées en temps utile, soit à peine un jour après l'échéance du délai imparti. Au courant de ce léger retard, elle aurait dû en prendre connaissance avant de rendre sa décision.

En outre, les accusations de Mmes C_____ et D_____, particulièrement vagues et contredites par les déclarations des autres collaborateurs du poste, auraient mérité une instruction complémentaire. Force était de constater que la commandante avait préféré bafouer son droit d'être entendu afin de rendre sa décision le 20 février 2019 dans le but d'éviter la prescription de la responsabilité disciplinaire de l'intéressé. Cette manière de faire était choquante et confinait à l'abus de droit.

Compte tenu de la gravité du vice, des réelles motivations de l'autorité intimée et de l'importance des conséquences de la décision litigieuse, il convenait de déclarer nulle la décision du 20 février 2019.

Les faits reprochés à M. A_____ étaient d'ores et déjà prescrits lors du prononcé de la décision litigieuse le 20 février 2019. Les faits à l'origine des reproches formulés par Mmes C_____ et D_____ le 20 février 2018 étaient en effet à cette date déjà connus de la hiérarchie de l'intéressé, dans la mesure où les interactions de celui-ci avec celles-là avaient systématiquement eu lieu en présence des autres collaborateurs du poste, ainsi que des supérieurs hiérarchiques, soit notamment, le lieutenant, ce que ce dernier avait confirmé. La hiérarchie ne pouvait pas ignorer l'existence d'un humour de caserne au sein du poste, respectivement son usage par M. A_____. Même à considérer que la hiérarchie de l'intéressé n'avait pas connaissance des faits litigieux préalablement au 20 février 2018, si la chambre administrative devait déclarer nulle voire annuler la décision litigieuse, il lui appartiendrait alors également de constater la prescription de la responsabilité disciplinaire, puisque celle-ci était intervenue au plus tard le 21 février 2019 à 00h01 et n'était pas suspendue par la procédure par-devant la chambre administrative.

Compte tenu de l'instruction lacunaire, la commandante ne pouvait pas retenir une violation des devoirs et prononcer une sanction disciplinaire. Si

l'autorité intimée avait pris connaissance des observations formulées le 19 février 2019, elle aurait constaté que les témoignages des collaborateurs du poste de B_____ venaient contredire les allégations de Mmes C_____ et D_____.

Même à considérer que les reproches adressés à M. A_____ étaient avérés, ils n'atteignaient pas le degré de gravité justifiant le prononcé de services hors tours, un simple avertissement informel aurait constitué une mesure suffisante.

Il était notoire qu'un humour de caserne – inoffensif et bon enfant – existait au sein de la police genevoise. En outre, force était de constater que Mmes C_____ et D_____ s'étaient volontiers prêtées au jeu et n'avaient à aucun moment fait part d'une quelconque gêne à M. A_____. Au contraire, elles avaient répondu systématiquement à ses boutades par d'autres boutades. En outre, il avait cessé immédiatement toute remarque humoristique dès qu'il avait eu connaissance des doléances et leur avait présenté ses excuses par l'intermédiaire de la responsable des ressources humaines. Il était enfin au bénéfice d'un parcours exemplaire, disposant d'excellents états de service, et n'avait aucun antécédent disciplinaire.

- 15) Le 16 avril 2019, la commandante a conclu au rejet du recours, sous suite de frais.

M. A_____ avait été entendu, une première fois, par son responsable hiérarchique direct et la responsable des ressources humaines le 25 avril 2018 sur les faits reprochés. Le 4 janvier 2019, la commandante avait notifié une décision d'ouverture d'une procédure disciplinaire qui détaillait à nouveau les manquements reprochés. Il avait également été entendu le 13 février 2019 par la commandante et la description des faits lui avait été lue en détail. L'intéressé connaissait donc les faits reprochés, à tout le moins, depuis le 25 avril 2018. Entre cette date et le 13 février 2019, il avait pu préparer aisément sa défense, en se remémorant sa version des faits et en recueillant ses éléments de preuve. S'agissant du délai octroyé pour formuler des observations, il était donné à bien plaider. Il ne pouvait pas être prolongé, dans la mesure où le délai de prescription disciplinaire relatif d'un an arrivait à échéance le 22 février 2019, la commandante ayant été informée des problèmes managériaux et de comportement de l'intéressé le 22 février 2018. Son droit d'être entendu avait donc été respecté.

La commandante contestait en outre le fait que la procédure aurait traîné abusivement. Cette affaire relativement complexe concernait cinq collaborateurs du poste de police de B_____, dont un volet plus litigieux traité en parallèle par le secrétariat général du département. Il était important pour la commandante de pouvoir échanger avec le département et mener l'ensemble des procédures en même temps. Enfin, en tout état de cause, les observations de l'intéressé du 19 février 2019 n'auraient pas changé la décision de la commandante, ni la quotité de la sanction, comme cela avait été expliqué par courrier du 21 mars 2019.

S'agissant de la question de la prescription de l'action disciplinaire, Mmes C_____ et D_____ avaient été entendues par leur hiérarchie le 20 février 2018. Le major, chef de la police de proximité, avait eu connaissance des faits le 21 février 2018 lors de la retranscription par écrit des entretiens. Ce dernier avait informé la commandante le 22 février 2018. Partant, le *dies a quo* du délai de prescription disciplinaire correspondait au 22 février 2018. Elle n'était dès lors pas acquise le 20 février 2019, date de la sanction litigieuse et de sa notification, celle-ci étant intervenue le même jour.

Il était reproché à M. A_____ d'avoir tenu des propos inadéquats à connotation sexuelle à l'encontre de deux ASP II du poste de police de B_____. À titre d'exemple, il avait dit « toi t'es une salope, toi on ne t'aura jamais » ou « c'est quand que tu passes sous mon bureau ? ». L'intéressé avait admis ses manquements, lors de son entretien de service le 25 avril 2018 et lors de son audition du 13 février 2019. Ce comportement ne pouvait pas être toléré au sein d'une institution publique, et ce même si ces propos n'avaient pas été tenus avec l'intention de blesser ou de choquer. Ces dires étaient déplacés et inacceptables. En tant que cadre de la police et sergent-major au sein de la police-secours, M. A_____ se devait d'avoir un comportement exemplaire. De par la position hiérarchique qui existait entre l'intéressé et Mmes C_____ et D_____, il ne pouvait pas être attendu de celles-ci qu'elles recadrent leur supérieur et puissent dire « stop » aux propos tenus, sans avoir peur d'éventuelles représailles. Cette situation avait mis à mal la relation de confiance et la relation professionnelle qui devait exister entre eux.

La commandante avait tenu compte de la gravité des faits, de l'absence d'antécédents, de son grade, de ses bons états de service, du fait qu'il avait présenté ses excuses aux intéressées et qu'il avait changé de comportement depuis lors. Le principe de la proportionnalité avait ainsi été respecté.

À l'appui de ses écritures, outre un bordereau de pièces, était jointe une copie du dossier disciplinaire de M. A_____.

- 16) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 25 juin 2019, Mme J_____, juriste au sein du service juridique de la police, a précisé qu'un service hors tour équivalait à quatre heures de travail supplémentaire non rémunéré au sein de la police. Quant à M. A_____, il a expliqué que la saisie du « TPAO » consistait à référencer les rapports et pièces qui étaient en lien avec une affaire précise.

a. Selon M. A_____, avant l'arrivée du lieutenant I_____ comme responsable de poste en 2016, le précédent responsable était bien plus avenant et familier avec Mmes C_____ et D_____. Il les appelait « mes coquines » et « mes princesses ». M. A_____ employait déjà à cette époque l'humour de caserne qui lui était désormais reproché, comme d'autres collaborateurs. Il

s'agissait de propos à caractère sexuel et/ou morbide. Il avait cessé ce type de propos dès qu'il avait appris les reproches faits à son encontre. De manière générale, les collaboratrices de la police avaient aussi parfois un humour de caserne.

Concernant l'usage du terme « salope », il discutait avec un collègue qui avait dit une fois dans la discussion quelque chose du genre « toutes des salopes ». C'était à ce moment-là que Mme D_____, qui était assise deux bureaux plus loin, s'était immiscée dans la conversation et avait dit « on n'est pas toutes des salopes ». Après lui avoir donné la définition du mot « salope », celle-ci lui avait dit « je suis une salope ». Il lui avait alors répondu « au vu de la définition, ben oui ». Il avait parlé ainsi non pas pour lui faire mal ou la blesser, mais pour rigoler.

Il n'avait jamais crié sur Mme D_____.

L'humour de caserne qu'il utilisait n'était pas employé à une fréquence précise, mais par exemple un jour trois fois puis plus du tout pendant trois à quatre jours ; c'était sporadique. Il avait tenu ce genre d'humour devant Mmes C_____ et D_____ de temps en temps, pas chaque semaine. Elles répondaient par des boutades. Elles ne s'étaient jamais plaintes auprès de lui de ses propos ou de son comportement, avant leurs déclarations du 20 février 2018. Il pouvait comprendre qu'il n'était pas évident pour les ASP de « dire stop » à ses propos. Il n'avait toutefois aucun lien hiérarchique avec elles, qui dépendaient de la police de proximité alors qu'il était à police secours.

Mmes C_____ et D_____ travaillaient toujours au poste. Cela se passait bien. Ils se disaient juste « bonjour ». Ils évitaient réciproquement de collaborer ensemble.

Il avait des regrets en constatant l'ampleur qu'avait pris une telle situation. Il avait également des regrets à l'égard de Mmes C_____ et D_____ car ils s'entendaient bien avant et ils rigolaient bien. S'il avait pu les blesser, il le regrettait. Il n'avait pas eu l'intention de les blesser.

b. Selon la juriste, la date qui faisait foi pour la réception des observations de M. A_____ du 19 février 2019 était leur réception par la commandante le 3 mars 2019, comme indiqué sur le tampon humide. Les seuls actes d'instruction pris en compte dans la décision étaient, outre les déclarations de Mmes C_____ et D_____ du 20 février 2018, les auditions des 25 avril 2018 et 13 février 2019 de M. A_____. Il ne lui avait pas été reproché de les avoir traitées de « salopes » mais d'avoir abordé ce terme et cette question avec celles-ci, ce qui constituait des propos déplacés. Les problèmes d'organisation et de management n'avaient pas été retenus à l'encontre de M. A_____. N'avaient pas été retenus d'autres faits que

ceux que l'intéressé avait reconnus expressément. En cas de contradiction, avaient été retenues les versions des faits de M. A_____ plutôt que celles des ASP II.

Les observations de M. A_____ annexées au compte rendu de l'entretien de service du 25 avril 2018 n'avaient pas été portées au dossier avant l'audition du 13 février 2019. La commandante avait pris connaissance de celles-ci à ce moment-là et en avait tenu compte dans sa décision.

Sous réserve de mesures d'instruction complémentaires qui seraient ordonnées, la juriste ne sollicitait pas de mesures d'instruction supplémentaires, ni la production d'observations après enquêtes ou finales.

c. Le code de déontologie a été produit.

- 17) Le 9 juillet 2019, M. A_____ a répliqué, persistant dans ses demandes d'audition, sollicitant, en tant que de besoin, l'audition de M. K_____, major. Il persistait en outre dans ses conclusions.

La commandante avait mis onze mois à ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre. À la suite de l'entretien de service du 25 avril 2018, il était demeuré sans nouvelles pendant près de neuf mois. En outre, M. K_____ lui avait dit en juin 2018 que les faits reprochés seraient vraisemblablement classés. Il ne pouvait pas s'attendre à l'ouverture d'une procédure à son encontre.

Dans la mesure où ses observations avaient été déposées dans la case du département le 21 février 2019, il lui était possible d'en prendre connaissance avant de rendre sa décision.

La décision querellée ne lui permettait pas de saisir les faits qui avaient été retenus à son encontre. Il avait non seulement contesté sur leur principe certains faits allégués par Mmes C_____ et D_____ mais avait en tout état contesté la portée qui était prêtée aux faits reconnus.

La décision du 20 février 2019 avait été bâclée et ne faisait que refléter le caractère lacunaire de l'instruction menée.

La commandante ne pouvait pas prétendre avoir eu connaissance de l'humour de caserne pour la première fois le 22 février 2018. Il était notoire que ce type d'humour avait toujours existé au sein de la police. Les témoignages des collaborateurs du poste produits le confirmaient. Mmes C_____ et D_____ en faisaient régulièrement usage.

M. A_____ n'avait pu imaginer que celles-ci étaient dérangées par l'humour de caserne, puisqu'elles répondaient par des boutades et n'avaient jamais émis la moindre remarque. Elles avaient pour habitude d'adopter des comportements très familiers avec le précédent responsable du poste,

Mme C_____ ayant été vue sur ses genoux. M. A_____ n'était en outre pas le supérieur hiérarchique des ASP II. Le changement d'attitude des intéressées s'expliquait par le remaniement général du poste de B_____ et Mmes C_____ et D_____ avaient initié une cabale à l'encontre de différents collaborateurs, dont M. A_____, se servant entre autres du grief de l'humour de caserne pour arriver à leurs fins.

- 18) Sur ce, la cause a été 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).
- 2) Le recourant sollicite l'audition de MM. F_____, G_____, H_____, I_____ et de K_____, en tant que de besoin.
 - 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 pour le justiciable le droit de faire administrer des preuves portant sur des faits pertinents. Ce droit n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 143 III 65 consid. 3.2 ; 143 V 71 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).
 - b. En l'occurrence, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires. En effet, l'audition de témoins sur le caractère prétendument notoire de l'humour pratiqué au sein de la police n'est pas de nature à modifier l'issue du litige, comme il le sera démontré ci-après. La chambre de céans estime être suffisamment renseignée sur les faits pertinents pour trancher le litige.
- 3) L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de la commandante de la police du 20 février 2019 infligeant deux services hors tour au recourant.
- 4) À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision

attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

- 5) Selon le compte rendu de l'entretien de service du 25 avril 2018, depuis avril 2016 environ, Mmes C_____ et D_____ faisaient face à des propos sexistes notamment de la part du recourant.

Les faits reprochés ayant débuté en avril 2016 s'agissant des propos sexistes, soit avant le 1^{er} mai 2016, date de l'entrée en vigueur de la LPol, se pose la question du droit applicable au présent litige.

- 6) a. En tant que sergent-major (anciennement brigadier remplaçant chef de poste), le recourant était soumis à l'aLPol et à son règlement d'application du 25 juin 2008 (aRPol). Depuis le 1^{er} mai 2016, il est soumis à la LPol, qui a abrogé l'aLPol (art. 65 LPol), au règlement sur l'organisation de la police du 16 mars 2016 (ROPol - F 1 05.01), lequel a abrogé l'aRPol (art. 21 let. a ROPol), ainsi qu'au règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol - F 1 05.07).

Il est également soumis au code de déontologie.

b. En cas de changement de règles de droit, la législation applicable reste en principe celle qui était en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (arrêt du Tribunal fédéral 2C_195/2016 du 26 septembre 2016 consid. 2.2.2 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^{ème} éd., 2018, p. 139 n. 403 ss). Toutefois, en matière de sanctions disciplinaires, le nouveau droit s'applique s'il est plus favorable à la personne incriminée, selon le principe de la lex mitior (ATA/435/2018 du 8 mai 2018 consid. 4b ; ATA/1052/2017 du 4 juillet 2017 consid. 4 ; ATA/446/2013 du 30 juillet 2013 consid. 11 et les références citées). La LPol ne contenant pas de dispositions transitoires traitant de la question, la décision litigieuse sera donc examinée au regard des dispositions de l'aLPol et de l'aRPol, à moins que la LPol ne soit plus favorable (ATA/1052/2017 précité consid. 4).

Pour les règles de procédure, en l'absence de dispositions transitoires, la jurisprudence admet que le nouveau droit s'applique immédiatement dans son ensemble à toutes les affaires pendantes, pour autant cependant qu'il reste dans une certaine continuité avec le système antérieur, sans en bouleverser les fondements (ATF 137 II 409 consid. 7.4.5 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 140 n. 406).

c. En l'occurrence, les événements ayant conduit à la sanction litigieuse étant survenus dès avril 2016, soit avant le 1^{er} mai 2016, c'est l'aLPol ainsi que l'aRPol qui s'appliquent. L'aLPol et la LPol ne différant pas l'une de l'autre sur les

questions présentement litigieuses, il n'y a pas de motif que la seconde s'applique à titre de *lex mitior*.

En revanche, la compétence pour prononcer la sanction disciplinaire est régie par le droit en vigueur au moment où celle-ci est prononcée. Dans le cas présent, la commandante est compétente pour prononcer les services hors tour, en application de l'art. 37 al. 1 LPol.

7) Le recourant considère que son droit d'être entendu a été violé sous plusieurs aspects. Le délai de cinq jours octroyé à la suite de l'entretien du 13 février 2019 était trop court et non conforme à la jurisprudence. Il était en droit de se déterminer sur les faits reprochés à tête reposée, après réception du compte rendu de son audition. L'autorité intimée aurait dû prendre connaissance des observations envoyées le 19 février 2019 avant de rendre sa décision.

a. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_157/2018 du 28 mai 2018 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/723/2018 du 10 juillet 2018 consid. 2a et les arrêts cités).

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 4a et les arrêts cités).

b. L'art. 40 LPol, relatif aux procédures simplifiées, prévoit que lorsqu'un blâme ou des services hors tour sont envisagés, le commandant peut renoncer à l'ouverture d'une enquête administrative et se limiter à entendre ou faire entendre le collaborateur sur les faits qui lui sont reprochés (al. 1). Pour toutes les sanctions, jusqu'à la prise de décision, notamment si le membre du personnel concerné reconnaît les faits reprochés, l'autorité compétente peut convenir avec

celui-ci d'une sanction disciplinaire, de modalités de départ ou de toute autre mesure (al. 2).

c. En l'espèce, le recourant a été entendu une première fois le 25 avril 2018 par sa hiérarchie et la responsable des ressources humaines. Le détail des manquements reprochés lui a été exposé, selon le compte rendu de cet entretien. Il a également pu faire valoir des observations écrites qu'il a jointes à ce document. La décision d'ouverture d'une procédure simplifiée le 4 janvier 2019 a repris le détail des faits reprochés, si bien que le recourant avait une parfaite connaissance des faits qui lui étaient reprochés. Il a également pu faire valoir son point de vue à ce propos lors de son audition par l'autorité intimée le 13 février 2019 et il a été invité à formuler par écrit ses éventuelles observations dans un délai de cinq jours.

S'agissant de ce délai, force est de constater que le législateur cantonal n'a pas prévu de délai pour présenter d'éventuelles observations dans le cadre de l'entretien prévu à l'art. 40 al. 1 LPol. Il est ainsi douteux que le délai de cinq jours octroyé à la suite de son audition le 13 février 2019 constitue un délai d'ordre, contrairement à, par exemple, le délai prévu par l'art. 44 al. 5 RPAC pour présenter d'éventuelles observations dans le cadre de l'entretien de service ou encore le délai des art. 73 et 75 LPA prévu dans le cadre de l'instruction des recours par-devant la chambre de céans.

Cela dit, il n'est pas contesté que l'autorité intimée n'a pas pris connaissance de ses observations avant la prise de la décision du 20 février 2019, puisqu'elle en a accusé réception le 3 mars 2019.

Ce faisant, force est de constater que la commandante a violé le droit d'être entendu du recourant qui disposait d'un droit de se déterminer sur le compte rendu de l'entretien du 13 février 2019 (art. 29 al. 2 Cst.).

Toutefois, un renvoi du dossier à celle-ci ne constituerait qu'une vaine formalité. En effet, dans son courrier du 21 mars 2019, la commandante s'est déterminée sur les observations du recourant du 19 février 2019 écartant son argumentation tant sur la forme que sur le fond. Elle n'est ainsi pas revenue sur sa décision du 20 février 2019.

Enfin et contrairement à ce que soutient le recourant, on ne saurait retenir que les accusations de Mmes C_____ et D_____ présentaient un caractère particulièrement vague et ne permettaient pas au recourant de se déterminer précisément sur les reproches adressés. Tant lors de son audition du 25 avril 2018 que lors de celle du 13 février 2019, le recourant s'est au contraire déterminé sur les affirmations problématiques comme il le sera expliqué ci-dessous.

Le grief est mal fondé.

8) Le recourant soutient que la prescription de la responsabilité disciplinaire est acquise.

a. Selon l'art. 37 al. 6 aLPol, la responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative, l'art. 36 al. 3 LPol ajoutant « ou de l'éventuelle procédure pénale portant sur les mêmes faits ».

b. Concernant le dies a quo du délai de prescription, l'art. 37 al. 6 aLPol ne précise pas qui doit avoir eu connaissance de la violation et à partir de quand celle-ci doit être considérée comme étant « découverte » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_621/2015 du 13 juin 2016 consid. 2.4, qui confirme l'ATA/652/2015 du 23 juin 2015 ; ATA/142/2020 du 11 février 2020 consid. 4b).

c. La chambre de céans a jugé de manière constante, dans des affaires où un fonctionnaire de police avait été sanctionné d'un blâme ou de services hors tours, que l'art. 37 al. 6 aLPol, dont la teneur est identique à l'art. 27 al. 7 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), faisait référence à la connaissance des faits par la cheffe de la police – la commandante, compétente pour prononcer le blâme et les services hors tour (art. 36 al. 2 aLPol) (ATA/435/2018 du 8 mai 2018 consid. 7b ; ATA/652/2015 précité consid. 7 ; ATA/747/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 9 ; ATA/679/2009 du 22 décembre 2009).

Le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'est pas insoutenable de considérer que le délai d'une année de l'art. 37 al. 6 aLPol commence à courir à partir seulement du moment où l'autorité compétente pour infliger la peine disciplinaire apprend elle-même l'existence d'une violation des devoirs de service. À la nécessité pour l'administration d'agir sans retard, on peut opposer, de manière défendable, que la prescription d'un an ne peut pas dépendre du seul comportement du supérieur hiérarchique, qui peut commettre une erreur d'appréciation sur la gravité des faits ou qui, pour d'autres motifs, tarderait à informer l'autorité compétente (arrêt du Tribunal fédéral 8C_621/2015 précité consid. 2.5).

d. Concernant la « date de la découverte », la chambre administrative a retenu, dans le cadre d'un accident de la circulation, que la commandante n'avait eu connaissance des circonstances de l'accident de la circulation et partant des violations aux devoirs de service que lors de la réception du rapport d'accident, le rapport de renseignement établi précédemment ne comportant que des informations principalement relatives à la vitesse du véhicule (ATA/94/2013 précité). De même, concernant des notes de frais établies sans droit par un cadre de la police, ce dernier avait été sanctionné par la commandante. La date de la

découverte de la violation des devoirs de service correspondait à celle de la réception du rapport d'enquête administrative de l'IGS ayant permis à la cheffe de la police de prendre connaissance des faits reprochés (ATA/667/2010 du 28 septembre 2010). Dans une affaire d'homicide par négligence et d'omission de porter secours, la chambre administrative a considéré que c'était à la réception de l'acte (en l'occurrence un prononcé de la chambre d'accusation) ayant permis à la commandante de « découvrir » la violation des devoirs de service que la date de la découverte devait être arrêtée (ATA/679/2009 précité). Enfin, dans un arrêt rendu le 2 juillet 2019 (ATA/1118/2019 du 2 juillet 2019), la chambre administrative a retenu que, s'agissant d'un acte d'excès de vitesse commis par un gendarme, la violation des devoirs de service n'avait été portée à la connaissance de l'autorité compétente qu'à la réception par la commandante de l'ordonnance pénale.

À l'inverse, s'agissant d'un policier qui n'était pas en service et qui roulait en état d'ébriété sur l'autoroute, la chambre de céans a jugé que la prescription était atteinte dès lors qu'un an avant le prononcé de la sanction, l'accident du recourant avait eu lieu et ses circonstances avaient été connues de la police dès ce moment, l'intéressé en ayant informé le commandant de la gendarmerie. De plus, tant l'ordonnance de condamnation du Procureur général que la décision de retrait de permis de conduire étaient définitifs (ATA/27/2012 du 17 janvier 2012 consid. 4).

Récemment, la chambre administrative s'est prononcée sur le cas de deux gendarmes ayant violé leurs devoirs de service en emmenant un prévenu dans un endroit isolé alors que les contrôles à son sujet étaient terminés.

Dans le premier dossier, la chambre administrative est parvenue à la conclusion que l'action disciplinaire était prescrite dans la mesure où la commandante avait repris une note, dans sa dénonciation au Ministère public, mentionnant expressément et dès le début de l'enquête le nom du recourant, soit en octobre 2014. La prescription était atteinte dès lors que l'enquête administrative avait été ouverte le 22 novembre 2018, soit plusieurs années après la connaissance des faits constitutifs d'une violation des devoirs de service du policier (ATA/1581/2019 du 29 octobre 2019 consid. 6b).

Dans la seconde affaire qui concernait le second gendarme impliqué, tant la prescription de l'action disciplinaire que la prescription absolue de la sanction disciplinaire n'étaient pas acquises. L'autorité disciplinaire avait eu connaissance de l'implication de ce policier au plus tôt le 18 juillet 2018 lors de la réception par la commandante d'une copie de la procédure pénale (ATA/142/2020 du 11 février 2020 consid. 5).

e. En l'espèce, le recourant doit se voir imputer, comme *dies a quo* de la découverte des faits incriminés, la prise de connaissance de ces derniers par la commandante, celle-ci étant sa supérieure hiérarchique et autorité compétente pour infliger la peine disciplinaire en cause.

Rien ne permet de mettre en doute les allégations de l'intimée selon lesquelles elle a appris l'existence des faits reprochés au recourant le 22 février 2018 lors d'un entretien avec le major, chef de la police de proximité, après la retranscription par écrit le 21 février 2018 des entretiens de Mmes C_____ et D_____ ayant eu lieu le 20 février 2018.

Partant, il y a lieu de retenir que les actes en cause, survenus dès avril 2016, ont été portés à la connaissance de l'autorité compétente le 22 février 2018, de sorte que la décision querellée, rendue le 20 février 2019 et notifiée le jour-même, est intervenue dans le délai d'un an après la découverte de la violation des devoirs de service au sens de l'art. 37 al. 6 aLPol.

La responsabilité disciplinaire n'était donc pas prescrite.

Par ailleurs et dans la mesure où les faits reprochés ont débuté en avril 2016, la prescription absolue de cinq ans n'est en tout état de cause pas acquise.

- 9) Le recourant soutient enfin que la sanction infligée est disproportionnée.
- a. Que ce soit en application de l'art. 18 al. 1 LPol ou de l'art. 26 aLPol, le personnel de la police est soumis à la LPAC et à ses dispositions d'application, en particulier le RPAC, sous réserve des dispositions particulières de la LPol, respectivement aLPol (art. 18 al. 1 LPol ; art. 1 al. 1 let. b LPAC ; art. 26 aLPol avant le 1^{er} mai 2016).
 - b. 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.

L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a).
 - c. L'art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) précise qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg).

d. Selon l'art. 6 aRPol, les droits et devoirs des fonctionnaires de police sont fixés par la loi et les règlements, ainsi que par le serment et les ordres de service.

Le code de déontologie vise à arrêter les principes généraux dans lesquels s'inscrit l'action de la police et fixe le contexte éthique de l'activité de la police (préambule). En qualité de serviteur des lois et de l'État, le policier se doit d'avoir en tout temps et en tout lieu un comportement exemplaire, impartial et digne, respectueux de la personne humaine et des biens (art. 3 § 1).

e. En l'espèce, la juriste du service juridique de la police a précisé en audience que les problèmes d'organisation et de management du poste de B_____ n'avaient pas été pris en considération dans la décision du 20 février 2019. La commandante avait retenu uniquement les propos déplacés du recourant.

Tant lors de l'entretien de service du 25 avril 2018 que lors de son audition par-devant la commandante le 13 février 2019, le recourant a admis avoir adopté un « humour de caserne » porté sur le sexe. Le fait que d'autres collaborateurs pratiquaient également ce type d'humour ne saurait toutefois le légitimer, étant précisé que c'est pour cette raison que les mesures d'instruction complémentaires ont été écartées.

En effet, ce type d'humour peut heurter et blesser l'interlocuteur/trice et/ou l'auditeur/trice. Tel a été le cas en l'espèce, puisque Mmes C_____ et D_____ s'en sont plaintes auprès de leur hiérarchie. En outre, des propos tels que « tu passeras sous mon bureau » adressés à Mme D_____ ont clairement une connotation sexuelle et sont inadmissibles dans le cadre de relations de travail (art. 4 LEg). En sa qualité de gradé, il appartenait en outre au recourant de montrer l'exemple.

Le recourant l'a d'ailleurs réalisé au moment de son audition devant la commandante, puisqu'il a précisé avoir compris que le comportement qu'il avait adopté pouvait être ressenti comme étant inapproprié et déplacé.

Le fait que Mmes C_____ et D_____ aient pu répondre par des boutades a été expliqué par ces dernières tant par la gêne et le malaise d'être confrontées à de tels propos sexistes que par la difficulté à devoir répondre à un gradé. En tout état de cause, il ne ressort pas du dossier qu'elles aient elles-mêmes pris l'initiative d'engager ce genre de propos ou de conversation.

Ces considérations valent également pour l'épisode relatif à la définition du mot « salope ».

Par son attitude, le recourant n'a pas permis l'instauration de relations dignes et correctes avec ses collègues (art. 21 let. a RPAC). Il n'a pas adopté un comportement exemplaire, digne, et respectueux de la personne humaine (art. 3 § 1).

En conséquence, le principe du prononcé d'une sanction est acquis.

10) a. Conformément à l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions disciplinaires énumérées dans ledit alinéa.

b. En vertu de l'art. 36 aLPol, les peines disciplinaires qui peuvent être infligées aux fonctionnaires mentionnés à l'art. 6 al. 1 let. a à j aLPol sont, suivant la gravité du cas : le blâme (let. a) ; les services hors tour (let. b) ; la réduction de traitement pour une durée déterminée (let. c) ; la dégradation (let. d) ; la révocation (let. e).

Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7^{ème} éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2014, n. 2249 ; Thierry TANQUEREL, *op.cit.*, p. 417 n. 1228). Alors qu'en droit pénal, les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (Ursula MARTI/Roswitha PETRY, *La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises*, RDAF 2007 p. 227 ss, p. 235 ; Peter HÄNNI, *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht I/2 - Personalrecht des Bundes*, 2004, n. 231 ; Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande*, in *Revue jurassienne de jurisprudence (RJJ)*, 1998, p. 1 ss, spéc. p. 27 n. 50). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/631/2017 du 6 juin 2017 consid. 4d et les arrêts cités). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, *op. cit.* p. 29 n. 55). Il n'est pas nécessaire que la faute ait été commise dans le cadre de l'activité professionnelle (Gabriel BOINAY, *op. cit.* p. 29 n. 54).

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon

fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/1118/2019 du 2 juillet 2019 consid. 2d et les arrêts cités).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/998/2019 du 11 juin 2019 consid. 6c ; ATA/118/2016 du 9 février 2016 consid. 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid. 7a).

c. 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 2P.273/2000 du 11 avril 2001 consid. 3b/bb ; ATA/349/2019 du 2 avril 2019 consid. 6e et les arrêts cités).

Tel que rappelé par le Tribunal fédéral dans la jurisprudence citée supra, 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 a précisé qu'il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (ATA/1264/2017 du 12 septembre 2017 consid. 12c).

Le Tribunal fédéral a encore récemment confirmé cette approche (arrêt du Tribunal fédéral 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2).

d. Dans une affaire qui présente certaines similitudes avec la présente cause, un cadre supérieur avait notamment tenu des propos grossiers tels que « petit con », « petite bite » ou « c'est l'heure de la pipe », à l'égard de certains de ses subordonnés et ce, à leur insu. La chambre de céans a considéré que le département n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant le blâme prononcé par la cheffe de la police à l'encontre du recourant. La chambre de céans avait toutefois relevé que cette sanction clémente aurait pu être bien plus sévère (ATA/253/2013 du 7 mai 2013).

Dans un cas plus récent (ATA/349/2019 précité) concernant un sergent-major instructeur qui avait publié deux messages dans un groupe « Whatsapp » dont un à connotation sexuelle, la chambre de céans a considéré qu'il était disproportionné de faire application de la sanction la plus lourde, à savoir un licenciement immédiat pour justes motifs.

e. En l'occurrence, au vu de la fonction du recourant, de son expérience, de son grade, son comportement est indéniablement grave.

Il a mis dans la gêne deux collaboratrices ASP II en tenant des propos à connotation sexuelle et sexiste. Cela a également contribué à une détérioration de leur état de santé selon les comptes rendus des entretiens du 20 février 2018, Mme D_____ ayant expliqué aller travailler « la boule au ventre » et Mme C_____ étant atteinte d'un psoriasis causé par un surplus de stress.

Le recourant a toutefois pris conscience de son comportement inapproprié, l'a cessé dès qu'il a eu connaissance des plaintes et a formulé des excuses transmises par la responsable des ressources humaines, compte tenu du fait qu'il avait reçu l'ordre de ne pas parler aux intéressées.

Au vu de ces éléments pris dans leur ensemble et des jurisprudences précitées, la chambre de céans considère que la commandante n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en sanctionnant le recourant de deux services hors tours. Cette sanction est proportionnée aux buts d'intérêt public visés, soit le bon fonctionnement du corps de police et le respect des personnes. Elle tient compte de la gravité du comportement de l'intéressé, de ses très bons états de service et de l'absence d'antécédent disciplinaire.

Au vu de ce qui précède, la décision attaquée est conforme au droit. Le recours sera rejeté.

- 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- 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 22 mars 2019 par M. A_____ contre la décision de la commandante de la police du 20 février 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de M. A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

dit qu'il ne lui est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, 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 Romain Jordan, avocat du recourant, ainsi qu'à la commandante de la police.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Pagan, Mme Cuendet, M. Mascotto, 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 :