

# **GE\_GERICHTE ATA/1326/2025 vom 2. Dezember 2025**

GE Cour de justice, 2025-12-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1326\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1326_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1326/2025 du 2 décembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/1326/2025 del 2 dicembre 2025

## **Regeste**

Résumé: Recours d'un infirmier contre la décision des HUG résiliant ses rapports de service à la suite de la plainte d'une médecin ayant fait état d'actes d'ordre sexuel non consentis commis par celui-ci. Dès lors que les propos de la médecin sont plausibles et crédibles, qu'on ne distingue pas les motifs qui auraient pu la pousser à inventer les faits dont elle se plaint, que les HUG étaient fondés à tenir compte d'antécédents avérés pour apprécier la situation et que le recourant n'a, par son attitude, pas pris la mesure des mises en garde de son employeur, les faits dénoncés, de nature à justifier la résiliation contestée, doivent être tenus pour fondés. Recours rejeté.

## **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 LPA ; art. 31 al. 1 LPAC).

### **E. 2**

En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi soumis à la LPAC et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) notamment.

### **E. 3**

Le recourant a sollicité son audition, celle de la docteure ainsi que celle de plusieurs témoins. Il a également demandé l'apport par les intimés d'enregistrements de caméras de surveillance. Les intimés ont également proposé, si la chambre de céans le jugeait utile, d'entendre deux témoins.

#### **E. 3.1**

Interpellés par le juge délégué immédiatement après le dépôt du recours, les intimés ont expliqué, le 11 septembre 2024, que selon leur directeur prévention, sécurité et sûreté, ils ne disposaient d'aucune caméra de vidéoprotection avec enregistrement dans le secteur concerné par les événements du 6 mai 2024. Par ailleurs, le juge délégué a entendu le recourant et la plaignante. Il a donc été donné suite aux demandes du recourant sur ces points.

#### **E. 3.2**

Le juge délégué a informé les parties, le 22 avril 2025, que les auditions de témoins sollicitées n'étaient pas utiles à la solution du litige. Il a, s'agissant de la motivation de ce

refus, renvoyé au présent arrêt. Cette motivation figure au considérant suivant (infra ch. 4.1.6).

#### **E. 4**

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sous plusieurs aspects.

##### **E. 4.1**

Tout d'abord, il reproche à son employeur d'avoir été exclu de chacune des étapes ayant mené à la décision. Il soutient avoir été exclu de son lieu de travail sans préavis et avec pour unique information celle d'une dénonciation qui aurait été portée pour un comportement inadéquat, avoir été isolé des démarches alors

- 33/47 - A/2651/2024 entreprises à son insu par les intimés et n'avoir été ni avisé des entretiens internes conduits, ni convoqué à ces entretiens internes. Subséquemment à leur tenue, le recourant se plaint de ne pas avoir pu se déterminer sur leur contenu tant les notes de synthèse des entretiens figurant au sein du document intitulé « Témoignages actualisés à juin 2024 » seraient partielles et négligées. Son dossier, tel qu'il lui avait été soumis, n'était composé que des notes de synthèse des entretiens menés, sans aucune information quant à l'identité de leur auteur, des questions posées, des informations communiquées au préalable aux collaborateurs entendus.

##### **E. 4.1.1**

Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 132 V 387 consid. 5.1 ; 127 V 431 consid. 3d/aa).

##### **E. 4.1.2**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant 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 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

##### **E. 4.1.3**

Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_37/2020 du 7 septembre 2020

consid. 3.1 et les arrêts cités). Ce droit comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497

- 34/47 - A/2651/2024 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références).

#### **E. 4.1.4**

Selon la jurisprudence de la chambre de céans rendue en matière de fonction publique, l'art. 42 LPA n'empêche pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquemment, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Cette dernière procédure ne peut se dérouler sans procès-verbaux ni sans la présence des parties, sauf exceptions prévues par la loi. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet, si les procès-verbaux de ces auditions ont été joints au dossier (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2 ; ATA/351/2021 du 23 mars 2021 consid. 5b et les références citées).

#### **E. 4.1.5**

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C\_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours peut se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir 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/1092/2025 du

#### **E. 4.1.6**

En l'espèce, les intimés ont recueilli le témoignage de la docteure les 10 et 24 mai 2024. L'entretien de service a eu lieu ensuite, soit le 3 juin 2024. Si le compte rendu écrit de ce témoignage n'a été porté à la connaissance du recourant que très tardivement, à savoir le 24

janvier 2025 et donc après que l'intéressé a recouru devant la chambre de céans, il n'est pas contesté que les passages du témoignage relatifs aux faits dénoncés par la plaignante, y compris les éléments corrigés ou ajoutés à la suite du second entretien avec la plaignante le 24 mai 2024, ont été lus au recourant pendant l'entretien de service. Il a dès lors pu comprendre

- 35/47 - A/2651/2024 ce qui lui était reproché et se déterminer ou répondre aux questions de sa hiérarchie en connaissance des événements dénoncés par la docteure. Le recourant a ensuite eu l'occasion, lors de l'audience du 5 mars 2025, puis dans ses écritures subséquentes, de faire valoir son point de vue sur le compte rendu écrit de cette déposition. À teneur du document intitulé « Témoignages actualisés à juin 2024 », les témoins J\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont été entendus par l'employeur entre le 13 et le 15 mai 2024, c'est-à-dire avant l'entretien de service. Ledit document n'a pas, avant ou pendant cet entretien, été porté à la connaissance du recourant. Il ressort toutefois du compte rendu de l'entretien de service que ces témoignages – à l'exception de celui de la dernière citée qui n'y est pas mentionné – ont été oralement résumés au recourant, de sorte qu'il a pu se positionner à leur sujet. Les intimés ont, après l'entretien de service, à nouveau entendu le témoin J\_\_\_\_\_ le 6 juin 2024. Ils ont en outre recueilli de nouveaux témoignages entre le

#### **E. 4.2**

Le recourant soutient que la décision serait insuffisamment motivée. Il avait été exclu d'une procédure interne hybride et en marge de toute disposition légale menée à son endroit par les intimés et au seul appui d'une dénonciation – qui ne lui avait jamais été communiquée – d'une collègue à laquelle il n'avait jamais été confronté. La motivation de la décision ne lui aurait pas permis de se déterminer sur les motifs qui auraient justifié – aux yeux de son employeur – de considérer la dénonciation à

- 36/47 - A/2651/2024 l'exclusion de ses propres déterminations et de tout autre moyen de preuve objectif administré et/ou à administrer. Face à la gravité des accusations, son employeur aurait dû les apprécier avec rigueur et impartialité au lieu de se rallier d'emblée à la version de la docteure.

##### **E. 4.2.1**

Le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_226/2024 du

##### **E. 4.2.2**

En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/173/2025 du 18 février 2025 consid. 2.1 et les arrêts cités).

##### **E. 4.2.3**

En l'espèce, la décision se contente de renvoyer aux motifs évoqués en détail au cours de l'entretien de service et à leur gravité pour justifier la résiliation des rapports de service.

Comme cela découle de la jurisprudence précitée, un tel renvoi est admissible. Au cours de l'entretien de service les intimés ont explicitement fait référence aux manquements passés du recourant. Dès lors que lors du premier entretien de service, qui avait eu lieu le 4 juin 2019, sa hiérarchie avait insisté sur le fait qu'elle doutait de son respect de la sphère physique de ses collègues, le recourant ne pouvait pas ignorer que son employeur attendait de lui qu'il entretienne avec ses collègues un comportement respectueux de leur intégrité. Le recourant a donc pu porter le litige devant la chambre de céans en étant en mesure de correctement identifier les faits qui lui étaient reprochés, de même que leur gravité et leur inadéquation avec les attentes de son employeur. Certes, ce n'est qu'au stade de leurs observations que les intimés ont précisé qu'ils n'avaient procédé à aucun amalgame mais apprécié les plaintes de la docteure à la lumière des témoignages recueillis et des antécédents du recourant, mais le recourant a par la suite eu plusieurs fois l'occasion de se déterminer sur cette écriture des intimés.

### **E. 4.3**

L'absence d'une enquête administrative constituerait, selon le recourant, une violation de son droit d'être entendu.

#### **E. 4.3.1**

Il convient tout d'abord de rappeler que selon la jurisprudence, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit pour le canton de Genève et comme en l'espèce, le licenciement pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêts du Tribunal fédéral

- 37/47 - A/2651/2024 1C\_17/2024 du 8 août 2024 consid. 4.4 ; 8C\_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/114/2021 du 2 février 2021 consid. 2g).

#### **E. 4.3.2**

En l'espèce, il découle des considérants précédents que sur plusieurs points la procédure menée par les intimés n'est pas exempte de toute critique, s'agissant en particulier des modalités d'audition des témoins, voire de celle de la plaignante. Cela étant, et comme cela vient d'être examiné, le recourant a pu porter le litige devant la chambre de céans en connaissance des faits reprochés, de sorte que l'absence d'une enquête administrative, et donc de la nomination d'un enquêteur externe aux intimés, ne lui a pas porté préjudice.

#### **E. 4.3.3**

Au vu de la gravité des faits reprochés, l'employeur aurait certes pu opter pour une révocation disciplinaire et non pour un licenciement administratif. Il n'y a toutefois pas lieu de revenir sur ce choix, le licenciement pour motif fondé ayant des conséquences moindres que la révocation disciplinaire. Cette dernière revêt en effet l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant, ce qui n'est pas le cas d'un licenciement administratif (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_244/2014 du

### **E. 7**

octobre 2025 consid. 4.2 et les arrêts cités).

### **E. 7.1**

Les devoirs des membres du personnel des HUG sont énoncés dans le titre III du statut. Ces derniers sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du statut). Selon l'art. 21 du statut, qui reprend en substance la teneur de l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent notamment, 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) ; d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension (let. a) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c) ; d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin (let. d).

### **E. 7.2**

Les art. 2B al. 1 LPAC et 2 al. 2 RPAC prescrivent de veiller 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. Aux termes de l'art. 3 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), 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).

### **E. 7.3**

Sous le titre "Harcèlement sexuel ; discrimination", l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire dans les mêmes termes que l'art. 3 al. 3 RPPers. Bien que les exemples cités 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

- 41/47 - A/2651/2024 déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination, mais la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_126/2023 consid. 3.2.2 ; 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1). Sont également qualifiés de harcèlement sexuel les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les propos obscènes et sexistes, les regards qui déshabillent, les actes consistant à dévisager ou siffler, les avances, les gestes non désirés et importuns. Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante. Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la

sensibilité de la victime. Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée vise à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (ATA/30/2023 du 17 janvier 2023 consid. 5a).

#### **E. 7.4**

Les rapports de service peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Selon les travaux préparatoires relatifs à l'art. 22 LPAC, l'insuffisance des prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste sont des conditions personnelles qui ne peuvent s'expliquer que dans des cas particuliers (MGC 2005-2006/IX A 10437). L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2).

- 42/47 - A/2651/2024 La notion de motif fondé doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances d'espèce. L'employeur jouit 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. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités). Les justes motifs de résiliation des rapports de travail des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C\_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

#### **E. 7.5**

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1). Ainsi, dans le cadre d'une résiliation des rapports de service, l'autorité doit apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes. Il convient de veiller à ce que la mesure soit proportionnée à la faute, c'est-à-dire que celle-ci apparaisse comme plus grave que les manquements faisant habituellement l'objet de mesures disciplinaires moins incisives, comme le retour au statut d'employé en période probatoire. Si les peines légères répriment des manquements bénins, les peines lourdes ne peuvent être prononcées que si le fonctionnaire s'est rendu coupable d'une infraction unique mais spécialement grave ou s'il a commis un ensemble de transgressions qui, prises isolément, ne seraient pas graves, mais dont la gravité résulte de leur répétition (ATA/479/2009 du 29 septembre 2009 consid. 11f et les arrêts cités). L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire, qui dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, doit respecter le principe de la proportionnalité. 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

- 43/47 - A/2651/2024 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'intéressée ou intéressé (ATA/467/2024 du 16 avril 2024 consid. 6.3 et les arrêts cités). Ces principes peuvent s'appliquer, mutatis mutandis, au prononcé d'une résiliation pour motif fondé (ATA/1284/2024 du 5 novembre 2024 consid. 3.5).

## **E. 7.6**

Masser longuement les épaules d'une collègue au point que celle-ci doit demander d'arrêter, proposer ensuite à cette collègue de la masser à son domicile, attraper d'un seul coup et prendre cette collègue dans ses bras en descendant ses mains jusqu'à ses fesses de sorte qu'elle sent le sexe de celui qui la contraint se durcir contre elle et embrasser cette collègue sur la bouche à deux reprises sans son consentement après qu'elle a clairement exprimé son refus constituent de toute évidence des actes qui répondent à la définition du harcèlement sexuel. En se comportant de la sorte, le recourant a contrevenu aux devoirs du personnel des intimés tels qu'ils sont énoncés dans le statut. De tels actes sont également aptes à perturber le bon fonctionnement du service ainsi qu'à rompre définitivement le lien de confiance avec l'employeur. On ne voit pas, au vu de la gravité des faits et des antécédents du recourant, ceci même en tenant compte de ses années de service et de son intérêt à pouvoir conserver son emploi, quelle autre mesure moins incisive qu'une résiliation des rapports de service les intimés pouvaient choisir. Cette décision permet aux intimés de répondre à leur obligation de protéger l'intégrité physique et psychologique de son personnel d'éventuelles atteintes que pourraient à nouveau commettre le recourant. Cette mesure permet enfin à l'employeur d'éloigner le recourant de sa victime. La décision entreprise ne consacre ainsi ni violation du droit, ni excès ou abus du pouvoir d'appréciation des intimés, sous réserve du respect par l'employeur de la procédure de reclassement. 8. Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au

fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC). 8.1 À teneur de l'art. 46 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une

- 44/47 - A/2651/2024 décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). L'art. 48A du statut a la même teneur, à la seule exception que son al. 1 prévoit qu'un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux. 8.2 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.3). L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.3). 8.3 Le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2). Lorsqu'un reclassement revient à reporter dans un autre service des problèmes de comportement, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire

primer

- 45/47 - A/2651/2024 l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; ATA/71/2024 du 23 janvier 2024 consid. 6.4 et les arrêts cités). 8.4 Comme l'a déjà relevé la chambre administrative (ATA/1144/2024 du 1er octobre 2024 consid. 6.2 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 7.2), le reclassement prévu à l'art. 48A al. 1 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut), règle spéciale applicable au personnel des HUG, est limité aux postes disponibles au sein des « établissements publics médicaux ». Il ne vise donc pas ceux de l'ensemble de l'administration cantonale comme le prévoit l'art. 46A RPAC (ATA/1278/2025 du 18 novembre 2025 consid. 2.8). 8.5 En l'espèce, au vu de la gravité des faits qui ont conduit les intimés à résilier les rapports de service du recourant, de ses antécédents et de sa persistance à minimiser les faits survenus en 2019, son reclassement dans un autre poste n'aurait eu pour effet que de reporter les risques qu'il porte atteinte à l'intégrité de ses collègues dans un autre service. C'est ainsi de manière conforme à la loi et à la jurisprudence précitée que les intimés ont renoncé à la procédure de reclassement. Le recours, mal fondé, sera rejeté, ce qui rend sans objet la conclusion en indemnisation. 9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'302.70, incluant la somme de CHF 302.70 à titre de débours (frais d'interprète), sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, les intimés disposant d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

## **E. 11**

et le 17 juin 2024, à savoir ceux des témoins Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_. Dans la mesure où, à teneur des pièces versées au dossier, ils ont invité le recourant à produire ses observations à la suite de l'entretien de service le 7 juin 2024, on ne voit pas comment il aurait pu le faire en connaissance de toutes les dépositions, certaines ayant été recueillies après cette date. Il apparaît toutefois que le 27 juin 2024, son avocate a consulté son dossier personnel et pris connaissance du document et donc des témoignages recueillis après le 3 juin 2024. Lorsqu'il a produit ses observations le 1er juillet 2024, le recourant avait donc pu lire tous les témoignages recueillis par les intimés. On peut, le cas d'espèce opposant deux déclarations en complète contradiction l'une avec l'autre, regretter que ces témoignages, qui revêtent ici une importance particulière, aient été transcrits de manière indirecte, sous la forme d'un compte rendu, sans que l'on connaisse les questions posées et sans que la signature des personnes entendues y figure. Cela étant, la teneur de ces témoignages n'a pas échappé au recourant puisqu'il s'y est référé à plusieurs reprises, en insistant sur les passages qui lui sont favorables. Par ailleurs, aucune des personnes entendues n'a été le témoin des faits dénoncés par la docteure, ni d'ailleurs d'autres faits du même type, ce qui limite la portée de ces déclarations. Ces dernières permettent enfin d'apprendre que le recourant est une personne généralement appréciée de ses collègues, bien que certains trouvent ses blagues un peu lourdes ou dénoncent sa tendance à être tactile, éléments qu'il n'a pas remis en cause. En conséquence, il ne se justifie pas d'entendre une nouvelle fois ces personnes, les comptes rendus versés à la procédure permettant de juger le litige.

## **E. 15**

novembre 2024 consid. 3.2).

## **E. 17**

mars 2015 consid.5.2). Quoi qu'il en soit, et à rigueur de texte, la LPAC ne prévoit l'ouverture d'une enquête administrative que dans le cas d'une procédure pour sanctions disciplinaires (art. 27 al. 2 LPAC). Dès lors que ce n'était pas la voie choisie par les intimés, ils n'étaient pas tenus d'en ouvrir une, ce qui ne les exemptait pas du devoir d'établir les faits et d'apprécier les preuves correctement, question qui sera examinée au considérant suivant. Le grief de violation du droit d'être entendu sera en conséquence écarté. 5. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service du recourant. 6. Le recourant conteste les faits dénoncés par la docteure. 6.1 Selon 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 (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce. 6.2 La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Ce principe n'est toutefois pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences - 38/47 - A/2651/2024 de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 128 II 139 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_307/2024 du 25 novembre 2024 consid. 5.2 ; 9C\_222/2024 du 24 juin 2024 consid. 5.2.2 ; ATA/547/2025 du 14 mai 2025 consid. 3.5 ; ATA/172/2025 du 18 février 2025 consid. 5.2). 6.3 La constatation des faits est gouvernée en procédure administrative par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Selon ce dernier, le juge forme librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées : ce n'est ainsi ni le genre ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/573/2015 du 2 juin 2015 ; ATA/716/2013 du 29 octobre 2013). 6.4 En raison de la difficulté de prouver ce type d'atteinte à la personnalité, il est possible d'admettre un cas de harcèlement sexuel en se basant sur un faisceau d'indices convergents. En effet, comme le relève le Tribunal fédéral, les témoins directs font souvent défaut, de sorte qu'il n'est nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de témoins indirects, tels qu'un médecin de famille ou d'autres personnes auxquelles la victime s'est confiée (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_544/2018 du 29 août 2019 consid. 7.2 ; 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.5 ; ATA466/2024 du 16 avril 2024 consid. 3.5.4). 6.5 En l'espèce, la docteure et le recourant ont, comme cela ressort de la partie en fait, tant devant l'employeur qu'au cours de la procédure devant la chambre de céans, été dans l'ensemble constants dans leurs déclarations. Si leurs déclarations sont en complète contradiction l'une avec l'autre, il n'apparaît pas qu'ils auraient varié dans leurs propos qui sont restés pour l'essentiel cohérents, mis à part toutefois les contradictions mentionnées

ci-dessous. La docteure s'est plainte du fait que le massage de ses épaules, acte qui semble ne pas être inhabituel entre collègues, avait duré trop longtemps et qu'elle avait dû y mettre fin en faisant un geste de la main. S'agissant de la durée du massage, le recourant a indiqué lors de l'entretien de service qu'il avait duré environ deux minutes à deux minutes et demie. Il a ramené cette durée à une minute lors de son audition devant la chambre de céans, ce qui n'est pas anodin. En effet, de jurisprudence constante, en présence de déclarations contradictoires, la préférence doit en principe être accordée à celles que l'intéressé a données en premier lieu, alors qu'il en ignorait les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (arrêt du Tribunal fédéral 9C\_728/2013 du 16 janvier 2014 consid. 4.1.2 ; ATA/449/2023 du 27 avril 2023 consid. 6 et les références citées). Par ailleurs, les deux collègues qu'il prétend avoir massées n'ont pas confirmé ce fait. Lors de son audition, le recourant a exposé ne plus être certain de l'avoir fait s'agissant de l'une de ses deux collègues. Au-delà de ces contradictions, non déterminantes pour conclure que le recourant ne dirait pas la vérité, les deux protagonistes ne sont pas d'accord sur le fait que la docteure a dû mettre fin au massage en faisant un geste de la main. Ils ne sont pas

- 39/47 - A/2651/2024 non plus d'accord sur le fait que le recourant aurait proposer à sa collègue médecin de venir la masser chez elle, proposition qu'elle aurait refusée. S'agissant du deuxième événement, les versions des deux protagonistes diffèrent totalement, le recourant niant s'être retrouvé seul avec la plaignante, qui expose pour sa part qu'alors qu'il maintenait une porte ouverte, il l'avait serrée contre lui, descendu ses mains jusqu'à ses fesses et pressé son sexe contre elle. Leurs versions diffèrent de même pour le troisième événement, le recourant niant s'être trouvé dans une petite pièce avec la plaignante où il l'aurait deux fois embrassée de force sans son consentement. Le recourant s'étonne de ce que la plaignante serait retournée seule avec lui dans une petite pièce, alors qu'elle avait déclaré avoir été choquée par l'épisode précédent. Toutefois, interrogée sur ce point lors de son audition devant la chambre de céans, celle-ci a répondu avoir délibérément fait abstraction de ce qui s'était passé pour rester « focalisée en mode travail ». Elle a ajouté qu'elle avait trouvé assez professionnel de sa part de lui montrer les différentes pièces qui se trouvaient dans le couloir. Elle a expliqué qu'il était important pour elle d'obtenir l'avis du recourant sur le déroulement de la journée car il était spécialisé dans l'utilisation de la salle G \_\_\_\_\_ et en \_\_\_\_\_. Cette réponse semble d'autant plus crédible que, comme cela apparaît plusieurs fois dans la procédure, la plaignante intervenait pour la première fois dans un environnement du type de la salle G \_\_\_\_\_ et que le recourant était un soutien professionnel important pour elle. Il n'est dès lors pas illogique qu'elle ait voulu, malgré ce qui s'était passé précédemment, obtenir de la part du recourant des informations utiles à sa formation professionnelle, ainsi que la confirmation qu'elle avait bien accompli sa tâche. Si on ne peut exclure que les dénégations du recourant soient véridiques, on doit aussi retenir, à l'instar des intimés, que les propos de la docteure sont plausibles et crédibles, celle-ci ayant décrit les faits de manière précise, constante et circonstanciée. On ne distingue au surplus pas les motifs qui auraient pu pousser la docteure à inventer de tels faits, aucun contexte conflictuel ou compétitif n'existant entre elle et le recourant, même aux dires de ce dernier. Les intimés étaient fondés, pour apprécier correctement la situation, à tenir notamment compte des événements avérés qui ont lieu en 2019 et dont le recourant avait alors minimisé la gravité en déclarant que ce qu'il avait fait n'était pas une « réelle main aux fesses » et en expliquant que ce geste malheureux et déplacé avait eu lieu en forme de boutade. Si, comme il le soutient dans sa dernière écriture, une réputation de

séducteur et un humour graveleux ne constituent pas – ou, pour le second, pas nécessairement – des motifs de licenciement, ces éléments attestent que le recourant n'a pas pris la mesure des attentes et mises en garde de son employeur telles qu'elles lui ont été rappelées en 2019, les doutes des intimés quant à sa capacité à respecter la sphère physique de ses collègues ne pouvant se trouver que renforcés. En retenant que les faits dénoncés par la plaignante sont fondés, les intimés ont ainsi procédé à une appréciation exempte de reproches des éléments de preuve.

- 40/47 - A/2651/2024 6.6 Les intimés ont tardivement, soit le 24 janvier 2025, versé à la procédure le témoignage d'une infirmière en E\_\_\_\_\_. Celle-ci, après avoir été informée par la docteure des faits qu'elle reprochait au recourant, avait contacté les RH. Entendue le 1er juillet 2024, elle a dénoncé des faits de harcèlement impliquant le recourant intervenus 10 ans plus tôt en salle de réveil. Les faits dénoncés par la docteure doivent ainsi être tenus pour établis. 7. Il faut dès lors examiner si ces faits justifient la résiliation des rapports de service.

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