

# **GE\_GERICHTE ATA/155/2025 vom 11. Februar 2025**

GE Cour de justice, 2025-02-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_155\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_155_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/155/2025 du 11 février 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/155/2025 del 11 febbraio 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).

### **E. 2**

Le recourant sollicite l'audition du Dr AA\_\_\_\_\_, ainsi que la mise en œuvre d'une expertise par un spécialiste TDAH afin de déterminer la réduction de sa responsabilité et/ou capacité de discernement durant la période litigieuse.

#### **E. 2.1**

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) 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. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'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 que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées).

#### **E. 2.2**

En l'espèce, le Dr AA\_\_\_\_\_ a établi des rapports datés des 16 janvier 2023 et 28 janvier 2024 et a été entendu par l'enquêtrice le 19 avril 2023. Le médecin a motivé son diagnostic de TDAH, ainsi que son degré de gravité. Il a également décrit le suivi thérapeutique du recourant depuis 2014, ainsi que son anamnèse familiale et professionnelle et expliqué l'influence du diagnostic sur la responsabilité du recourant et la gravité de la faute qui lui est reprochée. L'audition du médecin ne servirait ainsi qu'à confirmer les éléments déjà exposés dans les pièces au dossier. La chambre administrative ne procédera donc pas à son audition. Pour les mêmes motifs, il sera renoncé à la mise en œuvre d'une expertise pour déterminer les incidences induites par ce diagnostic. Pour le reste, la chambre de céans a procédé à deux audiences de comparution personnelle, aux cours desquelles J\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ ont été entendues, et les parties ont renoncé à l'audition d'W\_\_\_\_\_. La chambre de céans dispose de tous les éléments utiles pour se déterminer en toute connaissance de cause sur les griefs formulés par le recourant.

### **E. 3**

Le litige porte sur la conformité au droit de l'arrêté du Conseil d'État du 27 septembre 2023, prononçant la révocation avec effet immédiat du recourant.

### **E. 3.1**

Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). 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.

- 19/30 - A/3582/2023

### **E. 3.2**

En tant que fonctionnaire, le recourant est soumis à la LPAC et au 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).

### **E. 3.3**

Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss RPAC. 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. Ils se doivent, par leur attitude, notamment 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 (art. 21 let. a RPAC), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

### **E. 3.4**

Les art. 2 à 7 LEg s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). 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 (art. 3 al. 3 RPPers). Cette définition est similaire à celle prévue à l'art. 4 LEg. Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg 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 (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). 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 (Claudia KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], 2000, n. 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_74/2019 précité consid. 3.1.1). Afin de juger du caractère importun des actes, il faut considérer non seulement le point de vue objectif d'une « personne raisonnable », mais aussi la perception de la victime, eu égard aux circonstances du cas d'espèce. L'existence d'un harcèlement sexuel ne saurait être écartée du seul fait que

la personne concernée a aussi eu recours à un vocabulaire grossier ou a « choisi » de travailler dans un milieu où ce type de langage est courant (Karine LEMPEN, in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 25 ad art. 328 CO et les références citées, en particulier ATF 126 III 395 consid. 7d ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1). Vu le rapport

- 20/30 - A/3582/2023 de subordination résultant du contrat de travail, on ne saurait inférer un acquiescement (consentement) tacite d'une collaboratrice victime de remarques déplacées à connotation sexuelle (sur son lieu de travail) du seul fait qu'elle n'a exprimé aucune plainte (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3). L'employeur a l'obligation de protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces (art. 4 LEg, art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 - loi sur le travail, [LTr - RS 822.11], art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la LTr du 18 août 1993 – [OLT 3 - RS 822.113]). Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets. 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, 2 al. 2 RPAC et 1 al. 1 du RPPers). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC, 2 al. 2 RPAC et 1 al. 2 RPPers). 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 (art. 2 al. 1 RPAC). 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 (art. 3 al. 1 RPPers). 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 (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 3 RPPers).

### **E. 3.5**

Selon l'art. 16 LPAC, traitant des sanctions disciplinaires, 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 suivantes : a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : 1° le blâme ; b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général : 2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée, 3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ; c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État ; au sein

- 21/30 - A/3582/2023 des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration : 4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans, 5° la révocation. 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 (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7e éd., 2016, n. 1515 ; DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). 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/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14). Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14).

### **E. 3.6**

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/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées). L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit toutefois respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst., il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public

- 22/30 - A/3582/2023 recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). 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/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015). 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 du Tribunal fédéral 8C\_448/2019 du 20 novembre 2019 consid. 5.1.3 ; 8C\_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

### **E. 3.7**

La responsabilité disciplinaire des membres du personnel 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 (art. 27 al. 7 LPAC). Le délai de la prescription absolue de cinq ans permet d'éviter que des sanctions soient prononcées pour des faits anciens dont la preuve est devenue difficile, voire impossible, et pour lesquels, au demeurant, une sanction aurait perdu de son sens (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_621/2015 du 13 juin 2016 consid. 2.5).

### **E. 3.8**

La chambre de ceans a notamment confirmé la révocation : d'un intendant social de proximité ayant procédé à l'obstruction d'un détecteur de fumée situé dans le local du sous-sol d'un bâtiment, afin d'éviter le déclenchement de l'alarme en raison de l'importante fumée causée par des grillades effectuées dans ledit local (ATA/725/2024 du 18 juin 2024) ; d'un inspecteur principal de la police ayant tiré sept coups de feu en direction d'une poubelle dans les locaux de la brigade en présence de collègues (ATA/384/2024 du 19 mars 2024) ; d'un intervenant en protection de l'enfant ayant entretenu une relation intime avec la mère des enfants dont il était en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019 confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_448/2019 du 20 novembre 2019) ; d'un enseignant qui avait

- 23/30 - A/3582/2023 ramené une prostituée à l'hôtel où logeaient ses élèves, lors d'un voyage de classe, organisé sur son lieu de travail et pendant ses heures de service une rencontre à caractère sexuel avec un jeune homme dont il n'avait pas vérifié l'âge réel et dont il ignorait l'activité, puis menacé ce dernier (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011) ;
- d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ;
- d'un fonctionnaire ayant fréquemment et régulièrement consulté des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail, malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) et d'un fonctionnaire ayant entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service, serré le cou d'une collègue et fait un suçon dans le cou d'une collègue pour la remercier de lui avoir offert une pâtisserie pour un service rendu (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par le Tribunal fédéral 8C\_239/2010).

Elle a également confirmé une dégradation pour une durée de trois ans s'agissant d'un sergent-major ayant tiré le pull-over d'une collègue et plongé son regard dans son décolleté,

tapé sur les fesses d'une autre collègue avec un dossier ou un agenda et était coutumier de l'usage de propos à caractère sexuel – comme par exemple « vendredi c'est sodomie » et « je me ferais bien tirer les huiles » (ATA/809/2021 du 10 août 2021, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8D\_5/2021 du 10 février 2022). La chambre administrative a en revanche annulé la révocation : d'un maître d'atelier, au motif que l'enquête administrative, qui concluait à la commission d'actes d'ordre sexuel sur le lieu de travail, reposaient exclusivement sur les dires d'une seule employée, alors que, sur la base de l'ensemble des témoignages au dossier, il existait des doutes sérieux quant à l'existence des faits dénoncés par l'intéressée (ATA/587/2023 du 6 juin 2023) ; d'un juriste de l'État, au motif que l'autorité intimée avait mal établi les faits et abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que son comportement constituait du harcèlement sexuel à l'égard d'une collègue (ATA/137/2020 du 11 février 2020) et d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'avait pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 du 8 septembre 2015). Elle a également annulé la révocation d'un chargé d'enseignement au collège qui s'était arrangé, lors d'un voyage d'études, pour que deux élèves l'accompagnent en sortie, prenant le parti d'enfreindre l'heure du couvre-feu, avait commandé de l'alcool et leur avait proposé de dormir dans sa chambre, où il s'était installé dans le lit à côté d'une d'entre elles (ATA/351/2021 du 23 mars 2021). Le Tribunal fédéral a admis le recours formé contre cet arrêt, retenant que le déroulement de la soirée n'était pas un enchaînement inévitable d'événements malheureux, mais bien le résultat prévisible d'une multitude de décisions, dont chacune prise séparément constituait déjà une violation des devoirs d'un enseignant incompatible avec la mission éducative (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_335/2021 du 23 novembre 2021 consid. 5.2). Enfin, la chambre administrative a annulé la révocation d'un chef de service ayant eu des comportements inadéquats vis-à-vis de certaines

- 24/30 - A/3582/2023 collaboratrices ; si les six manquements méritaient sanction, ils ne suffisaient pas à justifier une révocation (ATA/711/2021 du 6 juillet 2021). Le Tribunal fédéral a admis le recours formé contre cet arrêt, retenant que l'intéressé occupait une fonction de haut cadre et avait eu un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs femmes qui se trouvaient toutes dans un rapport de subordination avec lui. Pareille attitude, venant d'un supérieur hiérarchique, était de nature à exercer une pression inadmissible sur les personnes qui en étaient l'objet. Les agissements de l'intimé étaient en outre constitutifs d'un comportement systématique et répété, propre à faire douter sérieusement de son aptitude à assumer pleinement sa fonction de chef du protocole, laquelle exigeait confiance et intégrité. Ces manquements apparaissent difficilement excusables dans les relations de travail, qui plus est dans la fonction occupée par l'intimé, même en tenant compte du fait que sa carrière avait été par ailleurs exempte de reproches (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_610/2021 du 2 février 2022 consid. 6.2).

#### **E. 4**

En l'espèce, la décision de révocation attaquée, qui s'appuie sur les conclusions du rapport d'enquête, retient que le recourant a gravement violé ses devoirs de service en ayant de manière répétée adopté des comportements et tenu des propos inappropriés à l'égard d'au moins trois personnes depuis des années. Il avait de manière cyclique, à intervalles réguliers, une posture autoritaire et arrogante à l'égard de trois collègues. En outre, il avait violé gravement ses devoirs de service en adoptant régulièrement un comportement importun à caractère sexuel, au sens de l'art. 4 LEg. Il avait, de manière récurrente, tenu des

propos gênants et inappropriés à connotation sexuelle envers ses collègues féminines, lesquelles, quoique fort incommodées par lesdits propos, n'avait pas osé réagir et avaient dû adapter leur comportement au mode de fonctionnement difficile de l'intéressé. Ces manquements étaient d'autant plus répréhensibles qu'en tant que cadre supérieur, le recourant devait avoir la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, ainsi que le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée. Pour établir les faits, l'enquêtrice s'est basée sur les déclarations de V\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, du Dr AA\_\_\_\_\_ et du recourant. Se fondant sur ces témoignages, elle a retenu deux manquements disciplinaires, qu'il convient d'examiner successivement.

#### **E. 4.1**

Le premier manquement se rapporte à des propos et comportements discriminatoires au sens des art. 4 LEg et 3 al. 2 RPPers du recourant dans le cadre de ses rapports avec les collègues. Selon le rapport d'enquête, des propos discriminatoires ont été tenus à l'égard de plusieurs collègues féminines, dont Z\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_. En l'occurrence, dans son courrier du 18 novembre 2022 Z\_\_\_\_\_ a relaté que le recourant avait émis des « remarques sur [s]on physique », ainsi que des « compliments parfois trop insistants », précisant qu'elle n'y attachait « pas

- 25/30 - A/3582/2023 d'importance » et que « cela n'avait pas d'impact sur [elle] ». Devant l'enquêtrice, l'intéressée a précisé qu'il lui était arrivé de lui dire « Ah tu as une belle tenue aujourd'hui qui te met en valeur » ou encore « Ah tu as fait des ongles aujourd'hui comme une femme doit le faire », ce qu'elle ne vivait « pas forcément très bien ». Il l'avait également invitée à « passer un moment cool » et lui avait envoyé une photo le montrant dans une piscine, l'air séducteur. Elle a ajouté que le recourant formulait également des appréciations sur le physique d'autres femmes, les qualifiant de « négligée », « trop grosse » ou de « belle femme », précisant qu'il était le seul de son entourage à « faire ce genre de remarques de manière aussi appuyée ». Q\_\_\_\_\_ a également relaté des « compliments sur ses tenues vestimentaires, les chaussures et son vernis à ongles ». Le recourant lui avait notamment demandé si elle était venue « en pyjama » et indiqué, en période de canicule, qu'elle pouvait « venir sans habits ». Elle a également rapporté qu'il dénigrait certaines de ses collègues qui, d'après lui, n'étaient « pas très soignées » et avait fait quelques allusions sur la vie sexuelle de collègues, mentionnant que certaines d'entre elles ne devaient pas « avoir une vie sexuelle très intense » et imaginant un collègue « en train de bander ». Devant la chambre de céans, le recourant ne conteste pas avoir tenu les propos relatés par Z\_\_\_\_\_, mais se prévaut de la prescription des faits, faisant valoir que rien ne permettait de considérer qu'ils avaient été formulés postérieurement au 24 janvier 2018. Ces propos s'inséraient, en tout état, dans la relation qu'ils entretenaient, Z\_\_\_\_\_ ayant expressément relevé qu'ils n'avaient pas d'impact sur elle. Quant aux échanges avec Q\_\_\_\_\_, le recourant fait valoir qu'ils n'ont jamais été empreints d'une quelconque ambiguïté et qu'ils se complimentaient l'un et l'autre sur leurs tenues, l'intéressée n'ayant jamais manifesté une quelconque gêne. Il leur arrivait également de discuter, sans malveillance et discrètement, de tenues vestimentaires de certains collègues. Excepté l'épisode du « moment cool » qui a eu lieu en 2016 et qui est partant prescrit, il n'apparaît pas possible, sur la base des déclarations de Z\_\_\_\_\_, de situer précisément les périodes durant lesquelles les propos reprochés ont été formulés. C'est le lieu de préciser que la collaboration entre

Z\_\_\_\_\_ et le recourant a débuté en 2015 et que l'intéressée a expressément indiqué avoir « par la suite » développé une « relation basée sur la confiance, l'empathie et le respect ». Elle a toutefois également indiqué qu'ils avaient « de manière cyclique » rencontré des « difficultés à travailler ensemble » et que l'équilibre était « précaire ». Il s'agissait, selon elle, d'un « mode de fonctionnement à l'ancienne, s'inscrivant dans la relation de confiance » qu'ils avaient développée et avec lequel elle avait dû « composer ». On comprend ainsi que les remarques sur ses tenues vestimentaires étaient récurrentes durant toute leur collaboration et que l'intéressée s'en est, malgré tout, accommodée. Le grief tiré de la prescription apparaît ainsi infondé. Les enquêtes ont également permis d'établir que le recourant a émis des remarques sur les tenues vestimentaires de Q\_\_\_\_\_ et de certains collègues. Il a certes contesté avoir tenu

- 26/30 - A/3582/2023 des propos critiques sur le physique de sa collègue, mais a admis avoir « eu des échanges au sujet de l'habillement ». Or, en tant qu'elles sont susceptibles de contribuer à un climat de travail hostile, les remarques répétées sur le physique et les tenues vestimentaires de collègues apparaissent inadaptées dans un milieu professionnel, voire importunes au sens de l'art. 4 LEg. Si Z\_\_\_\_\_ a certes indiqué n'y avoir pas « attaché d'importance », il n'en demeure pas moins que de telles remarques n'étaient pas souhaitées. L'intéressée a d'ailleurs expressément relevé qu'elle ne le « vivait pas forcément très bien ». Q\_\_\_\_\_ a quant à elle indiqué que le recourant la mettait « mal à l'aise » et qu'elle avait été « figée » par certains de ses propos. Il en va également ainsi de l'envoi non sollicité d'une photo privée du recourant, le montrant séducteur. Enfin, les enquêtes ont permis d'établir que le recourant a tenu des propos à connotation sexuelle en présence de Q\_\_\_\_\_. Quoi qu'en dise le recourant, il n'y a pas lieu de s'écarter du témoignage – crédible – de l'intéressée sur ce point. Or, il s'agit là de remarques grossières et offensantes susceptibles de porter atteinte à la dignité des personnes concernées sur le lieu de travail. À ces manquements s'ajoutent deux comportements que l'enquêtrice a considéré comme importuns au sens de l'art. 4 LEg et 3 al. 1 RPPers. S'agissant du premier épisode, Z\_\_\_\_\_ a expliqué que le recourant s'était approché d'elle avec un masque d'Halloween en lui demandant de fermer les yeux, ce qui l'avait « mise un peu mal à l'aise ». Le recourant ne conteste pas ces éléments, mais précise qu'ils s'inscrivent dans une « relation de confiance » et qu'une tierce personne était présente durant les faits. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'un rapprochement non consenti par la personne intéressée, ce qui suffit à considérer que le comportement du recourant était inadéquat. Le deuxième épisode a pour origine la plainte de Q\_\_\_\_\_ s'agissant des événements du 1er novembre 2022. Selon le rapport d'enquête, le recourant a tiré le vêtement dans le dos de l'intéressée de telle manière que ses fesses ont été « frôlées ». Devant l'enquêtrice, le recourant n'a pas contesté avoir tiré son pull, précisant qu'il cherchait à se faire remarquer afin de pouvoir accéder à l'armoire pour prendre son verre. Il n'avait pas eu le souvenir d'avoir touché ses fesses, relevant que cela n'était pas son intention. Il tenait toutefois à s'excuser si cela s'était passé sans qu'il s'en aperçoive. Le fait que la version du recourant a été en partie contredite par les deux autres personnes présentes lors de l'incident, lesquelles ont indiqué ne pas l'avoir vu prendre de verre dans l'armoire, ne change rien au fait que le geste du recourant était déplacé et non consenti par Q\_\_\_\_\_. Il s'agit ainsi également d'un comportement inadéquat, voire importun au sens de l'art. 4 LEg.

#### **E. 4.2**

Quant au deuxième manquement retenu par l'enquêtrice, il porte sur des propos inadéquats, dont certains propres à porter atteinte à la personnalité des personnes concernées, dans le cadre de ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie. Il apparaît certes inadéquat d'utiliser les expressions « anguille », « fourbe » et « de manquer de couilles ». Ces propos ne peuvent toutefois être complètement extraits

- 27/30 - A/3582/2023 du contexte dans lequel ils s'intègrent, à savoir une relation amicale datant de plus de 45 ans. Ainsi que l'a relevé W\_\_\_\_\_, leurs relations étaient « problématiques depuis longtemps », étant précisé qu'à l'adolescence, ils étaient des « amis vraiment proches ». L'intéressé décrit une relation émaillée par des tensions récurrentes, et cela depuis l'affectation du recourant au département E\_\_\_\_\_ en 2011. Il leur était arrivé d'échanger de manière plus approfondie sur les « causes » ou « origines » de leurs tensions et ils avaient « parfois » eu « des moments de complicité liés à [leur] passé commun ». C'est d'ailleurs dans ce contexte qu'W\_\_\_\_\_ a adressé un message au recourant le 9 novembre 2022, soit le lendemain de son entretien avec sa hiérarchie, pour « prendre de ses nouvelles » suite à l'épisode du 1er novembre 2022. La gravité des manquements reprochés doit partant être relativisée compte tenu du lien particulier entre les deux intéressés, étant encore relevé qu'une partie importante des faits rapportés par W\_\_\_\_\_ remontent à plus de dix ans (soit lorsqu'ils partageaient leur bureau de 2011 à 2013) et est donc prescrite. Enfin, il est indéniable que certains propos utilisés par le recourant – en particulier le fait de traiter son interlocutrice de « chieuse » ou de lui avoir demandé si elle était au téléphone avec « S\_\_\_\_\_ », car elle faisait signe d'être occupée, d'avoir dit lors d'une visioconférence « mais faites-la taire cette conne » et d'avoir traité sa collègue de « maîtresse d'école » à la suite d'une remarque qu'il avait mal prise –, reflètent « l'image d'une personne directive, acceptant peu la contradiction, réclamant l'attention et n'hésitant pas à le manifester », générant ainsi une ambiance hostile au travail. On peut également lui reprocher d'avoir parfois utilisé un langage grossier (« salope », « conne », « chieuse ») et sexiste (« remarque de bonne femme ») sur le lieu du travail.

#### **E. 4.3**

Ainsi, compte tenu de l'ensemble des circonstances, il convient de retenir que, par ses propos et comportements, le recourant a manqué à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, en particulier féminines. Le recourant ne saurait entièrement se dédouaner en invoquant un trouble de l'attention avec hyperactivité, associé à un trouble bipolaire. Comme l'a retenu l'enquêtrice, compte tenu de sa formation, de son expérience et ses capacités personnelles et professionnelles, notamment à la suite de la formation sur le harcèlement qu'il avait suivie en novembre 2020, il ne pouvait ignorer le contenu de ses devoirs de service. Toutefois, à l'aune d'autres cas de révocation confirmés par la chambre de céans dans des cas similaires (supra consid. 3.9), les actes du recourant ne traduisent pas des manquements suffisamment graves pour justifier une révocation immédiate, soit la sanction la plus sévère du catalogue de l'art. 16 al. 1 LPAC, et cela sans avertissement préalable. Le rapport d'enquête, sur lequel s'est fondée l'autorité intimée pour justifier la mesure relate d'ailleurs de manière inexacte que « des signaux d'alerte n'[avaient] pas manqué [...], J\_\_\_\_\_ ayant « repris » le recourant « à plusieurs reprises ». Entendue devant la chambre de céans, l'intéressée a en effet indiqué que personne ne s'était plaint d'un comportement désagréable avant l'épisode du 1er novembre 2022. Cette affirmation est certes en partie contredite par les déclarations

- 28/30 - A/3582/2023 de Z\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_, qui ont indiqué avoir informé J\_\_\_\_\_ de certains comportements du recourant. Il n'en reste pas moins que cette dernière n'en a pas fait mention au recourant. En effet, devant la chambre de céans, l'intéressée a indiqué n'avoir « repris » le recourant qu'une seule fois, par Whatsapp, en lui rappelant d'adopter une « tenue acceptable » lors d'une visioconférence. Or, une telle remarque ne s'inscrit à l'évidence pas dans la veine des propos reprochés au recourant dans la présente procédure. Il n'est, enfin, pas contesté qu'il n'a jamais eu d'entretien individuel avec sa supérieure durant tout le temps où elle avait été sa directrice et que son dernier EEDP remonte à 2017. Or, ainsi que l'a relevé le recourant, il s'agit là d'un « moment privilégié pour aborder ce genre de problèmes ». Il apparaît ainsi que le recourant n'a reçu aucune mise en garde, ni reproches préalables, lui permettant de prendre conscience du caractère déplacé de ses agissements et de prendre les mesures qui s'imposaient pour les cesser. On ne se trouve, enfin, pas dans une situation dans laquelle un avertissement n'était ni utile ni nécessaire. L'attitude du recourant à la suite des reproches formulés par sa hiérarchie a au contraire démontré une prise de conscience de sa part, le recourant ayant exprimé des regrets, présenté des excuses et effectué les démarches nécessaires pour comprendre et amender son comportement. Pour le reste, il convient de relever que les manquements reprochés s'inscrivent dans une carrière professionnelle à l'État ayant duré quatorze ans. Son dossier administratif ne comporte aucune autre sanction et sa dernière évaluation professionnelle, réalisée en 2017, était, selon son responsable hiérarchique, « très positive ». Ses compétences professionnelles n'ont d'ailleurs jamais été remises en question. Sa collègue, Z\_\_\_\_\_, avec qui il travaillait de manière étroite depuis 2015, a en particulier relevé qu'il « avait le sens de l'intérêt public, l'envie de développer des projets [...], prêtait attention aux autres avec un sens de l'observation et une capacité d'empathie ». Ces qualités ressortent tant des différents EEDP que du certificat de travail intermédiaire établi en 2016, qui décrit le recourant comme une personne de confiance, dotée du sens des responsabilités, d'un grand sens de l'organisation et des priorités, autonome, sachant prendre des initiatives à bon escient et entretenant de bons rapports avec ses supérieurs, ses collègues ainsi qu'avec l'ensemble des interlocuteurs tant internes qu'externes. Enfin, comme déjà évoqué, tant durant l'enquête administrative que devant la chambre de céans, le recourant s'est excusé auprès des personnes qui avaient souffert de ses propos, qui manquaient de « filtres », et de son comportement, qu'il a décrit comme étant « en décalage » avec la réalité. Il est certes regrettable que lors de l'entretien du 8 novembre 2022, faisant suite à l'incident du 1er novembre 2022, le recourant ne se soit pas d'emblée excusé pour son geste, exprimant au contraire des propos injurieux envers la plaignante. On retiendra toutefois, à sa décharge, qu'il s'est plusieurs fois excusé pour sa réaction, relevant qu'il était sous le coup de l'émotion et en l'absence du recul nécessaire pour prendre conscience de ses actes. Au vu de ce qui précède, force est de constater que la sanction prononcée par le Conseil d'État n'apparaît pas adaptée aux manquements pouvant être retenus à

- 29/30 - A/3582/2023 l'encontre du recourant, étant rappelé que la sanction n'a été précédée d'aucune mise en garde préalable. Si la révocation immédiate du recourant apparaît apte à atteindre le but visé, soit la protection de la personnalité des employés de l'État, elle n'apparaît pas nécessaire pour l'atteindre, ni justifiée sous l'angle de la proportionnalité au sens étroit. Il appert ainsi que la révocation du recourant n'est pas fondée, l'autorité intimée ayant violé le principe de la proportionnalité en prononçant l'ultime sanction du catalogue prévu par la LPAC à l'encontre d'un fonctionnaire. La révocation sera donc annulée, ce qui a pour conséquence, ex lege, la réintégration

obligatoire du recourant dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 27 septembre 2023 (ATA/715/2021 du 6 juillet 2021 consid. 15 ; ATA/137/2020 du 11 février 2020 consid. 18, confirmé par le Tribunal fédéral par arrêt 8C\_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3).

#### **E. 5**

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'appelée en cause, qui n'est pas représentée. 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).

\*\*\*\*\*

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