

GE_GERICHTE ATA/1221/2025 vom 4. November 2025

GE Cour de justice, 2025-11-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1221_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/1221/2025 du 4 novembre 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/1221/2025 del 4 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31a 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).

E. 2

Il convient de préciser l'objet du litige.

E. 2.1

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/799/2025 du 22 juillet 2025 consid. 3.1 et l'arrêt cité).

E. 2.2

En l'espèce, le litige porte uniquement sur le refus de l'intimé de modifier la phrase « Serviable et ponctuel, Monsieur A_____ a entretenu de très bonnes relations avec les contribuables ou leurs mandataires. Monsieur A_____ a donné sa démission étant donné que son comportement envers ses collègues faisait l'objet de contestations de leur part, et a immédiatement ébranlé le lien de confiance », en supprimant la référence à sa démission et aux motifs de celle-ci, et d'ajouter qu'il entretenait d'excellentes relations avec ses collègues et avait participé à la formation des collaborateurs et toujours répondu aux besoins du service. Les circonstances dans lesquelles il a présenté sa démission ne font pas l'objet du litige. Il est relevé à cet égard que le recourant n'a pas contesté ni cherché à invalider sa démission, de sorte qu'il ne peut être revenu sur celle-ci, comme il semble le sous-entendre.

E. 3

Dans un premier moyen, il reproche à l'autorité intimée la violation de son droit d'être entendu et du principe de la bonne foi du fait qu'aucune enquête administrative n'avait été ouverte.

E. 3.1

Garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit, pour l'intéressé,

d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de

- 7/13 - A/1887/2025 l'issue du litige et le droit de faire administrer des preuves n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_159/2020 du 5 octobre 2020 consid. 2.2.1).

E. 3.2

Aux termes de l'art. 27 al. 2 LPAC, le Conseil d'État peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC. Selon cette dernière disposition, 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, du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de la révocation.

E. 3.3

En l'espèce, il ressort du dossier et de l'audience qui s'est tenue devant la chambre administrative que, lors de l'entretien du 24 mars 2024, le recourant avait été, notamment, informé qu'une enquête administrative serait ouverte, mais qu'elle n'aurait pas lieu s'il démissionnait. À la suite de sa démission, aucune enquête administrative n'a eu lieu, conformément aux indications données au recourant. Si une telle enquête avait été ouverte, l'autorité intimée aurait agi de manière déloyale et contraire au principe de la bonne foi, ce dont elle s'est à juste titre abstenue. Elle ne peut donc se voir reprocher de ne pas avoir ouvert une telle enquête. Le grief est donc infondé.

E. 4

Le recourant allègue que l'autorité intimée a violé le principe de la bonne foi et les principes de bienveillance et de véracité figurant à l'art. 330a CO, contrairement à l'engagement qu'elle avait pris à son égard. Des termes péjoratifs ou défavorables ne devaient en principe pas figurer dans un certificat de travail sauf s'il s'agissait de faits importants. L'autorité avait donné trop d'importance à des faits isolés qui prenaient une place excessive par rapports aux excellentes évaluations qu'il avait eues pendant toute la durée de ses années de service.

E. 4.1

L'art. 39 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) prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

E. 4.2

Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35 ; ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/775/2021 du 27 juillet 2021 consid. 15c). Sauf lorsque le

- 8/13 - A/1887/2025 travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean-Christophe SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4^{ème} éd., 2019, p. 253-254, n. 4). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/1176/2018 du 6 novembre 2018 consid. 28b ; ATA/1589/2017 précité consid. 3a).

E. 4.3

Un certificat de travail doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutives de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; ATA/499/2025 précité consid. 3.5).

E. 4.4

Le certificat doit donner une image aussi fidèle que possible de l'activité, des prestations et du comportement du travailleur (CR CO I-Ordolli, art. 330a N 1). Eu égard à son but, le certificat de travail doit être formulé de manière bienveillante. Il appartient à l'employeur de choisir une formulation qui favorise l'avenir économique du travailleur et ne déprécie pas inutilement ce dernier. Le certificat doit être conforme à la réalité et complet. L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur. Le certificat doit porter sur l'ensemble de la relation de travail. Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs ne soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité consid. 6.1 et la doctrine citée ; ATA/445/2020 du 7 mai 2020 consid. 10a ; Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, art. 330 a CO, p. 126 et les

références citées).

- 9/13 - A/1887/2025 En synthèse, s'il doit être établi en principe de manière bienveillante, le certificat de travail peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ces éléments sont pertinents et fondés (Aurélien WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 335). Selon le Tribunal fédéral, le motif peut aussi être mentionné s'il est conforme à la réalité et pertinent pour un futur employeur, contribuant ainsi à donner une image complète des prestations et du comportement du travailleur (exemples: manque de flexibilité et d'adaptation du travailleur, implication dans le cadre d'une affaire de blanchiment d'argent pour un banquier, comportement propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail dans le cas d'un licenciement immédiat justifié (voir par ex. CAPH 109/2006). Les mêmes considérations s'appliquent à la mention de l'auteur de la résiliation du contrat de travail (CR CO I-ORDOLLI, n 24). Le motif doit être mentionné s'il permet à l'employeur de se faire une idée sur l'ensemble de la relation de travail (ATF 138 III 510 consid. 4.1). Toutefois, les derniers temps du rapport d'emploi ne doivent pas prendre une place exagérément importante par rapport à l'ensemble de la relation. Le rédacteur du certificat devra donc se méfier de la tendance à porter davantage l'accent sur les événements les plus récents, surtout lorsque ceux-ci sont chargés d'émotion (Aurélien WITZIG, op. cit., p. 335).

E. 4.5

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 4.6

Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1060/2025 du 30 septembre 2025 consid. 7.3). Les directives contenues dans le MIOPE précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se

- 10/13 - A/1887/2025 faire une idée aussi réelle que possible des qualités et/ou défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04).

E. 4.7

En l'espèce, il ressort des comptes rendus que l'autorité a produits que le recourant a envoyé divers messages à caractère sexuel à des collègues, ce que le recourant a admis. Les destinataires desdits messages se sont sentis mal à l'aise et ont ressenti lesdits messages comme déplacés dans la sphère professionnelle. Il est vrai que les déclarations de l'autorité sont fluctuantes quant aux propositions soumises au recourant. En effet, l'autorité a d'abord affirmé avoir évoqué avec le recourant, après l'avoir confronté aux messages à caractère sexuel qu'il avait adressés à des collègues, soit une procédure de résiliation des rapports de service soit une enquête administrative. Ce n'est qu'en audience que l'autorité intimée a indiqué avoir proposé au recourant la démission, la saisine du groupe de confiance ou l'ouverture d'une enquête administrative. Cela demeure cependant sans pertinence pour l'issue du litige. En effet, au vu de la teneur des messages, qui n'ont pas été des événements isolés, l'employeur ne pouvait raisonnablement pas les taire dans un document qui couvre l'intégralité des rapports de service. Le caractère particulièrement déplacé et inadmissible desdits messages – qui a, selon l'autorité intimée, rompu son rapport de confiance avec le recourant – ne permettait pas de passer ces graves manquements sous silence. L'intimé a souligné dans le certificat de travail les qualités professionnelles du recourant de manière à les présenter fidèlement à ses EEDP et à l'appréciation de sa hiérarchie. L'autorité consacre quasiment l'entièreté du certificat de travail à mettre en avant les qualités du recourant. Contrairement à ce que fait valoir le recourant, aucune assurance ne lui a été donnée selon laquelle il ne serait pas fait mention des causes qui ont précipité son départ de son poste. Tant la RRH que le directeur ont contesté avoir tenu des propos allant dans ce sens. En outre, une telle assurance aurait contrevenu à l'obligation de vérité et de complétude que l'autorité intimée devait observer dans l'établissement du certificat de travail. Il est vrai que la formulation selon laquelle il était apparu « qu'entre 2020 et 2023 », le recourant avait approché des collègues d'une manière ressentie comme inopportune laisse entendre que ces agissements se seraient produits de manière continue durant cette période, ce qui ne ressort cependant pas du dossier. Les messages inappropriés ont été adressés en 2022 et 2023 à E_____ et G_____. Les dates des messages à caractère sexuel adressés à M_____, voire à d'autres personnes mentionnées dans le dossier ne sont pas précisées ; ces messages ont uniquement été évoqués lors de l'entretien de service au cours duquel il a été exposé au recourant qu'en cas d'enquête administrative, ces personnes seraient également auditionnées. Faute d'avoir établi les dates auxquelles ce type de messages a été adressé par le recourant à M_____ et d'autres personnes que E_____ et G_____, le certificat de travail devra ainsi être modifié en remplaçant « entre » 2020 et 2023 par « en 2022 et 2023 ».

- 11/13 - A/1887/2025 La question se pose de savoir si le fait de mentionner les circonstances de la fin des rapports de service en conclusion du certificat de travail peut donner l'impression que celles-ci ont été déterminantes dans l'appréciation globale des prestations du travailleur. Cela étant, il est usuel de terminer par une phrase mentionnant les motifs pour lesquels un employé quitte son emploi, d'une part. D'autre part, lesdits motifs ayant conduit à la fin des rapports de service, même si c'est le recourant qui a présenté sa démission et non son employeur qui y a mis un terme, ne sauraient être tus. Il s'agit de faits graves et répétés, qui violent les devoirs de fidélité et de réserve du fonctionnaire. Par ailleurs, l'autorité intimée, en précisant que « malheureusement » ces faits avaient rompu le rapport de confiance ne laisse pas entendre que le recourant aurait été licencié de manière immédiate et exprime aussi le regret que l'employeur a éprouvé de voir le lien de confiance rompu avec un employé dont les qualités professionnelles ont manifestement été très

appréciées. Il sied de relever que le terme selon lequel le recourant avait « approché » quelques collègues est tout à fait justifié. Il ressort du dossier que le recourant a contacté deux collègues par message dans une logique de séduction. Ainsi, sur ce point, l'autorité intimée a établi un certificat de travail conforme aux principes de véracité, de complétude et de bienveillance. Quant à l'ajout des activités spécifiques, accomplies à teneur du dossier par le recourant en sus de celles figurant dans son cahier des charges, le principe de complétude justifie qu'il soit fait mention du fait qu'il s'était vu confier des activités spécifiques en sus de son cahier des charges qu'il a exécutées avec succès. Ce point devra donc être rajouté. Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis dans le sens des modifications retenues ci-avant.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 300.- sera mis à la charge du recourant et une indemnité de procédure, réduite, de CHF 500.- lui sera allouée (art. 87 LPA). Le litige est une contestation pécuniaire au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ; il appartient au recourant d'apporter les éléments permettant au Tribunal fédéral d'arrêter la valeur litigieuse. (ATF 116 II 379 consid. 2b ; 8C_593/2017 du 13 novembre 2017 consid. 2.3).

* * * * *

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