

BGer 1C_160/2025 vom 11. Dezember 2025

Bundesgericht, 2025-12-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_160_2025

FR: TF 1C_160/2025 du 11 décembre 2025

IT: TF 1C_160/2025 del 11 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public. S'agissant d'une contestation pécuniaire, le motif d'exclusion du recours en matière de droit public prévu par l'art. 83 let. g LTF ne s'applique pas (arrêts 1C_662/2023 du 2 avril 2024 consid. 1; 8C_295/2019 du 5 mai 2020 consid. 1.2). La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF). En tant que l'arrêt attaqué annule la révocation prononcée par la recourante en qualité d'employeur, elle a un intérêt spécifique digne de protection à l'annulation ou à la modification de cette décision favorable à son agent et dispose ainsi de la qualité pour recourir (cf. ATF 145 I 239 consid. 5.2; arrêt 1C_544/2024 du 3 avril 2025 consid. 1). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par un tribunal supérieur statuant en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable.

E. 2

Invoquant une violation du principe de la proportionnalité, la recourante conteste l'annulation de la révocation immédiate. Sur certains points, elle se plaint aussi de la constatation des faits.

E. 2.1

Conformément à l'art. 16 al. 1 de la loi générale genevoise relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC; RS/GE B 5 05), 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, d'un blâme (let. a), d'une suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ou d'une réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b) ou d'un retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou d'une révocation (let. c).

E. 2.1.1

Les devoirs des membres du personnel de la fonction publique du canton de Genève sont énoncés dans le titre III du règlement du 24 février 1999 d'application de la LPAC (RPAC; RS/GE B 5 05.01). 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 (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC) et de justifier et de renforcer la considération et la

confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let . c RPAC). En vertu de l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le travail de leur service (let. a); de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b); de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c); d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d); d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e); de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f).

E. 2.1.2

En droit genevois, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (art. 2B al. 1 LPAC et 2 al. 2 RPAC). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC et 1 al. 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 [RPPers; RS/GE B 5 05.10]). Selon l'art. 2 al. 1 RPAC, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative. Aux termes de l'art. 3 RPPers, est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1); est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel 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 un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (al. 3); le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (al. 4).

Sous le titre "Harcèlement sexuel; discrimination", l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1) définit le comportement discriminatoire comme un "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." Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (arrêt 1C_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 5.1).

E. 2.1.3

Dans le domaine des mesures disciplinaires, la révocation est la sanction la plus lourde. Elle implique une violation grave ou continue des devoirs de service. Il peut s'agir soit d'une violation unique spécialement grave, soit d'un ensemble de transgressions dont la gravité

résulte de leur répétition. L'importance du manquement doit être appréciée à la lumière des exigences particulières qui sont liées à la fonction occupée. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt en effet l'aspect d'une peine et présente un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêts 8C_126/2023 du 4 septembre 2023 consid. 3.1.4; 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 4.4 et références).

L'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration et pour choisir la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée. Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêt 8C_610/2021 précité consid. 4.3 et références). En tant que les rapports de service relèvent du droit public, l'autorité doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Bien que de rang constitutionnel, le principe de la proportionnalité ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1; arrêt 1C_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 3.2). Aussi, lorsque ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial), le Tribunal fédéral ne revoit pas son respect librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2; arrêt 1C_172/2025 du 1er octobre 2025 consid. 3.1.1). Le Tribunal fédéral ne s'écarte ainsi de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat. Si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne se révèle pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - éventuellement plus judicieuse - paraît possible (ATF 150 I 50 consid. 3.2.7; 148 I 145 consid. 6.1). Le grief d'application arbitraire du droit cantonal est soumis à des exigences de motivation accrue (art. 106 al. 2 LTF ; cf. ATF 145 II 32 consid. 5.1; 141 I 36 consid. 1.3 et 5.4; arrêt 1C_148/2024 du 15 juillet 2025 consid. 3.1.2).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . La partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF ; ATF 142 II 355 consid. 6). Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 145 V 188 consid. 2).

E. 2.3

En l'espèce, reprenant les conclusions du rapport d'enquête, la Cour de justice a en substance relevé que le premier manquement de l'intimé se rapportait à des propos et comportements discriminatoires dans le cadre de ses rapports avec des collègues féminines. Il a ainsi émis des compliments considérés comme trop insistants à une collègue sur son physique, la mettant mal à l'aise, et l'avait également invitée à "passer un moment cool" en lui envoyant une photo de lui, l'air séducteur, dans une piscine (ces faits n'ayant toutefois pas été retenus en raison de leur prescription). Une seconde collègue avait aussi relaté des compliments et commentaires sur ses tenues vestimentaires ou son vernis à ongles, l'intimé lui ayant en particulier demandé à une reprise si elle était venue "en pyjama" et lui avait une autre fois indiqué, en période de canicule, qu'elle pouvait "venir sans habits". L'intimé formulait en outre, de manière appuyée et en public, des appréciations sur le physique d'autres femmes, les qualifiant de "négligée", de "trop grosse", de "belle femme" ou encore de "pas très soignée", ajoutant en outre que certaines collègues ne devaient pas "avoir une vie sexuelle très intense", et relevant, s'agissant d'un collègue masculin, "physiquement il est vilain, imagine-le en train de bander". Les juges cantonaux ont considéré que ces remarques répétées sur le physique et les tenues vestimentaires de collègues avaient contribué à un climat de travail hostile et apparaissaient inadaptées, voire importunes, dans un milieu professionnel. À cela s'ajoutait l'épisode du "masque d'Halloween" que la cour cantonale a qualifié de comportement inadéquat, ainsi que l'épisode précité du 1er novembre 2022 (cf. ci-dessus let. A), qu'elle a aussi considéré comme inadéquat, voire importun au sens de l'art. 4 LEg, puisqu'il était déplacé et non consenti par sa collègue.

Le deuxième manquement portait sur les propos inadéquats, dont certains étaient propres à porter atteinte à la personnalité des personnes concernées, qu'il avait tenus dans le cadre de ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie. Il avait ainsi qualifié un collègue, avec qui il partageait cependant une relation amicale de longue date, de "fourbe" et d'"anguille", en plus de lui reprocher "de manquer de couilles". Sur le lieu de travail, l'intimé avait encore traité une collègue de "chieuse"; il avait dit lors d'une visioconférence, en référence à une collaboratrice, "mais faites-la taire cette conne"; il avait traité une autre de "maîtresse d'école" et avait émis un commentaire sexiste ("remarque de bonne femme") ou avait encore qualifié de " salope" la personne qui l'avait dénoncé à la suite des faits du 1er novembre 2022.

Pour la cour cantonale, l'intimé avait manqué à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues. Cependant, en comparaison avec d'autres situations où une révocation avait été admise, les manquements retenus n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une révocation immédiate sans avertissement préalable. Cette sanction n'apparaissait pas plus proportionnée, compte tenu de la longue et bonne carrière professionnelle de l'intimé et de la prise de conscience de ses agissements.

E. 2.4.1

Selon les faits constatés, l'intimé agissait comme directeur de gestion et construction auprès du département avant d'avoir été nommé fonctionnaire et "chargé de mission" à la DPAV en 2012. Contrairement à ce qu'il soutient céans, il avait le statut de cadre supérieur au sens de l'art. 2 al. 1 du règlement cantonal sur les cadres supérieures de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC; RS/GE B 5 05.03). La lettre du 24 mai 2012 relative à son changement d'affectation ne laisse à cet égard que peu de doute, compte tenu de sa classe salariale 27 et de son statut de chargé de mission (cf. art. 2 al. 2 et 5 al. 1 RCSAC). Cette

position de cadre supérieur a par ailleurs été citée par la Cour de justice.

Au vu de sa fonction de cadre supérieur, le comportement de l'intimé devait être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que lui conférait sa fonction; la position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent en effet entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c; arrêts 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 4.2; 4A_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1). Ce niveau de responsabilité accru des cadres supérieurs est retranscrit à l'art. 3 al. 1 RCSAC qui exige de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée. L'atteinte portée à l'image ou au fonctionnement d'une institution public sera ainsi d'autant plus intense qu'elle émane d'un cadre.

E. 2.4.2

Il n'est par ailleurs pas contesté ni contestable que l'existence d'un harcèlement sexuel a été rendu vraisemblable par l'enquête administrative (cf. art. 6 LEg), dans la mesure où le climat de travail avait été rendu hostile par les nombreux commentaires déplacés, sexistes, grossiers ou encore embarrassants, que l'intimé émettait en présence de ses collègues. Pour ces derniers, l'accumulation de ces incidents avait pris une dimension intenable qui péjorait nettement l'ambiance de travail. Le harcèlement sexuel est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (cf. art. 3 al. 4 RPPers), ainsi qu'une forme grave de discrimination fondée sur le sexe dans les rapports de travail qui est contraire à l'interdiction de discriminer ancrée aux art. 8 al. 2 Cst. et 3 LEg (cf. Karine Lempfen, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n° 1 ad art. 4 LEg ; Claudia Kaufmann, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3e éd. 2022, n° 43 ad art. 4 LEg ; cf. Message du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, FF 1993 I 1163, p. 1219). Une telle discrimination est objectivement grave lorsqu'elle émane, comme en l'espèce, d'un cadre qui exerce une position dominante ou dispose d'une certaine influence (cf. arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2021 consid. 6.2; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 5e éd. 2024, p 793).

Comme retenu par la cour cantonale, l'intimé ne pouvait pas ignorer le contenu de ses devoirs de service et le fait qu'il devait adopter un comportement exemplaire, en raison de son statut de cadre supérieur, et qu'il ne pouvait évidemment pas contribuer à la création et au maintien d'un climat de travail hostile sur le lieu de travail. Certes, il n'est pas établi en fait que l'intimé aurait reçu des mises en garde ou des reproches formels quant à son comportement; il n'en demeure pas moins qu'il ne pouvait raisonnablement pas ignorer que son comportement était déplacé, importun et inadéquat, dans la mesure où il insultait et dénigrait ses collègues, faisait des allusions sur leur vie sexuelle ou encore commentait de manière répétée le physique de certains d'entre eux. Il avait de plus justement suivi une formation sur le harcèlement en novembre 2020, ce qui aurait d'autant plus dû le sensibiliser à ces questions. L'attention de l'intimé n'avait du reste pas à être attirée sur son devoir d'adopter un comportement digne et correct envers tous ses collègues, ce qui pouvait être naturellement attendu de lui.

E. 2.4.3

Dans un cas grave de harcèlement sexuel, notamment lorsqu'il émane d'un cadre supérieur, l'absence d'avertissement préalable n'est pas décisif, comme le relève la recourante, et peut

justifier une résiliation immédiate des rapports de travail sans avertissement préalable (cf. arrêt 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 8.2; Wyler/Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, p. 87; Lukas Marxer, *Die Kündigung von Staatsangestellten durch den Arbeitgeber gemäss Bundespersonalgesetz*, 2025, p. 97 n° 233; en matière de rapports de droit civil, cf. arrêt 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 5e éd. 2024, p 793). Il ne ressort pas non plus de l'art. 16 LPAC que la révocation serait subordonnée à un avertissement préalable.

La révocation prononcée ne relève toutefois pas d'un licenciement administratif, mais du droit disciplinaire dont la fonction est de sanctionner un comportement fautif (cf. arrêts 8C_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1; 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1). En tant qu'elle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant, la révocation ne s'impose, en application du principe de proportionnalité, que dans les cas particulièrement graves qui portent atteintes au fonctionnement ou à l'image de l'employeur public. Son utilisation reste controversée dans la pratique et ne saurait couvrir que des cas exceptionnels (cf. Héloïse Rosello, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 257 n° 526). La pratique mentionne notamment à titre d'exemples, comme motif de révocation disciplinaire, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fautive des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (cf. arrêt 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5). Bien qu'inacceptable, le comportement de l'intimé n'est pas comparable à ce type de situation ayant donné lieu à une révocation disciplinaire: le nier n'était en tout cas pas choquant dans le cas concret. Le fait qu'une simple gifle n'ayant pas entraîné de lésion particulière ait été suffisante pour une révocation disciplinaire (cf. arrêt 8C_355/2016 du 22 mars 2017 consid. 6.4) ne démontre pas encore le caractère insoutenable de l'arrêt querellé; à l'inverse de cette affaire citée par la recourante, dont la solution a au demeurant été qualifiée de sévère, l'intimé n'a en l'occurrence pas porté atteinte à l'intégrité physique de ses collègues. Une comparaison avec d'autres affaires doit au demeurant être appréhendée avec circonspection, dès lors que la casuistique a aussi confirmé qu'une révocation ne se justifiait pas s'agissant d'un fonctionnaire ayant asséné un coup de poing au visage d'un collègue (cf. arrêt 8C_436/2014 et 8C_437/2014 du 16 juillet 2015).

Dans ces conditions, indépendamment de savoir si l'intimé avait réellement pris conscience de ses agissements, ce qui est contesté par la recourante, la Cour de justice n'a pas encore fait preuve d'arbitraire en considérant que les manquements reprochés à l'intimé n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une révocation disciplinaire qui ne saurait être prononcée qu'en dernier recours (ultima ratio).

E. 2.5

La cour cantonale pouvait dès lors considérer qu'une révocation disciplinaire n'était pas justifiée sous l'angle du principe de la proportionnalité. En conséquence, les précédents juges ont ordonné la réintégration obligatoire de l'intimé dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 27 septembre 2023.

E. 2.5.1

La réintégration permet d'offrir une protection juridique particulière à un employé de la fonction publique qui a été injustement licencié (cf. Message du 31 août 2011 concernant

une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 [LPers; RS 172.220.1], FF 2011 6171, p. 6192 s'agissant de l' art. 34c LPers), en le réintégrant dans la fonction qu'il occupait ou, à défaut, dans un autre poste (cf. Karine Lempen, La résiliation sans motif fondé et la réintégration dans la fonction publique, in Dupont/Mahon (éd.), La fin des rapports de travail, 2021, p. 100). Le droit genevois permet une réintégration lorsque la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit (cf. art. 31 al. 2 LPAC); en matière de révocation, à défaut de disposition légale cantonale, le principe d'une réintégration se justifie car l'annulation par l'autorité de recours d'une décision de révocation implique que cette décision ne déploie plus d'effets, de sorte que le fonctionnaire concerné reste membre de l'administration cantonale (cf. arrêt 8C_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.3).

E. 2.5.2

En l'espèce, si la cour cantonale pouvait considérer sans arbitraire que la révocation était disproportionnée pour sanctionner le comportement de l'intimé, ce dernier n'est néanmoins pas exempt de toute faute, dès lors qu'il est établi qu'il a commis une grave violation de ses devoirs de service. La Cour de justice a conclu que l'intimé avait manqué, par ses propos et comportements, à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, en particulier féminines. Dans un tel cas de figure, il n'est pas approprié de renoncer à toute mesure disciplinaire et de simplement réintégrer l'intimé, compte tenu de la finalité respective de ces deux instruments. Dès lors que la cour cantonale a considéré qu'une révocation n'était pas nécessaire dans le cas d'espèce, annulant ainsi l'arrêté du 27 septembre 2023 du Conseil d'État, il lui revenait d'indiquer quelle autre mesure disciplinaire moins incisive aurait dû être prononcée à la place afin de réprimer les agissements de l'intimé, tout en prenant en compte les intérêts de ce dernier. Un licenciement administratif, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée mais qui aurait été tout autant apte à atteindre le but visé, aurait en particulier pu être envisagé, dès lors qu'un tel choix n'est pas exclu par la violation fautive des devoirs de service (cf. arrêts 8C_677/2013 du 22 septembre 2014 consid. 5.1; 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5).

Les précédents juges ont par ailleurs reconnu qu'il était nécessaire de protéger la personnalité des employés de la DPAV et donc d'éloigner définitivement l'intimé de ce service, et que la révocation était apte à atteindre cet objectif; l'effet suspensif au recours devant le Tribunal fédéral a aussi été admis pour un tel motif (cf. ordonnance 1C_160/2025 du 14 avril 2025). Le principe même d'une collaboration ultérieure entre l'intimé et le personnel de la DPAV est remis en cause, rendant impossible une réintégration dans le même poste. Une annulation de la révocation de l'intimé avec pour effet sa réintégration dans ses fonctions ne manquerait pas de déstabiliser le service (cf. arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 6.4). Dans la mesure où il demeure membre de l'administration cantonale, une réintégration dans un autre service pourrait en revanche être envisagée (cf. arrêt 8C_203/2020 précité consid. 3.3.3), mais devrait néanmoins être examinée avec la plus grande prudence par la recourante, au risque de conduire à de nouveaux débordements.

E. 2.5.3

Au vu de ce qui précède, le grief de violation du principe de la proportionnalité doit en définitive être partiellement admis. La cause est renvoyée à la Cour de justice afin qu'elle détermine quelle autre mesure moins incisive qu'une révocation disciplinaire aurait dû être

prononcée à l'encontre de l'intimé.

E. 3

Vu l'issue du litige, l'intimé supportera une partie des frais judiciaires, l'autre partie étant mise à la charge de la République et canton de Genève (art. 66 al. 1 LTF ; ATF 136 I 39). Bien qu'elle obtient partiellement gain de cause, la recourante n'a pas droit à des dépens. La recourante versera à l'intimé des dépens réduits à hauteur de 2'000 fr. (art. 68 al. 3 LTF ; cf. arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6).

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